



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



PROBLEMÁTICA DE LAS CONCILIACIONES
ADMINISTRATIVAS LABORALES TRAMITADAS EN LA
DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL
EMPLEO, PUNO 2021-2022

TESIS

PRESENTADA POR:

COSSETTE ALEJANDRA CALATAYUD APAZA

GILMAR ELVIS SANIZO PALOMINO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

PROBLEMÁTICA DE LAS CONCILIACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES TRAMITADAS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL

AUTOR

**COSSETTE ALEJANDRA - GILMAR EL CA
LATAYUD APAZA - SANIZO PALOMINO**

RECUENTO DE PALABRAS

20055 Words

RECUENTO DE CARACTERES

109462 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

118 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 30, 2024 8:04 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 30, 2024 8:06 AM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 12% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)

Universidad
Nacional
del Altiplano



Escaneado digitalmente por COPIA
PORES con el sistema FAL
2014546173.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2024-01-30 13:47:58 -0500



Firmado digitalmente por:
CENTENO ZAVALLA Eva Marina
FIR 3112802 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 2024/01/30 09:41:01 -0500

Resumen



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres por su constante apoyo, paciencia y cariño durante todos mis años de vida. Gracias por inspirarme a lograr cada meta propuesta, por insistir en alcanzarlas cuando el camino se veía escabroso; agradecer también a mi hermano por las risas, aliento constante, y finalmente, a mi pareja por ser mi compañera de vida y apoyarme en este camino de desarrollo personal y profesional, sin todos ellos este producto no hubiera visto la luz.

Gilmar Elvis Sanizo Palomino



DEDICATORIA

Este trabajo es fruto de mi esfuerzo y dedicación, ya que se lo dedico con mucho amor a mi papi y a mi mami, porque ellos sembraron en mi la semilla de la curiosidad, amor, sentido de responsabilidad, el deseo de ser mejor cada día, sin dejar de soñar en un futuro mejor; a mi hermana por siempre brindarme su cariño y apoyo y en especial a mi pareja que acompaña mi camino, es mi apoyo constante y quien me motiva a alcanzar mis metas; sin todo ellos no sería posible la realización de este trabajo.

Cossette Alejandra Calatayud Apaza



AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar nuestros más sinceros agradecimientos a todas las personas que han contribuido en la realización de esta tesis.

En primer lugar, a la Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, por nuestra formación profesional.

Agradecer a nuestro Director de Tesis, Dr. José Asdrúbal Coya Ponce, por su orientación, paciencia y apoyo constante a lo largo de todo el proceso de investigación. Sus valiosas sugerencias y comentarios han sido fundamentales para lograr los objetivos propuestos.

También queremos agradecer a aquellas personas que colaboraron en el desarrollo del presente trabajo y las entrevistas realizadas, lo que ha permitido obtener datos valiosos para el desarrollo de esta investigación.

Gilmar Elvis Sanizo Palomino
Cossette Alejandra Calatayud Apaza



ÍNDICE DE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE DE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ANEXOS

RESUMEN 13

ABSTRACT..... 14

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO II

REVISIÓN LITERARIA

2.1. EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO.....16

2.1.1. Organización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.....16

2.1.1.1. Despacho ministerial.....16

2.1.1.2. Despacho viceministerial de trabajo.....16

2.1.1.3. Despacho viceministerial de promoción del empleo y
capacitación laboral.....17

2.1.1.4. Secretaría general.....17

2.1.1.5. Oficina de seguridad y defensa nacional.....17

2.1.1.6. Oficina de atención al ciudadano y gestión de documentos....18

2.1.1.7. Comisiones consultivas.....18

2.1.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Puno.....18



2.2.	LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL.....	19
2.2.1	Aspectos Generales de la Conciliación.....	19
2.2.1.1.	Materias conciliables y no conciliables.....	21
2.2.1.2.	La conclusión del proceso conciliatorio.....	22
2.2.1.3.	El acta de conciliación.....	23
2.2.1.4.	Los principios de la conciliación.....	25
2.2.1.4.1.	Principio de veracidad y legalidad.....	25
2.2.1.4.2.	Principio de buena fe.....	26
2.2.1.4.3.	Principio de equidad.....	26
2.2.1.4.4.	Principio de confidencialidad.....	26
2.2.1.4.5.	Principio de neutralidad.....	27
2.2.1.4.6.	Principio de imparcialidad.....	27
2.2.1.4.7.	Principio de celeridad.....	27
2.2.1.4.8.	Principio de economía.....	28
2.2.1.5.	Los elementos de la conciliación.....	28
2.2.1.6.	Las características de la conciliación.....	28
2.2.1.6.1.	Voluntariedad.....	28
2.2.1.6.2.	Especialidad.....	29
2.2.1.6.3.	Bajo costo.....	29
2.2.1.6.4.	Consensual.....	30
2.2.1.6.5.	Privado.....	30
2.2.2.	La conciliación laboral propiamente dicha.....	30
2.2.2.1.	Los requisitos de la “Conciliación Administrativa Laboral”...	31
2.2.2.2.	La importancia del principio de irrenunciabilidad de derechos.....	32



2.2.2.3. El proceso de conciliación judicial en materia laboral.....	33
2.2.2.4. La “Conciliación Administrativa Laboral”.....	35
2.2.2.5. La importancia de las “Conciliaciones Administrativas Laborales”.....	36
2.2.2.6. Los principales problemas de la “Conciliación Administrativa Laboral”.....	37

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. HIPÓTESIS DEL TRABAJO.....	40
3.2. INTERROGANTES.....	40
3.2.1. Interrogante general.....	40
3.2.2. Interrogantes específicas.....	40
3.3. OBJETIVOS.....	41
3.3.1 Objetivo general.....	41
3.3.2. Objetivos específicos.....	41
3.4. ÁMBITO DEL ESTUDIO.....	42
3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.5.1 La población.....	42
3.5.2. La muestra.....	42
3.5.3. La unidad de estudio.....	42
3.6. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	43

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. INSTRUMENTOS APLICADOS.....	45
4.2. RESULTADOS.....	47



4.2.1. Analizar si los procesos de “Conciliación Administrativa Laboral” a los que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo”, Puno 2021-2022.....	47
4.2.2. Analizar si el procedimiento de “Conciliación Administrativa Laboral” llega a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo”, Puno 2021-2022.....	54
4.2.3. Determinar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo N° 910 en los procesos de “Conciliación Administrativa Laboral” desarrollados en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo”, Puno 2021-2022.....	61
4.2.4. Determinar cuáles son los problemas principales que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” tramitadas en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo”, Puno 2021-2022.....	67
4.3. DISCUSIÓN.....	71
4.3.1. Discusión del primer objetivo específico.....	71
4.3.2. Discusión del segundo objetivo específico.....	72
4.3.3. Discusión del tercer objetivo específico.....	73
4.3.4. Discusión del objetivo general.....	74
V. CONCLUSIONES.....	77
VI. RECOMENDACIONES.....	78
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	80
ANEXOS.....	82



ÁREA: CIENCIAS SOCIALES

LINEA: DERECHO

SUBLÍNEA: DERECHO ADMINISTRATIVO

TEMA: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 31 de enero de 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Tabla balance de efectividad.....	39
Tabla 2 Pregunta N° 1: Respuestas.....	47
Tabla 3 Pregunta N° 2: Respuestas.....	49
Tabla 4 Pregunta N° 3: Respuestas.....	54
Tabla 5 Pregunta N° 4: Respuestas.....	56
Tabla 6 Pregunta N° 5: Respuestas.....	62
Tabla 7 Pregunta N° 6: Respuestas.....	65
Tabla 8 Pregunta N° 7: Respuestas.....	67
Tabla 9 Pregunta N° 8: Respuestas.....	69



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Propuesta de directiva interna.....	82
ANEXO 2 Guía de entrevistas.....	88
ANEXO 3 Matriz de consistencia.....	91
ANEXO 4 Lista de expedientes	94
ANEXO 5 Lista de entrevistados.....	95
ANEXO 6 Ficha documental para análisis de doctrina.....	96
ANEXO 7 Ficha documental para análisis de legislación.....	98
ANEXO 8 Aplicación de entrevistas.....	100
ANEXO 9 Declaración jurada de autenticidad de tesis.....	115
ANEXO 10 Autorización para el depósito de tesis.....	117



RESUMEN

La presente investigación, cuenta con el objetivo general determinar cuáles son los problemas principales que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” tramitadas en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo” de Puno, 2021-2022. Y con los siguientes objetivos específicos: 1) Analizar si los procesos de “Conciliación Administrativa Laboral” a los que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo” de Puno, 2021-2022. 2) Analizar si el procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral llega a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022. 3) Determinar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo N° 910 en los procesos de Conciliación Administrativa Laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022. En tal sentido, se concluyó que los principales problemas que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022, son: la cultura adversarial por parte de los abogados, la falta de capacitación de los conciliadores que laboran o laboraron dentro de la Institución materia de estudio y por último la poca cultura conciliativa que se evidencia con la inasistencia de las partes. La elaboración de la tesis es de tipo cualitativo, abordando el problema de manera documental, y, obteniendo datos de tipo descriptivo; del mismo modo contará con la realización de entrevistas, además del análisis de expedientes conciliatorios, siendo esta investigación de tipo no experimental.

Palabras clave: Administrativa, Conciliación, Derecho Laboral, Efectividad, Trabajo.



ABSTRACT

The general objective of this investigation is to determine the main problems that arise in the administrative labor conciliations processed in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion, Puno 2021-2022. And with the specific objectives: 1) Analyze whether the Administrative Labor Conciliation processes that the parties undergo to resolve their conflict are effective, in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Puno, 2021-2022. 2) Analyze whether the Administrative Labor Conciliation procedure resolves the conflicts of the parties involved, in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Puno, 2021-2022. 3) Determine if there is any violation of Legislative Decree No. 910 in the Administrative Labor Conciliation processes developed in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Puno, 2021-2022. In this sense, it was concluded that the main problems that arise in the administrative labor conciliations processed in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Puno, 2021-2022, are: the adversarial culture on the part of the lawyers, the lack of training of the conciliators who work or worked within the Institution under study and finally the little conciliatory culture that is evident with the non-attendance of the parties. The preparation of the thesis is qualitative, addressing the problem in a documentary manner, and obtaining descriptive data; Likewise, it will include interviews, in addition to the analysis of conciliation files, this research being non-experimental.

Keywords: Administrative, Conciliation, Labor Law, Effectiveness, Work.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca estudiar si la Conciliación Administrativa Laboral viene siendo efectiva en cuanto a su aplicación y objetivos conforme a lo estipulado en el Decreto Legislativo N° 910 en concordancia con el Decreto Supremo N° 020-2001-TR, dado que, las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo son los entes encargados de que este procedimiento conciliatorio sirva para darle soluciones rápidas y efectivas a las partes que presentan conflictos de índole laboral.

Del desarrollo de la presente investigación se planteó la siguiente interrogante general: ¿Cuáles son los problemas principales que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” tramitadas en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”, 2021-2022? Para poder desarrollar la pregunta en mención, el trabajo fue realizado conforme a la siguiente estructura: Consta de un total de siete capítulos, en el primero de ellos se establece la introducción, en el segundo se desarrolla la revisión literaria, en el tercer capítulo se precisará los materiales y métodos de la investigación, en el cuarto capítulo se abordará los resultados y la discusión de los mismos, en quinto capítulo implica las conclusiones, en el sexto capítulo se incluirá las recomendaciones a las que se terminó arribando en el desarrollo de la presente investigación. Y, por último, el séptimo capítulo abarcará las referencias.



CAPÍTULO II

REVISIÓN LITERARIA

2.1. EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Mediante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se busca promover un empleo el cual sea decente y a su vez productivo, respetando el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores y de la población en general. Adicional a ello, se busca mejorar las competencias laborales a fin de aumentar la empleabilidad de la población que cuenta con edad para poder trabajar, teniendo un énfasis especial en la población juvenil y poblaciones vulnerables, ello conforme la demanda del mercado y las perspectivas del desarrollo económico del Estado.

2.1.1. Organización del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

2.1.1.1. Despacho Ministerial:

La misma esta dirigida por el ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual llega a ser la más alta autoridad tanto política como administrativa respecto a los sectores de trabajo y de promoción del empleo. El ministro en mención se va a encargar de orientar, determinar, coordinar, formular, ejecutar, dirigir, supervisar y evaluar tanto las políticas nacionales como sectoriales.

2.1.1.2. Despacho Viceministerial de Trabajo

El Viceministerio de Trabajo es la autoridad inmediata al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo referente a los asuntos de trabajo, por tanto, las materias que se encuentran bajo su responsabilidad son las siguientes: Materias sociolaborales, los derechos fundamentales



referentes al ámbito laboral, las relaciones de trabajo; por otro lado, la seguridad y la salud en el trabajo, la seguridad social y finalmente la inspección del trabajo y migración laboral.

2.1.1.3. Despacho Viceministerial de Promoción del Empleo y

Capacitación Laboral:

El cual se va a encontrar dirigido por el Viceministro de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral, siendo de esta manera la autoridad inmediata encargada de los asuntos relacionados con la promoción del empleo, tales como la política de promoción y empleo, la formación profesional y capacitación para el trabajo, la intermediación laboral, la normalización, la reconversión laboral y la certificación de competencias laborales.

2.1.1.4. Secretaría General:

Forma parte de la alta dirección, siendo el órgano encargado de asistir y asesorar al Ministro en aquellos asuntos referentes a los sistemas en la administración del Ministerio, pudiendo asumir mediante una delegación expresa del Titular de la Entidad, en aquellas medidas que no sean restrictivas en su función de Ministro de Estado. Por otro lado, la Secretaría General también actúa como línea de comunicación entre los órganos de asesoramiento y apoyo con la Alta Dirección.

2.1.1.5. Oficina de Seguridad y Defensa Nacional:

Es un cuerpo orgánico, que está supeditado a la Secretaria General, la cual se va a encargar de las coordinaciones, planificación, supervisión y la ejecución de las directrices de seguridad y defensa nacional.



2.1.1.6. Oficina de atención al ciudadano y gestión de documentos:

Es una única orgánica, la cual al igual que la Oficina de Seguridad y Defensa Nacional también depende de la Secretaria General, la cual está encargada de organización, planteamiento, formulación, ejecución, conducción y evaluación de los procesos de gestión documental; además del acceso a la información y orientación al ciudadano en el ámbito de su competencia.

2.1.1.7. Comisiones Consultivas:

Existen dos comisiones consultivas, siendo estas: la Comisión Consultiva en materia de Trabajo y la Comisión Consultiva en materia de Promoción del Empleo. Las cuales están encargadas de brindar un asesoramiento o emisión de una opinión respecto de aquellos asuntos solicitados por la Alta Dirección, consecuentemente, estará conformado por un equipo colegiado de expertos en la materia, o en su defecto que se encuentren vinculados a ella.

2.1.2. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo en Puno

En el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo en Puno se llega a resaltar la labor del Servicio de Orientación Vocacional e Información Ocupacional-SOVIO, siendo este un servicio, el cual busca promover que los jóvenes logren sus metas de formación y empleo como parte de su proyecto de vida.

Por otro lado, es importante detallar que, mediante el **Convenio Específico de colaboración interinstitucional entre el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Puno**; el cual fue establecido



en fecha 2 de noviembre del año 2020, teniendo como objetivo general promover el empleo y las políticas laborales en la región de Puno, y como objetivos específicos los siguientes:

- Promover la formalización del empleo en la región.
- Promover la creación de oportunidades de empleo digno y productivo.
- Promover el desarrollo de recursos humanos y habilidades en la región.
- Promover el cumplimiento de los derechos y normas laborales.
- Promover el cumplimiento de los derechos y normas laborales.
- Promover la prevención y resolución de conflictos laborales.
- Impulsa la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, el presente acuerdo, llega a establecer la creación de un Comité Técnico, compuesto por los representantes de ambas instituciones, con la finalidad de supervisar la implementación del acuerdo y el logro de sus objetivos.

2.2. LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL

2.2.1. Aspectos generales de la Conciliación

La conciliación es definida por Galarreta (2012) como un medio alternativo para resolver un conflicto llegando a establecer un arreglo entre dos o más personas, con la ayuda de la participación de manera activa de un tercero que es denominado como conciliador; bajo este mismo contexto Guzmán (1999) precisa que el conciliador es un facilitador de la comunicación de las partes, el cual no llega a establecer una función de juez, ni tampoco de árbitro. Dentro del ámbito nacional la conciliación se encuentra regulada por la Ley de Conciliación, Ley N° 26872, el cual llega a definir a la conciliación como la institución mediante la cual se llega a constituir como un mecanismo alternativo a fin de solucionar un



conflicto, siendo este el motivo por el cual las partes llegan a acudir a un Centro de Conciliación Extrajudicial. El artículo en mención también establece que, esta puede darse de manera presencial o mediante los medios electrónicos u otros que cuenten con una naturaleza similar.

