



FACULTAD EN DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS:

**“LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO MOQUEGUA RESPECTO A LOS OBSTÁCULOS QUE
SE PRESENTAN DURANTE EL PROCESO CONCILIATORIO,
2019”**

PRESENTADO POR

BACH. JORGE ENRIQUE GUERRA ORDOÑEZ

ASESORES:

DR: GODOFREDO JORGE CALLA COLANA

ABOG. PABLO MIRANDA MIRANDA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

MOQUEGUA - PERÚ

2021

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente trabajo a los abogados de la Gerencia Regional de Trabajo de Moquegua quienes me han brindado todo el apoyo necesario para la realización de esta investigación a pesar de la pandemia que se ha venido desarrollando en los últimos meses, un agradecimiento al Gerente Abogado José Alberto Cáceres Linares y la Abogado Roció Mabel Arévalo García.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, quien por su obra y gracia me encuentro hoy en día, disfrutando la bella experiencia de la vida, a mi madre Sandra Silvia Ordoñez Velásquez, la persona que me ha apoyado económicamente sacrificando sus propios intereses, a mi padre Willy Fernando Guerra Yucra, quien me ha formado con su ejemplo y a mi amada pareja Vanessa Katherine del Carpio Arias.

RECONOCIMIENTO

A la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, la institución la cual ha demostrado ser una institución pública que se dedica a innovar constantemente la normativa laboral fortaleciéndola en pro de la población, además de mostrar disponibilidad y apoyo al desarrollo académico de los jóvenes como lo fue para la realización de esta investigación.

RESUMEN

Esta investigación se ha denominado: *La conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a los obstáculos que se presentan durante el proceso conciliatorio, 2019*, el problema general fue: ¿Cómo se desarrolla la problemática de la conciliación administrativa laboral, dentro de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua 2019?, su objetivo general fue: Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la GRTPE respecto al proceso conciliatorio, Moquegua 2019. El enfoque fue cualitativo, el tipo fue básica; su diseño fue teoría fundamentada, el método fue inductivo; el nivel fue descriptivo; la técnica fue la entrevista; el instrumento fue la guía de preguntas abiertas. Llegándose a la siguiente conclusión: El proceso conciliatorio administrativo laboral, muestra la importancia que este instrumento tiene para la población económicamente activa, al ser un servicio gratuito ofrecido por el estado a través del Ministerio de Trabajo y sus dependencias descentralizadas, al tratar temas de índole laboral los cuales son reconocidos a nivel nacional e internacional y los obstáculos que enfrenta este proceso que dificultan su fin.

Palabras clave: Conciliación administrativa laboral y promoción del empleo

ABSTRACT

This research has been called: The administrative labor conciliation in the regional management of work and employment promotion Moquegua regarding the obstacles that arise during the conciliation process, 2019, the general problem was: How does the problem of administrative conciliation develop within the Regional Management of Labor and Employment Promotion Moquegua 2019 ?, its general objective was: Analyze the problem of administrative labor conciliation in the GRTPE regarding the conciliation process, Moquegua 2019. The approach was qualitative, the type was basic; its design was grounded theory, the method was inductive; the level was descriptive; the technique was the interview; the instrument was the open question guide. Reaching the following conclusion: The labor administrative conciliation process shows the importance that this instrument has for the economically active population, as it is a free service offered by the state through the Ministry of Labor and its decentralized dependencies, when dealing with issues of a nature which are recognized nationally and internationally.

Keywords: Administrative labor conciliation and employment promotion

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Reconocimiento	iii
Resumen.....	iv
Abstract.....	v
INDICE.....	vi
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Delimitación de la investigación	5
1.2.1 Delimitación social.....	6
1.2.2 Delimitación espacial	6
1.2.3 Delimitación temporal	6
1.2.4 Delimitación conceptual.....	6
1.3 Problemas de la investigación.....	13
1.3.1 Problema general	13
1.3.2 Problemas específicos.....	13
1.4 Objetivos de la investigación.....	13
1.4.1 Objetivo general.....	13
1.4.2 Objetivos específicos.....	13
1.5 Supuesto y categorías	14
1.5.1 Supuesto.....	14
1.5.2 Categoría y subcategorías	14
1.5.3 Sistematización de las categorías	14
1.6 Metodología de la investigación.....	16
1.6.1 Enfoque de la investigación	16
1.6.2 Tipo y nivel de la investigación	17
1.6.3 Método y diseño de la investigación.....	18
1.6.4 Población y muestra de la investigación	20
1.6.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
1.6.6 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	24
CAPÍTULO II.....	30
MARCO TEÓRICO	30

2.1	Antecedentes del estudio de investigación	30
2.1.1	Nivel internacional	30
2.1.2	Nivel nacional	33
2.2	Bases teóricas	35
2.2.1	Antecedentes y evolución histórica del derecho laboral	35
2.3	Bases legales	38
	La Constitución Política del Perú	38
	Capítulo II de los derechos sociales y económicos	38
	Decreto Legislativo 910	39
	Título III “del servicio de defensa legal gratuita y asesoría legal”	39
	Del servicio de conciliación administrativa	39
	Decreto Supremo N° 020-2001-TR “reglamento de la ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador”	433
	Título III del servicio de defensa del trabajador	433
	Capítulo V	433
	Del servicio de Conciliación Administrativa	433
2.4	Definición de términos básicos	45
CAPÍTULO III		55
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS		55
3.1	Análisis de tablas	55
3.2	Discusión de resultados	94
3.2.1	Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la GRTPE respecto al proceso conciliatorio, Moquegua 2019.	94
3.2.2	Analizar la situación problemática que afronta la conciliación administrativa laboral en la GRTPE Moquegua respecto a la negociación de los beneficios sociales de los trabajadores.	95
3.2.3	Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto al plazo de notificación.	97
3.2.4	Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto la notificación insuficiente.	98
3.3	Conclusiones	100
3.4	Recomendaciones	102
3.5	Propuesta de modificatoria de ley	104
ANEXOS		1122
REFERENCIAS		1188

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Por medio de la revolución industrial, se comienza a dar inicio a los conflictos entre los trabajadores y empleadores, dando paso, al nacimiento de los conflictos laborales, trayendo un gran impacto tanto a nivel social como económico, inmediatamente después de iniciar estos conflictos, se crean los mecanismos alternos a los judiciales, por, sobre todo, a la sobresaturación de los procesos que se acumulaban en los tribunales. Se ve entonces como se originan los términos de la negociación, mediación, conciliación y el arbitraje.

Perú forma parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se creó en el año de 1919, como una parte del Tratado de Versalles la cual fue uno de los logros de la culminación de la Primera Guerra Mundial, dio a entender la importancia de la justicia social, es necesaria para alcanzar la paz universal. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está dirigida al impulso de la justicia social, de los derechos humanos y los derechos laborales reconocidos por todas las naciones. La estructura tripartita de la OIT, en la cual trabajadores y

empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las deliberaciones de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden fielmente reflejadas en las normas, políticas y programas de este organismo mundial. Es así que nuestro país, se encuentra incluido en el grupo de naciones que utilizan este organismo internacional para encaminar las relaciones y pactos laborales a los cuales se ciñen nuestra Constitución Política del Perú.

La Protección de los Derechos de los Trabajadores, se da de múltiples formas a nivel mundial, existe una necesidad latente de parte de los trabajadores, la cual es qué, en ninguna medida, sean vulnerados sus derechos laborales. Esta situación, se repetirá, siempre y cuando exista, aquella desventaja que sufren los trabajadores frente a sus empleadores; esta desventaja, a la que se hace mención son: los medios económicos y conocimientos técnico-jurídicos de lo que dispone la parte empleadora. Los trabajadores, encontrándose frente a estas desventajas, requerirán de una asesoría que oriente su accionar, respecto al camino que deberán de optar frente a la posible vulneración que exista de sus derechos laborales, es ahí, donde entra en acción los mecanismos de protección brindados al trabajador por el estado. Los estados ofrecen, mecanismos que estén a disposición del ciudadano para su accionar en cuanto los requieran, el fin principal de estos, es el bien común como normal general, la creación de instrumentos que sean de fácil acceso a quienes son los más vulnerables, ha sido incentivo necesario para constantemente estar innovando en el campo del derecho.

En nuestro país, uno de los mecanismos para hacer frente a las controversias o posibles vulneraciones laborales, es la Conciliación Administrativa Laboral, como un instrumento auto compositivo de solución de conflictos con mediación de un tercero experto en la materia; el estado garantiza, el acceso gratuito de este mecanismo, con el propósito de dar solución al conflicto laboral que se origine de una relación de laboral; a través del Decreto Legislativo N° 910 en su Título III “del servicio de defensa legal gratuita y asesoría legal”, así como su reglamento interno regulado a través del Decreto Supremo N° 020-2001-TR “reglamento de la ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador” en su Título III del servicio de defensa del trabajador.

Este mecanismo posee una estructura, que deberá garantizar el éxito, de la realización del proceso. Sin embargo, en merito a los años que han transcurrido, ha comenzado a adolecer de obstáculos; como son: falta de notificación valida por domicilio erróneo, la exigencia del plazo que obstruye la voluntad de conciliar y la negociación de los beneficios sociales, los cuales han surgido a medida que este instrumento se ha ido utilizando; el mediador es denominado Conciliador, la cual afronta estos tropiezos, y, caemos en cuenta, que el proceso y el fin para el que fue creado, ha sido afectado. Por lo que nace la idea, de que es necesario, investigar el tema, profundizar en el marco del proceso conciliatorio las deficiencias que han surgido, e impulsar medidas que remedien esta situación problemática.

Los beneficios sociales, son aquellos logrados por los trabajadores bajo ciertas circunstancias, pueden percibirse como fruto de la relación laboral, es así que la normativa peruana regula los records que deben alcanzar para lograr obtener estos beneficios como, por ejemplo: para gozar de las vacaciones un descanso de treinta (30) días remunerados, el trabajador deberá haber mantenido un record de trabajo de doce (12) meses continuos. Entonces la pregunta en cuestión es si el trabajador no logra alcanzar este record, no corresponde la obtención del beneficio social, la respuesta es no, aunque el trabajador no alcance el mínimo de meses trabajados, se calcula en base a los meses efectivos trabajados el porcentaje (correspondiente al sueldo acordado entre la parte empleadora y la parte trabajadora), y se lo abonara como concepto de beneficios truncos. Los trabajadores serán pagados con los beneficios truncos (vacaciones, gratificación, CTS) en un plazo no mayor de dos (2) días hábiles de acuerdo al artículo 51 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 "*Ley de Productividad y Competitividad Laboral*". Entonces la problemática comienza a existir en el momento en que el pago de la liquidación no es abonado en su debido momento, el trabajador de encuentra en la necesidad de recurrir a los mecanismos estatales para hacer repuesta al pago pendiente de beneficios sociales. En merito a la sobrecarga procesal de nuestro sistema de justicia, el primer paso a realizarse es agotar la vía administrativa, como los es la Conciliación Administrativa Laboral, ofrecida por el Ministerio de Trabajo y sus entes descentralizados a nivel nacional, sin embargo la

conciliación se interpreta únicamente como aquel proceso en el cual el conciliador tiene calidad de espectador y promotor del dialogo (mas no de un ente fiscalizador), se ha comprobado a través de la experiencia de peritos en la materia, que los trabajadores tienden a negociar el monto del pago de los beneficios sociales con los trabajadores, por la necesidad de querer tener un acceso rápido de su pago de liquidación pendiente, los empleadores establecen situación de presión en los que podría definir el dicho siguiente “o lo tomas o lo dejas”, en el cual los trabajadores tienen conocimiento de que en caso no aceptar la propuesta, se ven en la obligación de ascender al sistema de justicia a través de una demanda, la cual para ellos es interpretado como, gasto de tiempo y recursos, para un derecho constitucional.

Además del problema mencionado anteriormente, el cual se ciñe en la culminación del proceso, existe otro obstáculo el cual que, a pesar de ser una situación muy especial y poco frecuente, no es fundamento necesario para no darle una importancia adecuada, refiriéndonos a el plazo de notificación que exige la norma. El proceso conciliatorio para que surta un efecto esperado, es el acuerdo de ambas partes, se deberá entonces ubicar en el siguiente caso: un grupo de trabajadores solicita el pago de sus beneficios sociales correspondiente a cuatro (4) meses laborados los cuales no fueron abonados por su empleador, el empleador acepta efectuar dicho monto, para lo cual ambas partes convienen recurrir a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua para la apertura de un proceso conciliatorio, y que un especialista en la materia verifique que el pago a darse sea el indicado, sin embargo en el mismo día, la autoridad de trabajo manifiesta que bajo la normativa del Decreto Supremo 020-2001-TR “*Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador*”, en su artículo 71 se estipula que deberá de existir una notificación con anticipación de 10 días hábiles, las partes entonces tienen acceso al servicio, pero no existe excepción alguna si en caso ambas partes las cuales tienen toda la intención de conciliar, puedan acceder a un Acta conciliatorio inmediata, la voluntad de las partes puede verse comprometida en ese lapso de tiempo, pueden cambiar de opinión o las circunstancias impiden que se celebre dicha reunión frustrando en todo sentido el fin para el cual se creó este mecanismo estatal.

Por último se vuelve a mencionar que la única forma en la cual un proceso conciliatorio no llega a surtir los fines esperados es con la falta de acuerdo de las partes, cualquier otra causa que ocasione la frustración del procedimiento, no es aceptable bajo ninguna circunstancia, siendo el campo de acción la región de Moquegua, nos encontramos en un campo geográfico que es escaso en cuanto a sistema económico industrial, un lugar en donde predominan las microempresas; la única industria a nivel empresarial que puede considerarse es el sector de la minería, la cual no es explotada por la localidad sino por empresas externas, siendo estas externas o extranjeras solo se cuenta con domicilios anexos a los cuales se puede notificar. En algunos casos se demuestra que estos domicilios anexos indican no tener el cargo de recepción de documentos y que su función es únicamente de almacén o recursos humanos, es por ello que como primera instancia se deriva la notificación para el proceso conciliatorio al domicilio principal, para que no ocurran los inconvenientes de no aceptar el secreto de citación emitido por la Gerencia Regional de Trabajo Moquegua, sin embargo existen casos en cuya realidad es que las empresas trabajan en horarios atípicos, o se hizo cambio de domicilio (se mudó), domicilio inubicable (no corresponde), para casos como este cuando se agotan los domicilios existentes proporcionados por el trabajador y lo ofrecido por la página web de consulta RUC de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), el proceso se ve frustrado sin ningún otro procedimiento de oficio que ajustice un domicilio real, siendo una empresa que figura como hábil y activa, al no poseer una directiva o protocolo del Área de Conciliación que accione de oficio para estos casos, lo cual deriva al procedimiento a un archivo provisional, afectando al recurrente en su pretensión.

Es así que, denotamos de los vacíos y tropiezos de los que adolece el sistema de la conciliación administrativa laboral, dentro de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, y como afecta a los usuarios quienes buscan no reducir la carga de los fueros judiciales, ven su económica, la eficacia, la confianza en el sistema estatal, y el bien común en cuanto a la paz social se refiere.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación social

En el presente trabajo de investigación se realizó en la región de Moquegua, realizándose la investigación acerca del procedimiento conciliatorio y los obstáculos de los que adolece, siendo que, los principales afectados los usuarios recurrentes (en su gran mayoría la parte trabajadora/empleados), quienes solicitan este instrumento estatal gratuito, y ven como en algunos escenarios se frustra este mecanismo sin tener medidas opcionales para subsanarlo y/o corregirlo de oficio. Es por ello que se hizo una entrevista a 11 abogados especialista (peritos) en la materia, para su análisis del problema planteado.

1.2.2 Delimitación espacial

La presente investigación se desarrolló en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, siendo que esta institución se evidencio durante la investigación, las limitaciones con las que cuenta al momento de llevar el procedimiento conciliatorio ubicada al sur del país.

1.2.3 Delimitación temporal

La presente investigación se realizó en un periodo de julio del año 2019 a julio del año 2020, siendo este el tiempo que se utilizó para el desarrollo de esta investigación.

1.2.4 Delimitación conceptual

1.2.4.1 Conciliación

Para poder analizar este aspecto se tomó en cuenta la declaración de la especialista en la materia laboral y encargada del Área de Conciliaciones de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua la Abog. García R. (2020) que en una entrevista verbal luego nos dice lo siguiente:

El proceso conciliatorio administrativo laboral se define como el instrumento de solución de conflictos y/o controversias, el cual es mediado por un tercero interviniente al cual se le denomina conciliador (funcionario público), el cual tiene como único objetivo dirigir la audiencia, promover el dialogo, promover la paz social laboral, y dar fe del acuerdo entre las partes, siempre y cuando sea en materia laboral (ya que el proceso conciliatorio como tal, puede destinarse a resolver procesos en diferentes ámbitos y materias) y si existe un derecho real de reclamo (interés para obrar).

La especialista ha enmarcado el instrumento de manera general, y define a la conciliación como aquel mecanismo que acciona a fin de promover el dialogo entre aquellos que vienen cursando un tema de discusión por falta de acuerdo, refuerza que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, solo vela por los intereses de aquellos usuarios quienes tengan un tema de índole laboral.

Recurrimos a la interpretación de la doctora Campos T. (2017) La en su libro la “Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo” en su página numero 21; quien se desempeña como Especialista en temas de Derecho Laboral, Seguridad Social, Procesal del Trabajo y Regímenes Laborales Especiales, quien se refiere a la Conciliación Administrativa Laboral de la siguiente manera:

La conciliación administrativa es medio de cese de los conflictos laborales regulado en el Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento el Decreto Supremo N° 020- 2001-TR, y es definida por la legislación vigente como un mecanismo que 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; para estos efectos, un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos. Entonces es así, qué, en este punto, llamar a este proceso como

mecanismo alterno el cual está constituido y vive para cumplir un fin el cual es una solución justa y beneficiosa a problemas de índole laboral. (p. 21)

Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792235.pdf>

La definición de la especialista, define de forma concreta el fin para el cual esta direccionado el procedimiento conciliatorio, aquello que tiene como objetivo, no debe presentar frenos que lleven a la no realización de la conciliación, solo señala como único obstáculo el no acuerdo mutuo de las partes, como única causal para que un proceso de esta naturaleza fenezca sin los resultados esperados.

1.2.4.2 La negociación de los beneficios sociales

Los benéficos sociales, son aquellos derechos económicos a los cuales tiene derecho los trabajadores dependiendo el régimen laboral al que pertenezcan, sin embargo existe un escenario el cual se evidenció como una realidad que ocurre en nuestra sociedad y es la negociación de estos beneficios sociales, este escenario transgrede uno de los derechos constitucionales reconocidos, como se detalla en *La Constitución Política del Perú* en el capítulo II, artículo 24° párrafo segundo dice: “*El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador*”, este artículo da a conocer la supremacía que estos derechos tienen sobre otras obligaciones, es primordial que el trabajador no se vea afectado en ninguna medida, a sus beneficios obtenidos, fruto de la relación laboral.

Además, del artículo antes ya mencionado, volvemos a recurrir a *La Constitución Política del Perú en el capítulo II, artículo 26° inciso 2* dice: “*Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley*”. En este inciso se interpreta, qué, los derechos de los trabajadores no pueden verse afectados, ni siquiera por los mismos titulares del derecho, que serían los propios trabajadores. Siendo qué, los mismos titulares no pueden disponer libremente de sus propios derechos, mucho menos aún, podrá disponer de estos derechos, algún agente externo.

Según el autor Gago E. (2015) en su libro *La Conciliación Laboral en el Perú*, contribuye a esta investigación con lo siguiente:

Está reconocido en la Constitución Política y consiste en la prohibición de los actos de disposición del titular de un derecho laboral que recaigan sobre derechos originados en normas imperativas. Su trasgresión se sanciona con la invalidez del acto dispositivo. Y en el caso de análisis es causal para considerar nulo un acuerdo conciliatorio o el acta de conciliación extendida cuando no hay acuerdo y contiene en la descripción de la controversia una afectación a este principio laboral. (p. 6).

