

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN DERECHO Y
CIENCIAS POLITICAS, CON MENCIÓN EN DERECHO DEL
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESIS

**“Efectividad de la conciliación administrativa laboral en la
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de
Huánuco 2018”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS, CON MENCIÓN EN DERECHO
DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AUTORA: Alvarez Llanos, Verónica Mercedes

ASESOR: Tello Ponce, Marlo

HUÁNUCO – PERÚ

2022

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional laboral, tributario, administrativo y empresarial. Seguridad social. Derecho informático, tics y la cibernética.

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en Derecho y Ciencias Políticas, con mención en derecho del trabajo y seguridad social

Código del Programa: P16

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40468100

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40921255

Grado/Título: Magister en derecho y ciencias políticas

Código ORCID: 0000-0002-1053-2356

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Romero Delgado, Hugo Eusebio	Doctor en derecho	17913905	0000-0001-7194-2415
2	Solano Pérez, Tony	Doctor en derecho	22512265	0000-0002-7413-4576
3	Carbajal Alvarado, Eli	Magister en derecho y ciencias políticas	22405621	0000-0001-9901-1225


ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRA EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

En la ciudad de Huánuco, mediante la Plataforma Virtual GOOGLE MEET, a los veintinueve días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno, siendo las dieciocho horas, los Jurados, docentes en la Universidad de Huánuco, **Dr. Hugo ROMERO DELGADO**, Presidente, **Dr. Tony SOLANO PEREZ**, Secretario, y **Mg. Eli CARBAJAL ALVARADO**, Vocal, respectivamente; nombrados mediante **Resolución N° 665-2019-D-EPG-UDH**, de fecha once de noviembre del año dos mil diecinueve y la aspirante al Grado Académico de Maestra en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, **Bach. Verónica Mercedes ALVAREZ LLANOS**.


Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el presidente del jurado invitó a la graduanda a proceder la exposición y defensa de su tesis intitulada. "**EFFECTIVIDAD DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE HUÁNUCO 2018**", para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho y Ciencias Políticas con mención en **Derecho del Trabajo y Seguridad Social**.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el presidente del jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota **cuantitativa** de **Muy Bueno** con la calificación **cuantitativa** de (en letras) diecisiete al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de **Maestra en Derecho y Ciencias Políticas con mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social**, a la graduanda **Bach. Verónica Mercedes ALVAREZ LLANOS**.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las diecinueve horas con 38 min, se da por concluido el acto académico de sustentación.



PRESIDENTE
Dr. Hugo ROMERO DELGADO



SECRETARIO
Dr. Tony SOLANO PEREZ



VOCAL
Mg. Eli CARBAJAL ALVARADO



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Marlo TELLO PONCE** asesor de la unidad de posgrado de la Facultad de **Derecho y Ciencias Políticas** y designado mediante documento: Resolución **Nº 294-2017-D-EPG-UDH** de la estudiante **Verónica Mercedes ALVAREZ LLANOS**, de la investigación titulada: **“EFECTIVIDAD DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE HUÁNUCO 2018”**

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **15 %** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 31 de marzo de 2022

Marlo TELLO PONCE
DNI N° 40921255
Código Orcid N°



informe final

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.upt.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

[Submitted to Universidad Alas Peruanas](#)

Trabajo del estudiante

2%

3

repositorio.uap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

myslide.es

Fuente de Internet

1%

5

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

1%

6

repositorio.unap.edu.pe

Fuente de Internet

1%

7

revistas.ucr.ac.cr

Fuente de Internet

1%

8

moam.info

Fuente de Internet

1%

9

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1%


Marlo TELLO PONCE

DNI N° 40921255

Código Orcid N°

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso por acompañarme cada instante de mi vida.

A mi amada madrecita Yola (+), primera maestra y mejor amiga, fuente de amor, sabiduría y fortaleza. Gracias infinitas por haber compartido su vida conmigo.

A mi amada hija Ingri, por su amor, comprensión y paciencia, consciente de que todo sacrificio tiene una grandiosa recompensa.

Verónica A. LI.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, por haberme acogido en sus aulas durante mis años de formación profesional.

A los docentes de la Escuela de Postgrado, por sus conocimientos y experiencias compartidas.

A los funcionarios y servidores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Huánuco, por apoyarme en la realización de la presente investigación.