Es importante precisar, que no todos los conflictos y materias van a poder ser conciliables, en tal sentido, la Ley N° 26872 mediante su Artículo 7°, llega a precisar que las materias conciliables van a ser aquellas pretensiones que sean determinadas o determinables, la cuales versen sobre derechos que puedan disponer las partes, en tal sentido van a existir materias conciliables en materia de familia, en materia laboral, materia civil, en Contrataciones con el Estado.

Por otro lado, es importante recalcar que la confidencialidad de la audiencia de conciliación va a estar reconocida mediante el Artículo 8° de la presente ley, en tal sentido las partes que participen de la audiencia de conciliación deberán de tener total reserva de lo que se actuó en la misma, por lo que aquellos puntos que se llegó a sostener en la audiencia de conciliación van a carecer de valor probatorio. Esta regla va a poder ser exceptuada cuando se lleguen a conocer hechos, los cuales puedan conducir a establecer indicios razonables de la comisión ya sea de una falta o de un delito; por lo que, si se diera estos casos, el conciliador extrajudicial va a tener el deber de poner en conocimiento al Ministerio Público, los hechos que fueron mencionados, con lo cual finalizará su actuación para efectos legales.

La audiencia de conciliación va a ser única, la misma se deberá realizar en el Centro de Conciliación Extrajudicial, mismo que deberá encontrarse autorizado y deberá tener la presencia tanto del conciliador como de las partes, de manera



excepcional el Ministerio de Justicia y de Derechos Humanos va a poder autorizar la realización de la audiencia de conciliación en un lugar diferente del mencionado. Es importante recalcar también, que la audiencia de conciliación se podrá realizar mediante medios electrónicos u otros que contengan algún tipo de naturaleza similar, los cuales lleguen a garantizar la identificación y la comunicación de las partes; la programación de la audiencia se podrá realizar hasta en un plazo de treinta (30) días calendario, los cuales se contarán a partir de la primera sesión que se realice, sin embargo, es factible que el plazo pueda ser prorrogado siempre y cuando exista acuerdo entre las partes. Cabe recalcar que, el conciliador va a contar con un total de tres días hábiles para que pueda cursar las invitaciones a las partes a fin de realizar la audiencia de conciliación, el plazo para que se realice la presente audiencia no podrá ser mayor a diez (10) días hábiles, los cuales van a contarse a partir del día siguiente de cursadas las invitaciones; en aquellos casos en los que una de las partes no asista a la audiencia, el conciliador deberá designar nueva fecha.

2.2.1.1. Materias conciliables y no conciliables

En concordancia con el Decreto Supremo N° 014-2008-JUS, el cual establece mediante su Artículo 9° los supuestos y materias no conciliables correspondientes a la conciliación, por lo que se especifica que la conciliación no va a proceder cuando se produzcan los siguientes supuestos:

- Cuando no se conozca el domicilio de quien se pretende que sea invitado.
- Cuando la parte contraparte se encuentre viviendo en el extranjero,



a excepción que el apoderado cuente con poder expreso para poder formar parte de la conciliación.

- Cuando se haga referencia a derechos y bienes que corresponden a incapaces.
- Cuando se llegue a establecer procesos precautorios.
- En los procesos donde se establezca garantías constitucionales.
- En los procesos referentes a la anulabilidad, nulidad e ineficacia del acto jurídico.
- Cuando se haga referencia a la petición de herencia, en los casos en los que se inicie la demanda incluyendo la solicitud de petición de proclamación de heredero.
- En aquellos casos que abarque violencia intrafamiliar.
- Cuando se trate de casos de desalojo, los cuales se encuentran previstos mediante el Decreto Legislativo N° 1177 y mediante la Ley N° 28364.

Por otro lado, el Artículo 7° del Decreto Supremo N° 014-2008-JUS establece que, las materias conciliables permitirían poder fijar diferentes pretensiones, las cuales van a encontrarse inicialmente previstas en la solicitud; del mismo modo, será importante que, el acta de conciliación contenga las obligaciones correspondientes a las pretensiones que son materia de controversia, las cuales podrán ser aceptadas por las partes.

2.2.1.2. La conclusión del proceso conciliatorio.

El proceso conciliatorio concluirá bajo los siguientes escenarios:



- Un acuerdo total de los interesados.
- Un acuerdo parcial de los interesados.
- La falta de acuerdo de los interesados.
- La inasistencia de una de los intervinientes en un total de dos sesiones.
- La inasistencia de ambos intervinientes en una sesión.
- Que el conciliador establezca una decisión debidamente motivada en audiencia efectiva, debido a la existencia de una violación a los principios de la conciliación

2.2.1.3. El acta de conciliación

El acta de conciliación es definida por la Ley N° 26872 como “aquel documento donde se expresa la manifestación de voluntad entre las partes, la validez de este se encontrará condicionada a la observancia de las formalidades con las que debe contar”. En tal sentido se hace referencia a la fecha y el lugar donde suscriba dicha acta; plasmándose los nombres, la identificación y el domicilio de los intervinientes; los datos del conciliador; la descripción de las controversias; y por último debe establecerse el acuerdo conciliatorio, ya sea este de manera total o parcial, por lo cual se debe precisar los derechos, los deberes y las obligaciones, o en su defecto, se debe precisar además si es que existiera una falta de acuerdo o la inasistencia de las partes en la audiencia. Bajo este mismo contexto Mendoza (2016) precisa que “el acta de conciliación es aquel documento, el cual expresa la voluntad que tienen las partes, y que podrá ser manifestada de manera directa en aquellos casos en los que, acudan a



la audiencia de conciliación, en la que podrán llegar a un acuerdo conciliatorio (ya sea total o parcial) o por el contrario, no van a llegar a ningún acuerdo; o también van a poder manifestar su voluntad de forma indirecta en aquellos casos en los que, no acudan a una o dos sesiones a las cuales fueron invitadas, por lo que la audiencia de conciliación tendrá que concluir con la falta de acuerdo entre las partes debido a la inasistencia de una o de ambas partes”.

Con base en lo mencionado, Pareja y Pareja (2021) sostienen que “el acta de conciliación es un elemento fundamental para un correcto y válido resultado de un proceso conciliatorio, además que la importancia del mismo va a implicar todos aquellos efectos posteriores del acuerdo plasmado que fue aceptado por las partes, es por ello que el acta de conciliación tendrá que ser clara, siguiendo con todas las formalidades exigidas por ley, por lo que, si llega a existir por ejemplo, un caso donde falte la firma del conciliador, o en aquellos casos en donde se advierta que, un acuerdo pueda ser inválido o ilícito, no va a poder ser reconocido como válido, es entonces que se tendrá que proceder con la anulación de dicho acuerdo”.

En síntesis, el acta de conciliación puede contener lo siguiente: Un acuerdo total de los interesados, un acuerdo parcial de los interesados, una falta de acuerdo de los interesados, la inasistencia de uno de los intervinientes a dos sesiones; la inasistencia de ambos intervinientes a una sesión y una decisión motivada. En los casos en que exista un acuerdo total o parcial, se va a llegar a constituir un título ejecutivo, por lo que, si se llegara a presentar algún incumplimiento de las obligaciones que fueron



asumidas en la audiencia de conciliación la cual se encuentra dentro del acta de conciliación; la parte afectada va a poder establecer una demanda mediante la vía judicial a través de un proceso único de ejecución, con la finalidad de que se cumpla con el acuerdo. En tal sentido, el acta de conciliación tiene carácter de cosa juzgada, el cual es de obligatorio cumplimiento para las partes, por lo cual tiene cierta similitud a una sentencia judicial firme.

2.2.1.4. Los principios de la conciliación

Mediante la Ley N° 26872, se llega a establecer los principios que recaen sobre la conciliación, siendo que bajo este contexto La Rosa (1999) precisa los mismos de la siguiente manera:

2.2.1.4.1. Principio de veracidad y legalidad:

La veracidad hace referencia a una garantía, la cual será primordial que sea cumplida tanto por las partes, pero de igual manera también por conciliador; pues va a implicar que todo lo que se hable o mencione en la audiencia de conciliación este acorde a lo que realmente sucedió, de acuerdo con la verdad y realidad; por otro lado, la legalidad va a implicar que el acuerdo que puedan llegar las partes se encuentren en concordancia con lo establecido por el ordenamiento jurídico, por lo que la legalidad va a asegurar que el conciliador garantice que los acuerdos que se establezcan entre las partes se encuentren acorde al cumplimiento del ordenamiento jurídico.

2.2.1.4.2. Principio de buena fe:

El presente principio va a establecer el comportamiento adecuado de las partes, por lo que las mismas deberán de actuar con honestidad y lealtad. Además de ello, que el conciliador junto con el Centro de Conciliación brinde una información correcta y transparente hacía sus clientes. Respecto al presente principio, el Decreto Supremo N° 014-2008-JUS precisa que en aquellos casos en los que el conciliador tenga algún tipo de duda respecto a la viabilidad del acuerdo en el que lleguen las partes, tendrá el deber de recomendar a estas que será importante el apoyo en expertos respecto a una determinada materia antes de finalizar el acuerdo.

2.2.1.4.3. Principio de equidad:

El principio de equidad engloba fundamentalmente el punto de vista de las partes, esto debido a que los acuerdos conciliatorios son el resultado de las negociaciones a las cuales arriban estas, pero cabe precisar que dichos acuerdos deben estar supeditadas también al punto de vista del conciliador; en tal sentido, este último deberá analizar las propuestas realizadas, sobre todo aquellas que resulten perjudiciales o inequitativas para una de las partes.

2.2.1.4.4. Principio de confidencialidad:

El presente principio va a abarcar un contraste resaltante en comparación a lo desarrollado en un proceso judicial, esto debido a que en un proceso de conciliación los actos que se realicen deben estar de manera primordial bajo la privacidad, con la finalidad de que el diálogo y las posturas que se realicen en la audiencia de conciliación sean en torno a la



sinceridad y franqueza entre las partes, pudiendo intercambiar sus opiniones de formas abierta y veras.

2.2.1.4.5. Principio de neutralidad:

Con similitud del principio anterior, el principio de neutralidad busca garantizar la seguridad y justicia de la audiencia de conciliación, por lo que la neutralidad permite que no exista alguna clase de vínculo con alguna de las partes, o viceversa; ello con la finalidad que no exista ningún tipo de conflicto de interese, los cuales puedan llegar a surgir a raíz de dicha situación. Por lo que en aquellos casos en los que, el conciliador cuente con algún tipo de vínculo con una o con ambas partes, deberá de abstenerse en formar parte del proceso a fin de que la neutralidad del mismo no se vea comprometida.

2.2.1.4.6. Principio de imparcialidad:

El presente principio se encuentra ligado con el de neutralidad, en tal sentido se le exigirá al conciliador que cuente con una postura neutra mientras se desarrolle la audiencia de conciliación; con este se busca que las partes puedan obtener un trato igualitario e imparcial. Es importante recalcar que el presente principio no llega a privar que el conciliador cuente con una opinión particular respecto a las pretensiones de las partes en la audiencia de conciliación.

2.2.1.4.7. Principio de celeridad:

Con esta se prevé que la conciliación se realice de manera rápida y efectiva a fin de solucionar un conflicto, por lo que se prima la participación activa de las partes, en la que será importante que se dé el



mayor número de participación de estas en el menor número de actos posibles.

2.2.1.4.8. Principio de economía:

Con el presente principio se busca que se establezca un ahorro de tiempo, costos y/o esfuerzos. Sin embargo, es fundamental tener presente que tanto las partes como el conciliador lleguen a dedicar su tiempo y su mayor esfuerzo posible para llegar a solucionar un determinado conflicto.

2.2.1.5. Los elementos de la conciliación

La conciliación va a estar conformada con dos elementos, los cuales son:

- **Elemento objetivo:** Hace referencia al conflicto de manera específica al cual se va a pretender solucionar dentro de la conciliación.
- **Elemento subjetivo:** Contreras (2010) sostiene que el elemento subjetivo, el cual es parte de la conciliación, aborda tanto los intereses y como a su vez a las personas que van a formar parte de la conciliación, e implícitamente encontramos al conciliador.

2.2.1.6. Las características de la conciliación

García y Ocaña (2023) llegan a establecer las siguientes características:

2.2.1.6.1. Voluntariedad:

Puesto que las partes van a contar con la libertad de poder decidir si llegan o no a un acuerdo dentro del proceso conciliatorio, esta decisión



va a ser únicamente y de manera exclusiva de ambas partes, por lo cual deben contar con la responsabilidad adecuada al momento de llegar a los acuerdos, es bajo este contexto que las partes van a poder establecer una negociación (ello con la ayuda del conciliador). Siendo ello una de las principales diferencias respecto al proceso judicial, pues la conciliación va a implicar que se establezca un diálogo y una posible solución voluntaria; mientras que en el proceso judicial no existe un margen de negociación, pues las decisiones son establecidas por el juez, por lo que en estos procesos va a existir un vencedor y un vencido.

2.2.1.6.2. Especialidad:

Puesto que la conciliación busca asegurar el conocimiento especializado del conciliador, en tal sentido, a nivel nacional se ha llegado a establecer un curso básico a fin de poder llegar a ser conciliador extrajudicial, lo cual se podrá corroborar con el respectivo registro; adicional a ello, en los casos referentes a temas de familia, será obligatorio contar con una especialización, por lo que si no se cuenta con la misma no se podrá ejercer como conciliador en temas relacionados con esta materia.

2.2.1.6.3. Bajo costo:

Puesto que a comparación con el proceso judicial, la conciliación extrajudicial va a implicar un ahorro de tiempo y dinero, además de ello es importante recalcar que, su tratamiento no va a implicar la presencia de un abogado, por lo que es importante recalcar que el conciliador tendrá la responsabilidad de explicar a las partes las consecuencias legales que puedan producir los posibles acuerdos (lo cual no significa que esté



actuando como un abogado), a fin de resguardar un acuerdo en donde ambas partes puedan conocer los términos y efectos de dichos acuerdos.

Con base a lo mencionado es importante recalcar además que el “Ministerio de Justicia y Derechos Humanos” – MINJUSDH, va a ofrecer la conciliación gratuita para los ciudadanos de escasos recursos, a fin de que se pueda garantizar de esta manera el acceso a una justicia alternativa en favor de la sociedad.

2.2.1.6.4. Consensual:

Ormachea (1999) precisa que dentro de las características de las conciliaciones se van a encontrar la consensual la cual implica que, las partes puedan llegar a un acuerdo de manera libre a fin de que consigan una solución a su conflicto mediante un acuerdo.

2.2.1.6.5. Privado:

Esta consiste en que dentro de la audiencia de conciliación se encuentren únicamente las partes con la finalidad de que estas puedan manifestar su opinión de manera libre, lo cual va a estar relacionada con el principio de confidencialidad.

2.2.2. La conciliación laboral propiamente dicha

“El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo” precisa que, la “Conciliación Administrativa Laboral” es un instrumento mediante el cual los conflictos se solucionarían a través de un tercero, denominado como conciliador, teniéndose como finalidad el poder arribar a una solución armoniosa entre el trabajador y el empleador, para que de esta manera se ponga fin a un reclamo de naturaleza laboral.



Por otro lado, es importante precisar que la “Conciliación Administrativa Laboral” va a poder ser solicitada por un trabajador, un ex trabajador, la organización sindical, el mismo empleador, o también por ambas partes. En tal sentido, para que se realice la conciliación es fundamental que el usuario (quien es la persona que desea llevar un proceso conciliatorio) se apersona a las oficinas de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador de la “Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo” de su localidad, para que de esta manera se pueda solicitar y posteriormente se lleve a cabo una audiencia de conciliación, existiendo para ello una previa evaluación del conciliador adscrito a los servicios, brindando para ello de manera clara los datos personales y la dirección de la parte quien solicita la audiencia de conciliación, así como también de quien será la otra parte invitada a conciliar, para lo cual se deberá de adjuntar los documentos pertinentes.

2.2.2.1. Los requisitos de la Conciliación Administrativa Laboral

La página del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo establece que, la solicitud de conciliación debe encontrarse acompañada de los siguientes requisitos:

- Una copia simple del DNI de la parte solicitante, o de ser el caso del representante legal del empleador o de las organizaciones sindicales.
- El documento pertinente que acredite la representación del empleador o de ser el caso de la organización sindical.
- La hoja de cálculo correspondiente a los beneficios sociales.