Recuperado de:

<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

El autor indica que no se puede negociar, la disminución del valor real de beneficios acumulados, porque ello deriva en una sanción por invalidez de la actuación, es importante resolver los problemas de índole laboral en la mayor brevedad posible, en favor de la parte más vulnerable (los trabajadores), pero no olvidar la imperatividad de los derechos constitucionales que prevalecen sobre el accionar de los sujetos de derechos.

Recurrir también a la Abog. Arévalo G. (2020), quien se desempeña como abogado encargado de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, por medio de una entrevista verbal nos dice que:

La negociación de beneficios no forma parte de ningún precepto, no es reconocido como una opción válida que sea reconocido ni por el Ministerio de Trabajo ni por la Gerencia Regional de Trabajo de Moquegua, pues contraviene derechos constitucionales, sin embargo entre el fin que persigue el mismo instrumento de la conciliación y el tema motivo de la conciliación (pago de beneficios sociales), hay una contradicción de en lo que se busca

de cada uno, sabiendo que por los derechos reconocidos constitucionalmente están por encima de cualquier ley, decreto, disposición incluso mecanismos.

Es claro la apreciación de que la negociación no es aceptada ni avalada por la Gerencia de Trabajo, así como la Gerencia Regional de Trabajo Moquegua, sin embargo, en la conciliación como tercero no tiene capacidad de dimitir en la decisión o acuerdo que se llegue entre las partes, por ello es que a pesar de no estar de acuerdo no tiene mecanismos alternos que puedan llevar a cumplir con los establecido por normas constitucionales.

1.2.4.3 Plazos de la conciliación como obstáculo

Para una mejor interpretación se hace mención, a Zegarra J. (1999) quien se refiere a los plazos de la conciliación en su libro *Análisis y Comentarios a la Conciliación Extrajudicial* de la siguiente forma:

Somos de la idea que la norma debió establecer la realización de un proceso de conciliación inmediato. Si partimos del supuesto de que la dación de esta ley tuvo como principal móvil buscar un proceso rápido, económico y eficaz de resolución de conflictos, no comprendemos por qué no se llegó a contemplar un supuesto de esta naturaleza. Conforme podrán advertir, la no observancia de los plazos antes indicados puede llevar a que el centro sea sancionado de dos maneras: multa o desautorización de funcionamiento, y en este último cabe la posibilidad que posteriormente” ...” Para finalizar debemos manifestar que, si bien el centro de conciliación puede ser sancionado, el acta de conciliación seguirá gozando de su carácter de título de ejecución. (p. 125).

Recuperado de:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/6242/6280/>

Se refleja el reclamo que se hace respecto a los procesos conciliatorio de como los plazos para notificación, contravienen el fin para el cual el procedimiento, dentro del procedimiento administrativo, no hay

excepciones que puedan llevarse como medida para resolver conflictos en los cuales ambas partes tienen la predisposición de acordar y que solo necesitan de la intervención de la entidad especialista en temas laborales para la elaboración del acuerdo.

Recurrimos a la abogada Arévalo R. (2020) conciliadora de la ciudad de Moquegua, a quien por medio de una entrevista verbal a la cual se logró tener acceso por medios tecnológicos telefónicos e informáticos se tomó el siguiente aporte:

A medida que transcurre la relación laboral, pueden dar como resultados situaciones que generan descontentos de diversos tipos, que son resultado de controversias y/o conflictos entre empleados y empleadores; en algunas situaciones ambos desean recurrir ante la entidad pertinente, que, de forma inmediata, solucione dicho malestar, tratándose de una Conciliación la norma exige plazos que deberán cumplirse como el de notificación.

Si bien la norma exige, que haya un protocolo a cumplir, con el único propósito de no vulnerar el debido procedimiento, no se deberá olvidar el fin principal de este mecanismo que existe, que es el de resolver controversias y aliviar el malestar de las partes de forma eficaz e inmediata, si están dispuestas a llegar a un acuerdo lo antes posible, no correspondería plantearles un obstáculo de este tipo, sino de plantear la opción de alternativa para situaciones excepcionales.

1.2.4.4 Notificación ineficiente de la parte empleadora

La eficacia del acto administrativa, dentro de la Ley 27444° “*Ley del Procedimiento Administrativa General*” en su capítulo II “*eficacia del acto administrativo*” (inciso 16.1) dice: *El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo.* Es así que, se denota que la importancia, de la notificación, que, solo surtirá efecto todo acto administrativo una vez el contenido, sea de conocimiento del destinatario.

Una vez más recurrimos a la norma, esta vez al *Decreto Legislativo 910°* Capítulo V “*del servicio de Conciliación Administrativa*” en su artículo 70° la cual dice en su inciso 74.1: “*Una vez recibida la conciliación, el área pertinente dispone un decreto el cual se procede a notificar a las partes*”, así mismo de la misma norma el inciso 74.3: “*La notificación para la audiencia de conciliación se realizara de acuerdo a lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General*”, la cual deja únicamente reglas, que aplicaran al trámite, en consecuencias dejan un vacío, como el cuestionar que hacer en caso de no hallarse al destinatario.

En ambas normas citadas, se ve, la falta de medidas a optar en caso una notificación se vea frustrada, como consecuencia, el perjudicado, además de la credibilidad del sistema público, es el interesado, que, comúnmente serían la clase trabajadora, quienes solicitan este medio por ser idóneo para ellos, al no recurrir a la instancia judicial.

Seguimos citando a la normativa, ahora al *Decreto Supremo 020 – 2001 – TR* capítulo V “*del servicio de conciliación administrativa*” artículo 74 inciso 1 “*la solicitud acción, la apertura del servicio, se notificará a las partes involucradas con una anticipación de diez (10), para su realización*” (p. 51).

De la misma forma se puede apreciar que no existen en ambas normativas, alguna excepción que pueda llevar a cabo la realización de una audiencia con su respectiva acta (en caso de que ambas partes desearan conciliar durante ese mismo día), contraviniéndose la norma que legisla al fin que la conciliación persigue.

El no otorgarle importancia a ello, genera un vacío del derecho el cual corresponde evaluar el motivo de la inacción de la legislación para promover la inclusión de alguna excepción dentro de la normativa actual para que pueda prever estas situaciones, de modo que no sean perjudicados los administrados previniendo la vulnerado de la voluntad conciliatoria.

1.3 Problemas de la investigación

1.3.1 Problema general

Cómo es su desarrollo de la problemática en el proceso conciliatorio administrativo laboral, dentro de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua 2019.

1.3.2 Problemas específicos

- Cómo es que los beneficios sociales son negociados durante los procesos conciliatorios administrativos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua 2019.
- Cómo el plazo de ley para notificación afecta y desalienta la motivación conciliatoria.
- Cómo se desarrolla problemática en la conciliación administrativa laboral dentro de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, respecto a la notificación insuficiente de la parte empleadora.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la GRTPE respecto al proceso conciliatorio, Moquegua 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- Analizar la situación problemática que afronta la conciliación administrativa laboral en la GRTPE Moquegua respecto a la negociación de los beneficios sociales de los trabajadores.
- Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto al plazo de notificación.

- Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto la notificación insuficiente.

1.5 Supuesto y categorías

1.5.1 Supuesto

La importancia de La Conciliación Administrativa Laboral respecto a los obstáculos que afectan su acción, generando la no consumación del acto conciliatorio.

1.5.2 Categoría y subcategorías

Categorías

La Conciliación Administrativa Laboral, como un instrumento auto compositivo, el cual busca la paz social y la solución de un conflicto.

Subcategorías

- a) La negociación de los beneficios sociales.
- b) Plazos de la conciliación como obstáculo.
- c) Notificación ineficiente a la parte empleadora.

1.5.3 Sistematización de las categorías

Preguntas que se originan de la categoría

1. Cómo opinión personal ¿considera usted que la conciliación es un instrumento apropiado para resolver temas en materia laboral? ¿Por qué?
2. En su experiencia de temas laborales dentro de los procesos pre-judicial (Conciliación) ¿considera que existen obstáculos que hayan frustrado la intención de este instrumento? ¿podría mencionar alguno?

3. De su experiencia personal ¿Qué opinión tendría usted al respecto, de un proceso conciliatorio administrativo que se vea frustrado por causas ajenas al no acuerdo de las partes intervinientes?

Preguntas que se originan de las subcategorías

4. En base a su experiencia ¿Considera que se ha hecho una costumbre, que los trabajadores negocien libremente de sus beneficios sociales en el proceso conciliatorio? Si su respuesta fue SI ¿a qué cree usted que se deba esta causa?
5. ¿Considera propio que los beneficios sociales sean negociados en presencia de una autoridad administrativa de trabajo, que, a pesar de tener el cargo de solo conciliador, sigue siendo un especialista en la materia el/la cual tiene la capacidad de distinguir que un pago está siendo abonado de forma parcial? ¿Por qué?
6. Como una apreciación personal ¿el principio de irrenunciabilidad de derechos mencionados en la Constitución Política, está excluida en el proceso de la conciliación administrativa laboral? ¿por qué?
7. Tomando en cuenta su experiencia. ¿Cree necesario, la imposición de plazos, ante dos sujetos que tienen toda la voluntad de conciliar?
8. Si los procesos conciliatorios tienen el fin de preservar la paz social. ¿Consideraría efectivo implementar una medida excepcional, para aquellos casos en los cuales, las partes quieran solucionar su problemática en el acto, obviando los plazos? ¿Por qué?
9. Si el plazo de notificación es necesario para evitar que corra en riesgo el procedimiento (en la falta de conocimiento de alguna de las partes) ¿Qué opina de que ambas partes lo soliciten en mismo día para que pueda constar en un Acta (en los casos excepcionales), y que se les niegue?

10. En base a su experiencia. ¿Cómo los procesos conciliatorios, pueden verse afectados por la falta de notificación? y ¿Cómo afecta esto al interesado?
11. Además de los datos que pudiese recabar del interesado ¿considera usted que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, se le han proporcionado los medios idóneos para dar a conocer el domicilio real y/o anexos para una correcta notificación?
12. Como opinión personal, ¿Qué opina de que no exista una institución estatal que esté al servicio de todas las entidades del estado, como un ente encargado de notificar a nivel nacional? ¿considera esto una medida necesaria? Si su respuesta fue NO, ¿por qué? Si su respuesta fue SI explique.

1.6 Metodología de la investigación

1.6.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación es de un enfoque cualitativo porque se avocó a analizar las características del problema que se planteado. Mas aún para dar un entendimiento al enfoque planteado, es necesario recurrir a Jennifer, C. (2016), la cual, por medio de un artículo publicado vía web “*los enfoques cualitativos*”, es que conceptualiza de la siguiente manera:

Para introducir a las metodologías cualitativas es necesario consignar que el proceso de investigación es similar al usado en la metodología cuantitativa, esto es que se debe seleccionar un problema de investigación, identificar la muestra, el tipo de información a levantar y el método de análisis de los datos con los que se pretende trabajar la información obtenida. Exige tener un diseño previo, pero permite cambios en la pregunta y diseño de investigación, siendo más flexible que la aproximación cuantitativa. En la investigación cualitativa el investigador no descubre, construye el conocimiento en conjunto con los sujetos del estudio, lo que, si bien permite una comprensión más acabada de la realidad y evita el

reduccionismo, aparece la presencia de sesgos en quien realiza el estudio, por lo cual se recomienda el trabajo en equipo o el apoyo en el análisis de datos de otros investigadores, para disminuir las subjetividades propias de cada individuo.

(p. 10).

Recuperado de:

https://www.neumologia-pediatrica.cl/wp-content/uploads/2020/04/una_aproximacion.pdf

Este enfoque es aquel que utiliza la recopilación de información cuantitativa real; esta información nutre una investigación con el propósito de exponer el problema con un resultado concreto a base de estadísticas. No cualquier investigación puede ser cualitativa, deben ser fenómenos con escasa documentación con evidencia, para que el estudio sea un aporte real a la ciencia. Por lo que es lo más apropiado para el desarrollo de este tipo de investigación basándose en lo analizado.

1.6.2 Tipo y nivel de la investigación

a) Tipo de investigación

El presente estudio, se basó en el tipo de investigación básica siendo que esta se encaminó a elaborar teoría científica que fue planteada por el problema en el cual nos dedicamos a analizar. Es por ello, que el tipo de investigación optado es una investigación básica, el motivo por el cual se recurrió a este tipo de investigación es por su naturaleza misma de enfoque cualitativo, recurrimos a Muntané, R. (2010), a través de su libro *Introducción a la Investigación Básica*, quien nos señala lo siguiente: “La investigación básica se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrástalos con ningún aspecto práctico”. (p. 221)

Recuperado de:

<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

Por ello, es que la presente investigación, lo que se busca es contribuir a profundizar el problema por el que adolece el proceso conciliatorio, de modo que se pueda tomar interés en proponer medidas, las cuales sean necesarias para frenar esta problemática.

b) Nivel de investigación

El nivel de esta investigación es descriptivo, porque lo que se observó el fenómeno que se ha desarrollado dentro de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, sobre este nivel de investigación recurrimos al especialista, Arias G. (2015), el cual aporta un concepto del estudio descriptivo, en su libro, *El proceso de la Investigación*, de la siguiente manera:

La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos. Utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se pueden obtener las notas que caracterizan a la realidad estudiada. (pp. 145, 146).

Recuperado de:

<http://metodologia02.blogspot.com/p/metodos-de-la-investigacion.html>

De acuerdo al autor, descubrir las bases sobre las que se sitúa la problemática, es el punto principal, utilizar métodos sistemáticos que ayuden a conseguir datos, que una vez recopilados, muestren la naturaleza propia del problema.

1.6.3 Método y diseño de la investigación

a) Método de la investigación

El método de esta investigación es inductivo, que va de lo más simple a lo más complejo, se observó el desarrollo de la problemática en su naturaleza misma, desentramando sus características paso a paso. Para mejorar el entendimiento del método utilizado, recurrimos a Estela R. (2019), recurriendo a una página web, en la cual coloca un artículo que define a este método del siguiente modo: “Inductivo, es un método que se basa en la observación, el estudio y la experimentación de diversos sucesos reales para poder llegar a una conclusión que involucre a todos esos casos. La acumulación de datos que reafirmen nuestra postura es lo que hace al método inductivo”.

Recuperado de

<https://concepto.de/metodo-inductivo/#ixzz6OtuQ9F6u>

Esta investigación, se configura dentro de lo explicado, es en ese sentido que se decidió aplicar el método inductivo.

b) Diseño de la investigación

La presente investigación, tuvo un diseño de Teoría Fundamentada la cual fue apropiada de acuerdo al tema y problemas analizados. En el presente trabajo, tenemos la página web, que conceptúa a la teoría fundamentada como:

La teoría fundamentada es sobre todo una metodología adaptada al estudio de la realidad social. Su pretensión última es comprender cómo funciona el mundo, acceder a la comprensión humana. La investigación basada en la Teoría Fundamentada es más interpretativa que descriptiva. La gente no está presente en los discursos, pero sí los conceptos que el investigador elabora a través de lo que la gente dice y hace.

Utiliza el método inductivo para descubrir teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones partiendo directamente de los datos, y no de supuestos a priori, de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes. Posiblemente esta idea de tabula rasa sea la más importante de la Teoría Fundamentada: obliga

al investigador a desaprender todo lo aprendido y a centrarse exclusivamente en los datos. Proporciona una perspectiva nueva en la inducción: no se parte de la teoría ni de la bibliografía existente, sino de los datos del escenario. El análisis de los datos en un proceso de comparación constante conduce a la generación de conceptos explicativos y teoría.

Recuperado de:

http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/teoria_fundamentada.html

Siendo un concepto más apropiado y más idóneo para el tema abordado, se optó por la teoría fundamentada a fin de excavar en la problemática, en base a datos recopilados de peritos especialistas en la materia, por medio de encuesta con preguntas abiertas.

1.6.4 Población y muestra de la investigación

a) Población

La población se entiende como al grupo del cual fue objeto nuestro estudio, puede ser personas, entidades, animales, expedientes, etcétera, la población utilizada para esta investigación fueron los abogados de la ciudad de Moquegua pertenecientes al Colegio de Abogados de Moquegua. Sin embargo, de acuerdo a la materia y especialidad en la que nos enfocamos es el derecho laboral, para un concepto más amplio y técnico es que recurrimos a la Lic. D'angelo S. (2018)., quien, por medio de un trabajo expositivo rescatado de una página web, se refiere a la población de la siguiente forma: "POBLACIÓN o UNIVERSO, totalidad de unidades de análisis del conjunto a estudiar. Conjunto de individuos, objetos, elementos o fenómenos en los cuales puede presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada".

Recuperado de:

[https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/POBLACI%C3%93N%20Y%20MUESTRA%20\(Lic%20DAngelo\).pdf](https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/POBLACI%C3%93N%20Y%20MUESTRA%20(Lic%20DAngelo).pdf)

La población es la totalidad definida, de un tema de estudio; son individuos, los cuales son objeto de la investigación, actores activos en el escenario a estudiar que desempeñan un papel general. La población utilizada para el desarrollo de esta investigación son los abogados de la Gerencia Regional de Trabajo Moquegua.

Población	Miembros del Colegio de abogados de Moquegua
	1425

Fuente: Ilustre colegio de abogados de Moquegua.

b) Muestra

La muestra, aquella extraída de la población para una mejor interpretación recurriremos a López, P. (2015), que mediante un artículo publica vía página web, define a la muestra de la siguiente manera: “Un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas, lógica y otros que se verá más adelante. La muestra es una parte representativa de la población”.

Recuperado de:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-0276200400010_0012

Muestra	Miembros del Colegio de abogados de Moquegua
	11

Entonces, podemos definir a la muestra, al grupo protagónico de nuestro estudio, quienes destacan por su naturaleza de estar, tan íntimamente ligados al tema de estudio y más aún para ser precisos a la

problemática. Su influencia en ello genera el acaparamiento de cualquier agente que se dedique a una investigación científica sobre un tema. Los abogados a los cuales se les entrevisto, acerca la entrevista impresa y respondieron a ella, son los indicados en el cuadro anterior, tres (3) abogados certificados como conciliadores y ocho (8) abogados los cuales se les encontró en las instalaciones al igual que se les llamo.

1.6.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

El método utilizado durante el desarrollo de la presente investigación, fue a través de entrevistas realizadas de manera verbal y escrita, a los abogados de la Gerencia Regional de Trabajo Moquegua, los cuales mostraron su entera disposición al apoyo del desarrollo de la problemática estudiada, por motivos de la pandemia fue este el paso más difícil de lograr, obteniendo entrevistas en diferentes periodos, pero todos con respuesta imparcial y merituadas a las experiencias de los mismo. De acuerdo a la información vía página web rescatada y obtenida de Ileana V. (2012) del tema: *La entrevista en la investigación cualitativa, nuevas tendencias y retos*, se obtiene el siguiente concepto:

Esta definición, demasiado genérica y poco operativa, incluye cualquier encuentro entre dos personas, un investigador y su entrevistado, en el que el investigador hace preguntas que pueden ir desde las encuestas de opinión o los cuestionarios, es decir, instrumentos altamente estructurados, y las entrevistas abiertas donde es posible, incluso, que el investigador sea preguntado e interpelado por el informante. En investigación cualitativa la entrevista no se basará en cuestionarios cerrados y altamente estructurados, aunque se puedan utilizar, sino en entrevistas más abiertas cuya máxima expresión es la entrevista cualitativa en profundidad, donde no sólo se mantiene una conversación con un informante, sino que los encuentros se

repite hasta que el investigador, revisada cada entrevista, ha aclarado todos los temas emergentes o cuestiones relevantes para su estudio.