A los trabajadores (ex) y empleadores (ex) por acceder y participar en la muestra de la investigación y por su colaboración desinteresada.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	16
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	16
1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	17
1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS	19
2.2.1. LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL.....	19

2.2.2. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA OBLIGATORIEDAD DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL.....	30
2.3. BASES FILOSÓFICAS	36
2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES	37
2.5. HIPÓTESIS.....	38
2.5.1. HIPÓTESIS GENERAL	38
2.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	38
2.6. VARIABLES.....	38
2.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	38
2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE	39
2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE	39
CAPÍTULO III.....	40
METODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
3.1.1. ENFOQUE.....	40
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	40
3.1.3. DISEÑO.....	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	40
3.2.1. POBLACIÓN	40
3.2.2. MUESTRA.....	41
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	41
3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	41
3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	41
3.6. ASPECTOS ÉTICOS	42
CAPÍTULO IV.....	43
RESULTADOS.....	43
4.1. RELATOS DESCRIPTIVOS	43
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES	44
CAPÍTULO V.....	58
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	58
5.1. PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA	58
CONCLUSIONES	61

RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Conocimiento por parte de los trabajadores (ex) sobre la Conciliación Administrativa Laboral	44
Tabla 2 Opinión de los trabajadores (ex) sobre la efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.....	45
Tabla 3 Opinión de los trabajadores (ex) si se justificaría la obligatoriedad de la asistencia a la Conciliación Administrativa Laboral por parte de los empleadores (ex).....	46
Tabla 4 Motivos de asistencia de los trabajadores (ex) a la Conciliación Administrativa Laboral	47
Tabla 5 Opinión de los trabajadores (ex) sobre su satisfacción de haber llegado en la Conciliación Administrativa Laboral	48
Tabla 6 Trabajadores (ex) que después de la Conciliación Administrativa Laboral recurrieron a la vía jurisdiccional.....	49
Tabla 7 Conocimiento por parte de los empleadores (ex) sobre la Conciliación Administrativa Laboral	51
Tabla 8 Opinión de los empleadores (ex) sobre efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.	52
Tabla 9 Opinión de los empleadores (ex) si se justifica la obligatoriedad de su asistencia a la Conciliación Administrativa Laboral.....	53
Tabla 10 Motivos de asistencia de los empleadores (ex) a la Conciliación Administrativa Laboral	54
Tabla 11 Opinión de los empleadores (ex) sobre la actitud de los trabajadores (ex) de recurrir a la vía jurisdiccional después de los acuerdos en la Conciliación Administrativa Laboral	55
Tabla 12 Consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Conocimiento por parte de los trabajadores (ex) sobre la Conciliación Administrativa Laboral	44
Gráfico 2 Opinión de los trabajadores (ex) sobre efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco	45
Gráfico 3 Opinión de los trabajadores (ex) si se justifica la obligatoriedad de la asistencia a la Conciliación Administrativa Laboral por parte de los empleadores (ex)	46
Gráfico 4 Motivos de asistencia de los trabajadores (ex) a la Conciliación Administrativa Laboral	47
Gráfico 5 Opinión de los trabajadores (ex) sobre su satisfacción de haber llegado en la Conciliación Administrativa Laboral	48
Gráfico 6 Trabajadores (ex) que después de la Conciliación Administrativa Laboral recurrieron a la vía jurisdiccional.....	49
Gráfico 7 Conocimiento por parte de los empleadores (ex) sobre la Conciliación Administrativa Laboral	51
Gráfico 8 Opinión de los empleadores (ex) sobre efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco.	52
Gráfico 9 Opinión de los empleadores (ex) si se justifica la obligatoriedad de su asistencia a la Conciliación Administrativa Laboral.....	53
Gráfico 10 Motivos de asistencia de los empleadores (ex) a la Conciliación Administrativa Laboral	54
Gráfico 11 Opinión de los empleadores (ex) sobre la actitud de los trabajadores (ex) de recurrir a la vía jurisdiccional después de los acuerdos en la Conciliación Administrativa Laboral	55
Gráfico 12 Consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales	56

RESUMEN

La presente investigación titulada “Efectividad de la conciliación administrativa laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco 2018”, tuvo como objetivo general determinar la efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales llevadas a cabo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco 2018.

La investigación fue de tipo no experimental, aplicada, y se sustentó sobre conocimientos pre constituidos en la dogmática, de manera que su campo de acción estuvo limitada a resolver un problema de carácter pragmático. La población estuvo conformada por trabajadores (ex) que acudieron a solicitar Conciliación Administrativa Laboral a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Huánuco el año 2018, así como por empleadores (x), que en total suman 120. La muestra fue de tipo probabilístico: 27 trabajadores (ex) y 27 empleadores (ex).