- Copias simples de aquellos documentos, los cuales puedan estar relacionados con el conflicto.
- Copias simples de la solicitud y los anexos.

2.2.2.2. La importancia del principio de irrenunciabilidad de derechos:

Gabo (2016) sostiene que “el principio de irrenunciabilidad de derechos respecto a la conciliación en materia laboral es el límite objetivo justamente sobre las materias conciliables, y en consecuencia el límite para la validez de determinados acuerdos conciliatorios”. El presente principio se encuentra establecido en nuestra Carta Magna, y está referida a la proscripción de aquellos actos de disposición del beneficiario de un derecho laboral los cuales abarcan sobre los derechos que se originan en normas imperativas.

Al respecto, es importante señalar que según el autor en mención, citando a Neves, se establece que van a existir un total de tres cuestionamientos los cuales deben ser analizados y debatidos: el primero de ellos, hace referencia a que si los derechos de los trabajadores son irrenunciables o también los derechos de las organizaciones sindicales, y eventualmente, algunos derechos correspondientes al empleador (siendo este un ámbito subjetivo), y que es lo que sucede en aquellos derechos que se originan de los convenios colectivos de los contratos laborales (siendo este un ámbito objetivo); desde y hasta que momento un derecho puede ser irrenunciable. Respecto a estas cuestiones planteadas, se establece que los derechos irrenunciables del empleador se encuentran vinculados con el



poder de dirección; y concerniente a la temporalidad de los derechos, se establece que la irrenunciabilidad del derecho se produce mediante la Constitución conforme al derecho en materia laboral, aunque no se haya adquirido su disfrute y se hubiera extinguido la mencionada relación sin hacerlo efectivo.

2.2.2.3. El proceso de conciliación judicial en materia laboral.

Mediante la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 se establece que la conciliación va a poder integrar el proceso, una vez recibida la contestación de la demanda, por lo cual es importante que exista una citación a las partes a la audiencia de conciliación, la que deberá ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

De la misma manera, el mismo cuerpo normativo, también precia mediante el Artículo 30° que el proceso laboral va a poder concluir de manera especial mediante la conciliación, la que podrá darse en cualquier estado en el que se encuentre el proceso laboral, hasta antes que se establezca la notificación de sentencia que cobre el valor de cosa juzgada. Este mismo artículo establece la potestad a que el juez pueda invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que la participación de estas implique un prejuzgamiento, así como también que lo manifestado por las partes se considere como una declaración.

Todos aquellos acuerdos conciliatorios van a poder darse de manera independiente a que exista o no un proceso en trámite. Al respecto,



el Artículo 43° de la Ley N° 29497 establece que la audiencia de conciliación se realizara de la siguiente manera:

- La audiencia de conciliación va a comenzar con la acreditación de las partes o la de sus apoderados y/o abogados. En aquellos casos en los que el demandante no asista, el demandado contara con la facultad de contestar la demanda; y en aquellos casos en los que el demandado no asista, va a incurrir automáticamente en rebeldía sin que sea necesario que se dé una declaración expresa. Del mismo modo, se incurrirá también en rebeldía aun cuando habiéndose hecho acto de presencia en la audiencia, no llegará a contestar la demanda o el representante facultado legalmente o el poderdatario no cuenta con los poderes necesarios para poder conciliar. En el caso, en los que ninguna de las partes asista, el juez va a tener la posibilidad de declarar la conclusión del proceso, siempre y cuando dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes, hubiese solicitado una nueva fecha para audiencia.
- Una vez en que se acredite la participación de las partes, el juez va a invitar a las partes a conciliar, y va a contar con una participación para que se puedan solucionar sus controversias. Las partes van a contar con la potestad de prolongar la conciliación, incluso continuar los días siguientes, cuantas veces fuese necesario, por un tiempo no mayor de un mes. En aquellos casos, en los que las partes lleguen a acordar una solución ya sea total o parcial de su conflicto, el juez en el acto va a tener que aprobar lo acordado conteniendo efecto de cosa juzgada; de la misma manera va a poder ordenar el



cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes, o en su defecto en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

- En aquellos casos que exista un acuerdo parcial, o que no exista acuerdo, el juez deberá de precisar las pretensiones que son materia de juicio; para que de esta manera se fije día y hora de audiencia de juzgamiento, la cual tendrá que programarse a los treinta (30) días hábiles siguientes.

2.2.2.4. La Conciliación Administrativa Laboral

Mediante la quinta disposición complementaria de la Ley N° 29497 se establece que, la Conciliación Administrativa Laboral es facultativa para el trabajador y es obligatoria para el empleador, la misma que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de sus Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional; las cuales van a proporcionar los medios técnicos y profesionales para que pueda hacerse factibles. En palabras de Campos (2011) la Conciliación Administrativa Laboral es un medio de cese de aquellos conflictos laborales que se encuentran regulados en el Decreto Legislativo N° 910, siendo este un mecanismo el cual se encuentra destinado a promover el acuerdo entre los empleadores y los trabajadores o inclusive también los ex trabajadores para que se pueda establecer una solución autónoma a sus conflictos que lleguen a surgir en una relación laboral. Al respecto, mediante el Artículo 22° del Decreto Legislativo N° 910 establece que la Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador es un servicio público, el cual es de carácter gratuito.



La Conciliación Administrativa Laboral va a implicar temas relacionados con el derecho laboral del régimen laboral de la actividad privada junto con otros Regímenes especiales, el tal sentido **la Conciliación Administrativa Laboral versará sobre los siguientes temas:**

- Los beneficios sociales: CTS, las vacaciones y gratificaciones.
- Las indemnizaciones: donde se encuentra la indemnización por despido arbitrario, la indemnización vacacional, la indemnización por accidentes de trabajo.
- Aquellas remuneraciones insolutas, junto con el pago de horas extras y el pago de utilidades.
- La reposición.
- Aquellos ceses de actos de hostilidad.
- Los beneficios de los programas de modalidades formativas.
- El pago de subsidios a cargo del empleador.
- Aquellas obligaciones que son derivadas de la relación laboral.

2.2.2.5. La importancia de las “Conciliaciones Administrativas Laborales”

Mantallana (2019) sostiene que la razón principal de ser de la conciliación es debido a la preocupación general de poder resolver los conflictos entre las partes de un litigio, de la manera más adecuada, sencilla y rápida posible, por lo que la conciliación va a contener una serie de ventajas, respecto a otros mecanismos de resolución de conflictos. Sin embargo, pese a ello, Santos (2017) sostiene que van a llegar a existir



detractores respecto a realizar una conciliación, en tal sentido, dentro de los argumentos, se encuentra:

- La práctica de la conciliación no debería de ser preferible a la sentencia.
- En muchas ocasiones el conciliador no se encuentra debidamente formado profesionalmente, lo que va a impactar de manera negativa en el resultado de la conciliación.
- El llegar a impulsar la conciliación va a implicar que se establezca en mayor medida la privatización de la justicia.

Sin embargo, y pese a todos los problemas señalados, no implica que no sea importante las conciliaciones, pues mediante las mismas se busca la comunicación voluntaria entre las partes para que de esta manera se puedan solucionar los conflictos, siendo una forma más consensuada de planificación social. Sin embargo, el presente mecanismo debería contar con más atención en la manera en cómo se establece el mismo, pues una mala práctica podría implicar que exista una ineficacia de la Conciliación Administrativa Laboral, existiendo de esta manera en palabras de Matallana una falta de capacitación de los conciliadores (ya sean estos privados, administrativos o jueces) y una cultura adversarial.

2.2.2.6. Los principales problemas de la Conciliación Administrativa Laboral

Respecto a la **cultura adversarial**, Gómez (2014) precisa que la misma se establece con los abogados, ello debido a que la formación académica con la que cuentan está más relacionada con un ámbito de



litigio. Adicionalmente, la solución de un conflicto mediante la conciliación va a resultarle a un abogado poco atractivo desde un aspecto económico, debido a que el llevar un determinado caso de índole laboral será más lucrativo si el mismo cuenta con una solución mediante una sentencia judicial.

Por otro lado, sobre la **falta de capacitación de los conciliadores**, se debe de manera fundamental a la carencia de formación académica que sea especializada en estrategias de comunicación que puedan permitir el acercamiento entre el conciliador y las partes que tenga un conflicto, además de ello, el hecho de por ejemplo no contar con elementos materiales va a poder ser perjudicial para que una conciliación no pueda ser efectiva, puesto que la infraestructura, las herramientas y las capacidades humanas serán trascendentes para resolver o no un conflicto. Es con base a lo mencionado, que es apropiado establecer que un acuerdo conciliatorio podrá darse si existe una disposición de las partes donde se va a encontrar también el conciliador, por lo que él tendrá que actuar con seriedad y compromiso.

Las problemáticas desarrolladas en el presente apartado pueden verse reflejadas por ejemplo en la base del Servicios de Defensa y Asesoría Legal Prestados a Trabajadores y Empleadores, Dirección y Gerencia Regional/Zona de trabajo periodo 2021 y 2022, el cual es ofrecido por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones, donde se da a conocer que, que el servicio de conciliaciones no conciliadas prestado en materia de defensa y asesoría legal y gerencia regional, detalla que en el año 2021 se interpusieron en la



Región Puno un total de 119 conciliaciones, de las cuales 15 fueron conciliadas, y 104 no fueron conciliadas; y en el año 2022 se interpusieron un total de 40 conciliaciones, de las cuales 17 fueron conciliadas, y 23 no fueron conciliadas. Al respecto, se detalla de manera más específica el siguiente cuadro:

Tabla 1

Tabla balance de efectividad

Dirección y/o Gerencia Regional Zona de trabajo	Año	Consulta		Conciliaciones		DEMANDAS INTERPUESTAS	LIQUIDACIONES
		Empleador	Trabajador	Conciliadas	No conciliadas		
Puno	2021	296	498	15	104	24	10
Juliaca	2021	-	-	-	-	-	-
Puno	2022	108	493	17	23	19	31

Fuente: Elaboración Propia



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. HIPÓTESIS DEL TRABAJO

Dado que, el Área de Conciliación Administrativa Laboral de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo” cuenta con exclusividad para abordar conciliaciones en esta materia en la región de Puno, es probable que se esté presentando una serie de problemas en dicha área como la falta de observancia del procedimiento de conciliación o la inaplicación de la normativa específica a este procedimiento; lo cual ocasionaría la falta de acuerdo entre las partes al momento de celebrarse la Conciliación Administrativa Laboral durante los años 2021 y 2022.

3.2. INTERROGANTES

3.2.1. Interrogante general

¿Cuáles son los problemas principales que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022?

3.2.2. Interrogantes específicas

- ¿Los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivas o no, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022?



- ¿El procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral llega a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022?
- ¿Existe alguna vulneración al Decreto Legislativo N° 910 en los procesos de Conciliación Administrativa Laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022?

3.3. OBJETIVOS

3.3.1. Objetivo general

Determinar cuáles son los problemas principales que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022.

3.3.2. Objetivos específicos

- Analizar si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral a los que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”, 2021-2022.
- Analizar si el procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral llega a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”, 2021-2022.
- Determinar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo N° 910 en los procesos de Conciliación Administrativa Laboral desarrollados en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”, 2021-2022.



3.4. ÁMBITO DEL ESTUDIO

El espacio geográfico en el que se encuentra el problema y en el cual se desarrolló la investigación es en el Área de “Conciliaciones Administrativas Laborales” de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”.

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1. La población:

La población de la presente investigación se integra por los expedientes en materia de “Conciliaciones Administrativas Laborales” tramitadas en la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”.

3.5.2. La muestra:

Se aplicaron entrevistas a trabajadores y ex trabajadores que hayan o estén laborando en el área de “Conciliaciones Administrativas Laborales”; y de la misma manera, a aquellos que hayan hecho de Sub Directores de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”, y a su vez, a aquellos Abogados litigantes que hayan asistido de manera recurrente con sus clientes a este Centro en busca de Conciliar en apoyo y asesoramiento de sus patrocinados.

3.5.3. La unidad de estudio:

La unidad de estudio para la presente investigación la integran expedientes Conciliatorios Administrativos Laborales, que se llevaron a cabo en la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno” durante el 2021 y 2022.



3.6. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó mediante una metodología cualitativa, ya que abordó el estudio y análisis del problema desde un punto de vista documental y descriptiva, sin ahondar en el análisis de datos numéricos ni estadísticos. Como lo mencionan Quecedo y Castaño (2022), el término metodología hace referencia a la manera en la que enfocamos el problema de investigación y la manera en la que se buscan respuestas a ese problema, es decir, la forma de realizar la investigación.

En sentido general, la metodología cualitativa quiere decir que la investigación estará orientada a obtener datos de tipo descriptivo, de las propias palabras de las personas que intervienen en la investigación, del propio investigador y la descripción de fenómenos observables. Debemos precisar que los datos del tipo descriptivo tratan de buscar explicar la particularidad de una muestra.

Para cumplir a cabalidad con la metodología dentro del desarrollo de la tesis se emplearon los instrumentos consistentes en la entrevista y la ficha de análisis documental. La entrevista en palabras de Díaz Bravo (2013), es un instrumento técnico de gran utilidad cuando se realizan investigaciones de naturaleza cualitativa, al momento de recabar datos y recolectar información; así pues, la entrevista se erige como un instrumento técnico en la que el entrevistado manifiesta con sus propias palabras lo que opina respecto a determinada pregunta previamente planteada, y esa respuesta servirá como información que será analizada por el investigador.

En la investigación se utilizará la entrevista como instrumento para la recolección de datos con relación a la opinión de trabajadores de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno” y Abogados Litigantes, y cómo perciben ellos la



efectividad del procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral como también el análisis de Actas de Conciliación.

Asimismo, se utilizó la ficha de análisis documental para el estudio de las actas de conciliación recabadas por el investigador, y así obtener más información a fin de analizar de mejor manera la efectividad que ha tenido el procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral dentro de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno durante los años 2021 y 2022.

Cabe precisar que tanto para los objetivos específicos como el objetivo general se utilizará como método el análisis de las respuestas brindadas en las entrevistas por los especialistas, así como también el análisis de las actas de conciliación.

Del mismo modo, la investigación que se llevó a cabo es tipo no experimental, para lo cual se desarrollaron entrevistas donde no se alteró las variables, pues las mismas solo serán observadas para posteriormente ser analizadas.

En síntesis, el diseño del presente trabajo conto con una metodología cualitativa, abordando el problema de manera documental y descriptiva, obteniendo datos de tipo descriptivo, del mismo modo se contó con la realización de entrevistas a trabajadores de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno” y Abogados Litigantes, siendo esta investigación de tipo no experimental.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. INSTRUMENTOS APLICADOS

La presente investigación se desarrolló mediante un total de 15 expedientes en materia de “Conciliaciones Administrativas Laborales” de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”. Los cuales son:

- **Expedientes en materia de “Conciliaciones Administrativas Laborales” de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”**
 1. EXPEDIENTE N°002-2022-C
 2. EXPEDIENTE N°004-2022-C
 3. EXPEDIENTE N°005-2022-C
 4. EXPEDIENTE N°012-2022-C
 5. EXPEDIENTE N°019-2022-C
 6. EXPEDIENTE N°020-2022-C
 7. EXPEDIENTE N°022-2022-C
 8. EXPEDIENTE N°023-2022-C
 9. EXPEDIENTE N°030-2022-C
 10. EXPEDIENTE N°063-2021-C
 11. EXPEDIENTE N°065-2021-C
 12. EXPEDIENTE N°068-2021-C
 13. EXPEDIENTE N°071-2021-C
 14. EXPEDIENTE N°073-2021-C
 15. EXPEDIENTE N°074-2021-C



- **Lista de los especialistas entrevistados los cuales son trabajadores y ex trabajadores que hayan o estén laborando en el área de “Conciliaciones Administrativas Laborales” y de la misma manera, a aquellos que hayan hecho de Sub Directores de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”, y a su vez, a aquellos Abogados litigantes que hayan asistido de manera recurrente con sus clientes a este Centro en busca de Conciliar en apoyo y asesoramiento de sus patrocinados.**
 1. Luis Chavez Laguna; Abogado que labora actualmente como Auxiliar Coactivo de la Municipalidad Provincial de Puno.
 2. Jhon Deyvis Cruz Valdivia; Abogado especialista en derecho laboral, derecho contencioso administrativo y conciliación, el cual labora como Subdirector de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del trabajador en la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”.
 3. Liu Arias Chambi; licenciado en educación, quien labora en la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo”.
 4. Reynaldo Raul Arcos Cotrado, quien cuenta con una Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública y viene laborando dentro del Estudio Jurídico “Arcos Cotrado”
 5. Luciano Flores Velarde; quien es Abogado especialista en la Conciliación Extrajudicial Laboral y labora como conciliador laboral dentro de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”.
 6. Luis Justo Escobar Velasquez; quien es Contador y laboró como conciliador en la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno” y actualmente labora como personal administrativo en dicha institución.