Recuperado de:

http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_entrevista.pdf

A partir de lo señalado se optó por la técnica de la entrevista. La utilidad de esta técnica, garantizó el surgimiento de análisis e interpretaciones, que develaron la naturaleza de la problemática estudiada, el producto obtenido fue el conocimiento que se plasma en este trabajo de investigación anexo las entrevistas las cuales fueron contestadas en base a la experiencia y plasmada en el documento.

b) Instrumentos

Una entrevista realizada a los abogados de la Gerencia Regional de Trabajo Moquegua, fue realizada en base a preguntas abiertas, de modo que pudiesen explayarse y ahondar en lo más profundo de su conocimiento recabado no solo de sus conocimientos técnicos jurídicos, sino de la realidad de la que son agentes observadores e intervinientes directos. Recurrimos ahora a Garcia T. (2014) en su trabajo publicado vía portal web rescatado con el título: *“El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación”*, define a los cuestionarios con preguntas abiertas de la siguiente manera: *“Las preguntas abiertas no ofrecen ninguna categoría para elegir. Sólo contienen la pregunta y no ofrecen ningún tipo de respuesta, dejando ésta a la consideración del sujeto que completa el cuestionario”*. (p. 4).

Recuperado de:

http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Las preguntas abiertas, dejan en claro el objetivo del investigador de profundizar en el tema, dejando a la muestra (los abogados de la Gerencia Regional de Trabajo) a su libre albedrío, permitiéndole explayarse en lo mejor posible sobre su conocimiento respecto al tema estudiado.

1.6.6 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Justificación teórica

El presente trabajo contrasto los resultados obtenidos, a fin de materializar y hacer posible la investigación recabando datos, a los peritos correspondiente y tomando en cuenta el campo de acción donde se desarrollaba esta problemática, reforzando con los vacíos encontrados en la normativa.

Según Méndez C. (2012) en su libro publicado: *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. Respecto a la justificación teórica dice: “En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”. (p. 9). Analizar los datos, genero una reflexión como indica el autor a continuación se inició con el debate académico de la información recopilada a fin de confrontar una teoría que se materializado obtenida del cuestionamiento de los resultados obtenidos la cual contribuirá a la búsqueda de la solución del problema abordado.

Recuperado de:

<http://florfanysantacruz.blogspot.com/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>

Justificación práctica

El estudio del problema, no ha sido abordado más que en pequeñas medidas, como comentarios de autores los cuales cuestionan la problemática del proceso conciliatorio en la ciudad de Moquegua en la

Gerencia Regional de Trabajo Moquegua, sin embargo es poca la información que se tenía del como a pesar de que se tiene un ligero aire de problema no se ha iniciado un estudio que revele no solo las causas, si no fundamentos que lleven a una solución y como consecuencia eliminación del problema, en apoyo a reforzar esta justificación, recurrimos a Bernal C. (2010), contribuye a esta investigación en un ensayo rescatado de una página web con el enunciado siguiente: *“la justificación práctica, se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo”*. (p. 1)

Recuperado de:

<https://www.soloejemplos.com/ejemplos-de-justificacion-teorica-practica-y-metodologica/>

La presente investigación contribuirá a la solución del problema, y se propone alcanzarlo a través de las entrevistas, a los abogados laboristas, con el propósito de superar los obstáculos que atraviesa el proceso conciliatorio.

Justificación metodológica

Para poder haber logrado los objetivos del estudio del problema planteado, se ha realizado un proceso metodológico, cualitativo, con el propósito de ahondar en el tema descrito la problemática en la Gerencia Regional de Trabajo de Moquegua, la cual se ha analizado y llegado a conclusiones y resultado esperados. Recurrimos a los autores Chavez M., Rojas A. y Arteaga I. (2014) en su investigación denominada *“línea de investigación: teorías y procesos curriculares”* con lo siguiente: *“Actualmente la investigación cualitativa es utilizada para explorar la realidad de fenómenos sociales, teniendo como base las experiencias subjetivas de los objetos que se encuentran inmersos en un determinado contexto”* (p. 92)

Recuperado de:

https://revistas.udenar.edu.co/index.php/duniversitaria/article/view/2192/pdf_34.

Justificación legal

La presente investigación, estuvo directamente ligada al ámbito legal y jurídico, se basó en reforzar la teoría de que el proceso conciliatorio fundamentando lo que se necesita se tome en cuenta para profundizar los obstáculos por los que adolece, a nivel normativo, teniendo como base a la Constitución Política del Perú, y normas legales de inferior casta jurídica. Para una mayor interpretación de esta investigación recurrimos Buelvas, V. Rodríguez, U. (2017) página recuperada de la internet en la cual indica lo siguiente:

El conjunto de leyes, normas y reglamentos que le dan fundamento a tu investigación. Sin embargo, no se trata de hacer una lista a secas, sino ir al contenido de las leyes y seleccionar aquellos artículos o acápites que guarden la más estrecha relación con tu tema de investigación y referenciar esa parte en tu Marco Legal. (p. 1)

Recuperado de:

<https://www.uvrcorrectoresdetextos.com/post/2018/11/26/consejos-para-construir-los-marcos-de-tu-tesis>

b) Importancia

La importancia de esta investigación, radica en que la problemática existe y se ha demostrado que transcurre hoy en día, y sin embargo es poca la información que se tiene de trabajo que guarden parentesco respecto a analizar la problemática por la adolece el proceso conciliatorio en la Gerencia Regional de Trabajo Moquegua, un aporte más que podemos recabar es del autor Sarmiento N. (2019) el cual en su ensayo titulado "*Reflexiones en torno a la formación y temas actuales*". Quien da una aportación al momento de definir la importancia de una investigación de la siguiente forma:

Catalogar a la investigación como una herramienta de suma importancia para el desarrollo profesional y humano de los estudiantes se ha incrementado significativamente. Haber notado la dedicación empleada por estudiantes universitarios en realizar trabajos de investigación y presentarlos en dicho congreso me llevó a tomar conciencia de lo importantes que son para nuestra sociedad las reflexiones tomadas en el momento de resolver problemas que se han suscitado al plantearse una pregunta de investigación. Muchos de esos trabajos podrían servir como una valiosa herramienta para dar solución a cuestionamientos o controversias que no solo afectan a situaciones relacionadas a las ciencias contables, sino además a problemas de diversa índole que aún persisten en nuestro país. (p. 118)

Recuperado de:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/download/14759/15340/>

Analizar la problemática, dirigir a la investigación a la contribución y retroalimentación de la solución a los obstáculos que afronta el proceso conciliatorio administrativo, fue aquello que impulso el trabajo de investigación, entonces he aquí la importancia de este trabajo de mejorar el sistema estatal en cuanto a los procesos conciliatorios se refiere comenzando el análisis dentro de la competencia de la Gerencia Regional de Trabajo Moquegua.

c) Limitaciones

Limitaciones de la investigación

La presente investigación se ve limitada en primer lugar: la pandemia por la que en la actualidad nuestro país viene cursando, las medidas adoptadas por el estado en pro de la salud pública, las limitaciones económicas personales y limitación a la información respecto al tema abordado la cual únicamente es virtual.

Una crisis de salud que afecta a la población a nivel mundial, desde su nacimiento en Asia a finales del año 2019, se ha extendido sin discriminación, sin hacer ninguna distinción, en cada uno de los continentes a excepción de la Antártida.

Los países se encuentran en una carrera contra la propagación de la enfermedad, haciendo pruebas y dando tratamiento a los pacientes, rastreando los que tuvieron contacto, limitando los viajes, poniendo en cuarentena a los ciudadanos y cancelando grandes reuniones como los eventos deportivos, los conciertos y las escuelas. La pandemia se está moviendo como una ola, una que aún puede romper sobre los sistemas y las personas menos capaces de hacerle frente. Pero COVID-19 es mucho más que una crisis de salud. Al poner a prueba a cada uno de los países que toca, la enfermedad por COVID-19 tiene el potencial de crear crisis sociales, económicas y políticas devastadoras que dejarán profundas cicatrices.

Las medidas adoptadas por el estado, recortando derechos civiles, especialmente el de tránsito, confinó a la población en general a resguardarse en sus domicilios, dando por sentada la cuarentena y llevando a un estado de control de las fuerzas policiales y militares, del tránsito de los ciudadanos.

El presente trabajo se logró con los recursos económicos disponibles: ahorros personales y préstamo bancario, los cuales surtieron las necesidades más básicas y necesarias, sabiéndose la situación tan crítica por la cual atraviesa nuestra sociedad en general, además de la inestabilidad laboral, como lo es ser contrato por tiempo y no gozar de una estabilidad laboral, la cual no asegura un financiamiento estable.

La información respecto al tema, se ha visto drásticamente limitada a la obtención de medios informáticos (internet), entrevistas telefónicas, y consultas a abogados en la materia en los pocos momentos que se han

podido, ya que se encuentran sometidos al trabajo de forma remota, y solo en ocasiones se apersonan a las oficinas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio de investigación

2.1.1 Nivel internacional

Según **Illera, M. (2017)**. Quien presenta su investigación denominada: *Las formas alternativas de resolución de conflictos: un análisis desde el ámbito de las relaciones sociales y de los principios de la administración de justicia en Colombia*, ante el Instituto de Resolución de Conflictos Campus de Ciudad Real, para la obtención de su grado doctoral, en la mención del Derecho Procesal, teniendo enfoque cualitativo, su método fue descriptivo teniendo un diseño basado en teoría fundamentada; concluye en lo siguiente:

El único objetivo de fortalecer y visibilizar un nuevo modelo de justicia enmarcado en la búsqueda de una mejor convivencia. Que centrado en las relaciones sociales de los seres humanos y en los postulados constitucionales dan cuenta del deber del Estado de garantizar el acceso efectivo a la justicia promoviendo así la resolución pacífica de los conflictos. Lo anterior, teniendo en cuenta la

rigurosidad de su reglamentación y el propósito que deben cumplir conforme a la ley. (p. 321).

Recuperado de:

<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/17860/TESIS%20Ilera%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Se puede denotar en el aporte citado, como el instrumento de la conciliación promueve las buenas relaciones sociales. Enfatizando el deber del estado de garantizar el servicio, que este más allá de que sea de fácil acceso, garantice un resultado: esperado y necesario, a fin de preservar las buenas relaciones a un nivel general.

Es pues así que finaliza, señalando que más allá de tener, un reglamento estructurado: el cual, a pesar de ser primordial para llevar a cabo, un debido proceso conciliatorio, este bajo ninguna circunstancia debería de truncarse así mismo, frenando el proceso y atentando contra su propia naturaleza.

Osorio, A. (2002 Bogotá D.C.). Presentó su tesis titulada: *Mecanismo alternativo de solución de conflictos por excelencia*, el presente estudio sirvió para optar por el título de magister, con mención al Derecho Procesal, teniendo un enfoque cualitativo, su método fue inductivo fenomenológico, con un diseño baso en la teoría fundamentada, con un nivel descriptivo; la cual concluyó aportando la siguiente conclusión:

El sistema de solución de conflictos, se puede fundamentalmente destacar como, con la conciliación se trata de obtener celeridad... además ha demostrado tener gran eficacia porque en la práctica conduce a arreglos satisfactorios, con ventajas colaterales como la de la reserva y la garantía de la mutua satisfacción por tratarse de que las partes en conflicto son los verdaderos autores de su solución (p. 114).

Recuperado de:

<https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-15.pdf>

Con el aporte brindado, nos recuerda una vez más la importancia del proceso conciliatorio, brindando bajo el principio de celeridad, la garantía de poder tener un resultado que es necesario lo antes posible, hace mención a quienes son los verdaderos motores que impulsan la solución de conflictos: las partes, las cuales no deben verse frenadas en ningún aspecto su pensamiento conciliatorio por agentes externos.

Rodríguez, M. (2015). Quien desarrolló la tesis: *Estudio de resultados de mediación en conflictos colectivos de trabajo del sector público, tramitados en el ministerio de relaciones laborales en Guayaquil periodo 2013-2014*, presentado ante la universidad de Guayaquil con el propósito de la obtención de maestría en arbitraje y mediación; el estudio sirvió para la obtención del grado de magister en arbitraje y mediación, teniendo cuantitativo, su método fue bibliográfico y exploratorio, con un nivel descriptivo, aplicando a la presente el instrumento de la entrevista; acotando la siguiente conclusión:

Todos los encuestados manifestaron que la justicia alternativa es una solución ante los inconvenientes suscitados en empresas públicas para con el personal que trabajan en la misma, siendo necesario que determinados conflictos que se presenten, se oriente a ser eliminados en base a los conocimientos de un experto mediador, que buscará que la información de las partes sean las más adecuadas y que ambas cumplan con los requisitos exigidos en la institución y las políticas del estado en lo conveniente al área de lo laboral dentro de las instituciones públicas. (p. 70)

Recuperado de:

[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12212/1/TESIS%20CINTHI
A%20RODRIGUEZ.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12212/1/TESIS%20CINTHI%20RODRIGUEZ.pdf)

La naturaleza propia del conflicto, es el desacuerdo detonante de las partes las cuales acuden a un tercero, y bajo sus conocimientos técnicos y

experiencia acumulada, orienta una reunión con el fin de eliminar el problema. Cumplir los requisitos necesarios, para acceder al servicio en la medida que sea conveniente para ser llevado a cabo dentro de la institución pública. No frenar la idea de las partes de conciliar y poder llegar a un punto justo, equitativo.

2.1.2 Nivel nacional

Mujica, I. (2017). Quien realizó la tesis: *La conciliación administrativa laboral y su eficacia en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de puno*. La cual sirvió para la obtención de su grado académico de Magister Scientiae en Derecho mención en derecho administrativo y gerencia publica en la Universidad Nacional del Altiplano, puno, Perú; su método fue mixto, el diseño que tuvo fue analítico, y el nivel que desarrollo fue descriptivo expositivo; llegando a la siguiente conclusión entre otras:

La conciliación administrativa no está debidamente promovida y de ellos son responsables los propios docentes en la formación de abogados, así como el sistema ordinario de justicia, que no promueve la cultura conciliativa en los magistrados y usuarios. Las soluciones tendrán por lo tanto que verse a nivel de normatividad D. L. 910 y su Reglamento y de acciones positivas. (p. 148)

Recuperado de:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8807/Isaias_Serruto_Mujica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

En este trabajo se da a conocer como el instrumento conciliatorio tiene como objetivo cumplir con resolver controversias y conflictos de índole laboral, sabiendo que existen obstáculos que dificultan se consume a cabalidad este fin.

Padilla, D. (2018). Quien realizó la tesis: *La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo* la sirvió para la obtención de su

título profesional de abogado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú, con mención en derecho procesal, teniendo el enfoque cuantitativo, el método que se utilizó fue el instrumental con un diseño inductivo fenomenológico quien llegó a la siguiente conclusión:

Habiéndose desarrollado la teoría de la conciliación enfocada desde el ámbito judicial como un mecanismo idóneo para la solución de conflictos, se ha podido percibir que según el desarrollo doctrinario de La Conciliación la consigna como mecanismo de solución de conflictos y que para el caso de los conflictos laborales son resueltos primero y de manera opcional, bajo el mecanismo extrajudicial, la misma que no garantiza plenamente el respeto irrestricto del principio de Irrenunciabilidad de derechos. (p. 124).

Recuperado de:

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3673/BC-TES-TMP-2536.pdf?sequence=1>

El presente trabajo recalca las dificultades que atraviesa la conciliación en los fueros judiciales, haciendo énfasis en la poca eficacia que es inaceptable que va en contra de algunos principios laborales.

Rodríguez, M. (2018). Quien realizó la tesis *La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos* la cual sirvió para la obtención de su título de abogada en la universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo, Perú; este estudio sirvió para adquirir el título profesional de abogacía, teniendo con enfoque cualitativo, diseño basado en teoría fundamentada y el nivel fue descriptivo quien llegó a la siguiente conclusión:

Asimismo, en los casos en los que sea posible la culminación anticipada del proceso mediante la conciliación, se debería crear una norma jurídica que permita determinar qué derechos laborales son disponibles e indisponibles, a efectos de una correcta aplicación del test de disponibilidad de derechos por el Juez, lo que permitirá que el trabajador no renuncie a derechos laborales atribuidos por ley. (P. 67)

Recuperado de:

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1448/1/TL_RodriguezCruzadoMaria.pdf

El trabajo presentado hace mención al principio principal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, haciendo énfasis en la importancia que tiene la conciliación laboral, por lo que esta no debe presentar obstáculos que dificulten este fin supremo, que la importancia debe radicar en la prevalencia de los derechos laborales.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Antecedentes y evolución histórica del derecho laboral

Desde el comienzo de la historia, el ser humano se ha desarrollado a lo largo de todo el planeta prosperando en casi cualquier entorno natural que atraviesa, y desde la última era del glacial hace doce mil años (12,000) a.c. Los grupos humanos empezaron a relacionarse, y no se sabe en qué momento exacto se dio el primer concepto de “sociedad” y aún más extraño el concepto de “propiedad”, a partir de ese momento, la vida del ser humano cambiaría drásticamente, si enlazamos ambos conceptos, podemos darnos una idea leve de lo que se conoce como tiempos modernos. En lo que el hombre pasaría a ser un ente civilizado. En el momento en que la propiedad se vuelve parte de nuestro ser, se entiende que cumplir un papel dentro de la sociedad, se volvería una parte crucial. Aquel individuo que tenga mayor cantidad de posesiones, descubre la enorme influencia que puede llegar a tener sobre aquellos que poseen menos, aun así, entiende los límites de la

persona como unidad, la fuerza de trabajo prestada a cambio de una retribución, se le podría considerar como un trueque, el cual no era de común, y era más una idea ocasional, de mano de obra por un pago en especie, (al menos hasta que el concepto monetario llegue a la sociedad recién concebida).

Según Polanyi, mencionado por Piqué P. (2018) en su libro *“Los conceptos de “valor” y “sociedad ruda y primitiva” en la obra de Adam Smith”*, nos explica que: *“la idea de la “propensión natural al trueque” se contradice con la evidencia de la historia y la etnografía, que han demostrado la existencia de economías que, si bien tenían intercambios mercantiles, no estaban ni regulados ni dirigidos exclusivamente por aquellos”*. (p. 25).

Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4795/479558722002/html/index.html>

Una vez establecidos en la idea clara de sociedad, la mano de obra prestada como servicio transitorio, dio un vuelco al considerar al “servicio prestado”, como una fuerza prestada no necesaria de retribución, si no de lealtad, obediencia o amenaza. Nos encontramos puesta ante el escenario de la edad de hierro y el término de “esclavo”, reemplaza en la mayoría de partes del occidente y oriente.

Según Boza G. (2014) define en su libro *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho de trabajo* el siguiente concepto: *“el derecho del trabajo surge ante la necesidad de brindar protección a la parte objetivamente débil de la relación laboral: El trabajador. Sin embargo ¿Cómo se originó el Derecho del Trabajo y de qué forma adquirió su carácter protector?”* (p. 13).

Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>

En el mundo el trabajo asalariado en la historia, antes de Roma, la noción de relación de trabajo para el mundo occidental estaba subsumida dentro del vínculo personal de dependencia entre el prestador del servicio y

el objeto. Este concepto del trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo, por el cual el sujeto que realiza la actividad tenía exactamente la misma condición jurídica correspondiente a un objeto, del cual su dueño era propietario. Dicha forma de aprovechamiento del trabajo humano era la más común en las civilizaciones de la antigüedad, constituyéndose como el principal motor de sus economías. Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales –siempre desde la lógica del Derecho Civil– por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos VI y V a. C., la población de Roma experimentó un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible.

Llegado un momento en el que la población creció a esa magnitud, los esclavos liberados fueron la causa de esto, al ser considerados como hombres libres se volvían ciudadanos de la República. Esos nuevos ciudadanos aún tenían cualidades que eran necesarias para desempeñar servicios que otros no podían realizar, es ahí donde surge el trabajo remunerado, a sabiendas de que Roma para ese entonces, ya contaba con un sistema monetario se hizo más factible la idea del trabajo.