La conclusión más importante indicó que el 85% de los trabajadores (ex) que acudieron a las audiencias de conciliación afirmaron que la conciliación, fue efectiva, porque se pretendió llegar a un acuerdo con el ex empleador, lográndoseles pagar el total o parte de los salarios y beneficios sociales adeudados. Respecto a los empleadores sucedió todo lo contrario, ya que el 74% afirmaron que la conciliación realizada con los trabajadores (ex) no fue efectiva porque la mayoría indicó que no hubo ningún acuerdo conciliatorio, otros opinaron que fue una pérdida de tiempo, que no existió igualdad entre las partes, que solo estuvieron a favor del trabajador, es decir, existió mucha parcialización con el trabajador.

Palabras clave: Conciliación Administrativa, efectividad, obligatoriedad, condiciones laborales, solución de conflictos.

ABSTRACT

The present investigation entitled "Effectiveness of the administrative labor conciliation in the Regional Directorate of Labor and Promotion of Employment of Huánuco 2018", had as a general objective to determine the effectiveness of the Administrative Labor Conciliations carried out in the Regional Directorate of Labor and Promotion of Employment. Employment of Huánuco 2018.

The research was of a non-experimental, applicative type, and was based on pre-constituted knowledge in dogmatics, so that its field of action was limited to solving a problem of a pragmatic nature. The population consisted of workers (ex) who went to request Labor Administrative Conciliation to the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion – Huánuco in 2018, as well as employers (x), totaling 120. The sample was probabilistic: 27 workers (ex) and 27 employers (ex).

The most important conclusion indicated that 85% of the (former) workers who attended the conciliation hearings stated that the conciliation was effective, because they tried to reach an agreement with the former employer, managing to pay all or part of the salaries and social benefits owed. With respect to the employers, the opposite was true, since 74% stated that the conciliation with the (former) workers was not effective because the majority indicated that there was no conciliatory agreement, others said that it was a waste of time, that there was no equality between the parties, that they were only in favor of the worker, that is to say, there was a lot of partiality towards the worker.

Keywords: Administrative conciliation, effectiveness, mandatory, working conditions, conflict resolution.

INTRODUCCIÓN

Como es de conocimiento, la Conciliación Extrajudicial es una alternativa para solucionar los conflictos donde son las propias partes las que establecen las fórmulas de solución de conflictos, y se desarrolla con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como conciliador y que tiene entre una de sus funciones, proponer algunas propuestas conciliatorias (sin imponer su criterio).

Nuestra legislación laboral peruana, contempla la Conciliación Administrativa Laboral en las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo; sin embargo, no se sabe con certeza si la misma es efectiva o no, puesto que existen opiniones divididas, en un extremo los trabajadores (ex) en su gran mayoría opinan que son efectivas porque consiguen el pago total o parcial de sus deudas, en tanto que los empleadores (ex) comentan que no es efectiva porque existe parcialización a favor del trabajador y acuden a las audiencias de conciliación solo por formalismo, empero sobre todo para no pagar las multas previstas por ley.

Es por ello que la presente investigación parte de la siguiente pregunta ¿cuál es la efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral, llevadas a cabo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018?; dicha efectividad se podrá medir por la satisfacción de ambas partes intervinientes (trabajador – empleador) y por el cumplimiento de lo acordado.

Consideramos que el contenido de la presente investigación, tiene mucha relevancia en el campo del Derecho del Trabajo y Seguridad Social, puesto que en atención a los resultados obtenidos se recomienda que se mejore este proceso denominado “Conciliación Administrativa Laboral”, debiendo de realizarse con equidad dentro del respeto de los derechos de las partes en conflicto y sobre todo respetándose los acuerdos arribados, dentro del marco constitucional.

En otro extremo, hacemos mención que se tuvo algunas limitaciones como es, la resistencia de los trabajadores (ex) a ser partícipes de las

entrevistas efectuadas, así como la tendencia de los empleadores a no decir la verdad.