7. Rocio Leonarda Arque Monzón; quien es Abogada especialista en derecho administrativo.

4.2. RESULTADOS

En el presente apartado, a fin de poder desarrollar los resultados propios de la investigación, se van a considerar los instrumentos que fueron aplicados para el desarrollo de la presente investigación, en donde se encuentran las entrevistas junto con el análisis documental. Respecto a la guía de entrevistas, en concordancia con los objetos del trabajo de investigación, los resultados obtenidos son los siguientes:

4.2.1. Analizar si los procesos de “Conciliación Administrativa Laboral” a los que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo”, Puno 2021-2022.

1. En su opinión ¿Considera que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral que acudir a la vía judicial?

Tabla 2

Pregunta N° 1 de la guía de entrevista:

Entrevistado	Respuesta N° 1
Entrevistado (1) Luis Chavez Laguna	Si, ya que en la vía judicial el tiempo para ser resuelto un conflicto es más largo y tedioso que en un proceso conciliatorio.
Entrevistado (2) Jhon Deyvis Cruz Valdivia	Si, puesto que la conciliación desarrollada en la DRTPE es gratuita y en caso fuese a una instancia judicial esta ocasionaría gastos económicos en demasía.



Entrevistado	Respuesta N° 1
Entrevistado (3) Liu Arias Chambi	Cierto, por cuanto es un medio alternativo de solución de conflictos laborales más rápido, económico que en un proceso laboral.
Entrevistado (4) Reynaldo Raul Arcos Cotrado	La mayoría opta por la vía judicial.
Entrevistado (5) Luciano Flores Velarde	En efecto es preferible primeramente conciliar que acudir a la vía Judicial, por lo mismo que en los trabajadores acuden a esta DRTPE a solicitar la Conciliación Administrativa a fin de solucionar sus conflictos laborales.
Entrevistado (6) Luis Justo Escobar Velasquez	Los trabajadores acuden a la DRTPE preferentemente por motivos económicos.
Entrevistado (7) Rocio Leonarda Arque Monzón	No, prefieren acudir a la vía judicial porque no existe facultad coercitiva del MT para hacer cumplir las actas de conciliación por lo que resulta insulso acudir a la conciliación.

Fuente: Elaboración propia

- **Explicación breve de la tabla 2**

• **Convergencia**

Respecto a la concurrencia que se desarrolla en la mayoría de los entrevistados (de manera específica en los entrevistados 1; 2; 3; 5 y 6) refieren a que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral antes que acudir a la vía judicial por diversos motivos en los cuales se encuentran, por ejemplo: el tiempo, la gratuidad y la rapidez del proceso de conciliación.

- **Divergencia**

Por otro lado, los entrevistados 4 y 7 mencionan que las personas prefieren acudir a la vía judicial.

2. En su opinión ¿Considera que las personas que acuden a conciliar temas laborales están dispuestas a llegar a un acuerdo?

Tabla 3

Pregunta N° 2 de la guía de entrevista:

Entrevistado	Respuesta N° 2
Entrevistado (1) Luis Chavez Laguna	Si, antes de llevarlo en la vía judicial.
Entrevistado (2) Jhon Deyvis Cruz Valdivia	Por los caos observados quienes están dispuestos a llegar a un acuerdo de conciliación son los solicitantes que en su mayoría de casos son los trabajadores o extrabajadores. Las partes que acuden a conciliar si tienen esa disposición de llegar a un acuerdo, y esa es la razón por la que se presentan a la audiencia programada.
Entrevistado (3) Liu Arias Chambi	La mayoría de las veces; aunque siempre existe un porcentaje de empleadores que no reconocen adeudos laborales.
Entrevistado (4) Reynaldo Raul Arcos Cotrado	No están dispuestas a conciliar, por eso pasan a la vía Judicial.
Entrevistado (5) Luciano Flores Velarde	Considero que por parte de los trabajadores si hay la predisposición de conciliar, sin embargo, en algunas oportunidades está en los empleadores que no quieren conciliar, poniendo peros, desconociendo el vínculo laboral



Entrevistado	Respuesta N° 2
	de empleado a empleador.
Entrevistado (6) Luis Justo Escobar Velasquez	Mayormente son los empleadores, se resisten a llegar a un acuerdo.
Entrevistado (7) Rocio Leonarda Arque Monzón	No, sobre todo el empleador en la mayoría de los casos no acepta los términos de la demanda, negando todos los extremos y no propone fórmula conciliatoria.

Fuente: Elaboración propia

- **Explicación breve de la tabla 3**

• **Convergencia**

La convergencia que se establece en la presente pregunta implica a los entrevistados 1; 2; 3 y 5, los cuales sostiene que existe una predisposición por parte de las personas que acuden a conciliar temas laborales a llegar a un acuerdo, al respecto, el entrevistado 2 sostiene que, generalmente quienes están dispuestos a llegar a un acuerdo de conciliación son los solicitantes que en su mayoría de casos son los trabajadores o extrabajadores. Pese a ello, los entrevistados 3 y 5 precisan que, va a existir un porcentaje en donde no exista la voluntad de conciliar, en donde generalmente van a ser los empleadores.

• **Divergencia**

Los entrevistados 4; 6 y 7 refieren a que no existe una predisposición para conciliar, donde los entrevistados 6 y 7 resaltan a los empleadores, quienes son los que se resisten a llegar a un acuerdo



- **Resultados de los expedientes respecto al primer objetivo específico:**

• **Expediente N° 002-2022-C:**

No fue efectiva, ya que ninguna de las partes llegó a un acuerdo luego de un diálogo de los puntos materia, y al no saber cómo regularse en caso de que ninguna parte quiere conciliar, entonces se procede al archivo del procedimiento de conciliación.

• **Expediente N° 004-2022-C:**

Fue efectivo en parte, porque no se llegó a un acuerdo total, de dos materias a conciliar solo se concilió la primera, más no la segunda.

• **Expediente N° 005-2022-C:**

Si fue efectiva, ya que hubo un acuerdo total de las partes.

• **Expediente N° 012-2022-C:**

No fue efectiva, ya que ninguna de las partes llegó a un acuerdo luego de un diálogo de los puntos materia, y al no saber cómo regularse en caso de que ninguna parte quiere conciliar, entonces se procede al archivo del procedimiento de conciliación.

• **Expediente N° 019-2022-C:**

No fue efectiva, ya que ninguna de las partes llegó a un acuerdo luego de un diálogo de los puntos materia, y al no saber cómo regularse en caso de que ninguna parte quiere conciliar, entonces se procede al archivo del procedimiento de conciliación.

• **Expediente N° 020-2022-C:**

Si fue efectiva, ya que hubo un acuerdo total de las partes.



- **Expediente N° 022-2022-C:**

Si fue efectiva, ya que hubo un acuerdo total de las partes.

- **Expediente N° 023-2022-C:**

Si fue efectiva, ya que hubo un acuerdo total de las partes.

- **Expediente N° 030-2022-C:**

Si fue efectiva, ya que hubo un acuerdo total de las partes.

- **Expediente N° 063-2021-C:**

No fue efectiva, ya que no hubo acuerdo de las partes, dado que la solicitante presento su Desistimiento al procedimiento de Conciliación incoado por la misma.

- **Expediente N° 065-2021-C:**

No fue efectiva, ya no hubo acuerdo de las partes, dado que la solicitante presento su Desistimiento al procedimiento de Conciliación.

- **Expediente N° 068-2021-C:**

No fue efectiva, ya que ninguna de las partes llego a un acuerdo luego de un diálogo de los puntos materia, y al no saber cómo regularse en caso de que ninguna parte quiere conciliar, entonces se procede al archivo del procedimiento de conciliación.

- **Expediente N° 071-2021-C:**

No fue efectiva, ya que ninguna de las partes llego a un acuerdo luego de un diálogo de los puntos materia, y al no saber cómo regularse en caso de que ninguna parte quiere conciliar, entonces se procede al archivo del procedimiento de conciliación.



- **Expediente N° 073-2021-C:**

No fue efectivo, ya que se dio la inasistencia de la solicitante, y en base al numeral 30.2 al no haber una sanción para el trabajador y en este caso la solicitante era el trabajador, se procede con su archivo respectivo.

- **Expediente N° 074-2021-C:**

No fue efectivo, ya que se dio la inasistencia de la solicitante, y en base al numeral 30.2 al no haber una sanción para el trabajador y en este caso la solicitante era el trabajador, y en base al principio de razonabilidad se procede con su archivo respectivo.

- **Explicación de los expedientes conforme al primer objetivo:**

De los quince (15) expedientes de conciliación, únicamente cinco (05) de ellos pudieron ser efectivos puesto que llegaron a tener un acuerdo conciliatorio de manera total, por otro lado, nueve (09) de ellos no tuvieron efectividad puesto que no se llegó a algún tipo de acuerdo, mientras que en un (1) solo caso hubo un acuerdo parcial.

En base a lo mencionado, los procesos de Conciliación Administrativa Laboral llevados a cabo en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo Puno 2021-2022, a los que se sometieron las partes para llegar a solucionar su conflicto, en la mayoría de estos no fueron efectivos.

4.2.2. Analizar si el procedimiento de “Conciliación Administrativa

Laboral” llega a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo”, Puno 2021-2022.

3. ¿Tiene usted conocimiento acerca de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en vía conciliatoria?

Tabla 4

Pregunta N° 3 de la guía de entrevista:

Entrevistado	Respuesta N° 3
Entrevistado (1) Luis Chavez Laguna	No.
Entrevistado (2) Jhon Deyvis Cruz Valdivia	De la cantidad de solicitudes presentadas en la SBDLGAT, el 30% de estos procesos logran llegar a un acuerdo, la Cantidad es referencial.
Entrevistado (3) Liu Arias Chambi	No exactamente, por cuanto no soy parte de esa dependencia de esta Dirección Regional.
Entrevistado (4) Reynaldo Raul Arcos Cotrado	No, porque la cantidad exacta y las conciliaciones realizadas no son publicadas.
Entrevistado (5) Luciano Flores Velarde	En síntesis, de un 100% de solicitudes de conciliación presentadas a esta DRTPE se tiene un Resultado de por lo menos un 50% llegando a un acuerdo conciliatorio.



Entrevistado	Respuesta N° 3
Entrevistado (6) Luis Justo Escobar Velasquez	De un 100% se solucionan 10%, llegando a un acuerdo conciliatorio.
Entrevistado (7) Rocio Leonarda Arque Monzón	No, en mi experiencia, de las audiencias a las que asistí, no se llegó a acuerdo conciliatorio.

Fuente: Elaboración propia

Explicación breve de la tabla 4

Convergencia

Los entrevistados 1; 3; 4 y 7 refieren que no tienen conocimiento respecto a la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en la vía conciliatoria.

Divergencia

Por su parte los entrevistados 2; 5 y 6 brinda un porcentaje de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en la vía conciliatoria; sin embargo los datos que establecen difieren entre ellos, tal es el caso que entrevistado 2 establece que de solicitudes presentadas en la SDLGAT, el 30% de estos procesos logran llegar a un acuerdo (siendo una cantidad referencial) el entrevistado 5 por su parte manifiesta que de un 100% de solicitudes de conciliación presentadas a esta DRTPE se tiene un resultado de por lo menos un 50% llegando a un acuerdo conciliatorio; y, por último el entrevistado 6 sostiene que de un 100% se solucionan el 10% llegando a un acuerdo conciliatorio.

4. En su opinión ¿Las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas?

Tabla 5

Pregunta N° 4 de la guía de entrevista

Entrevistado	Respuesta N° 4
Entrevistado (1) Luis Chavez Laguna	Si, por eso se le denomina conciliación para ambas partes.
Entrevistado (2) Jhon Deyvis Cruz Valdivia	Si son beneficiosas, puesto que de lograrse un acuerdo esta pone fin a un conflicto determinado, y si en caso no se llega a un acuerdo, los legajos o antecedentes que conforman el expediente de conciliación pueden ser usados como medios probatorios y/o mecanismo en la estrategia una vez se tenga que acudir a una instancia judicial.
Entrevistado (3) Liu Arias Chambi	Necesariamente, por la rapidez y la economía.
Entrevistado (4) Reynaldo Raul Arcos Cotrado	Si son beneficiosas para las partes.
Entrevistado (5) Luciano Flores Velarde	Por supuesto porque ambas partes solucionan su controversia y para ambas partes es satisfactoria ya que evitan un proceso judicial del que se evitan tiempo y gastos innecesarios, así como la duración del proceso.
Entrevistado (6) Luis Justo Escobar Velasquez	Si son beneficiosas, porque ambas partes ceden a sus pretensiones.



Entrevistado	Respuesta N° 4
Entrevistado (7) Rocio Leonarda Arque Monzón	Si, porque permitirán dar solución pronta a los conflictos ahorrando tiempo y dinero a las partes.

Fuente: Elaboración propia

- **Explicación breve de la tabla 5**

• **Convergencia**

Respecto a la presente pregunta, todos los entrevistados precisan que, las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas, puesto que con la audiencia de Conciliación Administrativa Laboral se genera un ahorro de tiempo y dinero para las partes involucradas.

• **Resultados de los expedientes respecto al segundo objetivo específico**

• **Expediente N° 002-2022-C:**

No llegaron a un acuerdo satisfactorio de conciliación.

• **Expediente N° 004-2022-C:**

Llegaron a un acuerdo Conciliatorio Parcial:

- El emplazado reconoce que la solicitante ha realizado sus prácticas en el tiempo estipulado.
- No hay acuerdo de conciliación sobre el pago de la subvención económica correspondiente al mes de marzo del 2020.

• **Expediente N° 005-2022-C:**

Llegaron a un Acuerdo Conciliatorio, conforme al Artículo 77° inciso a) del reglamento aprobado por D.S. N° 020-2001-TR se concluye



el presente procedimiento y por lo que se procede con el archivo del Procedimiento de Conciliación.

- **Expediente N° 012-2022-C:**

No llegaron a un acuerdo de conciliación.

- **Expediente N° 019-2022-C:**

Falta de acuerdo entre las partes conforme al Artículo 77° inciso b) del reglamento aprobado por D.S. N° 020-2001-TR; por lo que procede el archivo del procedimiento de conciliación.

- **Expediente N° 020-2022-C:**

Las partes llegaron a un acuerdo Conciliatorio conforme al Artículo 77° inciso a) del reglamento aprobado por D.S. N° 020-2001-TR se concluye el presente procedimiento y por lo que se procede con el archivo del Procedimiento de Conciliación.

- **Expediente N° 022-2022-C:**

Las partes llegaron a un acuerdo conciliatorio conforme al Artículo 77° inciso a) del reglamento aprobado por D.S. N° 020-2001-TR se concluye el presente procedimiento y por lo que se procede con el archivo del Procedimiento de Conciliación.

- **Expediente N° 023-2022-C:**

Las partes llegaron a un acuerdo conciliatorio conforme al Artículo 77° inciso a) del reglamento aprobado por D.S. N° 020-2001-TR se concluye el presente procedimiento y por lo que se procede con el archivo del Procedimiento de Conciliación.



- **Expediente N° 030-2022-C:**

Las partes llegaron a un acuerdo conciliatorio conforme al Artículo 77° inciso a) del reglamento aprobado por D.S. N° 020-2001-TR se concluye el presente procedimiento y por lo que se procede con el archivo del Procedimiento de Conciliación.

- **Expediente N° 063-2021-C:**

No se llegó a un acuerdo de las partes, dado que solo concurrió la parte solicitante. Así mismo se tiene el documento con Registro N° 1167-21 de fecha 12 de noviembre del 2021 presentado por la Solicitante Mary MILAGROS Sairitupa Quispe el cual presenta su DESISTIMIENTO al procedimiento de Conciliación incoado por la misma, y en aplicación supletoria del TUO de la Ley N° 27444 LPAG conforme a su Artículo 200° numeral 1) se tiene textualmente: "El desistimiento del procedimiento importará la culminación del mismo, pero no impedirá que posteriormente vuelva a plantearse igual pretensión en otro procedimiento", consecuentemente y en mérito al escrito de desistimiento presentado por el solicitante se procede con archivar el procedimiento de conciliación.