La contratación de trabajo pagado no sufrió innovaciones desde la caída del Imperio Romano hasta la Baja Edad Media (alrededor del siglo XIII). Hacia el final de aquella transición, la forma de organización política predominante en los países de Europa occidental era el feudalismo, en la cual existían complejas relaciones personales entre el señor feudal y sus siervos, quienes eran reconocidos como sujetos de derecho, pero tenían un status que, precisamente, les obligaba a trabajar la tierra que era propiedad de su señor feudal a cambio de protección.

Seguimos en el camino etimológico y ahora mencionamos a la denominación de “trabajo asalariado” a medida, que el sistema feudal iba

desapareciendo, y perdiendo poder en la población común, los pobladores rurales comenzarían su migración a las grandes urbes, donde el trabajo era muy requerido, y se conoció el sistema de los talleres, los aprendices y el primer organigrama de funciones y rangos. Dentro de aquel mercado de trabajo, la competencia entre los talleres antiguos y los nuevos fue aumentando, por lo que surgió la necesidad de establecer barreras a los nuevos emprendimientos.

Conforme cursaba la época, el aumento de aprendices convertidos en maestros, generaba una fuerza de oposición la cual comenzaba a dar indicios de descontento y añoranzas de una mejor remuneración por su trabajo. Es aquí donde puede darse la idea de los primeros pro sindicatos, organizaciones de maestros que conocían el valor su labor.

2.3 Bases legales

La Constitución Política del Perú

Capítulo II de los derechos sociales y económicos

Artículo 24. Se menciona en el presente artículo la priorización sobre cualquier obligación del empleador los beneficios sociales del empleador, sin embargo, no abarca únicamente al empleador sino frente a cualquier situación, como lo es a la hora de solicitar un proceso conciliatorio.

Es importante destacar que, la terminología de “priorización”, está más íntimamente dirigido al responsable de hacer valer los derechos laborales, en primera instancia se refiere a: el empleador responsable de administrar y asegurar la prevalencia de estos beneficios, en segunda al funcionario público o defensor privado, quienes en caso de que el primero agá caso omiso, estos entren en acción en prevalencia de los derechos del trabajador, y por ultimo al trabajador mismo, si bien los tres (3) pueden ir conjuntamente, se desarticulan en ese orden en mérito al grado de afectación que tienen para con los beneficios sociales.

Artículo 26. El artículo en mención, hacen mención a los principios a seguir para con los derechos de beneficios sociales, el primero hablando acerca de la igualdad de oportunidad haciendo hincapié en no caer en la discriminación por ningún aspecto de igual forma señalados en la Constitución en su artículo dos (2) inciso dos (2) en el título I de la persona y de la sociedad capítulo I derechos fundamentales de la persona. El tercer inciso se refiere que ante la duda insalvable siempre esta favorecerá al trabajador, la controversia se resuelve de la manera en la que el trabajador se vea más favorecido. Y el inciso que es el más resaltante para la presente investigación: el inciso segundo, el cual nos habla de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución peruana.

Para poder abordar de forma correcta la irrenunciabilidad, primero se debe recalcar que el mismo titular, no puede disponer libremente de un derecho, el cual enteramente le pertenece, a fin de que no caiga en la mala fe de agentes externos como lo son los empleadores; el trabajador tiene una desventaja clara frente al empleador, al no estar suficientemente preparado en conocimientos de la normativa laboral, siendo que este únicamente se desempeña a una labor específica que puede ser o no únicamente física y/o empírica.

Si la idea planteada en el párrafo anteriormente, es clara, con mucha más razón el lector se puede formular la idea siguiente: “si el mismo titular del derecho no puede hacer una disponibilidad libre de su derecho, mucho menos aun otros agentes que sean ajenos, puedan decidir sobre los beneficios del trabajador titular”.

Decreto Legislativo 910

Título III “*del servicio de defensa legal gratuita y asesoría legal*”

Del servicio de conciliación administrativa

Artículo 27, inciso uno. La conciliación administrativa, de acuerdo a este artículo, nos habla de su fin primordial la cual es promover el acuerdo de voluntades, dando fin a los conflictos o controversias que nazcan de una

relación de trabajo, así mismo señala la obligatoriedad que tienen las partes de concurrir a este proceso.

Como primer punto, el fin, se contradice al señalar que busca, la terminología de buscar corresponde al persecutor, que influye directamente, el conciliador, sin embargo, es un ente mediador, el cual reúne a las partes y promueve el dialogo, no posee la capacidad de influenciar directamente en la decisión que opten las partes intervinientes, y escandalizando aún más este primer punto, es el hecho de que un conciliador, siendo un especialista en la materia, puede determinar si ocurre o no una transgresión de la normativa laboral, a sabiendas de esto aun así, este sigue encaminado a llevar a cabo la reunión conciliatoria, no estando en la obligación de sancionar las conductas incorrectas de las cuales el mismo es consciente.

Segundo, la obligatoriedad de asistencias de las partes, se aplicará únicamente siempre y cuando, las partes tengan conocimientos de la invitación a conciliar y su actitud se la omisión de asistencia.

Para el trabajador, si este es el emplazado, y no cumple con asistir, no tiene una repercusión de ninguna clase, se puede aludir, que el trabajador siendo la parte vulnerable no correspondería una sanción, no quita el hecho de que el proceso conciliatorio se ha visto frustrado.

Para el empleador, si este inasiste a la audiencia programada de por medio existe una sanción, la cual corresponde a una multa equivalente a una (1) unidad impositiva tributaria, hasta llegado este punto parece correcto, sin embargo, la llamada de atención de una multa no concreta la idea de obligatoriedad, debido a que el daño ya fue ocasionado con respecto a la frustración del proceso conciliatorio.

Ahondando más aun en el tema, es necesario señalar la situación, en la que el empleador no es debidamente notificado. El conciliador, de lo único que dispone en primera instancia es de la declaración del trabajador, pero no es fiable ni consistente en la mayoría de casos, para esto el conciliador

no posee un protocolo además del archivo provisional, en el cual debe apoyarse para continuar con el proceso: la no existencia de una institución nacional, que tenga la función de cumplir como persecutor o especialista en la recaudación de información de personas tanto naturales y jurídicas, así como también la falta de cooperación con otras instituciones, las cuales si puedan dar datos confiables y precisos de ubicaciones (SUNAT), dificulta aún más las funciones del conciliador sufriendo el trabajador por la falta de retribución de beneficios sociales.

Artículo 27, inciso dos. Como segundo inciso tenemos la mención de un plazo de notificación, el cual no surte mayor complicación de la que es un plazo razonable para que las partes puedan tomar las medidas necesarias, para poder hacer realidad su concurrencia sin perjuicios de ningún tipo. Pero que ocurre en la situación en la que ambas partes se presenten con el ánimo de conciliar, si vamos a ceñirnos a la normativa, tendría que darse el plazo preestablecido, para diez (10) en lo futuro alguna de las partes podría cambiar de opinión, corrompiendo la idealización de la concertación para poner fin a los conflictos, contradiciéndose así mismo con el fin que defiende por un mero trámite burocrático.

Podría decirse, que el conciliador tendría la obligación utilizar el criterio en función de su buen juicio, sin embargo, se ve de igual forma atado a las disposiciones de la ley 27444 les del procedimiento administrativo, en el cual el no acatar los plazos preestablecidos, llevaría a una sanción disciplinaria, entonces se ve entre la espada y la pared.

Si existirá alguna medida especial para casos, en los cuales se plantee, que el fin conciliador está por encima de cualquier trámite o plazo como una excepción, podría resolver esta contradicción que existe entre el fin del proceso y el trámite que lo ataño.

Artículo 32, inciso 1. En este inciso se toma los alcances que puede un acta, los acuerdos se dividen en dos: acuerdo total o un acuerdo parcial, pero además de ellos son las constancias de asistencia.

Una constancia de asistencia de parte, en la que puede llegar si una de las partes no se hace presente; si es el recurrente (solicitante), se puede presumir que su petitorio fue resuelto con anterioridad, por lo que no vio la necesidad de concurrir. Para esta situación si bien el proceso no concluyo se logró el fin en principio en forma de un supuesto. Amenos que este pueda justificar su inasistencia procediendo a la reprogramación en el cual el proceso seguiría su curso.

Si la parte que faltó a su concurrencia, fuese el emplazado, entonces desde ese momento ya puede presumirse un proceso conciliatorio frustrado, que no rindió sus frutos para el que fue concebido; a menos que este justifique su inasistencia, para lo cual el trámite continuo con su reprogramación correspondiente. Sin embargo, el emplazado, la obligatoriedad de asistencia se ve reflejada en la sanción que existe de por medio, aun así, el recurrente sigue aun con su pretensión sin resolver. Una multa en el caso de empleadores, es una retribución al estado mismo, de lo cual pudo haberse dado como fin al trabajador, no es factible que sea de este modo, una manera de poder mediar aún más para que el proceso conciliatorio pueda surtir sus efectos, seria condicionar al empleador a elegir, entre una multa o el pago de sus beneficios laborales al trabajador. Plantearía una coordinación entre el conciliador, partes intervinientes y cobrador coactivo de la institución.

Lo planteado anteriormente, ocasiona el incremento en las atribuciones no de conciliador mismo, sino de funcionario público.

Decreto Supremo N° 020-2001-TR “reglamento de la ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador”

Título III del servicio de defensa del trabajador.

Capítulo V

Del servicio de Conciliación Administrativa

Artículo 69. Este artículo nos habla sobre la finalidad que tiene como mecanismo alternativo de solución de conflictos, atendiendo a como interviene el conciliador, como primer punto la facilitación de comunicación entre las partes, ayudándolos a lograr la paz social, un acuerdo satisfactorio, que sea de beneficio mutuo. Si bien se menciona: el “ayuda a resolver las controversias”, los conciliadores tienen límites, que más que atribuciones, es una dolencia, es aquella de no ser partícipes en la decisión directa ni mucho menos en la proporción de dictar medidas que ajusten su acuerdo.

Otro punto a recalcar es que, en ningún momento, en ningún texto del presente artículo se desvincule el principio de irrenunciabilidad, por lo que: “llegar a un acuerdo satisfactorio”, no genera que los beneficios sociales se vean sometidos a una reducción del total que le corresponda al trabajador.

Artículo 74. El plazo de notificación, el cual, por no complicar más allá de lo preestablecido, es un plazo razonable para que las partes puedan tomar las medidas necesarias, para poder hacer realidad su concurrencia sin perjuicios de ningún tipo. Pero que ocurre en la situación en la que ambas partes se presenten con el ánimo de conciliar, si vamos a ceñirnos a la normativa, tendría que darse el plazo preestablecido, para diez (10) en el futuro alguna de las partes podría cambiar de opinión, corrompiendo la idealización de la concertación para poner fin a los conflictos, contradiciéndose así mismo con el fin que defiende por un mero trámite burocrático.

Artículo 77. La conciliación puede culminar de distintas formas, aun así, bajo la idea clara e idealista de la conciliación, el producto a obtener por la conciliación ha de ser el mutuo acuerdo de las partes, de uno u otro modo. Aun así, se les da la opción de la libertad de elección, tratándose de derechos laborales, no en su totalidad, pero si en su mayoría la discusión de beneficios sociales, tendría que dar un acuerdo de la modalidad en la que deberá efectuarse el pago, mas no aceptarse la idea de un recorte en los montos dados por el liquidador. Aun así, el trabajador, aunque su idea sea la de culminar el conflicto, el aceptar genera una controversia entre recibir el noventa y nueve por ciento (99%) de un total o recibir el cien por ciento (100%), para la normativa laboral, la duda no existe, el cien por ciento (100 %) es lo que corresponde. Para el trabajador esto lleva a un estado de inconformismo, lo cual no tiene mayor relevancia, sabiendo que este no tiene libre disponibilidad de sus derechos.

Bajo un punto de vista, las medidas a optar podrían decirse, que deberían ser las más beneficiosas para el trabajador, esto plantea una cuestión, en la que, el tercero conciliador, tendría que optar por tener nuevas facultades o ir aún más lejos e incentivar a crear una nueva denominación superior a la de conciliador, un mediador que pueda resolver todas estas controversias, dictando órdenes y no solo propuestas.

Este mecanismo posee una estructura, que deberá garantizar el éxito, de la realización del proceso. Sin embargo, este mecanismo, en merito a los años que van pasando, ha comenzado a adolecer de obstáculos; como los son: la falta de notificación valida por domicilio erróneo, la falta de compromiso de la parte emplaza de conciliar, la obstaculización de los plazos del proceso, y la negociación de los beneficios sociales, los cuales han surgido a medida que este instrumento se ha ido utilizando; el mediador responsable quien se le denomina como Conciliador, es la persona quien afronta estos tropiezos, y, caemos en cuenta, de que el proceso y el fin para el que fue creado, ha sido desorientado. Por lo nace la idea, de que es necesario, rediseñar, modificar, reinventar el marco del proceso conciliatorio.

2.4 Definición de términos básicos

Conciliación

Según **Moore, C. (1986)** en un artículo escrito vía página web denominado: *“Definición de la conciliación”* define conciliación como: *“la intervención en una disputa o negociación, de un tercero aceptable, imparcial y neutral que carece de un poder autorizado de decisión para ayudar a las partes en disputa a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente”*.

Recuperado de:

https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/4905_programa.pdf

Para **Allison, J. (2008)** en el mismo artículo publicado vía página web aporta el siguiente concepto, que describe a la conciliación de la siguiente manera:

El objeto de la conciliación es ayudar a las partes a que resuelvan su disputa, así que las funciones del conciliador pueden variar según sea las personalidades y deseos de las partes y de sus abogados, la naturaleza y antecedentes de la disputa y la personalidad y capacitación del conciliador. Ordenando desde el menos al más activo la lista de numerosos cometidos y papeles desempeñados conciliador se puede leer casi como si se tratar de un diario. En el transcurso de un proceso de conciliación real, un buen conciliador podrá realizar todos y cada uno de los siguientes cometidos, más o menos, en este orden: urgir en las partes implicadas a que dialoguen entre sí; ayudarlas a entender a que entiendan la naturaleza y los objetivos de la conciliación; hacer de mensajero; contribuir a que las partes se pongan de acuerdo en una agenda de actividades o, si esto fallara, establecer una agenda; proporcionar un entorno conveniente para la negociación; velar por el mantenimiento del orden; ayudar a que las partes entiendan sus problemas y los orígenes del conflicto; desalentar las expectativas irreales; colaborar con los participantes para que estos desarrollen sus propias

propuestas; ayudarlas a negociar; sugerir soluciones; y, por último, persuadirles para que acepten una solución determinada. (p. 40)

Recuperado de: <https://limamarc-revista.blogspot.com/2008/11/definicion-de-conciliacin.html#:~:text=CHRISTOPHER%20MOORE%20define%20conciliaci%C3%B3n%20como,voluntariamente%20su%20propio%20arreglo%20mutuamente>

Ambos autores, coinciden en los puntos de: mecanismo alternativo de solución de conflictos, es imparcial y neutral, que busca la satisfacción mutua y equitativa.

Conciliador

Según **Guzmán, C. (2013)**. En su libro denominado: “La Conciliación: principales antecedentes y características” hace mención al termino de conciliador el cual lo define de la siguiente manera:

“El conciliador es un facilitador de la comunicación, no ejerce la función de juez, ni de árbitro. Por ello, para los abogados esta tarea 68 César Guzmán Barrón resulta más difícil que para las demás personas, dado que están acostumbradas a buscar las posiciones de las partes y aplicar la ley, por encima de la razón de las partes”. (p.p. 67 y 68).

Recuperado de:

<https://docplayer.es/42852942-La-conciliacion-principales-antecedentes-y-caracteristicas-cesar-guzman-barron.html>

Así mismo el autor **Guzmán, C.** hacen mención a **Folberg y Taylor** (1999). En su obra publicada y denominada: “*la mediación es una alternativa a la violencia o el litigio*”, define al conciliador de la siguiente manera: “es

posible definirla como el proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades". (p. 68).

Recuperado de:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/6239%20/6278>

El conciliador es, definido como la parte integral accesoria la cual toma el mando y direcciona el accionar de las partes con el objetivo, de poner fin a una disputa o controversia. Si bien no tiene facultades de decisión, su guía es imprescindible para superiores jerárquicos como los juzgados, los cuales buscan reducir la tasa de procesos pendientes.

Trabajador

Para la investigadora **Raffino M. (2000)**. En un artículo publicado vía página web denominado: ¿qué es el trabajador?, nos muestra una definición para el termino abordado, que es de la siguiente manera: *“El término trabajador refiere a toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u empresa, obteniendo una retribución a cambio de su fuerza de trabajo”.* (p.1).

Recuperado de: <https://concepto.de/trabajador/>

Entonces, es claro adoptar la idea de que el trabajador, es un individuo el cual presta un servicio en contra prestación de una remuneración que puede ser liquida o en especie, sumándose a estos dos preceptos, está la subordinación la cual lo enviste bajo el denominativo de trabajador o empleador.

Empleador

Según **Ramos, F. (2020)**. Quien por medio de un artículo publicado vía página web hace referencia de la definición de empleador en el Diccionario Jurídico de María Laura Valletta, de la siguiente manera: *“Individuo, sujeto o persona, física o jurídica, que da ocupación o trabajo a una o varias individuos, sujeto o personas, en forma de empleados u obreros, y abona por el trabajo realizado por éstos un salario o sueldo, existiendo relación de dependencia laboral”*.

Recuperado de <https://diccionario.leyderecho.org/empleador/>

Además, se recurrió a la búsqueda a través del portal web: *“Wikipedia, una enciclopedia libre virtual”*, se define al termino de empleador de la siguiente manera:

El término empleador está originado en la relación de trabajo. El empleador es aquel que crea uno o varios puestos de trabajo y los ofrece con el fin de que sean ocupados por trabajadores bajo su mando, y a través de un contrato de trabajo”.

En algunas ocasiones se confunde "empleador" con "empresa", aunque estrictamente los términos difieren considerablemente, porque la empresa también está integrada por los trabajadores que pertenecen a ella, a la vez que la expresión incluye los activos de la misma y empleados jerárquicos (gerentes y directores) que no son empleadores.

El término "empleador" también se identifica con "capitalista" o "inversor". Sin embargo, ambos también registran diferencias notables, desde el momento que un capitalista o un inversor, suelen no conocer en detalle la gestión de las empresas en las que invierten, e incluso pueden ser personas sin capacidad jurídica (niños, inhabilitados, etcétera).

El empleador, a diferencia del trabajador, puede ser tanto una persona física como una persona jurídica”.

Recuperado de:

<https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador#:~:text=Empleador%20es%20en%20un%20contrato,denomina%20%C2%ABtrabajador%C2%BB%20o%20empleado.>

Es así pues que se llega al consenso, de que, la terminología de empleador, se le atribuye aquel individuo, generador de ocupaciones, el cual de manera consensuada maneja bajo su dirección y autoridad total a otros individuos en el desempeño de un fin productivo.

Beneficios sociales

Según el autor **Nazarío R. (2006)**. En su obra publicada: “beneficios y motivación de los empleados”, hace mención a un breve concepto de lo que son los beneficios sociales, y lo hace de la siguiente manera:

En resumen, nosotros pensamos que para que algún otorgamiento de la empresa sea considerado como beneficios se deben cumplir por lo menos con dos principios: Los empleados los deben percibir como beneficios ya que, en ese caso, estarán colaborando a mejorar el nivel de vida de las personas o de su núcleo familiar, lo que a su vez contribuirá a mejorar la integración, la motivación y el compromiso con la organización, su misión, su visión y sus valores. (p. 136).

Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4287381.pdf>

Se recurrió además a un portal web denominado “*gaceta laboral*” centrada en la publicación de artículos meramente de índole laboral, se publica en un artículo la siguiente definición de los beneficios sociales:

Los beneficios sociales legales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal y por mandato legal.

Nuestro ordenamiento prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen legal que se abonan durante la relación laboral (no se analizarán aquellos conceptos que se paguen al término del contrato de trabajo).

(p. 1)

Recuperado de:

<http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/>

Los beneficios sociales, es claro son derechos ganados por los trabajadores, que cubren varias necesidades esenciales, a lo cual los empleadores están obligados a responder sin perjuicio alguno ni vicio que los alteren.

Irrenunciabilidad

Recurrimos a **Pacheco L. (2011)**. Quien en su obra titulada: *“características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado”*, nos deja un concepto de lo que implica la terminología de irrenunciabilidad la cual plasma de la siguiente manera:

Existen derechos inalienables, que son inherentes a la dignidad humana y anteriores al reconocimiento del Estado, los cuales no pueden ser materia de negociación jurídica¹⁰. Superado este umbral, las naciones reconocen en sus sistemas jurídicos la capacidad negocial de todas las personas, salvo que existan situaciones que justifiquen imponer límites, como sería el preservar el orden

público o proteger de sus propios actos a quienes, por una situación física o jurídica, podrían lesionar sus intereses por ignorancia o debilidad (p. 5).

Recuperado de

https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/2800/Caracteristicas_irrenunciabilidad_derechos_laborales_peru_derecho_comparado.pdf?sequence=1

El principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla

Principio protector

De acuerdo al autor **Pasco M. (2018)**. A través de su obra titulada: *“el principio protector en el proceso laboral”*. En *Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social., publicada en un portal web de derecho, se hace mención a Pedreira da Silva P, quien define al principio protector como: *“aquel en virtud del cual el Derecho del Trabajo, reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo, promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores”*. (p. 520)

Recuperado de:

https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#_ftn11

El principio protector más allá de proteger los derechos de los trabajadores de los empleadores, se trata de protegerlos de los mismos

titulares, por el hecho de que en su mayoría la clase trabajadora, no posee los suficientes conocimientos técnicos jurídicos, para hacer prevalecer aquello que les corresponde.

Acta de acuerdo

Según **Florencia U. (2009)**. En un artículo publicado vía portal web denominado: “Definición de Acta”, define de la siguiente forma al termino:

Un acta es una certificación o testimonio escrito en la cual se da cuenta de lo sucedido, tratado o pactado en oportunidad de cualquier circunstancia que lo amerite como ser la reunión de un consorcio, la elección de una persona para un cargo que puede ser público o privado, la reunión del directorio de una empresa u organización, la constancia de un nacimiento o cualquier otro hecho que requiera o exija de la correspondiente certificación legal de algo como ocurrido por la importancia y porque en el futuro, de mediar la necesidad, puede servir como prueba en un juicio.

Recuperado de:

<https://www.definicionabc.com/derecho/acta.php>

Es así que, se define al acta como aquel acuerdo plasmado en un documento, dejando constancia de lo dicho y certificando el acuerdo de voluntades celebrado, en algún espacio temporal pasado.

Notificación valida

Recurrimos al autor **Artavia S. y Picado V. (2011)**. Quienes mediante su trabajo de investigación denominado: “notificaciones procesales”, definen este término de la siguiente manera:

La palabra notificación tiene su raíz etimológica “notificare” derivada de “notus” conocido y de “facere” hacer, es decir hacer conocer. Es el acto procesal del juez, realizado a través del notificador o la persona que la ley señala, mediante el cual se pone por escrito, en conocimiento de las partes o de terceros, las resoluciones u órdenes judiciales del juez. Tiene como finalidad enterar a las partes de las resoluciones y actuaciones que suceden en el proceso, para dar efectiva vigencia al principio de publicidad y de contradicción como se verá luego, pues ninguna resolución debe ser cumplida si no ha sido notificada, salvo los supuestos de audiencia diferida que la ley permite en los casos de medidas cautelares y pruebas anticipadas. (p. 1)

Recuperado de:

https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2018/Julio/Capitulo_15_Notificaciones_procesales.pdf

Entonces, es conocida a la notificación como aquel documento destinado a hacer de conocimiento a una parte interesada o emplaza, de algún fundamento, motivo, respuesta o citatorio. Alcance la calidad de validez en el momento en que el notificador cuenta con un cargo firmado que afianza la notificación y fue de conocimiento consumado, el cual atara a cualquier apercibimiento bajo sanción de algún tipo.

Negociabilidad de los beneficios sociales

Recurrimos a la abogada **Arévalo, G. (2020)**, quien, por medio de una entrevista por medios telefónicos, dio una declaración acerca de este concepto:

La negociabilidad de los sociales, es una situación en la cual el trabajador vela por sus propios intereses, principalmente la necesidad de tener una liquidez inmediata y la culminación del proceso solicitado. En la calidad de conciliadora

de la que realizo funciones, negarle el acceso directo de una liquidez inmediata que ofrece su empleador, acabaría por entorpecer la finalidad conciliadora, es ahí donde se plantea una paradoja de la normativa, en como la figura jurídica de la conciliación aún sigue imperfecta.

Esta mala praxis la cual los beneficios son afectos, pero genera controversia respecto si hacer prevalecer el beneficio del trabajador y el fin de la conciliación o de prevalecer la normatividad legislativa, como es la Constitución Política del Perú.

CAPITULO III

PRESENTACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

3.1 Análisis de tablas

Las interrogantes fueron orientadas hacia los especialistas con el objeto de ser absueltas y así poder legitimar la presente investigación que estoy desarrollando.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO UNO: RESPECTO AL OBJETIVO PRINCIPAL “Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a los obstáculos que adolece el proceso conciliatorio, Moquegua 2019”

1. Cómo opinión personal ¿considera usted que la conciliación es un instrumento apropiado para resolver temas en materia laboral? ¿Por qué?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

Si, en buena media lo que se busca principalmente es la paz social y la preservación de la buena comunicación, no olvidando que siempre el personal tiene la misión de orientar no solo a los trabajadores sino también a los empleadores, y explicar posteriormente a resolver el reclamo del trabajador, explicar a los empleadores	Si, ayuda a resolver temas en materia laboral, es necesario contar la mayor cantidad de opciones que resulten factibles para resolver conflictos laborales que sean en el menor tiempo posible.	Si, el procedimiento conciliatorio es un mecanismo rápido en resolver conflictos de índole laboral, cabe resaltar se sugiere agotar esta medida previo a iniciar una inspección laboral si es de criterio de conciliador y del trabajador.	Si, el proceso conciliatorio es necesario, es el medio más rápido a la solución de conflictos laborales.	Si, por que ayuda a los trabajadores y empleadores a evitar el tedioso proceso judicial.	Si, son procesos importantes considerando la alta cantidad de reclamos que se presentan diariamente.	Si, los reclamos que se resuelven por medio de la conciliación son la forma más rápida a la hora de dar respuesta a un reclamo.	Si, Es un proceso el cual es beneficiosa en la rapidez de la respuesta o acercamiento que se genera con la conciliación.	La opinión que se tiene es que permite el acuerdo voluntario, pero que se genere un resultado beneficioso no es en su totalidad no es factible.	Son procesos que si, mitigan el tiempo y da la opción de que el conflicto de resuelva de manera efectiva.	Son procesos que si mitigan el tiempo y da la opción de que el conflicto de resuelva de manera efectiva.
---	---	--	--	--	--	---	--	---	---	--

los errores para que no se vuelvan a repetir.										
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Interpretación. De acuerdo, la información recopilada de los abogados quienes aceptaron la entrevista con pregunta abierta respecto a la pregunta uno, se refleja como señalan que el proceso conciliatorio, es un mecanismo idóneo para resolver problemas en materia laboral, por la rapidez y flexibilidad de estos.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO DOS: RESPECTO AL OBJETIVO PRINCIPAL “Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a los obstáculos que adolece el proceso conciliatorio, Moquegua 2019”

2. En su experiencia de temas laborales dentro de los procesos pre-judicial (Conciliación) ¿considera que existen obstáculos que hayan frustrado la intención de este instrumento? ¿podría mencionar alguno?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

Los obstáculos que se generan dentro del proceso conciliatorio, son generados por los vacíos propios de la norma a la hora de calificar un procedimiento de este tipo, un ejemplo a citar la falta de intención conciliatoria.	Menciona las falencias que existen al momento de realizar la notificación al empleador de decreto de citación para audiencias, ya que no se cuenta con una base de datos actualizada de las diversas empresas que existen el país y al no contar con ella, solo se recurre a la página web de la SUNAT o a las direcciones que brindan los	Si, los obstáculos que se cruzan en este procedimiento existen y son diversos, se puede señalar como obstáculo los beneficios sociales, que el empleador intenta dar por debajo de lo que corresponde, llevando a un no acuerdo.	Los obstáculos que en mi experiencia he presenciado, son los casos en los cuales, el conciliador se pide su intervención al momento de que el empleador no desea conciliar.	Los conflictos laborales pueden solucionarse con el solo acuerdo, pero en casos como la inasistencia de uno deriva en un proceso frustrado.	Los procesos laborales, están sujetos a multas las cuales no son de beneficio del trabajador, entonces si la parte empleadora no se presenta no hay arreglo alguno.	En mi experiencia, pude verificar como si el trabajador patrocinado no cuenta con un domicilio real donde notificar el proceso se trunca dejando una insatisfacción por el usuario.	Si, la falta de intención de conciliar.	Siempre hay obstáculos, algunos están relacionado al desconocimiento de las partes sobre este mecanismo.	Si, la conciliación si no hay un acuerdo viable o conforme para los dos no suerte los efectos esperados.	Los obstáculos son aquellos que truncan el fin para el cual el procedimiento existe, de los cuales si hay algunos tropiezos que se sufren en el desarrollo de este, la falta de intención negociadora es uno.
--	--	--	---	---	---	---	---	--	--	---

	trabajadores y en muchos casos estas direcciones no son en las que en la actualidad se ubica el empleador									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Interpretación

En cuanto a la pregunta, los peritos entrevistados dan certeza que existen obstáculos durante el desarrollo de la conciliación, antes, durante o incluso después, de iniciado. El trato que se les da no puede ser dirigido ya que existen vacíos los cuales acarrearán nuestra interpretación y aportes a la normativa que los regula.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO TRES: RESPECTO AL OBJETIVO PRINCIPAL “Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a los obstáculos que adolece el proceso conciliatorio, Moquegua 2019”

3. ¿Qué opinaría usted al respecto, de un proceso conciliatorio administrativo que se vea frustrado por causas ajenas al no acuerdo de las partes intervinientes?

Gerente Regional	Conciliadora de la Grtpe	Sub Directora de Inspecciones	Inspectora a de la Grtpe	Cobranza Coactiva	Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención	Asistente Jurídico Dirección de Prevención	Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus	Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus	Inspector 2 de la Grtpe	Director de Oficina
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

Siendo un proceso tan simple y eficaz que no pueda ser llevado a cabo es de extrañar que no se consiga el resultado esperado, y si la causa es alguna que pueda preverse debería ser así con el apoyo y sustento legal correspondiente.	En mi opinión existen diversos obstáculos por los que se ve frustrado un proceso conciliatorio administrativo, que no necesariamente tiene que ver con la voluntad de las partes de no llegar a un acuerdo conciliatorio, como son las falencias al momento de realizar las notificaciones a la parte empleadora y	Son obstáculos que en base a precedentes se deberían de corregir y complementar la norma.	Es un concepto difícil de asimilar considerando que el proceso conciliatorio no surte efectos que sean perjudiciales a las partes aunque si se determina alguna falta laboral.	Todo proceso tiene sus límites y alcances a los cuales pueda llegar, sin embargo este proceso es muy flexible, la importancia en mejorar y reforzarlo es lo ideal.	Son tramites sencillos los cuales buscan la paz social, si existen obstáculos que puedan superarse como la normativa debería hacerse.	Señalo que los procesos están meritados a arreglar problema y no ocasionarlos como una insatisfacción de los trabajadores de un trámite que lleva años ejecutándose.	La falta de acuerdo entre las partes es el único factor que considero valido para no realizarse el procedimiento conciliatorio.	Muchas veces no se llega a un buen acuerdo por el hecho de no entenderse bien la pretensión y la realidad de las partes.	Es un hecho del cual si se sabe que es un realidad, debe corregirse.	Los factores que pueden nacer en el camino a la conciliación, generan precedentes los cuales deben ser remediados.
---	--	---	--	--	---	--	---	--	--	--

	<p>es por ello que considero que existe la necesidad de que la Ley y Reglamento que regula este procedimiento sea modificado</p>									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Interpretación

Los peritos concuerdan que no hay necesidad de dejar de lado, el refuerzo y la mejora de la normativa que regula al procedimiento conciliatorio, la importancia que tiene el procedimiento conciliatorio, amerita un estudio a profundidad en base los antecedentes que se posean y la recopilación de más información sobre el tema.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO CUATRO: RESPECTO AL OBJETIVO NUMERO UNO “Analizar la situación problemática que afronta la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a la negociación de los beneficios sociales de los trabajadores”

4. En base a su experiencia ¿Considera que se ha hecho una costumbre, que los trabajadores negocien libremente de sus beneficios sociales en el proceso conciliatorio? Si su respuesta fue SI ¿a qué cree usted que se deba esta causa?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

<p>No es algo que ellos deseen libremente la necesidad los lleva tristemente a negociar, y el proceso conciliatorio no se los niega, siempre y cuando el fin siga siendo el de buscar la paz social.</p>	<p>Si, lo que buscan los trabajadores es poder obtener el pago de sus beneficios sociales en el más breve plazo posible y como generalmente los empleadores condicionan el pago de los beneficios sociales de los trabajadores a que les pueden pagar rápido pero menos</p>	<p>Si, como consecuencia de la necesidad asumen que en caso de no llegar a un arreglo en ese momento tendrá que recurrir a la vida judicial.</p>	<p>Es de conocimiento de las empresas que en caso de no aceptar su propuesta el trabajador no hay perjuicio para ellos, y aprovechan esta situación.</p>	<p>Son ellos los que deciden el acuerdo, y es una lástima que el conciliador no pueda pronunciarse de alguna manera por el mismo cargo que lleva se lo impide.</p>	<p>Es una realidad que los trabajadores aceptan por el hecho de culminar con su problema y recibir algo de su liquidación.</p>	<p>Los trabajadores aunque sean los que decidan el acuerdo que llegan estos, es imposible hacer caso omiso al principio de irrenunciabilidad.</p>	<p>Sí, es un hecho que los trabajadores son aquellos que durante una audiencia permiten esto por la necesidad de acceso al dinero que tanto necesitan.</p>	<p>Más que una costumbre se ha hecho, se trata de la decisión del propio trabajador.</p>	<p>Los trabajadores, en ese momento tienen una posición difícil siendo que la necesidad los impulsa a tomar la difícil decisión de aceptar el pago que se les ofrece.</p>	<p>Los conciliadores no poseen la autoridad de intervenir en este tipo de procesos de manera directa son únicamente mediadores, por lo que el consenso que se llegue es propio de las partes.</p>
--	---	--	--	--	--	---	--	--	---	---

del monto que en realidad les corresponde, ya que si exigen el pago completo de sus beneficios sociales tienen que esperar más tiempo para que les paguen y considerando que la mayoría de trabajadores tienen urgencias económicas, al final										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	terminan aceptando las propuestas de los empleadores y se les paga menos									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACION

En base a las respuesta generada por los abogados especialistas, se concluye que los trabajadores y empleadores han adoptado esta medida, por factores distintos especialmente se debe recalcar la posición que tiene el conciliador frente a estas situaciones y los límites que lo atan.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO CINCO: RESPECTO AL OBJETIVO NUMERO UNO “Analizar la situación problemática que afronta la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a la negociación de los beneficios sociales de los trabajadores”

5. ¿Considera propio que los beneficios sociales sean negociados en presencia de una autoridad administrativa de trabajo, que, a pesar de tener el cargo de solo conciliador, sigue siendo un especialista en la materia el/la cual tiene la capacidad de distinguir cuando un pago está siendo abonado de forma parcial? ¿Por qué?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

Es correcto que los pagos y cálculos se han realizados por especialistas en la materia, pero la negociación de los beneficios sociales no es algo correcto.	En mi opinión considero la Autoridad Administrativa de Trabajo, que actúa como Conciliador dentro de los procesos conciliatorios administrativos, se encuentra limitado en sus facultades, ya que debería establecerse normativamente que los conciliadores tenga la facultad de obligar al empleador para que se le pague	Los limites que posee una autoridad administrativa, son aquellos a los que se ajusta cada tipo de procedimiento.	El principio de irrenunciabilidad me hace cuestionar que un conciliador sea quien medie los procesos en los cuales esta limitado por su propia competencia.	No, es necesario reevaluar quizás la postura de conciliador o la posibilidad de una nueva concepción de algún título diferente a conciliador que regule estos proceso.	No, no es correcto que una autoridad laboral, permita la negociación de los beneficios sociales.	No, el principio real constitucional de irrenunciabilidad de derechos es el que debe primar, entonces el conciliador debería adoptar una nueva imagen o postura para que surtan los efectos esperados.	Los limites que tiene el conciliador son aquellos a los cuales el se sujeta, sin embargo presenciar cómo se negocia un derecho es algo que debería entrar en una discusión.	Considero que si, es propi y necesario que los beneficios sociales, sean negociados ante un ADT, porque es el ente rector en materia laboral.	Los beneficios sociales no deberían negociarse, y menos frente a la autoridad de trabajo, permitiendo que esta práctica se reanude una y más veces.	Los conciliadores no pueden inmiscuirse y/o alterar la negociación que se lleve a cabo durante la conciliación, bajo criterio propio es al mismo tiempo una contradicción que sea una autoridad laboral, la cual conoce los derechos de los trabajadores.
---	--	--	---	--	--	--	---	---	---	---

	<p>al trabajador sus beneficios sociales de acuerdo a Ley, es decir, que se les pague el monto que les corresponde y en el más breve plazo posible.</p>									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACION

Es muy variado el resultado, las posiciones son diferidas, en cuando a lo que representa un conciliador y a la materia, es propio concluir que la postura que tiene el conciliador dentro de la Gerencia de Trabajo y el ordenamiento, debe reformularse y asentar que es lo que prima durante un proceso conciliatorio laboral en la etapa administrativa.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO SEIS: RESPECTO AL OBJETIVO NUMERO UNO “Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a los obstáculos que adolece el proceso conciliatorio, Moquegua 2019”

6. Como una apreciación personal ¿el principio de irrenunciabilidad de derechos mencionados en la Constitución Política, está excluida en el proceso de la conciliación administrativa laboral? ¿por qué?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

<p>Los principios son inviolables, sin embargo, la posición que se toma el conciliador es de acuerdo a lo que sus funciones están habilitadas a la actualidad.</p>	<p>ya que si bien se tiene ese principio como eje rector, en la práctica se puede observar que en muchos de los acuerdos conciliatorios que se logran, los trabajadores aceptan renunciar a sus derechos laborales y si bien la Autoridad Administrativa de Trabajo trata de inducir a las partes a que se respete este principio, no se tiene la facultad</p>	<p>No, el principio de irrenunciabilidad de derechos es vital y la norma es clara, durante el proceso conciliatorio es necesario implementarlo reforzando las aptitudes y la autoridad que ya posee.</p>	<p>No, la constitución está por encima del ordenamiento nacional, esta es una realidad que nadie puede negar.</p>	<p>No, sin embargo de puede apreciar que este error se comete en merito a lo que conllevo ser un conciliador.</p>	<p>No, no lo esta</p>	<p>Es como recalco los beneficios sociales están incluidos como irrenunciables, por lo que someterlo al proceso conciliatorio no es factible.</p>	<p>No, los procedimientos se regulan por disposición y decretos de la división de poderes y por encima de ellos la constitución prima en su desempeño.</p>	<p>Efectivamente el trabajador está imposibilitado de privarse voluntariamente de las garantías que otorga la legislación laboral, ya sea que esta beneficie al trabajador, dado que este sería viciado con nulidad absoluta.</p>	<p>No, un principio no puede desaparecer de un proceso el cual está por debajo de este.</p>	<p>La norma es clara en cuanto al orden de primacía de leyes, el principio de irrenunciabilidad calza en los beneficios sociales.</p>
--	--	--	---	---	-----------------------	---	--	---	---	---

	para obligar a las partes y siendo así los empleadores siempre buscan obtener su propio beneficio y aprovechándose de ello realizan propuestas conciliatorias reduciendo los derechos laborales									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACION

Aquí se puede apreciar que igual no existe un consenso claro, sin embargo, en una mayoría se determina que el principio de irrenunciabilidad de derechos no puede desvanecerse ante un procedimiento de jerarquía menor el cual es un procedimiento regular, a pesar de que sea muy beneficioso para las partes.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO SIETE: RESPECTO AL OBJETIVO NUMERO DOS “Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto al plazo de notificación”

7. Tomando en cuenta su experiencia. ¿Cree necesario, la imposición de plazos, ante dos sujetos que tienen toda la voluntad de conciliar?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

<p>No, los plazos solo regulan el debido procedimiento, si embargo la necesidad de ambas partes es algo que debe considerarse.</p>	<p>En cuanto a lo consultado considero que si ambas partes tienen la voluntad de conciliar, no resulta necesario que se tenga que imponer un plazo determinado para la realización de una audiencia de conciliación, ya que el objetivo primordial de estos procesos es que se llega</p>	<p>No, el proceso es dirigido para las partes, y su decisión de exonerarse así mismo de este plazo debería ser una opción.</p>	<p>No, no es necesario, sin embargo no existe medida alguna que regule que puedan hacerlo.</p>	<p>Son casos realmente escasos, aun así la norma regularía esta posibilidad si fuese más frecuente.</p>	<p>No, son casos como simples los cuales pueden incluso llegar a un acuerdo entre las partes.</p>	<p>No, aun así no hay alguna opción para aquellos que requieran esta medida.</p>	<p>Todos los procesos se ajustan a los que la norma precisa, y si no está a sabiendas de que es una posibilidad que puede existir, es posible se considere su adaptación a la normativa laboral.</p>	<p>No creo que sea necesario la imposición de plazos ante la voluntad de conciliación, simplemente existe un respeto al debido procedimiento.</p>	<p>No, no tendría motivo esto podría afectar la decisión que se pueda tener en ese momento.</p>	<p>No existe una medida que se estipule para este tipo de casos los cuales, son muy ajenos a casos comunes, una excepción es viable a considerarse.</p>
--	--	--	--	---	---	--	--	---	---	---

	a un acuerdo conciliatorio y que se solucionen los conflictos laborales.									
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACION

Los peritos, concuerdan que no existe una excepción, y su imposición no es del todo necesaria para las partes si estos dos en conjunto lo solicitan.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO OCHO: RESPECTO AL OBJETIVO NUMERO DOS “Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto al plazo de notificación”

8. Si los procesos conciliatorios tienen el fin de preservar la paz social. ¿Consideraría efectivo implementar una medida excepcional, para aquellos casos en los cuales, las partes quieran solucionar su problemática en el acto, obviando los plazos? ¿Por qué?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

<p>La voluntad de las partes, es algo a considerarse y esta institución vela por su interés, si estos configuran dentro del marco legal.</p>	<p>En mi opinión considero que esta situación debería normarse para que la Autoridad Administrativa de Trabajo tenga un sustento legal con el cual actuar y en los casos donde se presente esta situación que la Autoridad Administrativa de Trabajo sepa cuáles son los pasos a seguir, ya que todo</p>	<p>Si, considerar implementar esta medida sería lo ideal.</p>	<p>Si, una excepción para este tipo de situación mejoraría la visión que se tiene de este procedimiento.</p>	<p>Si, es cuestión de implementarse esa opción a los trabajadores y empleadores.</p>	<p>Si, beneficia a ambas partes en su voluntad de conciliar.</p>	<p>Si, aunque los casos no sean algo muy común, el criterio que se tiene es de constantemente mejorar el marco normativo.</p>	<p>Si, es propio analizar los casos que se tomaran y los recursos.</p>	<p>Si la voluntad de las partes es motiva por esta opción, si se debe implementar esta medida excepcional.</p>	<p>Si, el fin es dejar un arreglo entre las partes.</p>	<p>La necesidad de realizar en acto conciliatorio tiene como trasfondo la de satisfacer sus necesidades por lo que, si es una buena opción para no perder la intención de acuerdo.</p>
--	--	---	--	--	--	---	--	--	---	--

	procedimiento o actuación debe tener un sustento legal.									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACION

Es claro qué, dentro de esta institución, se busca la paz social y la solución más adecuada, si se les plantea tener que aplazar un proceso que puede solucionarse de manera inmediata puede, se corre el riesgo de perder el interés de las partes por solucionar sus conflictos.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO NUEVO: RESPECTO AL OBJETIVO NUMERO DOS “Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a los obstáculos que adolece el proceso conciliatorio, Moquegua 2019”

9. Si el plazo de notificación es necesario para evitar que corra en riesgo el procedimiento (en la falta de conocimiento de alguna de las partes) ¿Qué opina de que ambas partes lo soliciten el mismo día para que pueda constar en un Acta (en los casos excepcionales), y que se les niegue?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

<p>Aquello que prima en el proceso conciliatorio es la paz social y el clima laboral idóneo, no se trata de prolongar el malestar de los usuarios.</p>	<p>En mi opinión cuando existe una norma donde se establece cuáles son los pasos a seguir y los plazos que se deben respetar dentro de un proceso administrativo, la Autoridad Administrativa de Trabajo solo debe cumplir con ello, ya que si no estaría cometiendo abuso de autoridad y</p>	<p>Lo que los llevo a ambas partes a una conciliación desaparece, aquello mencionado sería la voluntad y la buena fe, se le puede brindar una alternativa y soluciones no una negativa</p>	<p>El plazo de notificación no es dado por la institución en si, existe una normativa que quizás debería de revisarse según las necesidades de los usuarios.</p>	<p>Los plazos son muy necesarios, evitan el peligro de la muerte del proceso, sin embargo es cierto que para casos como ese, lo cuales son muy escasos no hay una alternativa mejor.</p>	<p>La notificación pone en conocimiento a la partes, pero si están conocen y de buena fe lo desean realizar no existe razón alguna para la imposición del plazo</p>	<p>Sería muy conveniente reevaluar la normativa vigente y considerar casos excepcionales como este.</p>	<p>Una revisión de los hechos es necesaria, siempre ante una controversia laboral, pero el objetivo en si es el acuerdo mutuo, si este acuerdo ya se encuentra consolidado, retrasarlo podría ocasionar el desistimiento del acuerdo poniendo en riesgo al trabajador.</p>	<p>Al ser una institución descentralizada, su función no es de crear o regularizar la normativa sino, de hacerla cumplir, para casos como el mencionado por el entrevistador está la opción de proponer implementar o corregir de acuerdo a la realidad existente.</p>	<p>Sin comentario</p>	<p>Se estaría vulnerado el propósito y objetivo de la conciliación con esta medida de negativa a petición de las partes de instaurar la conciliación.</p>
--	---	--	--	--	---	---	--	--	-----------------------	---

	<p>cual acto que celebre sin respetar todo ello sería nulo.</p>									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACION

Las opiniones se ven centralizadas en no saltarse la norma, al ser una entidad descentralizada no tiene la potestad de cambiar los reglamentos ya instituidos, no olvidan que ellos son ante todo funcionarios públicos; sin embargo, se queda en esencia que es necesario actualizar la norma según la realidad vivida en los últimos años.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO DIEZ: RESPECTO AL OBJETIVO NUMERO TRES “Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto la notificación insuficiente”

10. En base a su experiencia. ¿Cómo los procesos conciliatorios, pueden verse afectados por la falta de notificación? y ¿Cómo afecta esto al interesado?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

Es importante poner en conocimiento a ambas partes, de lo contrario el acto se frustra, llevando al no nacimiento de un acuerdo pacífico.	Los procesos conciliatorios sí se ven afectados por la falta de notificación, ya para que pueda realizarse una audiencia de conciliación, debe haberse notificado válidamente a las partes, es decir, que todas las partes intervinientes en el proceso hayan tomado	Existen casos en los cuales no se ha podido realizar un proceso conciliatorio por esta causa, el interesa sufre el descontento y por consiguiente ir a la vía judicial es algo no deseado por este.	Se reprograma hasta el momento que pueda ubicarse a ambas partes, es el tramite correcto.	Al no ubicar a las partes, la conciliación puede reprogramarse llevando a una prolongación momentánea, se busca la realización de la reunión, sin en caso no puede hallarse a alguno, el trabajador puede iniciar la demanda judicial.	La falta de notificación, es un problema poco frecuente, para aquellos casos el interesado no consigue aquello que pretendía.	Un acto sin acuerdo de ambas partes, no puede llamarse conciliación, por ello es importante ubicarlos a ambos, el interesado frustra su cometido.	No puede llevarse a cabo la conciliación sin la presencia de ambas partes, lo que lleva a una constancia de asistencia de parte, esta culmina con agotar la vía administrativa, llevándolo a la vía judicial.	Sin la participación de ambos, no surte ningún efecto la reunión, llevando a solo al archivo y su pase a patrocinio judicial.	Sin reunión no hay acta, sin acta el caso no fue resuelto, teniendo como resultado un acto no nacido.	Sin una debida notificación, el interesado deberá de recurrir a la siguiente instancia para la solución de su conflicto
---	--	---	---	--	---	---	---	---	---	---

conocimiento que están citados para realización de audiencias de conciliación en una fecha y hora determinada, ya que de no haberse realizado esto se frustra el proceso conciliatorio y ya no puede llevarse a cabo la audiencias de										
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	conciliación programada.									
--	--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACIÓN

A medida que se profundiza en el tema más en lo práctico, se evidencia que hoy en día se necesitan medidas más acérrimas para no correr el riesgo de vulneración de derechos laborales. Es muy evidente de que a medida que una norma tiene mayor tiempo de vida, algunos agentes buscan maneras de burlar la ley encontrando huecos o vacíos legales en los cuales ellos buscan quedar sin afectación alguna por agravio propio cometido. Se necesita implementar mejores mecanismo o mayor control sobre estos agentes (empleadores en esencia).

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO ONCE: RESPECTO AL OBJETIVO NUMERO TRES “Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto la notificación insuficiente”

11. Además de los datos que pudiese recabar del interesado ¿considera usted que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, se le han proporcionado los medios idóneos para dar a conocer el domicilio real y/o anexos para una correcta notificación?

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

<p>Como gerencia regional descentralizada, lo medio de notificación están dispuestos en medidas diferentes, con el apoyo de otras entidades como SUNAT, sin embargo, el mejoramiento de ese sistema llevaría a un mejor control y protección a los trabajadores</p>	<p>A la actualidad la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, no cuenta con los medios idóneos para conocer el domicilio real de los empleadores, es por ello que resulta importante y urgente que se cree una oficina encargada de elaborar una base de datos con todos los datos importantes de</p>	<p>Los medios propiamente dichos no, sin embargo como profesionales resolver estos vacíos corresponde a nosotros, motivar e innovar en el campo de trabajo.</p>	<p>Se posee libre disponibilidad de medios de informáticos y el apoyo de otras institución para la notificación respectiva.</p>	<p>No, siempre se puede mejorar el sistema ya existente, el apoyo de otras institución es muy importante.</p>	<p>Las empresa son aquellos que en su mayoría tiene sus datos registrados por vía web, aunque no es suficiente solo esto.</p>	<p>Poseer un sistema propio de datos en los cuales debe registrarte información actualizada y veras sería de gran ayuda a los procesos como lo sería el proceso conciliatorio.</p>	<p>Nunca es suficiente cuando se trata de mejorar el sistema público, por lo que implementar el sistema de búsqueda es muy necesario.</p>	<p>Se puede mejorar el sistema de búsqueda de información, en la gerencia de trabajo la información obtenida es por el trabajo de búsqueda en sunat.</p>	<p>No se tiene lo necesario, siempre puede implementarse o rellenarse aquellos vacíos en la normativa.</p>	<p>Las medidas implementadas funcionan a excepción de algunos pocos casos en los cuales no se logran, quizás por falta de opciones de búsqueda.</p>
---	---	---	---	---	---	--	---	--	--	---

	todas las empresas del país y que también tenga la función de actualizar esta base de datos constantemente.									
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

INTERPRETACIÓN

En esta institución, se valen de sus propios medios e ingeniosidad para llevar a cabo sus funciones, el estado deja de lado la actualización de mejores medios o maneras para realizar sus diligencias y que estas no se vean burladas.

ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA

PREGUNTA NUMERO DOCE: RESPECTO AL OBJETIVO NUMERO TRES “ Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto la notificación insuficiente”

12. Como opinión personal, ¿Qué opina de que no exista una institución estatal que esté al servicio de todas las entidades del estado, como un ente encargado de notificar a nivel nacional? ¿considera esto una medida necesaria? Si su respuesta fue NO, ¿por qué? Si su respuesta fue SI explique.

<u>Gerente Regional</u>	<u>Conciliadora de la Grtpe</u>	<u>Sub Directora de Inspecciones</u>	<u>Inspectora a de la Grtpe</u>	<u>Cobranza Coactiva</u>	<u>Asistente Jurídico de la Dirección de Prevención</u>	<u>Asistente Jurídico Dirección de Prevención</u>	<u>Conciliadora 1 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Conciliadora 2 de la Grtpe inscrita en Minjus</u>	<u>Inspector 2 de la Grtpe</u>	<u>Director de Oficina</u>
Abog. Alberto Cáceres Linares	Abog. Roció Arévalo García	Abog. Dayana Pantos	Abog. Carmen	Abog. Alan Olazabal	Abogado	Abog. Pamela	Abogada	Abogada	Anónimo	Anónimo

Si, siempre que sea algún aporte tanto como jurídico o material, es bien recibido si contribuye de la manera esperada a los servidores, funcionarios y usuarios.	Considero que si es muy útil e importante que pueda existir una institución estatal que esté al servicio de todas las entidades del estado, a efectos de que pueda encargarse de realizar las notificaciones de todos los procedimientos administrativos a nivel nacional y con ello evitar que alguna institución pública pueda quedarse sin este servicio y así no se vea frustrado ningún proceso administrativo.	Si, en particular sería una entidad que mientras más se desarrolle el objetivo de notificar de manera valida sería algo de ya no preocupación por parte de los trabajadores que tienen el temor de que la empresa pueda desaparecer.	No, si bien podría tener un fuerte impacto en el sistema de eficacia, el costo que asumiría y la organización seria a nivel nacional es un trabajo muy fuerte que tendría muchos problemas.	Si, contribuiría al sistema estatal, ya no dependiendo de tercer particulares los cuales no realizan una función propia de responsabilidad.	Es posible considerar la posibilidad de estructurar una institución de esta calidad, sin embargo esta se puede implementar a la misma institución sin necesidad de mucho gasto.	No, manejar información de este tipo únicamente para notificar ocasionaría un mayor nivel burocrático.	Si, en esencia se trata de mantener únicamente la viabilidad de que las partes estarán presentes o de que al menos tendrán conocimiento y en caso de no comparecencia, llevaría a la certeza de su negatividad para acordar, llevándolo directamente a un proceso judicial.	Si, es necesario reforzar el sistema de notificación al menos a nivel nacional la cual esta dejada de lado.	Sin comentario	Hasta el día de hoy los procesos conciliatorio en los cuales no se logre la notificación son muy escasos no lo veo necesario, la creación de una institución que se dedique a esta función tan particular.
--	--	--	---	---	---	--	---	---	----------------	--

INTERPRETACIÓN

El principal muro a enfrentar en cuanto a la creación de una entidad que vele por la notificación y seguimiento de que estas se cumplan, es el de presupuesto y la regulación normativa, se le confía esta encomienda a un ente privado de servicio postal, la cual al no encontrar simplemente lo devuelve, no garantizando su fiabilidad en la conciliación.

3.2 Discusión de resultados

3.2.1 Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la GRTPE respecto al proceso conciliatorio, Moquegua 2019.

La problemática analizada durante la investigación realizada se enmarcó en la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua, respecto a la conciliación administrativa laboral, en cuanto se refiere a los problemas específicos como las negociaciones de beneficios sociales, el plazo de notificación y la notificación insuficiente.

Al ser una entidad descentralizada significa que no se legisla ni regula por mano propia, al igual que las otras entidades descentralizadas del resto del país, se dirigen de acuerdo a lo que dicta el Ministerio de Trabajo y al Poder Ejecutivo.

Como ejemplo la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, a la cual se basará la presente discusión de resultados obtenidos midiendo ambas instituciones.

El autor de esta Tesis es Isaías Serruto Mujica, el cual propuso el tema *LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL Y SU EFICACIA EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE PUNO*, para la obtención del grado de magister scientiae en derecho, en la Universidad Nacional del Altiplano, se orientó a establecer que:

El nivel de efectividad y las consecuencias de la Conciliación Administrativa Laboral que se produce en la Región de Puno, a través de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, para los casos que la Ley prevé, y , en la validez del contenido de dichos acuerdos que en su gran mayoría no consideran los principios rectores que inspiran la legislación laboral, como el de irrenunciabilidad y de imprescriptibilidad e intangibilidad de los derechos laborales. (pag. ix)

Recuperado de:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8807/Isaias_Serruto_Mujica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Concluyo su investigación dictaminando de ineficaz, en la actualidad que se vive la protección de los derechos laborales se ha convertido en un mero trámite, un requisito más para trascender a un proceso judicial.

Evaluando la opinión crítica de este autor, se revela que existe una problemática que pasa desapercibida no solo a nivel de las regiones de Moquegua y Puno, sino que la probabilidad de que sea mayor aun en otras regiones es muy alta.

La población por lo general ha perdido confianza en dichos procesos, al entender que el mediador no posee las facultades necesarias para hacer valer un derecho que a la vista es claramente una transgresión laboral; de igual forma la probabilidad de no realizarse es igual, debido a un sistema de notificación que no tiene garantías de traer consigo la realización de una reunión conciliatoria.

3.2.2 Analizar la situación problemática que afronta la conciliación administrativa laboral en la GRTPE Moquegua respecto a la negociación de los beneficios sociales de los trabajadores.

No es necesario recabar mucho en nuestra legislación peruana para entender este punto. Nuestra Constitución Política Peruana en su artículo numero 28 inciso 2 precisa lo siguiente: Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Así mismo en el artículo 26 en su inciso 2 reconoce los principios de la relación laboral: carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

Refiriéndose al artículo 24 derechos del trabajador: una remuneración equitativa y suficiente, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Las remuneraciones mínimas y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Durante un proceso conciliatorio los mediadores asignados no son otros que funcionarios públicos autorizados por la entidad descentralizada, los cuales como principal función tienen las de dirigir la reunión programada. Iniciada la reunión ambas partes tienen iniciativas distintas, por la parte perjudicada o recurrente tiene en mente la solución a su problema de manera justa, la parte emplazada solo se propone culminar la reunión de manera inmediata con el menor perjuicio posible a sus intereses.

Centrándonos al caso más recurrente dentro de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua está la de pago de beneficios sociales. Dentro los escenarios posibles que pueden derivarse de esta reunión está la siguiente:

La parte emplazada (empleador) propone reconocer una deuda por beneficios sociales pendientes, sin embargo, de la totalidad solo pagara el 70 % del cálculo de beneficios sociales. La parte recurrente (trabajador), se plantea aceptar la propuesta, impulsado únicamente por el motivo de no llegar a un proceso judicial el cual puede resolverse en varios meses.