La presente investigación está estructurada en capítulos. Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, que comprende la descripción del problema, formulación del problema, objetivos, justificación y limitaciones; Capítulo II: MARCO TEÓRICO que contiene los antecedentes de la investigación tanto internacionales, nacionales y locales; bases teóricas y filosóficas, definiciones conceptuales, hipótesis, variables, así como la operacionalización de las mismas. Capítulo III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN que aborda tipo de investigación, el enfoque, alcance o nivel y diseño de la investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas para el análisis e interpretación de los datos y los aspectos éticos; Capítulo IV: RESULTADOS que comprende los resultados descriptivos e inferenciales; Capítulo V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS que abarca la respuesta del problema, la sustentación consistente y coherente del problema y la propuesta de nuevas hipótesis. Luego se tiene las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, como citar esta tesis y los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En nuestra praxis cotidiana es frecuente advertir múltiples conflictos laborales, producto del inicio, cambio o culminación de las relaciones individuales o colectivas de trabajo; discrepancias suscitadas entre trabajadores, empleadores, siendo las más usuales los conflictos entre trabajadores y empleadores (comprendiéndose aquí también a los ex empleadores), evidenciándose en esta última ciertas desventajas como comúnmente decimos contra el trabajador.

Como consecuencia de lo predicho, generalmente los trabajadores al no arribar a un acuerdo con su empleador o ex empleador acuden al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de las diversas Direcciones Regionales, con la finalidad de buscar la solución a sus problemas, instaurándose en estos casos una Conciliación Administrativa Laboral, cuya asistencia en nuestro país curiosamente es de carácter obligatorio, característica que desdice la naturaleza intrínseca de la “conciliación” como mecanismo alternativo de solución de conflictos que por su naturaleza debería ser estrictamente voluntaria.

La observada obligatoriedad conlleva a que los empleadores o ex empleadores) en la mayoría de casos, acudan a las Audiencias de Conciliación simple y exclusivamente para evitar la aplicación de la multa respectiva, es decir por mera formalidad, no levantándose acta alguna sobre esto, dejándose solo constancia de la asistencia.

En otro extremo, se tiene también lo siguiente: a) Que no obstante la aplicación de la sanción anunciada, los empleadores no asisten de todos modos a las precitadas audiencias, b) Que, asistiendo las partes a las audiencias las partes no arriban a un acuerdo total o parcial, y c) Que, de llegar a un acuerdo total o parcial, simplemente lo pactado no se cumple, en ciertas ocasiones por el empleador y en otras también por el trabajador.

Estas situaciones obligan a que el trabajador deberá acudir a la instancia correspondiente en búsqueda de tutela jurisdiccional efectiva, lo cual sería hasta ese instante una cuestión completamente lógica; sin embargo nos llama la atención algunos casos singulares en los cuales, no obstante los acuerdos arribados por las partes y la materialización de los mismos, el trabajador amparado en la irrenunciabilidad de los derechos laborales persiste en accionar contra su empleador y/o ex empleador en la vía judicial. En consecuencia, nos formulamos las siguientes interrogantes: ¿realmente las conciliaciones administrativas de trabajo son efectivas?, ¿debería ser obligatoria la conciliación? y ¿los acuerdos conciliatorios deberían ser o son ley para las partes?

En este orden de ideas, consideramos que la Conciliación Administrativa Laboral si bien es cierto en tantos casos colabora como mecanismo efectivo para la solución alternativa de conflictos laborales, también es válido precisar que su aplicación es sobre todo de carácter formal, implicando ello que los trabajadores acudan a las Direcciones Regionales de Trabajo solo a efectos de cumplir con lo dispuesto en la Ley de la Conciliación, más no con la entera confianza de llegar a acuerdo válido con sus empleadores.

Ahora bien, lo planteado no es nada ajeno a nuestra realidad; empero, se desprende que hasta la fecha nada o poco se ha hecho para alcanzar en concreto la efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral, que no debería ser utilizado como un mecanismo más para dilatar el plazo de buscar el cumplimiento de los derechos laborales, o como un requisito previo a la instauración de una demanda laboral.

También precisamos que la intención de este trabajo es generar resultados útiles para la sociedad, principalmente a favor de los trabajadores, parte débil o desfavorecida en las relaciones laborales; asimismo pretendemos presentar ideas o efectos de estas Audiencias de Conciliación Administrativas Laborales, surgidas o adquiridas en nuestra corta experiencia en el campo laboral, intentado así, contribuir si esto es aceptable a la reflexión de las autoridades de trabajo y porque no de los encargados de formular

propuestas legislativas a que tengan presente no sólo su investidura como tales, sino también de los trabajadores del Perú.

De igual manera buscamos en este análisis reflexionar acerca del cumplimiento de los acuerdos conciliatorios administrativos laborales, los cuales desde nuestro punto de vista deberían ser ley para las partes suscribientes, puesto que lo que prevaleció fue precisamente la voluntad de los partícipes más no la imposición del profesional que fungió como Conciliador.