- **Expediente N° 065-2021-C:**

No se llegó a un acuerdo de las partes, ya que el solicitante presenta su DESESTIMIENTO al procedimiento de conciliación solicitado por el mismo, y en aplicación supletoria del TUO de la Ley N° 27444 LPAG conforme a su Artículo 200° numeral 1) se tiene textualmente: "El desistimiento del procedimiento importará la culminación del mismo, pero no impedirá que posteriormente vuelva a plantearse igual pretensión en



otro procedimiento", consecuentemente y en mérito al escrito de desistimiento presentado por el solicitante se procede con archivar el procedimiento de conciliación.

- **Expediente N° 068-2021-C:**

No se llegó a un acuerdo entre las partes dándose por Fracasada la misma tal como se tiene la Constancia de Asistencia – SDLGAT que obra en autos, conforme al Artículo 77° literal b) del Reglamento aprobado por D.S. N° 0.20-2001-TR.; por lo que procede el archivo del procedimiento de conciliación.

- **Expediente N° 071-2021-C:**

No se llegó a un acuerdo entre las partes, no prosperando la misma debido a la falta de acuerdo entre las partes, dándose por fracasada la misma tal como se tiene la Constancia de Asistencia – SDLGAT que obra en autos, conforme al Artículo 77° literal b) del Reglamento aprobado por D.S. N° 020-2001-TR; por lo que procede el archivo del procedimiento de conciliación.

- **Expediente N° 073-2021-C:**

No se llegó a un acuerdo de las partes por inasistencia de la solicitante y no haber justificado su inasistencia a la diligencia de conciliación programada dentro del plazo establecido por norma, el cual siendo la solicitante quien no ha cumplido con justificar su inasistencia y teniéndose que conforme al Artículo 30° numeral 2) solo se aduce a una sanción solo el empleador más no al trabajador, en tal razón se procederá



a la culminación del procedimiento de conciliación y su archivo respectivo.

- **Expediente N° 074-2021-C:**

No se llegó a un acuerdo de las partes por inasistencia de la solicitante y no haber justificado su inasistencia y teniéndose que conforme al Artículo 30° numeral 2) solo se aduce a una sanción solo al empleador más no al trabajador y conforme al Principio de Razonabilidad, se procederá con el archivo de la presente.

- **Explicación de los expedientes conforme al primer objetivo**

De los quince (15) expedientes de conciliación, conforme también al análisis de estos para con el primer objetivo, únicamente cinco (05) de ellos llegaron a tener un acuerdo conciliatorio de manera total, por su parte nueve (09) de ellos no tuvieron algún tipo de acuerdo; mientras que en un (1) solo caso hubo un acuerdo parcial.

En base a lo mencionado, el procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral no llega a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo Puno 2021-2022.

4.2.3. Determinar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo N° 910 en los procesos de “Conciliación Administrativa Laboral” desarrollados en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo”, Puno 2021-2022.

<p>5. Con base a su experiencia: ¿Cuáles son los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo N° 910?</p>

Tabla 6

Pregunta N° 5 de la guía de entrevista

Entrevistado	Respuesta N° 5
Entrevistado (1) Luis Chavez Laguna	El otorgar a los inspectores de trabajo mayores facultades de investigación y discrecional, lo que guarda concordancia con el espíritu orientador y cumplimiento de los derechos laborales.
Entrevistado (2) Jhon Deyvis Cruz Valdivia	<p>Un aporte particularmente importante del Decreto Legislativo N° 910 es la identificación y determinación de infracciones. El Artículo 19° establece tres tipos:</p> <p>a) Tercer grado (por ejemplo, no pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable, no registrar en planilla a un trabajador, contar con un trabajador adolescente laborando sin autorización, cierre no autorizado del centro de trabajo – Ley N° 28292)</p> <p>b) Segundo grado (por ejemplo: incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, actos de obstrucción, inasistencia o abandono de la diligencia, incumplir obligaciones convencionales o contractuales, incumplir obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo.</p> <p>c) Primer grado (por ejemplo, obligaciones formales)</p> <p>En este contexto, la imposición de la multa dependerá de la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados, estableciéndose como multa máxima: 20 UITs en caso de infracciones de tercer grado, 10 UITs en caso de infracciones de segundo grado y 5 UITs en caso de infracciones de primer grado. Mas aún, el artículo 19.3 establece que la multa puede ser duplicada si cuando concluido el procedimiento administrativo inspectivo subsista el incumplimiento.</p>



Entrevistado	Respuesta N° 5
	<p>Un aporte particularmente importante de esta norma es incluir la defensa legal gratuita y asesoría del trabajador como parte de la política integral de protección de los derechos del trabajador (artículo 22), el cual contiene servicios de consultas, liquidaciones, y patrocinio judicial. Más aún se crea un servicio de conciliación administrativa a fin de promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o extrabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral (artículo 27).</p>
Entrevistado (3) Liu Arias Chambi	<p>En primer lugar, la prevención y solución de los conflictos laborales. En segundo lugar, la promoción de acuerdos administrativos entre empleadores y trabajadores o extrabajadores respecto a adeudos laborales.</p>
Entrevistado (4) Reynaldo Raul Arcos Cotrado	<p>Lo importante es la defensa legal y la asesoría al trabajador.</p>
Entrevistado (5) Luciano Flores Velarde	<p>El aspecto más importante es la Inspección de Trabajo, así como la defensa del trabajador y lo más importante es que no se vulneren sus derechos laborales conforme a Ley.</p>
Entrevistado (6) Luis Justo Escobar Velasquez	<p>El acta de Conciliación debe contener una obligación cierta, expresa y exigible, constituye título ejecutivo. El numeral 2 del Artículo 32° establece que el plazo de caducidad en materia laboral se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes presente la solicitud de Audiencia de Conciliación.</p>
Entrevistado (7) Rocio Leonarda Arque Monzón	<ul style="list-style-type: none">- La regulación de la inspección del trabajo.- La facultad de conciliación,

Fuente: Elaboración propia



- **Explicación breve de la tabla 6**

• **Convergencia**

Los entrevistados 2; 4 y 5 refieren en que dentro de los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo N° 910 es la defensa legal y la asesoría al trabajador de manera gratuita. Por su parte los entrevistados 1 y 7 refieren a las facultades de investigación que se materializa con la inspección del trabajo.

• **Divergencia**

Por su parte el entrevistado 3 menciona que dentro de los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo N° 910 se encuentra la prevención y la solución de conflictos mediante la promoción de acuerdos administrativos entre empleados, trabajadores y ex trabajadores; mientras que el entrevistado 6 menciona dentro de los aspectos más importantes que se establece en el Decreto Legislativo N° 910 es que, el acta de conciliación tenga que contener una obligación cierta, exigible y expresa.

6. Con relación a la pregunta anterior ¿Existiría alguna vulneración al Decreto Legislativo N° 910 en los procesos de Conciliación Administrativa Laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022?



Tabla 7

Pregunta N° 6 de la guía de entrevista:

Entrevistado	Respuesta N° 6
Entrevistado (1) Luis Chavez Laguna	No, ya que el espíritu es que se protejan los derechos laborales.
Entrevistado (2) Jhon Deyvis Cruz Valdivia	Desde mi experiencia no, sin embargo, un aspecto a tomar en consideración para que se cumpla con todos los aspectos que establece el Decreto Legislativo N° 910, es la falta de contrataciones de profesionales que puedan llevar a que los plazos se respeten, puesto que, al no contar con suficiente personal, los plazos muchas veces no llegan a cumplirse conforme a lo establecido. Esto por la carga existente.
Entrevistado (3) Liu Arias Chambi	Ninguno. Por cuanto, los derechos laborales son irrenunciables.
Entrevistado (4) Reynaldo Raul Arcos Cotrado	No hay vulneración, ya que siempre cumplen respetando el Decreto Legislativo N° 910.
Entrevistado (5) Luciano Flores Velarde	En algunas oportunidades el Decreto Legislativo N° 910 si es vulnerado a causa de algunos emplazados (Empleadores) desconocen el procedimiento y muchas veces quieren que la audiencia de conciliación se resuelva a su criterio y no conforme al Decreto Legislativo N° 910 y mi persona como Conciliador es hacer prevalecer lo que establece la norma.
Entrevistado (6) Luis Justo Escobar Velasquez	No, en cuanto los procesos de conciliación se llevan de acuerdo con la normativa del Decreto Legislativo N° 910 y reglamento de Conciliación.



Entrevistado	Respuesta N° 6
Entrevistado (7)	Si, porque falta afianzar las conciliaciones.
Rocio Leonarda	
Arque Monzón	

Fuente: Elaboración propia

- **Explicación breve de la tabla 7**

• **Convergencia**

La convergencia en la presente pregunta incluye a las respuestas de los entrevistados 1; 3; 4 y 6 los cuales sostiene que no existe algún tipo de vulneración al Decreto Legislativo N° 910 en los procesos de Conciliación Administrativa Laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

• **Divergencia**

Por su parte el entrevistado 5 refiere que, en determinadas ocasiones el Decreto Legislativo N° 910, se encuentra siendo vulnerado debido a la causa de algunos empleadores, los cuales, van a llegar a desconocer el procedimiento y en la mayoría de veces, van a querer que la audiencia de conciliación se desarrolle conforme a su criterio, y no en virtud a lo señalado en el Decreto Legislativo N° 910, mientras que el entrevistado 7 señala que, existe vulneración al Decreto Legislativo N° 910 porque falta afianzar las conciliaciones.

4.2.4. Determinar cuáles son los problemas principales que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” tramitadas en la “Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo”, Puno 2021-2022.

7. En su opinión ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” en temas laborales?

Tabla 8

Pregunta N° 7 de la guía de entrevista:

Entrevistado	Respuesta N° 7
Entrevistado (1) Luis Chavez Laguna	Daños y perjuicios, pagos por beneficios sociales, todos los aspectos conciliables que no vulneren el orden público laboral.
Entrevistado (2) Jhon Deyvis Cruz Valdivia	- Inasistencia de la parte invitada (generalmente conformada por la entidad empleadora). - Solicitudes de conciliación muchas veces no cumplen las formalidades de ley y eso dificulta poder identificar cual es la pretensión a conciliar. - Falta de presentación de medios probatorios que acrediten la solicitud de conciliación.
Entrevistado (3) Liu Arias Chambi	Desconocimiento de los derechos laborales, de parte de empleadores y trabajadores.
Entrevistado (4) Reynaldo Raul Arcos Cotrado	Lo principal que una de las partes no cede en algún punto.
Entrevistado (5)	El no llegar a un acuerdo de conciliación sobre el petitorio del solicitante y ante ello se da por fracasada la conciliación.



Entrevistado	Respuesta N° 7
Luciano Flores Velarde	Causales. No están presentes en la conciliación, dilatar las audiencias de conciliación con las reprogramaciones, no cumplir los requisitos para el procedimiento de conciliación.
Entrevistado (6) Luis Justo Escobar Velasquez	Los emplazados, ya que sus direcciones están fuera de la Jurisdicción Regional. - Los denunciantes no presentan correos electrónicos. - Los courier's no cumplen con las notificaciones. - Falta de equipos y espacio para llevar sesiones.
Entrevistado (7)	- La negatividad de los empleadores a asistir a la audiencia de conciliación.
Rocio Leonarda Arque Monzón	- La inexistencia de una formula conciliatoria por parte del empleador. - La falta de capacidad correctiva del M.T - La falta de capacitación a los conciliadores para proponer formulas conciliatorias adecuadas.

Fuente: Elaboración propia

- **Explicación breve de la tabla 8**

• **Convergencia**

Los entrevistados 2, 5 y 7 hacen referencia a que los principales problemas que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” en temas laborales es la inasistencia de las partes, el entrevistado 2 refiere a la inasistencia de la parte invitada, que generalmente se encuentra conformada por la entidad empleadora y el entrevistado 7 resalta la negatividad de los empleadores al momento de asistir a la audiencia de conciliación. Por su parte, los entrevistados 5 y 7 sostienen además que los principales problemas que se presentan en las



“Conciliaciones Administrativas Laborales” son no llegar a acuerdos, puesto que las partes no ceden en algún punto.

- **Divergencia**

El entrevistado 1 refiere que los principales problemas que se presentan en las conciliaciones administrativas en temas laborales son los daños y perjuicios, y, pagos de beneficios sociales; asimismo, el entrevistado 3 por su parte sostiene que es el desconocimiento de los derechos laborales tanto por parte de los empleadores y como de los trabajadores; y, el entrevistado 6 hace referencia a los denunciantes ya que, estos no presentan correos electrónicos y los courier’s no cumplen con las notificaciones.

8. En su opinión ¿Las “Conciliaciones Administrativas Laborales” en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes?

Tabla 9

Pregunta N° 8 de la guía de entrevista:

Entrevistado	Respuesta N° 8
Entrevistado (1) Luis Chavez Laguna	Si, en el marco de las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 910
Entrevistado (2) Jhon Deyvis Cruz Valdivia	Si, y estas se encuentran a cargo del conciliador designado, sin embargo, estos protocolos no siempre se llegan a cumplir por consecuencia de los vicios que presentan las solicitudes de conciliación.



Entrevistado	Respuesta N° 8
Entrevistado (3) Liu Arias Chambi	No cuentan con protocolos, ni etapas previas; por cuanto, se llevan en una sola reunión de conciliación.
Entrevistado (4) Reynaldo Raul Arcos Cotrado	Si, toda conciliación tiene sus etapas, pero la efectividad no se da siempre.
Entrevistado (5) Luciano Flores Velarde	En cumplimiento del Decreto Legislativo N° 910 en la DRTPE se cumple con los protocolos y mecanismos de conciliación a través de la mediación, persuasión a las partes para llegar a conciliar en satisfacción de ambos, con acuerdo parcial, acuerdo total. En su defecto al no llegar a ningún acuerdo se emite la constancia de Asistencia sin acuerdo de las partes, asimismo, se deja a salvo el derecho del solicitante a efectos que haga prevalecer sus derechos en la vía judicial.
Entrevistado (6) Luis Justo Escobar Velasquez	No hay protocolos porque no hay conciliaciones virtuales, solo se cumple el Decreto Legislativo N° 910.
Entrevistado (7) Rocio Leonarda Arque Monzón	No, dado que en la realidad no se llega a acudir a acuerdos conciliatorios.

Fuente: Elaboración propia

- **Explicación breve de la tabla 9**

• **Convergencia**

Los entrevistados 1, 2, 4 y 5 precisan que las “Conciliaciones Administrativas Laborales” en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes en virtud de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 910, de la misma manera el entrevistado 2 precisa que



estos protocolos no se llegan a cumplir en todos los casos, mientras que el entrevistado 4 sostiene que no siempre se va a dar la efectividad.

- **Divergencia**

Los entrevistados 3, 6 y 7 refieren que las “Conciliaciones Administrativas Laborales” en temas laborales no cuentan con protocolos ni etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes.

4.3. DISCUSIÓN

4.3.1. Discusión del primer objetivo específico

Respecto al primer objetivo específico, el cual es analizar si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022. De la obtención de resultados mediante los entrevistados, es apropiado precisar que, en un número importante de casos, las personas van a tener la voluntad de conciliar un conflicto laboral, antes de llegar a acudir a la vía judicial por diversos motivos, como son la gratuidad y la rapidez de los procesos conciliatorios laborales que se desarrollaron en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022. Sin embargo, pese a lo mencionado, generalmente las personas que tienen la voluntad de conciliar van a ser los solicitantes quienes en su gran mayoría son los trabajadores o extrabajadores.

Respecto a ello a opinión nuestra, podemos decir que las “Conciliaciones Administrativas Laborales” no vienen siendo eficaces, puesto que la aplicación de la normativa especial en ellas no ha tenido resultados positivos en la mayoría de



los casos, debido a diferentes factores como son la falta de información proporcionada a los trabajadores y empleadores, capacitación de los conciliadores y el poco interés en la ejecución de los mecanismos de comunicación, es entonces que, este escenario ha llevado a que cada año se reduzca los números de solicitudes de “Conciliaciones Administrativas Laborales” que se desarrollan en la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”.

Lo mencionado se encuentra ligado con el análisis de los expedientes conciliatorios, pues de los quince (15) expedientes de conciliación únicamente cinco (05) de ellos se pudo llegar a un acuerdo, pero la mayoría de ellos no tuvieron una efectividad, pues no existió un acuerdo en nueve (09) de ellos y en uno (1) solo existió un acuerdo parcial.