Ante este escenario, el conciliador solo vela por la solución pacífica dejando a un lado lo que contempla la misma Constitución Política Peruana, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, esto no es una actitud propia como individuo, si no, es más bien parte de su naturaleza propia de mediador de no perjudicar el nacimiento de un acuerdo pacífico.

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador el Decreto Supremo número 020-2001-TR en su artículo 70 inciso f) Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias dentro del marco de los derechos laborales irrenunciables que asisten a los trabajadores o ex trabajadores. En dicho sentido propondrá fórmulas conciliatorias no obligatorias.

En conciliador puede identificar el conflicto (falta de pago de beneficios sociales), tiene el alcance de proponer mas no de ejercer autoridad de obligar a las partes a ceñirse a su criterio de decisión. En cualquier momento la parte emplazada puede someter tanto al recurrente como al mediador de no querer conciliar, dándole un desbalance transgrediendo la conciliación igualitaria.

La problemática es más que evidente, que sucede y se practica actualmente dejando a los usuarios con un procedimiento burocrático más a la lista.

3.2.3 Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto al plazo de notificación.

Ley del Procedimiento Administrativo General Ley 27444° título ii de los procedimientos administrativos en su capítulo iv que se refiere a los plazos y términos en su artículo 131° obligatoriedad de plazos y términos, inciso 1 se enuncia lo siguiente: los plazos y términos son entendidos como máximos, se computan independientemente de cualquier formalidad, y obligan por igual a la administración y a los administrados, sin necesidad de apremio, aquello que respectivamente les concierna; inciso 2 toda autoridad debe cumplir con los términos y plazos a su cargo, así como supervisar que los subalternos cumplan con los propios de su nivel.

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Decreto Supremo número 020-2001-TR artículo 74° el cual se refiere a la notificación en su inciso 1 indica: recibida la solicitud, el Área de Conciliación procede a notificar a las partes el día y la hora de la audiencia de conciliación, con una anticipación no menor de 10 (diez) días hábiles a su realización; por otro lado el inciso 2: la notificación para la audiencia de conciliación se realiza en concordancia a lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Refiriéndonos a la esencia de la conciliación, que no es otro que el acuerdo consensuado de las partes, existen situaciones en las cuales tanto el trabajador y el empleador llegan a un arreglo el cual para mayor seguridad de ambos desean que sea suscrito y avalado por un funcionario público, estos pueden pensar en acudir a la autoridad de trabajo competente de la zona para la suscripción de dicho acuerdo, sin embargo se les niega dicho documento por motivo de que deberán transcurrir primero los 10 días de plazo mínimo para la celebración de dicho acuerdo por escrito.

No existe en la normativa vigente una excepción para este caso, aunque no fuese un escenario muy común no justifica que deba dejarse un

vacío legal de este tipo. Recordamos en este punto que la relacion sociales pueden verse influenciadas por diversos factores, que pueden emerger afectando el sentimiento conciliatorio de una persona la cual puede ser tanto el trabajador como el empleador. Si la conciliación administrativa laboral, busca acérrimamente la paz social, el velar por que las partes suscriban acuerdos pacíficos lo antes posible y no sujetarlo a normas burocráticas perjudiciales para esta.

3.2.4 Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto la notificación insuficiente.

Se visitó en reiteradas oportunidades al a Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, a través del instrumento aplicado con preguntas abiertas, centrandose principalmente en la respuesta obtenidas de la funcionaria con más relevancia en toda la institución la abogada Roció Mabel Arévalo García como Sub Directora de la Sub Dirección de Defensa del Trabajador y Negociaciones Colectivas, se recopiló lo siguiente:

Además de los datos que pudiese recabar del interesado ¿considera usted que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, se le han proporcionado los medios idóneos para dar a conocer el domicilio real y/o anexos para una correcta notificación?

A la actualidad la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, no cuenta con los medios idóneos para conocer el domicilio real de los empleadores, es por ello que resulta importante y urgente que se cree una oficina encargada de elaborar una base de datos con todos los datos importantes de todas las empresas del país y que también tenga la función de actualizar esta base de datos constantemente.

Como opinión personal, ¿Qué opina de que no exista una institución estatal que esté al servicio de todas las entidades del estado, como un ente encargado de notificar a nivel nacional? ¿considera esto una medida necesaria? Si su respuesta fue NO, ¿por qué? Si su respuesta fue SI explique.

Considero que si es muy útil e importante que pueda existir una institución estatal que esté al servicio de todas las entidades del estado, a

efectos de que pueda encargarse de realizar las notificaciones de todos los procedimientos administrativos a nivel nacional y con ello evitar que alguna institución pública pueda quedarse sin este servicio y así no se vea frustrado ningún proceso administrativo.

En base a su experiencia. ¿Cómo los procesos conciliatorios, pueden verse afectados por la falta de notificación? y ¿Cómo afecta esto al interesado?

Los procesos conciliatorios sí se ven afectados por la falta de notificación, para que pueda realizarse una audiencia de conciliación, debe haberse notificado válidamente a ambas partes, es decir, que todas las partes intervinientes en el proceso conocimiento que están citados para realización de audiencias de conciliación en una fecha y hora determinada, ya que de no haberse realizado esto se frustra el proceso conciliatorio y ya no puede llevarse a cabo la audiencias de conciliación programadas.

No existe una institución que vele por la notificación y seguimiento propio, así como tampoco con un sistema viable actual que asegure la notificación de los invitados a conciliar, las partes emplazadas en su totalidad son empleadores los cuales no son originarios de la región Moquegua, mucho menos tienen su domicilio principal en esta, en el mejor de los casos, poseen alguna oficina descentralizadas, sin embargo son ordenadas por sus centrales a no recibir documentos de dicha autoridad local de trabajo, por lo que solo tienen la opción de notificar con un sobre el decreto de citación.

Las empresas aprovechan aquel requisito que se necesita para que surtan los efectos sancionatorios de tal documento y es la toma de conocimiento, mientras no surta este se encuentran exentas de responsabilidad; los encargados de llevar los sobre con los decretos de contenido son entidades privadas como courriers los cuales al no encontrar a un receptor estos lo devuelven.

Llevando a una búsqueda limitada a través del portal web de SUNAT (Superintendencia Nacional Tributaria), para dar a conocer otras posibles localidades donde poder notificar, si no se encuentra el proceso queda como archivo provisional.

No hay otra medida que pueda solucionar este proceso dejando al usuario en la misma situación con sus derechos pisoteados.

3.3 Conclusiones

- Primera

En el proceso conciliatorio administrativo laboral, se demuestra la importancia que este instrumento tiene para la población económicamente activa (trabajadores), al ser un servicio gratuito ofrecido por el estado a través del Ministerio de Trabajo y sus dependencias descentralizadas, al tratar temas de índole laboral los cuales son reconocidos a nivel nacional e internacional, su importancia no solo radica en reducir el sobresaturado sistema judicial, sino más bien en despejar dudas y controversias en materia laboral, dar una respuesta inmediata a un reclamo de vulneración de derechos laborales y mantener el buen ánimo con respecto a la paz social entre empleadores y sus empleados trabajadores.

- Segunda

La negociación de beneficios sociales, es un hecho que se ha confirmado no solo de lo obtenido a través de las entrevistas con peritos especialistas en la materia, sino también de lo recabado de los procesos conciliatorios revisados y analizados durante el transcurso de esta investigación, y de trabajadores que en su momento solicitaron este servicio, de cómo no se los obliga en la audiencia conciliatoria de aceptar la propuesta planteada por el empleador (ya que este es un proceso que carece de esta característica), sino más bien como necesidad los impulsa a aceptar el monto propuesto por el empleador.

- Tercera

Con respecto al plazo de notificación como obstáculo, durante el desarrollo de esta investigación no se pudo evidenciar casos en los que un trabajador y un empleador hubiesen asistido un mismo día y solicitado el proceso conciliatorio y se les hubiese impuesto el plazo de notificación de diez (10) días hábiles como lo dicta el artículo 71 del Decreto Supremo 020-2001-TR "*Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador*", ya que al no existir

un procedimiento para este tipo de escenario no puede dejarse constancia de este hecho en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, sin embargo gracias a las aportaciones y lo extraído de las entrevistas realizadas al personal de dicha institución, se demuestra cómo esta situación si es posible y factible de darse, y si se encontrase frente a ese escenario no tendría manera de satisfacer a los usuarios con suscripción del acta conciliatoria.

- Cuarta

En cuanto a las notificaciones a realizarse para la comparecencia de las partes, se demuestra que son insuficientes, en un noventa y nueve 99% por ciento de los casos visto en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, se puede apreciar que los recurrente o interesados son la parte trabajadoras (empleados o colaboradores), la parte emplazada que en su mayoría es la parte empleadora, y siendo la Región Moquegua un localidad en la cual las empresas son externas, el área de conciliaciones solo cuenta con dos instrumentos para localizar una empresa y esta pueda ser notificada de forma efectiva, primero: a través de lo que manifieste el trabajador, en su solicitud para acceder al servicio, y segundo: hacer una respectiva consultas en la página de la Superintendencia Nacional Tributaria (SUNAT), sin embargo si en ambos casos fallase la notificación, el proceso se frustra y se dirige a archivo provisional, hasta el momento en el que el trabajador ubique un domicilio real y exacto donde reconducir la notificación. De oficio no existe un protocolo con el cual se pueda conjuntamente con la Superintendencia Nacional Tributaria (SUNAT) con el cual pueda hacerse una verificación de domicilio falso, irreal o no actualizado, el ente notificador para el caso de la región Moquegua, es el Courier Serpost, un agente privado el cual si no efectuó una notificación valida, únicamente devuelve el sobre con el contenido citatorio mas no realizada una investigación ni rendición de cuenta de cómo no se ubicó una empresa que figura como activa y hábil ante la Superintendencia Nacional Tributaria (SUNAT). Es así que el perjudicado a final de cuentas es el trabajador el cual si recurre a otra instancia tendrá el mismo efecto ya que no se pudo consignar, esclarecer ni determinar el domicilio de una empresa que figure como activa y hábil.

3.4 Recomendaciones

- Primera

El proceso conciliatorio, reforzar el sistema de conciliaciones en todos sus aspectos especialmente los señalados en esta investigación de acuerdo a las subcategorías desarrolladas, crear e implementar un sistema virtual de atención a los usuarios, un sistema virtual de recepción de solicitudes, la creación de un protocolo virtual de audiencias sistematizadas, formalizar la notificación virtual, implementación de un sistema de registro de las empresas obligatoria que sea propia del Ministerio de Trabajo, reconsiderar la postura del conciliador frente a situaciones en las que se evidencie las faltas de los empleadores a las normativas de trabajo, que se implemente multas y sanciones no solo por inasistencia de los emplazados sino por incumplimientos y derivaciones a el ente inspectivo laboral.

- Segunda

Negociación de beneficios sociales, que además de ser evaluados por el área de liquidaciones en cuanto al monto, las empresas sean advertidas de otra multa impuesta por el liquidador encargado del área de liquidaciones en caso de que se evidencie un pago inferior (en el acta de conciliación) al monto calculado; que de oficio si el conciliador encargado evidencia una falta grave a la normativa laboral este tenga la potestad de cursar al ente inspectivo se realice una diligencia para investigación correspondiente.

- Tercera

Plazo de notificación, que se implemente en la normativa el Decreto Legislativo N° 910 y en su reglamento el Decreto Supremo 020-2001-TR, la excepción para los casos en los cuales ambas partes (empleador y trabajador), pueden suscribir un acuerdo conciliatorio en el acto en merito a promover la buena fe y la paz social.

- Cuarta

Con respecto a las notificaciones, se considere crear un ente estatal cuyo propósito sea el de notificar a nivel nacional y pueda efectuar notificaciones veraces con respaldo a ajustar mejor a que las empresas declaren domicilios reales, además de que contribuya a todo el sistema estatal en cuando a las derivaciones documentales pertinentes; que haya una mejor cooperación entre entidades como el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia Nacional Tributaria (SUNAT) y la Superintendencia Nacional de Fiscalización (SUNAFIL), con el propósito de reforzar un sistema efectivo que regule a empresas infractoras, tanto a nivel laboral, como tributario.

3.5 Propuesta de modificatoria de ley

Proyecto de ley

Sumilla: Proyecto de Ley que modifica el capítulo III *“del servicio de conciliación administrativa”* en su título III *“del servicio de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador”* del Decreto Legislativo N° 910 *“LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR”* ley que establece la competencia, facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre Inspección del Trabajo y Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, en concordancia con lo establecido en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Perú.

Datos del autor

El bachiller en Derecho Jorge Enrique Guerra Ordoñez, en ejercicio de sus facultades ciudadanas, que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y el artículo 75° del reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de ley Proyecto de Ley que modifica el capítulo III *“del servicio de conciliación administrativa”* en su título III *“del servicio de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador”* del Decreto Legislativo N° 910 *“LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR”* ley que establece la competencia, facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre Inspección del Trabajo y Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, en concordancia con lo establecido en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Perú.

Exposición de motivos

Consideraciones generales

El proyecto de ley del presente dictamen propone modificar el capítulo III *“del servicio de conciliación administrativa”* en su título III *“del servicio de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador”* del Decreto Legislativo N° 910 *“LEY*

GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR" ley que establece la competencia, facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre Inspección del Trabajo y Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, en concordancia con lo establecido en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Perú. Es necesario reforzar el servicio de la conciliación administrativa, mejorando su eficacia y viabilidad, sin embargo, en la actualidad se ve obstaculizado de diferentes formas; el único motivo por el cual no debería de no surtir el fin esperado, es en la falta de acuerdos de las partes. Es así que considerar que el proceso pueda interrumpirse, frustrarse por causas ajenas a la ya antes mencionado es inconcebible, es responsabilidad de la autoridad administrativa de trabajo velar por la eficacia de cada uno sus procedimientos, siendo estos los instrumentos de los que mejor dispone la población más afectada (la parte trabajadora). Aquella desventaja con la que viven son: el desconocimiento de sus derechos laborales (tema legal), disposición de medios económicos o el sobresaturado sistema judicial por el que vive nuestro país. La importancia debe radicar en rellenar aquellos vacíos que ocasionan esta problemática, que demuestra la importancia de contar con un sistema confiable de solución de conflictos el cual constantemente se refuerza y se persigue el bienestar de la población.

Problemática actual

Por medio de la revolución industrial, se comienza a dar inicio a los conflictos entre los trabajadores y empleadores, nacimiento los conflictos laborales, trayendo un gran impacto tanto a nivel social como económico, inmediatamente después de iniciar estos conflictos, se crean los mecanismos alternos a los judiciales, por sobre todo a la sobresaturación de los procesos que se acumulaban en los tribunales. Se ve entonces como se originan los términos de la negociación, mediación, conciliación y el arbitraje.

La Protección de los Derechos de los Trabajadores, se da de múltiples formas a nivel mundial, dependiendo siempre del estado jurídico que exista, dónde, se susciten los conflictos o controversias de materia laboral. Existe una necesidad latente de parte de los trabajadores, de qué, en ninguna medida, sean vulnerados sus derechos laborales. Esta situación, se repetirá, siempre que

exista aquella desventaja que sufre el trabajador frente a su empleador; esta desventaja, a la que se hace mención son: los medios económicos y conocimientos técnico-jurídicos de lo que dispone la parte empleadora. Los trabajadores, encontrándose frente a estas desventajas, requieren de una asesoría que oriente su accionar, respecto al camino que deberán de optar frente a la posible vulneración que exista de sus derechos laborales, es ahí, donde que entra en acción los mecanismos de protección brindados al trabajador por el estado.

En el ámbito peruano, uno de los mecanismos para hacer frente a las controversias o posibles vulneraciones laborales, es la Conciliación Administrativa Laboral, como un instrumento auto compositivo de solución de conflictos con mediación de un tercero experto en la materia; el estado garantiza, el acceso gratuito de este mecanismo, con el propósito de dar solución al conflicto laboral que se origine de una relación de laboral; a través del Decreto Legislativo N° 910 en su Título III “del servicio de defensa legal gratuita y asesoría legal”, así como su reglamento interno regulado a través del Decreto Supremo N° 020-2001-TR “reglamento de la ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador” en su Título III del servicio de defensa del trabajador. Este mecanismo posee una estructura, que deberá garantizar el éxito, de la realización del proceso. Sin embargo, este mecanismo, en merito a los años que van pasando, ha comenzado a adolecer de obstáculos; como son: falta de notificación valida por domicilio erróneo, la exigencia del plazo que obstruye la voluntad de conciliar y la negociación de los beneficios sociales, los cuales han surgido a medida que este instrumento se ha ido utilizando; el mediador es denominado Conciliador, la cual afronta estos tropiezos, y, caemos en cuenta, que el proceso y el fin para el que fue creado, ha sido afectado. Por lo que nace la idea, de que es necesario, rediseñar, modificar, reinventar el marco del proceso conciliatorio, y como lo será en la presente investigación profundizar en el tema.

El servicio gratuito de Conciliación Administrativa Laboral de la Gerencia Regional Moquegua de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua presenta estos obstáculos que impiden, lograr el fin para lo cual este mecanismo estatal fue creado. Es una realidad que, los conflictos laborales se han arraigado en

nuestra sociedad, por lo cual, la necesidad perfeccionar constantemente este sistema es tan vital.

Por mis convicciones y en base la investigación realizada en el campo es que propongo se incorporen y se modifique el capítulo III “del servicio de conciliación administrativa” en su título III “del servicio de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador” del Decreto Legislativo N° 910 “LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR” ley que establece la competencia, facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre Inspección del Trabajo y Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, en concordancia con lo establecido en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Perú.

Modificación del artículo

Como se encuentra actualmente en el Decreto Legislativo N° 910

Artículo 27.2.- La Audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes. Para la realización de la Audiencia de Conciliación debe notificarse a ambas partes, con una anticipación no menor de diez (10) días hábiles.

Como se propone modificar

*Artículo 27.2.- La Audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, por el empleador. Para la realización de la Audiencia de Conciliación debe notificarse a ambas partes, con una anticipación no menor de diez (10) días hábiles. **Como caso excepcional se obviará el plazo de diez (10) días de notificación, si ambas partes acuden el mismo día y bajo las mismas circunstancias ante la Autoridad Administrativa de Trabajo Local; podrán subscribir el acta conciliatoria correspondiente, si los criterios que impulsaron la voluntad de las partes es razonable y que no genere perjuicio al trabajador, bajo responsabilidad del Conciliador.***

Incorporación de nuevo inciso

Artículo 30.3

Además de la multa correspondiente, se deberá de determinar lo motivos de la inasistencia de las partes, tomando en especial consideración a la parte emplazada, la cual de oficio deberá ser derivada la conciliación frustrada como un trámite inspección, al área o entidad fiscalizadora de su competencia.

Artículo 32.3

Si en el acta de denota que los beneficios sociales pagados por parte del empleador no son equiparables al cálculo realizado por el área de liquidaciones, de oficio se correrá traslado al área o entidad fiscalizadora de su competencia, para su revisión y actuaciones respectivas, bajo responsabilidad del encargado del área conciliadora.

Incorporación de una nueva entidad estatal que tutele y sirva a la notificación de procesos administrativos

La autoridad administrativa de trabajo local posee dentro de sus servidores públicos notificadores que cumplen con el rol de llevar a cabo la notificación validez de documento (decretos, oficios, resoluciones, etcétera).

La ciudad de Moquegua así como en otras regiones descentralizadas poseen empresas que acumulan la mayoría de trabajadores locales, a diferencia de las mismas empleadoras las cuales no son propias de la región donde se desempeñan y solo poseen domicilios anexos. En estos domicilios las empresas dentro de sus políticas dictan a sus trabajadores administrativos que no reciban documentos que provengan de las autoridades locales, y así es como dilatan el proceso manifestando que el único que puede recibir es el domicilio principal, que por lo general se localizan en la capital del Perú.