Esperamos que este breve estudio sea tan solo un papel de trabajo para iniciar la reforma de las peculiaridades de la aplicación de la Conciliación Administrativa Laboral y lograr su verdadera efectividad y no ser un contrato incumplido más por las partes suscribientes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales, celebradas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1 ¿Cuáles son las condiciones que deben influir para una Conciliación Administrativa Laboral efectiva, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018?

PE2 ¿La efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales celebradas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, se refleja en la ejecutoriedad de lo plasmado en las actas levantadas?

PE3 ¿La obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, contribuyen a la efectividad de las mismas?

PE4 ¿Cuáles son las consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales llevadas a cabo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco 2018.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1 Identificar las condiciones que deben influir para una Conciliación Administrativa Laboral efectiva, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018

OE2 Establecer si la efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, se reflejan en la ejecutoriedad de lo plasmado en las actas levantadas.

OE3 Determinar si la obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, contribuyen a la efectividad de las mismas.

OE4 Identificar las consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación se realiza con la finalidad de contribuir al conocimiento existente sobre el uso de la conciliación administrativa laboral, como mecanismo eficaz para la solución de conflictos, cuyos resultados podrán resumirse en una propuesta, para ser incorporado como conocimiento adicional al derecho laboral, y saber de este modo si a la fecha se logró medianamente la finalidad de las conciliaciones

administrativas laborales o contrariamente nos encontramos completamente distantes de ello.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Nuestro tema de investigación se realiza porque en la solución de conflictos derivados de las relaciones laborales, este mecanismo no viene siendo considerado como una alternativa eficaz, sino como una mera formalidad para posteriormente acudir ante el órgano jurisdiccional.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Los resultados obtenidos, respecto a la efectividad o no efectividad de la Conciliación Administrativa en los conflictos laborales, podrán ser investigados con mayor detalle en los sucesivos trabajos de investigación a realizarse y ser tomados como referente por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones más puntuales en la elaboración de la presente investigación será el tiempo que dispongo, así como la accesibilidad a la documentación de las actas de conciliación.

Igualmente, las dificultades encontradas en el desarrollo de nuestra investigación se encuadran justamente en la escasez de material bibliográfico acerca de la conciliación laboral a nivel administrativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según los autores Calderón y González (2006) es ineludible una sólida formación y capacitación permanente de los mediadores, para el desarrollo correcto de los procedimientos en los que intervienen, lográndose así que la mediación sea eficaz y una herramienta confiable a la hora de solucionar los conflictos. (p. 29)

Por su parte Echevarría (2009) señala que la Conciliación Laboral Obligatoria, es eficiente por constituir un esfuerzo de brindar a la sociedad una justicia moderna, eficaz y económica, permitiendo así resultados concretos en beneficio de los ciudadanos y del descongestionamiento del sistema judicial. Siendo eficaz además por la capacidad de los responsables de llevar a cabo la conciliación. (pp. 79-80)

Otros autores, como Aquino, Cardoza y Medina (2009) han afirmado que la conciliación no se aplica de modo efectivo, porque no se vela por los derechos del trabajador, a razón de que este siempre sale perdiendo, al ser obligado a aceptar el monto propuesto por el patrón, para no proseguir con un proceso laboral; siendo necesario entonces crear organismos que puedan ser supervisores de tal procedimiento para que se cumpla de manera efectiva. (p.p. 147-148)

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

A nivel nacional hemos advertido el escaso material bibliográfico respecto al tema propuesto, en este sentido precisamos que no es muy común encontrar tratados sobre Conciliación Administrativa Laboral, puesto que la mayoría de las tesis y artículos encontrados abordan la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos,

desde el ámbito judicial, vale decir durante el desarrollo del proceso laboral que se lleva a cabo por ante las instancias jurisdiccionales; no obstante lo predicho los principales antecedentes encontrados son:

Briones (2014) concluye que las cifras estadísticas reflejan lo positivo de las audiencias de conciliación, al haberse llegado a acuerdos en beneficio de las partes intervinientes, y en aquellos casos donde no existió acuerdo, fue sobre todo por la inasistencia a las diligencias programadas de una o ambas partes. (p. 63)

En suma, en la región Puno, la Ley de Conciliación Extrajudicial N.º 26872, es una aliada eficaz para la solución de conflictos, siendo muy importante una mayor difusión y conocimiento del tema. (Suni Cutiri, 2015).