4.3.2. Discusión del segundo objetivo específico

Respecto al segundo objetivo específico, el presente trabajo pretende analizar si el procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral llega a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022, el cual se encuentra ligado con el primer objetivo específico. Al respecto es importante precisar que, según el balance ofrecido por la Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones respecto de los Servicios de Defensa y Asesoría Legal prestados a Trabajadores y Empleadores por parte de las Direcciones y Gerencias Regionales/Zonas de trabajo contenidos en el periodo 2021 y 2022, se da a conocer que, dentro de lo que es el servicio de conciliaciones se detalla que en el año 2021 se interpusieron en la Región Puno un total de 119 conciliaciones, de las cuales únicamente 15 fueron conciliadas, y 104 no fueron conciliadas; a su



vez en el año 2022 se tuvo un total de 40 conciliaciones, de las cuales 17 fueron conciliadas, y 23 no fueron conciliadas. En consecuencia, del análisis de los resultados se ve reflejado que en los expedientes de Conciliación Administrativo Laboral puestos a consideración para la presente investigación, se refleja que de los quince (15) expedientes de conciliación analizados, solo en cinco (5) de ellos se llegó solucionar los conflictos de las partes involucradas y en un (1) solo caso existió una solución parcial, es entonces y a consideración nuestra; creemos que los procedimientos de “Conciliación Administrativa Laboral” practicadas en la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo” no vienen solucionando los problemas de los usuarios, lo cual acarrearía el desprestigio del servicio prestado tal es el caso que se ve reflejado en la disminución de las solicitudes que ingresan a esta Entidad.

4.3.3. Discusión del tercer objetivo específico

Para el desarrollo del presente trabajo, como el tercer objetivo específico se buscó determinar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo N° 910 en los procesos de Conciliación Administrativa Laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022. En consecuencia, es fundamental resaltar primero lo señalado por Campos (2011) el cual señala que la conciliación administrativa es un medio de cese de aquellos conflictos laborales que se encuentran regulados en el Decreto Legislativo N° 910, siendo este un mecanismo el cual se encuentra destinado a promover el acuerdo entre los empleadores y los trabajadores o inclusive también los ex trabajadores para que se pueda establecer una solución autónoma a sus conflictos que lleguen a surgir en una relación laboral. Al respecto, mediante el Artículo 22° del Decreto Legislativo N° 910 precisa que la Defensa Legal Gratuita y Asesoría del



Trabajador es un servicio público, el cual es de carácter gratuito. Respecto a los resultados, es importante precisar que la mayoría de entrevistados sostienen que, dentro de los aspectos más importantes señalados por el Decreto Legislativo N° 910 se van a encontrar la defensa legal y la asesoría al trabajador de manera gratuita, junto con la inspección del trabajo. De la misma manera también se sostiene mediante la mayoría de entrevistados no existe algún tipo de vulneración al Decreto Legislativo N° 910 en los procesos de Conciliación Administrativa Laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022; sin embargo, pese a lo mencionado, es importante recalcar que el entrevistado Luciano Flores Velarde quien es conciliador laboral dentro de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, sostiene que en determinadas ocasiones el Decreto Legislativo N° 910 viene siendo vulnerado debido a la causa de que algunos empleadores van a llegar a desconocer el procedimiento y en la mayoría de veces pretenden que las audiencias de conciliación se desarrolle conforme a su criterio y no en virtud a lo señalado en el Decreto Legislativo N° 910; por otro lado, la entrevistada Rocío Leonarda Arque Monzón precisa que existe una vulneración al Decreto Legislativo N° 910, ello debido a que falta afianzar las conciliaciones.

4.3.4. Discusión del objetivo general

El objetivo general de la presente investigación es determinar cuáles son los problemas principales que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, 2021-2022. En consecuencia se ha podido resaltar cuales son los principales problemas a los que se enfrenta el área en mención; al respecto se encuentran la cultura adversarial misma que en palabras de Gómez (2014) se



encuentra relacionada con que los abogados debido a su formación académica, ya se encuentran acostumbrados a un ámbito de litigio, además que, la solución de un conflicto mediante la conciliación resulta poco atractivo para un abogado desde un aspecto económico, debido a que el llevar un determinado caso de índole laboral será más lucrativo si el mismo cuenta con una solución mediante una sentencia judicial, por lo que a consideración nuestra concordamos con el citado autor dado que es poco recurrente que los abogados presten sus servicios para este tipo de procesos. Así también se tiene que se evidencia la falta de capacitación de los conciliadores, debido a que existe una carencia de formación académica que sea especializada en estrategias de comunicación que puedan permitir el acercamiento entre el conciliador y las partes que tenga un conflicto; a nuestra opinión podemos decir que la preparación profesional del conciliador es vital en los procesos de Conciliación Administrativa Laboral, puesto que su rol más que de un intermediario se convierte en el de guía para la solución de un conflicto, si este no se encuentra debidamente capacitado puede generar que la audiencia termine fracasando antes de que este haya iniciado. Por último, según los resultados, la mayoría de entrevistados sostienen que otro problema principal es la inasistencia de las partes, que a comparación de los problemas identificados anteriormente, esto escapa de las manos del personal de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno” encargado de celebrar este proceso, en este punto coincidimos con los entrevistados, puesto que es un problema latente pero subsanable en la medida que la Entidad responsable realice capacitaciones de sensibilización tanto a los trabajadores como a los empleadores respecto de los beneficios que conlleva la realización de las “Conciliaciones Administrativas



Laborales”, lo cual ocasionaría el incremento de la confianza por parte de los usuarios en la Entidad para llevar a cabo este proceso.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los procesos de Conciliación Administrativa Laboral, no son efectivos por la desinformación de los usuarios respecto a los beneficios de esta (poca cultura conciliativa).

SEGUNDA: Las “Conciliaciones Administrativas Laborales” no llegan a solucionar los conflictos de las partes involucradas, toda vez que de las 119 conciliaciones llevadas en el 2021, 15 fueron exitosas, de igual forma en el 2022, de las 40 solo 17 tuvieron resultados positivos; esto quiere decir que el porcentaje de éxito es bajo además de que el ingreso de estas va en declive cada año.

TERCERA: Se determinó que el Decreto Legislativo N° 910 no viene siendo aplicado de forma adecuada por el servidor público en turno a cargo de llevar los procesos de Conciliación Administrativa Laboral, además de la existencia de la poca especialización y manejo de este cuerpo legal hace que haya deficiencias al momento de su aplicación en la práctica,

CUARTA: Se identificó que los problemas principales que se presentan en las “Conciliaciones Administrativas Laborales” son:

- a) La cultura adversarial por parte de los Abogados.
- b) La falta de capacitación de los Conciliadores que laboran o laboraron dentro de la Institución materia de estudio.
- c) La poca cultura conciliativa, que se evidencia con la inasistencia de las partes, resaltándose que en la mayoría de los casos esta inasistencia es por parte de los empleadores.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda que la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”, a través de la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales, realice una adecuada sensibilización resaltando los beneficios de la conciliación, tanto para los trabajadores como para los empleadores, como son costos y tiempo.

SEGUNDA: Recomendar que a través de los encargados de las Zonas de Trabajo, Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional petitionen mediante un documento formal al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se cree la especialización de conciliadores en materia de trabajo,

TERCERA: Se recomienda que las Zonas de Trabajo, Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional petitionen al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que organice como mínimo 3 veces al año eventos de capacitación especializados y dirigidos a los conciliadores que laboran en sus centros, dichos eventos deberán contar con los siguientes temas base:

- a) Comprensión sobre conflictos laborales
- b) Desarrollo de destrezas y habilidades para el análisis de conflictos laborales.
- c) Desarrollo de técnicas de comunicación.
- d) Técnicas procedimentales para la aplicación del Decreto Legislativo N° 910 y Decreto Supremo N° 020-2001-TR.
- e) Aplicación suplementaria del marco legal de la conciliación extrajudicial, y otros.



CUARTA: Se recomienda a la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno” aplicar la propuesta de Directiva Interna para el adecuado desarrollo de “Conciliaciones Administrativas Laborales” anexa a la presente Tesis, para una mejor dinamización y aplicación del Decreto Legislativo N° 910 y Decreto Supremo N° 020-2001-TR.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Campos Torres, S. (2011). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, 37, 212-219. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174>
- Contreras Castro, D. (2010). *a conciliación hacia la construcción de un mecanismo efectivo de acceso a la justicia*. Bogotá: Universidad Libre. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/6081/ContrerasCastroDianaEsther2010.pdf?sequence=1>
- Diaz Bravo, L., Torruco Garcia, U., Martinez Hernandez, M., & Varela Ruiz, M. (2013). La Entrevista, Recurso Flexible y Dinámico. *Investigación en Educación Médica vol. 2 num. 7*, 162-167. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf>
- Gago Garay, E. (2016). La conciliación laboral en el Perú. *Centro de Estudio de Juristas de América*, 1-17. Obtenido de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Galarreta Angulo, J. A. (2012). La Conciliación. *Plataforma Única del Estado Peruano*, 1-14. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d5eb660046d47500a321a344013c2be7/La+Conciliaci%C3%B3n+C+5.+3.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d5eb660046d47500a321a344013c2be7>
- García Ascencios, F., & Ocaña Cerro, M. (2023). La conciliación extrajudicial pospandémica en el Perú. *Ius Et Praxis*, 19-38. Obtenido de https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/view/6055/6428
- Gómez Alcántara, A. (2014). *Conciliación y mediación en el Derecho del trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/3809-temas-selectos-de-derecho-laboral-liber-amicorum-homenje-a-hugo-italo-morales-saldana>



- Guzmán Barrón, C. (1999). La Conciliación: principales antecedentes y características. *Dialnet*, 1-8. Obtenido de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d5eb660046d47500a321a344013c2be7/La+Conciliaci%C3%B3n+C+5.+3.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d5eb660046d47500a321a344013c2be7>
- La Rosa Calle, J. (1999). Los principios de la Conciliación y la Ley N° 26872 . *Dialnet*, 107-117.
- Mantallana Ruiz. (2019). La conciliación laboral: Examen de su funcionalidad como sistema de resolución de conflictos. *THEMIS Revista De Derecho*, 75, 135-147. doi:<https://doi.org/10.18800/themis.201901.011>
- Mendoza Valdivieso, C. (2016). El acta de conciliación extrajudicial y su vinculación con el acto jurídico. *Centro de Estudios de Justicia de las Américas*, 1-7. Obtenido de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1846/acta-conciliacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ormachea Choque , I. (1999). Violencia familiar y Conciliación. *Derecho PUCP*, 75-105. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6240>
- Pareja Acuña, F., & Pareja Mujica, C. (9 de Octubre de 2021). *Pólemos Portal Jurídico Interdisciplinario*. Obtenido de La importancia de la conciliación extrajudicial en el Perú: <https://polemos.pe/conciliacion-extrajudicial/>
- Quecedo Lecanda, R., & Castaño Garrido, C. (2022). Introducción a la Metodología de Investigación Cualitativa. *Revista de Psicodidáctica N° 14*, 5-39. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>
- Santos, i. (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*. Universidad de Castilla. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=150041>



ANEXOS

ANEXO 1: Propuesta de directiva interna

GOBIERNO REGIONAL DE PUNO “DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PUNO”



DIRECTIVA INTERNA PARA EL ADECUADO DESARROLLO DE CONCILIACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES

2024



DIRECTIVA INTERNA PARA EL ADECUADO DESARROLLO DE CONCILIACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

OBJETIVO Y FINALIDAD

Artículo 1° Objetivo.

La presente directiva tiene por objetivo establecer las principales pautas para el desarrollo, ejecución y obtención de un resultado positivo en cuanto a los procedimientos de Conciliación Administrativa Laboral, obteniéndose actas de acuerdo total o parcial.

Artículo 2° Finalidad.

Es finalidad de la presente directiva es la de orientar las acciones que deberá de adoptar el responsable de la Oficina de Conciliaciones Administrativas Laborales de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno” para obtener la mayor respuesta positiva en cuanto a su estadística de ejecución de procedimientos conciliatorios laborales.

CAPÍTULO II

BASE LEGAL

Artículo 3° Base legal.

- Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Título III, Capítulo III.
- Decreto Supremo N° 020-2001-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Título III, Capítulo V.
- Decreto Supremo N° 016-2006-TR, numeral 52 del Texto Único de Procedimiento Administrativo – TUPA del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Decreto Supremo N° 042-2011-PCM, Obligación de las Entidades del Sector Público de contar con un Libro de Reclamaciones.
- Decreto Supremo N° 011-2011-PCM, Aprueba Reglamento del Libro de Reclamaciones, modificado por el Decreto Supremo N° 006-2014-PCM.
- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 003-2013-JUS.



- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Supremo N° 023-2011-PCM, aprueba el Reglamento de la Ley N° 29622, denominado Reglamento de Infracciones y Sanciones para la Responsabilidad Administrativa Funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo N° 075-2023-PCM, Decreto Supremo que modifica el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1412, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Gobierno Digital, y establece disposiciones sobre las condiciones, requisitos y uso de las tecnologías y medios electrónicos en el procedimiento administrativo, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 029-2021-PCM.
- Decreto Supremo N° 017-2021-JUS, Texto Único Ordenado del Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación.
- Demás disposiciones que resulten aplicable al procedimiento

CAPÍTULO III

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD

Artículo 4° Ámbito de aplicación.

Las presentes disposiciones contenidas en esta directiva son de estricto cumplimiento por servidores que laboran y ejercen sus funciones como Conciliadores en el área de Conciliación Administrativa Laboral de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”.

Artículo 5° De la responsabilidad.

El cumplimiento de lo estipulado en la presente directiva será responsabilidad del encargado de la Oficina de Conciliaciones Administrativas Laborales, bajo la supervisión de la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”.

CAPÍTULO IV

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Artículo 6° Trabajador.

Se considera bajo esta denominación a aquella persona que se dedica a una determinada labor para la cual fuera contratada, bajo un documento formal o verbal, a cambio de recibir un pago, salario o estipendio.



Artículo 7° Empleador.

Se utiliza el presente termino para aquella persona natural, empresa unipersonal, persona jurídica, sociedad irregular o de hecho e institución privada, que realicen pagos o contraprestaciones a trabajadores que proporcionan sus servicios ya sea bajo una modalidad contractual o verbal.

Artículo 8° Conciliación Administrativa Laboral.

Es un mecanismo alternativo de solución de conflictos en el que a través de un tercero (Servidor Público) denominado “Conciliador” se busca llegar a una solución pacífica entre el trabajador y el empleador, con la finalidad de ponerse fin al reclamo de naturaleza laboral; asimismo, se expresa de forma tajante que este servicio es gratuito.

Artículo 9° Conciliador Administrativo Laboral.

Se utiliza el presente término para llamar a aquel servidor público contratado que cuente con la debida acreditación como Conciliador ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; este deberá ser especialista en la resolución de conflictos, con conocimiento de causa en Derecho Laboral y las normas especiales aplicadas a la Conciliación Administrativa Laboral.

Artículo 10° Acta de Conciliación Administrativa Laboral.

Es aquel documento en el cual se estipula de forma expresa la manifestación de voluntad de las partes llamadas a conciliar, asimismo, se considera ante el sistema legal como título ejecutivo el cual se podrá presentar como medio de prueba en un proceso judicial.

CAPÍTULO V

ASPECTOS GENERALES

Artículo 11° De la solicitud de Conciliación Administrativa Laboral.

Las solicitudes para convocarse a una Conciliación Administrativa Laboral podrán ser peticionadas tanto por el (los) trabajador (es) como por el empleador o por ambas partes de ser el caso.

Artículo 12° Del análisis de la solicitud de Conciliación Administrativa Laboral.

Conforme al literal a) del Artículo 70° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, el cual establece que el conciliador se encuentra obligado a realizar el análisis de la solicitud, adicionalmente a ello se establece que el Conciliador Administrativo Laboral deberá de informar a la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador cuando se procederá con la convocatoria a conciliación o en su defecto de no proceder la solicitud este deberá de presentar un informe técnico – jurídico en el cual sustente los motivos del



rechazo; en cualquiera de los escenarios expuestos anteriormente el servidor público tiene el plazo inamovible de 2 días hábiles bajo responsabilidad administrativa.

Artículo 13° De la notificación a la convocatoria de Audiencia de Conciliación Administrativa Laboral.