Se crean servicios con courriers privadas las cuales no tienen otro fin que no sea el de entregar la encomienda, poco o nada es de su interés los motivos por los cuales no se aceptó el envío. Es así como se requiere de una entidad estatal que se responsabilice de este tipo de casos y tenga competencia para ajusticiar la mala praxis a la que algunas empresas se han valido para no ser perjudicados

en el sentido de responder ante las deudas o acciones que hayan generado en contra de la parte obrera.

Este proyecto de ley beneficiará a que no se dejen más cabos sueltos respecto a los obstáculos expuestos en la investigación realizada, la cual orienta a un refuerzo en el campo conciliatorio apoyándose en el ente inspectivo.

Propuesta de inclusión legislativa

Se propone modificar el capítulo III *“del servicio de conciliación administrativa”* en su título III *“del servicio de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador”* del Decreto Legislativo N° 910 *“LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR”* ley que establece la competencia, facultades, principios organizativos y procedimientos del Ministerio de Trabajo y Promoción Social sobre Inspección del Trabajo y Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, en concordancia con lo establecido en los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por el Perú.; asimismo, las modificaciones y las incorporaciones brindadas son orientadas a no permitir que los procesos queden en un estado de no resuelto, insatisfecho o inconcluso, protegiendo los interés de los trabajadores en su mayoría.

Efectos de la vigencia de la norma

Tiene el fin de servir a dirigir mejor los procesos conciliatorios en aras de no verse obstaculizados, es reforzar pues el sistema conciliatorio apoyándose en el sistema fiscalizador, llevando a un mejor control de empresas infractoras, y que no puedan hacer uso de esta mala praxis de exonerarse del pago y reconocimiento de beneficios laborales.

Análisis de costo beneficio

La modificación propuesta implicaría un gasto económico regular, tomando en consideración, el tiempo en examinar y catalogar bajo qué circunstancias se obstaculizo el procedimiento conciliatorio, requerirá de un complemento de asistentes jurídicos o administrativos, que puedan llevar un sistema institucional de datos, y dar un seguimiento de las empresas mal intencionadas que se han aprovechado la figura conciliatorio así mismo de mejorar e impulsar la efectividad

de este mecanismo, todo presupuesto del estado, este derivará dicho presupuesto al Ministerio de Trabajo, por presupuesto asignados por el Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con los gobiernos regionales, el fin buscado se reflejara en el grado de satisfacción de los trabajadores, no volviendo a ser objeto de burla de empresas mal intencionadas.

Fórmula legal

El congreso de la República ha dado lo siguiente:

El Decreto Legislativo “LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR” Decreto Legislativo N° 910 LEY GENERAL DE INSPECCION DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR

Modificación del artículo:

Como se encuentra actualmente en el Decreto Legislativo N° 910

Artículo 27.2 .- La Audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes. Para la realización de la Audiencia de Conciliación debe notificarse a ambas partes, con una anticipación no menor de diez (10) días hábiles.

Como propongo se debe modificar:

*Artículo 27.2.- La Audiencia de Conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, la organización sindical, por el empleador. Para la realización de la Audiencia de Conciliación debe notificarse a ambas partes, con una anticipación no menor de diez (10) días hábiles. **Como caso excepcional se obviará el plazo de diez (10) días de notificación, si ambas partes acuden el mismo día, la misma hora y bajo las mismas circunstancias, podrán subscribir el Acta correspondiente, deberán detallar en el documento los motivos y el criterio que justifiquen el plazo de notificación, bajo responsabilidad del Conciliador encargado.***

Incorporación de nuevo inciso

Artículo 30.3

Además de la multa correspondiente, se deberá de determinar lo motivos de la inasistencia de las partes, tomando en especial consideración a la parte empleadora, la cual de oficio deberá ser derivada la conciliación frustrada como un trámite inspección, al área o entidad fiscalizadora de su competencia.

Artículo 32.3

Si en el acta de denota que los beneficios sociales pagados por parte del empleador no son equiparables al cálculo realizado por el área de liquidaciones, de oficio se correrá traslado al área o entidad fiscalizadora de su competencia, para su revisión y actuaciones respectivas, bajo responsabilidad del encargado del área conciliadora.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

La Conciliación Administrativa Laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a los obstáculos que se presentan durante el Proceso Conciliatorio, 2019

Problema	Objetivo	Supuesto	Categoría	Metodología
<p>Problema general ¿Cómo se desarrolla la problemática de la conciliación administrativa laboral, dentro de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua 2019?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1.- ¿Cómo los beneficios sociales se negocian en los procesos conciliatorios administrativos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua 2019?</p> <p>2.- ¿Cómo el plazo de ley para notificación afecta a la intención conciliatoria?</p> <p>3.- ¿Cómo se da la problemática en la conciliación administrativa laboral de la GRTPE Moquegua, respecto a la notificación insuficiente de la parte empleadora?</p>	<p>Objetivo general Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la GRTPE respecto al proceso conciliatorio, Moquegua 2019</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar la situación problemática que afronta la conciliación administrativa laboral en la GRTPE Moquegua respecto a la negociación de los beneficios sociales de los trabajadores</p> <p>Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto al plazo de notificación</p> <p>Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto la notificación insuficiente</p>	<p>La importancia de la Conciliación Administrativa Laboral respecto a los obstáculos que afectan su acción, generando la no consumación del acto conciliatorio.</p>	<p>Categoría La Conciliación Administrativa Laboral, como un instrumento auto compositivo, el cual busca la paz social y la solución de un conflicto.</p> <p>Sub categoría</p> <ul style="list-style-type: none"> - la negociación de los beneficios sociales - plazos de la conciliación - notificación insuficiente 	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Básica.</p> <p>Diseño: Teoría fundamentada.</p> <p>Método: Inductivo, fenomenológico</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Técnica: Entrevista a abogados en el tema abordado</p> <p>Instrumento: Cuestionario con preguntas abiertas</p> <p>Población: Colegio de abogados de la región Moquegua.</p> <p>Muestra intencional: Abogados Laboralistas.</p>

Anexo 2: Instrumento: entrevista con preguntas abiertas



ENTREVISTA

INSTRUMENTO OFRECIDO POR EL BACHILLER EN DERECHO:

JORGE ENRIQUE GUERRA ORDOÑEZ

UNIVERSIDAD:

ALAS PERUANAS

PROPOSITO:

OBTENCION DEL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Título:

LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO MOQUEGUA RESPECTO A LOS OBSTÁCULOS QUE SE PRESENTAN DURANTE EL PROCESO CONCILIATORIO, 2019

Fecha: ____/____/____

Nombre del entrevistado: _____

Empresa o Institución: _____

Campo de Especialización (rama del derecho): _____

Acreditado por MINJUS como Conciliador: (SI) / (NO)

OBJETIVO:

Analizar la problemática de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a los obstáculos que adolece el proceso conciliatorio, Moquegua 2019

1. **Cómo opinión personal ¿considera usted que la conciliación es un instrumento apropiado para resolver temas en materia laboral? ¿Por qué?**

2. **En su experiencia de temas laborales dentro de los procesos pre-judicial (Conciliación) ¿considera que existen obstáculos que hayan frustrado la intención de este instrumento? ¿podría mencionar alguno?**

3. De su experiencia personal ¿Qué opinión tendría usted al respecto, de un proceso conciliatorio administrativo que se vea frustrado por causas ajenas al no acuerdo de las partes intervinientes?

Objetivo 1

Analizar la situación problemática que afronta la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a la negociación de los beneficios sociales de los trabajadores.

4. En base a su experiencia ¿Considera que se ha hecho una costumbre, que los trabajadores negocien libremente de sus beneficios sociales en el proceso conciliatorio? Si su respuesta fue SI ¿a qué cree usted que se deba esta causa?

5. ¿Considera propio que los beneficios sociales sean negociados en presencia de una autoridad administrativa de trabajo, que, a pesar de tener el cargo de solo conciliador, sigue siendo un especialista en la materia el/la cual tiene la capacidad de distinguir que un pago está siendo abonado de forma parcial? ¿Por qué?

6. Como una apreciación personal ¿el principio de irrenunciabilidad de derechos mencionados en la Constitución Política, está excluida en el proceso de la conciliación administrativa laboral? ¿por qué?

Objetivo 2

Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto al plazo de notificación

7. Tomando en cuenta su experiencia. ¿Cree necesario, la imposición de plazos, ante dos sujetos que tienen toda la voluntad de conciliar?

8. Si los procesos conciliatorios tienen el fin de preservar la paz social. ¿Consideraría efectivo implementar una medida excepcional, para aquellos casos en los cuales, las partes quieran solucionar su problemática en el acto, obviando los plazos? ¿Porque?

9. Si el plazo de notificación es necesario para evitar que corra en riesgo el procedimiento (en la falta de conocimiento de alguna de las partes) ¿Qué opina de que ambas partes lo soliciten en mismo día para que pueda constar en un Acta (en los casos excepcionales), y que se les niegue?

Objetivo 3

Analizar la situación problemática que afronta la conciliación en la GRTPE Moquegua respecto la notificación insuficiente

10. En base a su experiencia. ¿Cómo los procesos conciliatorios, pueden verse afectados por la falta de notificación? y ¿Cómo afecta esto al interesado?

11. Además de los datos que pudiese recabar del interesado ¿considera usted que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, se le han proporcionado los medios idóneos para dar a conocer el domicilio real y/o anexos para una correcta notificación?

12. Como opinión personal, ¿Qué opina de que no exista una institución estatal que esté al servicio de todas las entidades del estado, como un ente encargado de notificar a nivel nacional? ¿considera esto una medida necesaria? Si su respuesta fue NO, ¿por qué? Si su respuesta fue SI explique.

FIRMA DEL ENTREVISTADO

“AGRADEZCO DE TODO CORAZON SU TIEMPO Y DEDICACION A RESOLVER ESTA ENTREVISTA LA CUAL TIENE COMO UNICO PROPOSITO ACADEMICA EN MERITO A LA OBTENCION DE MI TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO”

Anexo 3: Ficha de validación del instrumento: Juicio de expertos



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA
 1.2 Institución donde labora: UAP
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: ENTREVISTA
 1.4 Autor del instrumento: JOSÉ ENRIQUE GUERRA ORDOÑEZ
 1.5 Título de la Investigación: LA conciliación administrativa laboral en la gerencia Regional del trabajo y promoción del empleo Moquegua respecto a los obstáculos que se presentan durante el proceso conciliatorio 2019

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems																				X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																		X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																	X			
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			X	
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																			X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI ES VIABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92 % //

LUGAR Y FECHA: 14 de Junio del 2021 //

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 09645103 Teléfono 963938142

Anexo 4: Ficha de validación del instrumento: Juicio de expertos



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: CALLA COLANA GODOFREDO JORGE
- 1.2 Institución donde labora: UAP
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Entrevista
- 1.4 Autor del instrumento: JORGE ENRIQUE GUERRA ORDOÑEZ
- 1.5 Título de la Investigación: La conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua respecto a los obstáculos que se presentan durante el proceso conciliatorio, 2019

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0 5	6 10	11 15	16 20	61 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X		
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			X		
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			X		
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					X
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X	
8.COHERENCIA	Entre categorías subcategorías e ítems																		X			
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					X
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: si es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

LUGAR Y FECHA: Lima, 17 de agosto del año 2020

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 25413288 Teléfono 950909327

REFERENCIAS

Campos, T. (2017). *Conciliación en la nueva ley procesal del trabajo*.

Recuperado el 09 de mayo del año 2020 en:

<http://revistas.pucp.edu.pe>

Allison, J. (2020). *Definición de conciliación*

Recuperado el 22 de septiembre del año 2020 en:

<https://limamarc-revista.blogspot.com/2008/11/definicion-de-conciliacin.html#:~:text=CHRISTOPHER%20MOORE%20define%20conciliaci%C3%B3n%20como,voluntariamente%20su%20propio%20arreglo%20mutuamente>

Arévalo, G. (2020). *Entrevista vía telefónica*.

Realizada el 18 de noviembre del año 2020

Arias, G. (2015). *El proceso de la Investigación*

Recuperado el 21 noviembre del año 2020 en:

<http://metodologia02.blogspot.com/p/metodos-de-la-investigacion.html>

Artavia, S. y Picado V. (2011). *Notificaciones procesales*.

Recuperado el 25 de septiembre en:

https://www.masterlex.com/descargas/PuntoJuridico/2018/Julio/Capitulo_15_Notificaciones_procesales.pdf

Bernal, C. (2010). *Ejemplos de justificación teórica, práctica y metodológica*.

Recuperado el 13 de agosto del año 2020 en:

<https://www.soloejemplos.com/ejemplos-de-justificacion-teorica-practica-y-metodologica/>

Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho de trabajo.

Recuperado el 25 de noviembre en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf>

Buelvas, V. Rodríguez, U. (2017) *consejos de construccion de tesis*

Recuperado el 02 de Junio del año 2021 en:

<https://www.uvrcorrectoresdetextos.com/post/2018/11/26/consejos-para-construir-los-marcos-de-tu-tesis>

Campos, T. (2017). *Conciliación en la nueva ley procesal del trabajo.*

Recuperado el 09 de mayo del año 2020 en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792235.pdf>

Chavez, C; Rojas, A. y Arteaga I. (2014) *Linea de investigacion: teoricas y procesos curriculares.*

Recuperado el 14 de mayo del año 2021 en:

https://revistas.udenar.edu.co/index.php/duniversitaria/article/view/2192/pdf_34.

Constitucion Politica del Peru (1993) CAPITULO II

DERECHOS SOCIALES Y ECONOMICOS

D'angelo, S. (2018). *Población o universo*

Recuperado el 14 de julio del año 2020 en:

[https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/POBLACI%C3%93N%20Y%20MUESTRA%20\(Lic%20DAngelo\).pdf](https://med.unne.edu.ar/sitio/multimedia/imagenes/ckfinder/files/files/aps/POBLACI%C3%93N%20Y%20MUESTRA%20(Lic%20DAngelo).pdf)

Decreto Legislativo 910 (2001) "*Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador*"

Título III del servicio conciliatorio

Decreto Supremo N° 020-2001-TR "*Reglamento de la ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador*"

Título III del servicio de defensa del trabajador
capitulo V

Estela, R. (2019), *Método inductivo*

Recuperado el 21 de noviembre del año 2020 en:

<https://concepto.de/metodo-inductivo/#ixzz6OtuQ9F6u>

Florencia, U. (2009). *Definición de Acta*.

Recuperado el 14 de octubre en:

<https://www.definicionabc.com/derecho/acta.php>

Folberg y Taylor (1999). *La mediación es una alternativa a la violencia o el litigio*.

Recuperado el 22 de agosto del año 2020 en:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/6239%20/6278>

Gaceta Laboral, pagina libre de aportes juridicos

Recuperado conn fecha 14 de Diciembre del año 2020 en:

<http://gacetalaboral.com/beneficios-sociales-legales/>

Gago, E. (2015). *La Conciliación Laboral en el Perú*.

Recuperado el 16 de mayo del año 2020 en:

<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garcia, T. (2014). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*.

Recuperado el 22 de septiembre del año 2020 en:

http://www.univsantana.com/sociologia/El_Cuestionario.pdf

Guzmán, C. (2013). *La Conciliación: principales antecedentes y características*.

Recuperado el 22 de agosto del año 2020 en:

<https://docplayer.es/42852942-La-conciliacion-principales-antecedentes-y-caracteristicas-cesar-guzman-barron.html>

Ileana, V. (2012). *la entrevista en la investigación cualitativa, nuevas tendencias y retos*.

Recuperado el 13 de agosto del 2020 en:

http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/pdf/cualitativa/recogida_datos/recogida_entrevista.pdf

Illera, M. (2017). *Las formas alternativas de resolución de conflictos: un análisis desde el ámbito de las relaciones sociales y de los principios de la administración de justicia en Colombia*.

Recuperado el 12 de agosto del año 2020 en:

<https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/17860/TESIS%20Illera%20Santos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jennifer, C. (2016). *Los enfoques cualitativos*.

Recuperado el 21 de mayo del año 2020 en:

https://www.neumologia-pediatrica.cl/wp-content/uploads/2020/04/una_aproximacion.pdf

López, P. (2015). *La muestra*

Recuperado el 25 de agosto del 2020 en:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-0ns0276200400010_0012

Méndez, C. (2012). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*.

Recuperado el 22 de septiembre del año 2020 en:

<http://florfanysantacruz.blogspot.com/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>

Moore, C. (2003). *Definición de la conciliación*.

Recuperado el 24 de agosto del año 2020 en:

https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/4905_programa.pdf

Mujica, I. (2017). *Quien realizó la tesis: La conciliación administrativa laboral y su eficacia en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de puno*.

Recuperado el 01 de diciembre del año 2020 en:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8807/Isaias_Serruto_Mujica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Muntané, R. (2010). *Introducción a la Investigación Básica*.

Recuperado el 21 de agosto en:

<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

Nazario R. (2006). *Beneficios y motivación de los empleados*.

Recuperado el 25 de noviembre en:

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4287381.pdf>

Osorio, A. (2002 Bogotá D.C.). *Mecanismo alternativo de solución de conflictos por excelencia*.

Recuperado el 16 de noviembre del año 2020 en:

<https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-15.pdf>

Pacheco, L. (2011). *Características de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú y en el derecho comparado*.

Recuperado el 22 de octubre en:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2800/Caracteristicas_irrenunciabilidad_derechos_laborales_peru_derecho_comparado.pdf?sequence=1

Padilla, D. (2018). *La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo*.

Recuperado el 24 de noviembre del año 2020 en:

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3673/BC-TESTMP-2536.pdf?sequence=1>

Pasco, M. (2018). *El principio protector en el proceso laboral*.

Recuperado el 14 de octubre en:

https://lpderecho.pe/principios-derecho-trabajo-principio-protector/#_ftn11

Polanyi, mencionado por Piqué P. (2018). *Los conceptos de “valor” y “sociedad ruda y primitiva*.

Recuperado el 22 de septiembre en:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4795/479558722002/html/index.html>

Raffino, M. (2000). *¿qué es el trabajador?*

Recuperado el 26 de septiembre del año 2020 en:

<https://concepto.de/trabajador/>

Ramos, F. (2020). *Definición de empleador en el Diccionario Jurídico de María Laura Valletta.*

Recuperado el 25 de noviembre del año 2020 en:

<https://diccionario.leyderecho.org/empleador/>

Rodríguez M.(2018). *La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos.*

Recuperado el 02 de noviembre del año 2020 en:

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1448/1/TL_RodriguezCruzado Maria.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1448/1/TL_RodriguezCruzadoMaria.pdf)

Rodríguez, M. (2015). *Estudio de resultados de mediación en conflictos colectivos de trabajo del sector público, tramitados en el ministerio de relaciones laborales en Guayaquil periodo 2013-2014.*

Recuperado el 15 de noviembre en:

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/12212/1/TESIS%20CINTHIA%20RODRIGUEZ.pdf>

Sarmiento, N. (2019). *Reflexiones en torno a la formación y temas actuales.*

Recuperado el 22 de septiembre del año 2020 en:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/revistalidera/article/download/14759/15340/>

Universidad de Jaén (UJAEN), (2010). *teoría fundamentada*

Recuperado el 21 de noviembre del año 2020 en:

http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/teoria_fundamentada.html

Wikipedia, enciclopedia libre virtual

Recuperado el 22 de Marzo del año 2021 en:

<https://es.wikipedia.org/wiki/Empleador#:~:text=Empleador%20es%2C%20en%20un%20contrato,denomina%20%C2%ABtrabajador%C2%BB%20o%20empleado.>

Zegarra, J. (1999). *Análisis y Comentarios a la Conciliación Extrajudicial*

Recuperado 21 de mayo del año 2020 en:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/6242/6280/>