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Actualmente en nuestra región sabemos que no existen proyectos de investigación o estudios sobre el problema planteado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LOS CONFLICTOS LABORALES Y LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL

LOS CONFLICTOS LABORALES

NOCIÓN DE CONFLICTO Según la Real Academia Española la palabra conflicto sugiere enfrentamiento, controversia, litigio.

Sobre el tema Peña (2014) afirma que el término conflicto proviene de la voz latina *conflictus*, que su vez deriva del verbo *confligere*, que significa combatir, luchar, pelear. Por lo que, trasladando dicho concepto al ámbito del derecho, la palabra conflicto refleja “posiciones contrarias o antagónicas”, entendido por lo general como un fenómeno social que expresa una oposición de intereses.

Por otro lado, Dávalos (1987) sostiene que en el ámbito jurídico se usan las palabras controversia, colisión, litigio como sinónimos y todas expresan en buena cuenta oposición de intereses. (p.216).

Ambas posturas sugieren la misma idea de conflicto, es decir la presencia de intereses contrarios entre dos o más sujetos, situación ésta que generalmente origina litigio, pelea, contienda, etc; y es aquí donde se destaca el rol fundamental del derecho como el mejor instrumento para lograr una convivencia pacífica en sociedad, evitando en algunas ocasiones la generación del conflicto y en otras propiciando su solución.

Del mismo modo, cabe también tener presente la propuesta de Pinedo (2017) quien indica que cuando los intereses de dos personas o más son contrapuestas u opuestas, estaremos ante un conflicto, y este perdurará hasta que una de las partes o ambas cedan en sus pretensiones.

Esto significa que, ante toda interacción de derechos o intereses, en la cual existen posiciones contradictorias, adversarias, y/o contrapuestas, vislumbraremos la noción de conflicto, hecho que se da indistintamente en diversos contextos de las relaciones humanas en nuestro hogar, en la escuela, en el barrio, en la universidad, y en nuestro centro de trabajo.

Ahora bien, trasladaremos dicha noción de conflicto al ámbito laboral a fin de proseguir e introducirnos a nuestro tema materia de investigación.

CONFLICTO LABORAL Como ya lo dijimos, estaremos ante un posible conflicto cuando advertimos una interrelación con posturas opuestas y en el derecho laboral claro está que estos intereses contrapuestos se originarán en una relación laboral (sea en el marco del derecho individual o colectivo).

Sobre este acápite, el numeral 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú establece que el Estado reconoce los derechos de

sindicación, negociación colectiva y huelga, y cautela su ejercicio democrático, fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales; es decir, uno de los intereses del Estado es buscar la solución más conveniente de los problemas que suelen suscitarse en la relación laboral.

Seguidamente, pretenderemos establecer una postura sobre el conflicto laboral y para ellos citamos a Pérez (1983) quien sostiene que el conflicto laboral comprende la dispuesta de cualquier clase, derivada de una relación laboral (individual, colectiva, jurídica o económica), donde intervienen trabajadores y empleadores. (p. 421)

Por su parte Dávalos (1987) manifiesta que entendemos de modo amplio a los conflictos laborales como los roces que surgen en las relaciones laborales, implicando ello que podría considerarse conflicto laboral tanto una huelga como la disconformidad por un descuento indebido a un trabajador. Mientras que, en sentido estricto, los conflictos de trabajo, se centran en los desacuerdos que surgen o podrían surgir sólo y únicamente entre empleadores y trabajadores, originados por la modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.

Estas posiciones destacan que en efecto en las relaciones de trabajo se originan cotidianamente, diversos tipos de conflictos siendo los más frecuentes los suscitados entre la clase trabajadora y la empleadora, precisamente por esa condición de desigualdad inherente a este tipo de relación (nos referimos a la falta de equilibrio en diversos aspectos), desavenencias que no siempre llegan a un buen término, por cuanto cada parte pretenderá el cumplimiento de ciertos derechos o deberes, que desde el punto de vista fáctico son opuestos y a la vez correspondientes.

Muñoz y Vásquez (2010) precisan que: “El objeto de los conflictos de trabajo, generalmente se refieren a aspectos económicos, que reflejan las condiciones contractuales, el pago de los salarios, el retraso en el pago, el incumplimiento del monto pactado, o el no depósito de las

obligaciones prestacionales. Empero, también pueden ser originados por la falta de recursos para realizar su labor, así como otras circunstancias materiales”.