14.1. Teniéndose en cuenta tanto el numeral 74.1 del Artículo 74° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR y a su vez en concordancia del numeral 27.2 del Artículo 27° del Decreto Legislativo N° 910, en los cuales se establece que el plazo para la notificación de la invitación para Audiencia de Conciliación Administrativa Laboral es de 10 días hábiles anteriores a dicho acto; es menester y preciso habilitar las notificaciones de manera alternativa y válidas como son vía correo electrónico, llamada telefónica, aplicativos *WhatsApp* y/o *Telegram*¹; ello sin dejarse de lado la notificación física y formal a los empleados o invitados a ser partícipes de la Conciliación Administrativa Laboral.

14.2. De la misma manera y a consideración de lo expuesto en el numeral 74.2 del Artículo 74° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, en el cual precisa el contenido que debe de poseer la notificación de invitación; en consecuencia, de manera adicional el Conciliador Administrativo Laboral está en la obligación de adicionar la Carta de Presentación del Servicio para sensibilizar a las partes.

Artículo 14° De la Audiencia de Conciliación Administrativa Laboral.

El servidor responsable de llevar a cabo la Audiencia de Conciliación Administrativa Laboral deberá de agotar todas las técnicas posibles de comunicación en esta, como son: empatía, asertividad, técnicas de la ignorancia, parafraseo, replanteo de mensajes, emparejamiento, manejo de espacio, resumen, convertir posiciones en intereses, manejo de interrupciones, hipótesis, preguntas y otras que viera por conveniente. Asimismo, el Conciliador Administrativo Laboral deberá de presentar un informe mensual y detallado de la forma en la que se llevó cada Audiencia, ya sea con producto final de acuerdo total, parcial o sin acuerdo, dicho documento se presentara con fecha límite el último día hábil del mes que corresponda.

¹ En consecuencia, las notificaciones digitales cuentan con validez y eficacia jurídica que las notificaciones físicas tal como lo señala el Artículo 59° del Decreto Supremo N° 075-2023-PCM.



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERO: La elaboración de la Carta de Presentación del Servicio de Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno se encontrará a cargo del Funcionario Responsable de la Oficina de Conciliación Administrativa Laboral, tal instrumento deberá ser redactado por el personal de turno; este documento deberá de contener como mínimo los siguientes ítems: Caratula, objetivos, datos esenciales de identificación de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, información del servicio incluyéndose los principales beneficios, derechos de los usuarios respecto del servicio, deberes de los usuarios respecto del servicio, flujograma del procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral, marco normativo, mecanismos de comunicación interna y externa, formas de presentación de sugerencias, quejas y/o reclamos, y, otras que viera por conveniente. Asimismo, se señala que para su aprobación deberá de existir un informe técnico positivo previo de la Subdirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador.

SEGUNDO: El incumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente directiva generara responsabilidad administrativa y sanción conforme a la normativa que corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales.

TERCERO: Los servidores que intervengan en cualquier estado de trámite del procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral, se abstendrán de divulgar cualquier aspecto relacionado con estas, particularmente en lo referido a la reserva de la identidad de las partes involucradas, bajo estricta responsabilidad.

CUARTO: La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno se compromete en realizar las coordinaciones respectivas para que a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se realice la aprobación del formato especial de las Actas de Conciliación Laboral, este procedimiento se realizara una vez antes de finalizar el año fiscal en el que se encuentre, ya sea para variar o reconfirmar la validez, con la finalidad de que la Oficina de Conciliaciones Administrativas Laborales tenga el instrumento válido y adecuado para su trabajo.

QUINTO: La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno se compromete en coordinar con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para realizar el trámite respectivo ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humano, para que este último acredite el local para la prestación de servicios de Conciliación Administrativa Laboral, con la finalidad de ofrecer un ambiente adecuado tanto a las partes usuarias como al personal que labora en el área en mención, ello conforme a los requerimientos de establecimiento que precisa el Artículo 67° del Decreto Supremo N° 017-2021-JUS.



ANEXO 2: Guía de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

Entrevistado:

- Profesión, grado académico:
- Especialidad:
- Cargo e institución donde labora:

Título de la investigación: Problemas de las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022

Objetivo específico 01: Analizar si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

1.- En su opinión ¿Considera que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral que acudir a la vía judicial?

2.- En su opinión ¿Considera que las partes que acuden a conciliar temas laborales están dispuestas a llegar a un acuerdo?

Objetivo específico 02: Analizar si los procesos de Conciliación administrativa laboral llegan a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

3.- ¿Tiene usted conocimiento acerca de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en vía conciliatoria?



4.- En su opinión ¿Las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas?

Objetivo específico 03: Determinar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

5.- Con base a su experiencia: ¿Cuáles son los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo 910?

6.- Con relación a la pregunta anterior ¿Existiría alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022?

Objetivo general: Determinar cuáles son los problemas principales que se presentan en las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.



6.- En su opinión ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las conciliaciones administrativas en temas laborales?

7.- En su opinión ¿Las conciliaciones administrativas en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes?

ANEXO 3: Matriz de consistencia

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	INDICADORES DE LA INVESTIGACIÓN	ÁMBITO DE ESTUDIO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Problemática de las Conciliaciones Administrativas Laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción, Puno 2021-2022.</p>	<p>Objetivo general: Determinar cuáles son los problemas principales que se presentan en las Conciliaciones Administrativas Laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral a los que 	<p>En la presente investigación, se tendrán las siguientes variables: Variable:</p> <ul style="list-style-type: none"> Conciliación administrativa laboral Dirección Regional del Trabajo y Promoción, Puno 2021-2022. 	<p>El espacio geográfico en el que se encuentra el problema y en el cual se desarrollará la investigación es en el Área de Conciliaciones Administrativas Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del</p>	<p>- Población: Expedientes sobre Conciliación Administrativa Laboral tramitados en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno.</p> <p>- Muestra: Se aplicarán a entrevistas a trabajadores y ex trabajadores que</p>	<p>Técnicas: Las técnicas consideradas para la elaboración del presente trabajo de investigación serán la observación documental y entrevistas</p> <p>Instrumentos: Los instrumentos considerados para la recolección de datos son las fichas</p>

	<p>se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar si el procedimiento de Conciliación Administrativa Laboral llega a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022. • Determinar si existe alguna vulneración al Decreto 	<p>Empleo en la ciudad de Puno.</p>	<p>hayan o estén laborando en el área de Conciliaciones Administrativas Laborales; y de la misma manera, a aquellos que hayan hecho de Sub Directores de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, y a su vez, a aquellos Abogados litigantes que hayan asistido de manera recurrente</p>	<p>documentales para análisis de doctrina, legislación y jurisprudencia, fichas estructuradas de entrevistas</p>
--	---	-------------------------------------	---	--



ANEXO 4: Lista de expedientes

1. EXPEDIENTE N°002-2022-C
2. EXPEDIENTE N°004-2022-C
3. EXPEDIENTE N°005-2022-C
4. EXPEDIENTE N°012-2022-C
5. EXPEDIENTE N°019-2022-C
6. EXPEDIENTE N°020-2022-C
7. EXPEDIENTE N°022-2022-C
8. EXPEDIENTE N°023-2022-C
9. EXPEDIENTE N°030-2022-C
10. EXPEDIENTE N°063-2021-C
11. EXPEDIENTE N°065-2021-C
12. EXPEDIENTE N°068-2021-C
13. EXPEDIENTE N°071-2021-C
14. EXPEDIENTE N°073-2021-C
15. EXPEDIENTE N°074-2021-C



ANEXOS 5: Lista de entrevistados

1. Luis Chavez Laguna; abogado que labora como Auxiliar Coactivo de la Municipalidad Provincial de Puno.
2. Jhon Deyvis Cruz Valdivia; abogado especialista en derecho laboral, derecho contencioso administrativo y conciliación, el cual labora como subdirector de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del trabajador en la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”.
3. Liu Arias Chambi; licenciado en educación, quien labora en la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo”.
4. Reynaldo Raul Arcos Cotrado, quien cuenta con una Maestría en Derecho Administrativo y Gestión Pública y viene laborando dentro del estudio jurídico “Arcos Cotrado”
5. Luciano Flores Velarde; quien es abogado especialista en la Conciliación Extrajudicial Laboral y labora como conciliadore laboral dentro de la “Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”.
6. Luis Justo Escobar Velasquez; quien es contador y labora como conciliador.
7. Rocio Leonarda Arque Monzón; quien es abogada especialista en derecho administrativo.



ANEXO 6: Ficha documental para análisis de doctrina

FICHA DOCUMENTAL PARA ANALISIS DE DOCTRINA	
AUTORES	<ul style="list-style-type: none">• Contreras Castro, Diana• Gómez Alcántara, Antonio• Gago Garay, Eduardo• Galarreta Angulo, Julio Alfredo.• García Ascencios, Frank; Ocaña Cerro, Mayra• Guzmán Barrón, Cesar.• La Rosa Calle, Javier.• Mantallana Ruiz• Mendoza Valdivieso, César.• Pareja Acuña, Fernando; Pareja Mujica, Christian.• Santos, illera
RESUMEN DEL CONTENIDO:	
<p>Respecto a la conciliación Galarreta(2012)la define como un medio alternativo, que va a llegar a poder resolver un determinado conflicto que se genere entre dos o más personas, para lo cual va a existir un conciliador, el cual es definido por Guzmán (1999)como un facilitador entre las partes, pero no toma una facultad de juez o de árbitro. Por otro lado, también va a existir un acta de conciliación el cual en palabras de Mendoza (2016) es un documento donde se va a expresar la voluntad con la que cuentan las partes, bajo tal contexto Pareja y Pareja (2021) definen al acta de conciliación es un elemento fundamental para un correcto y válido resultado de un proceso conciliatorio.</p> <p>La conciliación cuenta con un total de dos elementos, (objetivo y subjetivo) respecto al segundo elemento Contreras (2010) refiere que el elemento subjetivo el cual es parte de la conciliación va a abarcar a los intereses y netamente a las personas que van a formar parte de la conciliación.</p> <p>Respecto a las características de la conciliación García y Ocaña (2023) sostiene que se encuentra la voluntariedad, la especialidad, el bajo costo, que sea consensual y privado.</p>	



Cabe recalcar, además, que dentro de los acuerdos conciliatorios no se podrá renunciar a los derechos, pues la importancia del principio de la irrenunciabilidad de derecho como sostiene Gabo (2016) es el límite objetivo sobre las materias conciliables, y en consecuencia el límite para la validez de determinados acuerdos conciliatorios.

Por otro lado, conforme a los problemas que se presentan en la conciliación laboral Gómez (2014) refiere a la cultura adversarial y la falta de capacitación de los conciliadores.

COMENTARIO:

Respecto, a lo mencionado por los autores, concuerdo con ello, pues la conciliación va a tomar vitales importancias a fin de que las partes puedan resolver sus conflictos de manera efectiva mediante un acuerdo, siendo una alternativa más rápida y en muchas ocasiones satisfactoria que la vía judicial. Por su parte, respecto a los problemas que se presentan dentro de las conciliaciones laborales, al incluir a la cultura adversarial, pues conforme a lo que pude percibir en la misma sociedad, varios de los conciliadores, son abogados, y la formación académica con la que cuenta un abogado es distinta. Por otro lado, la falta de capacitación de los conciliadores va a poder generar que no exista un acercamiento entra las partes con el conciliador.

PALABRAS CLAVE:

Conciliaciones, Conciliaciones Administrativas Laborales, problemas, Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo



ANEXO 7: Ficha documental para análisis de legislación

FICHA DOCUMENTAL PARA ANALISIS DE LEGISLACIÓN	
TÍTULO DE LA NORMA:	<ul style="list-style-type: none">• Ley de Conciliación, Ley N° 26872.• Decreto Supremo N° 014-2008-JUS.• Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497.• Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.• Ley que modifica los artículos 2, 7, 8, 11, 16, 19, 21 y la octava disposición complementaria del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Ley N° 28292
RESUMEN DEL CONTENIDO: <ul style="list-style-type: none">• Ley De Conciliación, Ley N° 26872<p>Mediante la presente Ley, se llega a definir a la conciliación como una institución la cual se establece un mecanismo alternativo con el fin de llegar a solucionar un determinado conflicto, el presente cuerpo normativo llega a establecer los supuestos y las materias conciliables y no conciliables, además de detallar los procedimientos y plazos.</p>• Decreto Supremo N° 014-2008-JUS<p>El Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Conciliación modificado por el Decreto Legislativo 1070, el presente cuerpo normativo llega a establecer principios de la conciliación, el proceso conciliatorio, los operadores del sistema conciliatorio.</p>• Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497<p>Mediante la presente normativa se llega a establecer los principios y fundamentos del proceso laboral. Por otro lado, precisa que la conciliación es una forma especial de conclusión del proceso, el mismo que va a poder darse</p>	



dentro del proceso, en cualquier del mismo, hasta antes que se establezca la notificación de la sentencia con la calidad de cosa juzgada.

- **Ley que modifica los artículos 2, 7, 8, 11, 16, 19, 21 y la octava disposición complementaria del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Ley N° 28292**

Dentro de los aspectos más importantes del presente cuerpo normativo mediante el artículo 8 se establece la facultad conciliadora del inspector de trabajo con acreditación de conciliar.



ANEXO 8: Aplicación de entrevistas

Anexo: Guía de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

- Entrevistado: Luis Chavez Laguna
- Profesión, grado académico: Abogado
- Especialidad: Derecho Administrativo
- Cargo e institución donde labora: Auxiliar Coactivo Municipalidad Provincial de Puno

Título de la investigación: Problemas de las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022

Objetivo específico 01: Concluir si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

1.- En su opinión ¿Considera que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral que acudir a la vía judicial?

Si, ya que en la vía judicial el tiempo para ser resuelto un conflicto es más largo y tedioso que en un proceso conciliatorio.

2.- En su opinión ¿Considera que las partes que acuden a conciliar temas laborales están dispuestas a llegar a un acuerdo?

Si, antes de llevarlo a una vía judicial.

Objetivo específico 02: Reconocer si los procesos de Conciliación administrativa laboral llegan a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

3.- ¿Tiene usted conocimiento acerca de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en vía conciliatoria?

No.

4.- En su opinión ¿Las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas?

Si, por eso se le denomina conciliación para ambas partes.

Objetivo específico 03: Señalar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección



Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

5.- Con base a su experiencia: ¿Cuáles son los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo 910?

el otorgar a los inspectores de trabajo mayores facultades de investigación y discrecional, lo que guarda concordancia con el espíritu orientador y de cumplimiento de los derechos laborales.

6.- Con relación a la pregunta anterior ¿Existiría alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022?

No, ya que el espíritu es que se protejan los derechos laborales.

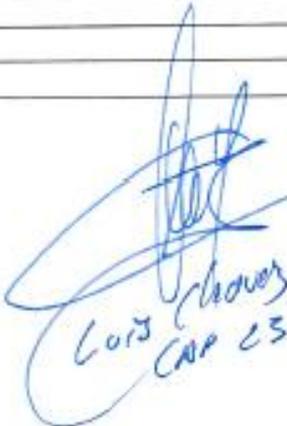
Objetivo general: Inferir cuál son los problemas principales que se presentan en las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

6.- En su opinión ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las conciliaciones administrativas en temas laborales?

Daños y perjuicios, pagos por beneficios sociales, todos los aspectos conciliables que no vulneren el orden público laboral.

7.- En su opinión ¿Las conciliaciones administrativas en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes?

Si, en el marco de las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo 910.


Carlos Chávez Caguanca
CNP 2352



Anexo: Guía de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

- **Entrevistado:** Jhon Deyvis Cruz Valdivia
- **Profesión, grado académico:** Abogado
- **Especialidad:** Derecho Laboral – Derecho contencioso administrativo - Conciliación
- **Institución donde labora:** Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
- **Cargo:** Subdirector de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del trabajador.

Título de la investigación: Problemas de las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022

Objetivo específico 01: Concluir si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

1.- En su opinión ¿Considera que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral que acudir a la vía judicial?

Si, puesto que la conciliación desarrollada en la DRTPE es gratuita y en caso fuese a una instancia judicial esta ocasionaría gastos económicos en demasia.

2.- En su opinión ¿Considera que las partes que acuden a conciliar temas laborales están dispuestas a llegar a un acuerdo?

Por los casos observados quienes están dispuestos a llegar a un acuerdo de conciliación son los solicitantes que en su mayoría de casos son los trabajadores o extrabajadores,

Las partes que acuden a conciliar si tienen esa disposición de llegar a un acuerdo, y esa es la razón por la que se presentan a la audiencia programada.

Objetivo específico 02: Reconocer si los procesos de Conciliación administrativa laboral llegan a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

3.- ¿Tiene usted conocimiento acerca de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en vía conciliatoria?

De la cantidad de solicitudes presentadas en la SBDLGAT, el 30% de estos procesos logran llegar a un acuerdo, la Cantidad es referencial.

4.- En su opinión ¿Las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas?

Si son beneficiosas, puesto que de lograrse un acuerdo esta pone fin a un conflicto determinado, y si en caso no se llega a un acuerdo, los legajos o antecedentes que conforman el expediente de conciliación pueden ser usados como medios probatorios y/o mecanismo en la estrategia una vez se tenga que acudir a una instancia judicial.



Objetivo específico 03: Señalar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

5.- Con base a su experiencia: ¿Cuáles son los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo 910?

Un aporte particularmente importante del Decreto Legislativo 910 es la identificación y determinación de infracciones. El artículo 19o establece tres tipos:

a) Tercer grado (por ejemplo no pagar beneficios y derechos laborales de carácter irrenunciable, no registrar en planilla a un trabajador, contar con un trabajador adolescente laborando sin autorización, cierre no autorizado del centro de trabajo -Ley 28292)

b) Segundo grado (por ejemplo: incumplir las normas de seguridad y salud en el trabajo, actos de obstrucción, inasistencia o abandono de la diligencia, incumplir obligaciones convencionales o contractuales, incumplir obligaciones relativas a la promoción y formación para el trabajo.

c) Primer grado (por ejemplo obligaciones formales)

En este contexto, la imposición de la multa dependerá de la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados, estableciéndose como multa máxima: 20 UITs en caso de infracciones de tercer grado, 10 UITs en caso de infracciones de segundo grado y 5 UITs en caso de infracciones de primer grado. Mas aún, el artículo 19.3 establece que la multa puede ser duplicada si cuando concluido el procedimiento administrativo inspectivo subsista el incumplimiento.

Un aporte particularmente importante de esta norma es incluir la defensa legal gratuita y asesoría del trabajador como parte de la política integral de protección de los derechos del trabajador (artículo 22), el cual contiene servicios de consultas, liquidaciones, y patrocinio judicial. Mas aún se crea un servicio de conciliación administrativa a fin de promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral (artículo 27).

6.- Con relación a la pregunta anterior ¿Existiría alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022?

Desde mi experiencia no, sin embargo, un aspecto a tomar en consideración para que se cumpla con todos los aspectos que establece el d. leg. 910, es la falta de contrataciones de profesionales que puedan llevar a que los plazos se respeten, puesto que al no contar con suficiente personal, los plazos muchas veces no llegan a cumplirse conforme a lo establecido. Esto por la carga existente.

Objetivo general: Inferir cuál son los problemas principales que se presentan en las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

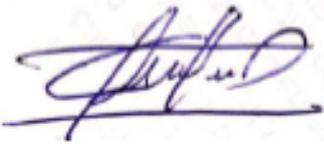
6.- En su opinión ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las conciliaciones administrativas en temas laborales?

- Inasistencia de la parte invitada (generalmente conformada por la entidad empleadora)
- Solicitudes de conciliación muchas veces no cumplen las formalidades de ley y eso dificulta poder identificar cual es la pretensión a conciliar
- Falta de presentación de medios probatorios que acrediten la solicitud de conciliación.



7.- En su opinión ¿Las conciliaciones administrativas en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes?

Si, y estas se encuentran a cargo del conciliador designado, sin embargo, estos protocolos no siempre se llegan a cumplir por consecuencia de los vicios que presentan las solicitudes de conciliación.

FIRMA	NOMBRE Y APELLIDOS
	Abg. Jhon Deyvis Cruz Valdivia



Anexo: Guía de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

- Entrevistado: LIU ARIAS CHAMBI.
- Profesión, grado académico: LICENCIADO EN EDUCACIÓN.
- Especialidad: CIENCIAS SOCIALES.
- Cargo e institución donde labora: DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO – SUBDIRECCIÓN DE INSPECCIÓN LABORAL, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Título de la investigación: Problemas de las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022

Objetivo específico 01: Concluir si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

1.- En su opinión ¿Considera que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral que acudir a la vía judicial?

Cierto, por cuanto es un medio alternativo de solución de conflictos laborales, más rápido económico que un proceso laboral.

2.- En su opinión ¿Considera que las partes que acuden a conciliar temas laborales están dispuestas a llegar a un acuerdo?

La mayoría de las veces; aunque siempre existe un porcentaje de empleadores que no reconocen adeudos laborales.

Objetivo específico 02: Reconocer si los procesos de Conciliación administrativa laboral llegan a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

3.- ¿Tiene usted conocimiento acerca de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en vía conciliatoria?

No exactamente, por cuanto no soy parte de esa dependencia de esta Dirección Regional.

4.- En su opinión ¿Las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas?

Necesariamente, por la rapidez y la economía.

Objetivo específico 03: Señalar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

5.- Con base a su experiencia: ¿Cuáles son los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo 910?

En primer lugar, la prevención y solución de los conflictos laborales. En segundo lugar, la promoción de acuerdos administrativos entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores respecto a adeudos laborales.

6.- Con relación a la pregunta anterior ¿Existiría alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección



Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022?

Ninguno. Por cuanto, los derechos laborales son irrenunciables.

Objetivo general: Inferir cuál son los problemas principales que se presentan en las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

6.- En su opinión ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las conciliaciones administrativas en temas laborales?

Desconocimiento de los derechos laborales, de parte de empleadores y trabajadores.

7.- En su opinión ¿Las conciliaciones administrativas en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes?

No cuentan con protocolos, ni etapas previas; por cuanto, se llevan en una sola reunión de conciliación.



Anexo: Guía de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

- Entrevistado: Reynaldo Raul Arcos Cotrado
- Profesión, grado académico: Maestría en Derecho Administrativo y Gestion Publica y otros.
- Especialidad: Laboral.
- Cargo e institución donde labora: Estudio Jurídico "Arcos Cotrado"

Título de la investigación: Problemas de las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022

Objetivo específico 01: Concluir si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

1.- En su opinión ¿Considera que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral que acudir a la vía judicial?

La mayoría opta por la vía Judicial.

2.- En su opinión ¿Considera que las partes que acuden a conciliar temas laborales están dispuestas a llegar a un acuerdo?

No están dispuestas a conciliar, por eso pasan a la vía Judicial.

Objetivo específico 02: Reconocer si los procesos de Conciliación administrativa laboral llegan a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

3.- ¿Tiene usted conocimiento acerca de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en vía conciliatoria?

No, porque la cantidad exacta y las conciliaciones realizadas no son publicadas.

4.- En su opinión ¿Las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas?

Si son beneficiosas para las partes.

Objetivo específico 03: Señalar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.



5.- Con base a su experiencia: ¿Cuáles son los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo 910?

Lo importante es la defensa legal y la asesoría al trabajador.

6.- Con relación a la pregunta anterior ¿Existiría alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022?

No hay vulneración, ya que siempre cumplen respetando el Decreto Legislativo N° 910.

Objetivo general: Inferir cuál son los problemas principales que se presentan en las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

6.- En su opinión ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las conciliaciones administrativas en temas laborales?

Lo principal que una de las partes no ceden en algún punto.

7.- En su opinión ¿Las conciliaciones administrativas en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes?

Si, toda conciliación tiene sus etapas, pero la efectividad no se da siempre.



Anexo: Guía de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

- Entrevistado: Abog. Luciano Flores Velarde
- Profesión, grado académico: Abogado
- Especialidad: Conciliador Extrajudicial Laboral
- Cargo e institución donde labora: Conciliador Laboral – DRTPE PUNO

Título de la investigación: Problemas de las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022

Objetivo específico 01: Concluir si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

1.- En su opinión ¿Considera que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral que acudir a la vía judicial?

En efecto es preferible primeramente conciliar que acudir a la vía Judicial, por lo mismo que los trabajadores acuden a esta DRTPE a solicitar la Conciliación Administrativa a fin de solucionar sus conflictos laborales.

2.- En su opinión ¿Considera que las partes que acuden a conciliar temas laborales están dispuestas a llegar a un acuerdo?

Considero que por parte de los trabajadores si hay la predisposición de conciliar, sin embargo en algunas oportunidades esta en los empleadores que no quieren conciliar; poniendo peros, desconociendo el vinculo laboral de empleado a empleador.

Objetivo específico 02: Reconocer si los procesos de Conciliación administrativa laboral llegan a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

3.- ¿Tiene usted conocimiento acerca de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en vía conciliatoria?

En síntesis de un 100% de solicitudes de conciliación presentadas a esta DRTPE se tiene un Resultado de por lo menos un 50% llegando a un acuerdo conciliatorio.

4.- En su opinión ¿Las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas?

Por supuesto porque ambas partes solucionan su controversia y para ambas partes es satisfactoria ya que evitan un proceso judicial del que se evitan tiempo y gastos innecesarios así como la duración del proceso.

Objetivo específico 03: Señalar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.



5.- Con base a su experiencia: ¿Cuáles son los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo 910?

El aspecto mas importante es la Inspección de Trabajo, así como la defensa del trabajador y lo mas importante es que no se vulneren sus derechos laborales conforme a Ley.

6.- Con relación a la pregunta anterior ¿Existiría alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022?

En algunas oportunidades el Decreto Legislativo N° 910 si es vulnerado a causa de algunos emplazados (Empleadores) desconocen el procedimiento y muchas veces quieren que la audiencia de conciliación se resuelva a su criterio y no conforme al Decreto Legislativo N° 910 y mi persona como Conciliador es hacer prevalecer lo que establece la norma.

Objetivo general: Inferir cuál son los problemas principales que se presentan en las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

6.- En su opinión ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las conciliaciones administrativas en temas laborales?

El no llegar a un acuerdo de conciliación sobre el petitorio del solicitante y ante ello se da por fracasada la conciliación. Causales.- No están presentes en la conciliación, dilatar las audiencias de conciliación con las reprogramaciones, no cumplir los requisitos para el procedimiento de conciliación.

7.- En su opinión ¿Las conciliaciones administrativas en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes?

En cumplimiento del Decreto Legislativo N° 910 en la DRTPE se cumple con los protocolos y mecanismos de conciliación a través de la mediación, persuasión a las partes para llegar a conciliar en satisfacción de ambos, con acuerdo parcial, acuerdo total. En su defecto al no llegar a ningún acuerdo se emite la constancia de Asistencia sin acuerdo de las partes, asimismo, se deja a salvo el derecho del solicitante a efectos que haga prevalecer sus derechos en la vía judicial.



Anexo: Guía de entrevistas

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

- Entrevistado: Luis Justo Escobar Velasquez
- Profesión, grado académico: Contador
- Especialidad: Ninguna
- Cargo e institución donde labora: Conciliador (e)

Título de la investigación: Problemas de las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022

Objetivo específico 01: Concluir si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

1.- En su opinión ¿Considera que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral que acudir a la vía judicial?

Los trabajadores acuden a la DRTPE preferentemente por motivos económicos.

2.- En su opinión ¿Considera que las partes que acuden a conciliar temas laborales están dispuestas a llegar a un acuerdo?

Mayormente son los empleadores, se resisten a llegar a un acuerdo.

Objetivo específico 02: Reconocer si los procesos de Conciliación administrativa laboral llegan a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

3.- ¿Tiene usted conocimiento acerca de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en vía conciliatoria?

De un 100% se solucionan 10%, llegando a un acuerdo conciliatorio.

4.- En su opinión ¿Las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas?

Si son beneficiosas, porque ambas partes ceden a sus pretensiones.

Objetivo específico 03: Señalar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.



5.- Con base a su experiencia: ¿Cuáles son los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo 910?

El acta de Conciliación debe contener una obligación cierta, expresa y exigible, constituye título ejecutivo. Numeral 2 del artículo 32°. El plazo de caducidad en materia laboral se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes presente la solicitud de Audiencia de Conciliación.

6.- Con relación a la pregunta anterior ¿Existiría alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022?

No, en cuanto los procesos de conciliación se llevan de acuerdo con la normativa del Decreto Legislativo N° 910 y reglamento de Conciliación.

Objetivo general: Inferir cuál son los problemas principales que se presentan en las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

6.- En su opinión ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las conciliaciones administrativas en temas laborales?

- Los emplazados, ya que sus direcciones están fuera de la Jurisdicción Regional.
- Los denunciantes no presentan correos electrónicos.
- Los courier's no cumplen con las notificaciones.
- Falta de equipos y espacio para llevar sesiones.

7.- En su opinión ¿Las conciliaciones administrativas en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes?

No hay protocolos porque no hay conciliaciones virtuales, solo se cumple el Decreto Legislativo N° 910

GUÍA DE ENTREVISTA

Datos generales:

- Entrevistado: Rocio Leonarda Arque Monzon
- Profesión, grado académico: Abogada
- Especialidad: Derecho Administrativo
- Cargo e institución donde labora: Abogada - Estudio Jurídico

Título de la investigación: Problemas de las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022

Objetivo específico 01: Concluir si los procesos de Conciliación Administrativa Laboral que se someten las partes para llegar a solucionar su conflicto son efectivos, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

1.- En su opinión ¿Considera que las personas prefieren conciliar un conflicto laboral que acudir a la vía judicial?

No, prefieren acudir a la vía judicial porque no existe facultad coercitiva del MT para hacer cumplir los actos de conciliación por lo que resulta insulso acudir a la conciliación.

2.- En su opinión ¿Considera que las partes que acuden a conciliar temas laborales están dispuestas a llegar a un acuerdo?

No, sobre todo al empleador en la mayoría de casos no acepta los términos de la demanda, negando todos los extremos y no propone fórmula conciliatoria.

Objetivo específico 02: Reconocer si los procesos de Conciliación administrativa laboral llegan a solucionar los conflictos de las partes involucradas, en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

3.- ¿Tiene usted conocimiento acerca de la cantidad de conflictos laborales que se solucionan en vía conciliatoria?

No, en mi experiencia, de las audiencias a las que asisto no se llega a acuerdo conciliatorio.

4.- En su opinión ¿Las audiencias de conciliación en materia laboral son beneficiosas para las partes involucradas?

Si, porque permitirían dar solución pronta a los conflictos ahorrando tiempo y dinero a las partes.

Objetivo específico 03: Señalar si existe alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

5.- Con base a su experiencia: ¿Cuáles son los aspectos más importantes que establece el Decreto Legislativo 910?

• la regulación de la inspección de trabajo
• la facultad de conciliación



6.- Con relación a la pregunta anterior ¿Existiría alguna vulneración al Decreto Legislativo 910 en los procesos de Conciliación administrativa laboral desarrollados en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022?

• Si, porque falta afianzar las conciliaciones.

Objetivo general: Inferir cuál son los problemas principales que se presentan en las conciliaciones administrativas laborales tramitadas en la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021-2022.

6.- En su opinión ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en las conciliaciones administrativas en temas laborales?

- La negativa de los empleadores a asistir a la audiencia de conciliación
- La inexistencia de fórmula conciliatoria por parte del empleador.
- La falta de capacidad coercitiva del MT.
- La falta de capacitación a los conciliadores para preparar fórmulas conciliatorias adecuadas.

7.- En su opinión ¿Las conciliaciones administrativas en temas laborales cuentan con protocolos y etapas efectivas para solucionar los conflictos de las partes?

No, dado que en la realidad no se llega a acuerdos conciliatorios.



ANEXO 9: Declaración jurada de autenticidad de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo GUAR ELVIS SANCHEZ PALOMINO
identificado con DNI 70002121 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" PROBLEMÁTICA DE LAS CONCILIACIONES ADMINISTRATIVAS
LABORALES TRAMITADAS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO 2021-2022 "

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 22 de ENERO del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo Cossette Alejandra Calatayud Apaza
identificado con DNI 73690246 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Escuela Profesional de Derecho

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"Problemática de las Conciliaciones Administrativas Laborales
Tramitadas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción
del Empleo, Puno 2021-2022"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 22 de Enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella

2/24



ANEXO 10: Autorización para el depósito de tesis



Universidad Nacional
del Altiplano Puno



Vicerrectorado
de Investigación



Repositorio
Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo GILMAR ELVIS SANIZO PALOMINO
identificado con DNI 70002121 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"PROBLEMÁTICA DE LAS CONCILIACIONES ADMINISTRATIVAS
LABORALES TRAMITADAS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO, PUNO 2021-2022"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 22 de ENERO del 20 24



FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo Cossette Alejandra Calatayud Apaza identificado con DNI 73690246 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

Escuela Profesional de Derecho

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

"Problemática de las Conciliaciones Administrativas Laborales Tramitadas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Puno 2021 - 2022"

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 22 de Enero del 2024

FIRMA (obligatoria)



Huella