Destacándose de lo acotado que los conflictos laborales estarían enfocados por sobre todo al tema económico, por cuanto en la relación trabajador – empleador, está presente siempre un trabajo remunerado; sin embargo, otros doctrinarios diferencian la controversia jurídica y el conflicto económico, así para citar Pasco (1983) propone: Por su origen las controversias jurídicas los conflictos surgirán por el no cumplimiento de un derecho o la vulneración del mismo. En tanto que los conflictos económicos, surgen por las necesidades de los trabajadores y a la satisfacción de cumplirlas o no de parte del empleador. (p. 105).

Por nuestra parte, abordaremos el conflicto laboral referido netamente a aspectos económicos – jurídicos en el marco del derecho laboral individual, esto porque en el desarrollo de una relación de trabajo se suscita con frecuencia el incumplimiento de la remuneración pactada, el retraso en el pago, la falta de pago de los beneficios sociales, el pago de una remuneración no acorde al régimen laboral desempeñado, entre otros aspectos referidos al contexto económico y jurídico.

CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Doctrinariamente, encontramos una variedad de clasificaciones de los conflictos de trabajo, en atención a diversos criterios, empero para fines ilustrativos hemos visto por conveniente tomar en cuenta la clasificación efectuada por Dávalos (1987), cuál es:

En razón de los sujetos involucrados: Aquí los conflictos se originan sobre todo entre trabajadores y empleadores, más conocidas como controversias típicas.

En función de la naturaleza del conflicto: Pudiendo ser de orden jurídico originados por la aplicación o interpretación de reglamentos internos de trabajo, normas legales o cláusulas

contractuales; o de orden económico, generados por la modificación de las condiciones laborales, o por la suspensión y término de las relaciones de trabajo. Empero, precisa el autor acertadamente que los conflictos de trabajo jurídicos no están desprovistos de una connotación económica y viceversa.

Por el tipo de intereses que se afecta: Se clasifican en individuales (que vulnera el interés particular de los trabajadores) y colectivos (afectan el interés gremial de los trabajadores).

Aclara también el autor citado que en un determinado conflicto laboral confluyen indistintamente diversos tipos de clasificación, así tenemos que un despido injustificado es al mismo tiempo un conflicto individual, jurídico y entre un trabajador y patrón.

MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS La conciliación es uno de los mecanismos más antiguos utilizados en la solución de los conflictos, luego al haberse dado al Estado la potestad de administrar justicia, se desplegó el uso de la citada institución, centralizándose dicha facultad al Poder Judicial; sin embargo, hoy en día nuestra legislación vigente dispone en ciertas materias, el intento conciliatorio como requisito de procedibilidad previo a acudir a la vía judicial, como sucede con los problemas laborales.

Cabe indicar que no sólo la conciliación está considerada como mecanismo alternativo de solución de conflictos, por ende, trataremos de dar algunos alcances sobre la mediación, transacción, negociación y arbitraje.

Sobre la mediación Dávalos (1987) refiere que: “El mediador es un tercero, pero cuyo alcance es más amplio que las que tiene un conciliador, a razón de que su participación es más activa, recogiendo información y presentando propuestas concretas a los interesados”.

Mientras que Vega (2006) señala que la mediación es distinta a la conciliación, porque el mediador pretende que los intervinientes busquen solución al conflicto, es decir no propone fórmulas. (p. 94).

En ambas proposiciones se tiene la presencia de un tercero, quien funge como mediador, intercediendo a fin de que las partes en desacuerdo arriben a la solución de su conflicto; no obstante, se advierte una divergencia en el extremo de que el tercero aporte o no fórmulas y/o propuestas de solución del conflicto, apreciándose a este punto rasgos evidentes de la conciliación, por dicha razón podemos aseverar que la diferencia entre la mediación y la conciliación es casi imperceptible, existiendo apenas un margen ínfimo diferencial, no estableciéndose claramente sí el conciliador o el mediador tiene facultades más amplias para propiciar la solución del problema; de nuestro punto de vista, diremos que el conciliador tiene más facultades al proponer fórmulas conciliatorias a fin de que las partes lleguen a un acuerdo.

Lo propio ocurre, cuando hablamos de la transacción, tal como lo sugieren Kurczyn, Reynoso y Sánchez (2005) al afirmar que algunos autores diferencian la conciliación de la transacción (De Buen), mientras que algunos señalan que la transacción es el efecto a la conciliación (Russomano y Cababellas). Indican también que en Argentina se usan como sinónimos los acuerdos conciliatorios o transaccionales, mientras que Conflitti, autor argentino, considera que la “conciliación supera la simple transacción” (p.103).

Hasta este punto, podríamos aseverar que en la práctica indistintamente se utilizan la mediación, la conciliación y la transacción para referirnos a la institución destinada a la solución de un conflicto; no sucediendo lo propio en la negociación, en la cual “las partes involucradas interactúan de modo directo sin intervención de tercero (...)” (Saad, 2005, p.306).

Asimismo, se advierte una diferencia sustancial con el arbitraje, al ser este una institución en la cual el tercero ajeno a las partes en conflicto, con el aporte de los medios probatorios presentados por los

intervinientes, resuelve el conflicto con la emisión de un laudo arbitral, vinculante para ambos.

LA CONCILIACIÓN Previamente y a fin de tener una mayor ilustración del tema es oportuno entender en términos sencillos, qué es la conciliación y distinguirla sobre todo de la transacción, como mecanismos alternativos de solución de conflictos, por contener características muy comunes, a veces difíciles de diferenciar, como lo sugerimos líneas arriba.

Asimismo, sobre la distinción entre la conciliación y la transacción es oportuno mencionar a Scelle (como se citó en Cavazos, 1987) quien señala que la conciliación vendría a ser un arreglo tentativo a fin de obtener una transacción. Sin embargo, Trueba (citado por Cavazos, 1987) opina que la conciliación solo expresa la aceptación de algo, mientras que la transacción genera una renuncia parcial de derechos.

Bajo dichas premisas, ahora bien, trataremos de sostener o refutar estas posiciones discordantes y establecer luego si efectivamente la conciliación administrativa debe seguir siendo utilizada como un medio efectivo de resolución de conflictos laborales.

¿QUÉ ENTENDEMOS POR CONCILIACIÓN? La Real Academia Española define al acto de conciliación como la comparecencia de las partes desavenidas ante un juez, para ver si pueden avenirse y excusar el litigio. A su vez, avenir es concordar, acordar, entenderse bien con alguien o algo, ponerse de acuerdo en materia de opiniones o pretensiones y conformarse o resignarse con algo.

La conciliación comprende un acuerdo entre las partes que se encuentran en contienda con la participación de un tercero. (Kurczyn, Reynoso y Sánchez, p.102).

Esto significa en cierto sentido, que la presencia de un tercero “conciliador” no será fundamental para que las partes contrapuestas

puedan libremente arribar a un acuerdo, tal como lo afirma Ledesma (2008) al considerar que en la conciliación prima la voluntad de las partes porque ello permitirá el surgimiento, cambio o extinción de las relaciones (p.8). Es decir, lo que primará será la consensualidad, reflejada en la voluntad y autonomía de los intervinientes en la disputa, en tanto que la presencia del conciliador, se verá restringida a equilibrar los intereses adversos, postura que también se evidencia en el artículo 3°, Principios Generales de la Ley N.º 26872, Ley de Conciliación, al establecer que en la conciliación prevalece el consentimiento de los intervinientes, es así que los acuerdos tomados son el reflejo de la voluntad de las partes.

Por otro lado, Montalvo (2005) sostiene que: “El término conciliar proviene del latín conciliare que significa ponerse de acuerdo, coincidir en algo. Por lo que en una conciliación las personas en controversia, tratan de solucionar sus problemas respetando sus derechos, mientras que el tercero intentará lograr un entendimiento entre los intervinientes, hecho que implica concesiones recíprocas para arribar a un acuerdo razonable. Terminando la conciliación con un acuerdo conciliatorio, con fuerza legal, equiparable a una sentencia”.

Al respecto, la investigadora discrepa con lo afirmado por cuanto no siempre en la conciliación los intervinientes tratan de solucionar sus problemas respetando los derechos de éstos, tal es el caso de la Conciliación Administrativa Laboral, en la que el trabajador se ve aparentemente en una situación de desventaja en relación al empleador, y a su vez, éste último no se encuentra conforme con la protección del trabajador de parte del Estado, evidenciando cierto tipo de parcialidad a favor del trabajador; sin embargo no olvidemos que la conciliación conlleva avenimiento y por ende conformidad y/o resignación de algo que se nos propone.

Asimismo, observamos la postura del autor sobre la fuerza legal de la conciliación y sus efectos equiparable a una sentencia, por cuanto en muchos casos se evidencia que los trabajadores prosiguen con sus demandas judiciales, no obstante, exista un acuerdo conciliatorio que se

cumplió (acta de conciliación), amparando dicho accionar en la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.

Ahora bien, como lo acabamos de acotar la naturaleza de la conciliación es eminentemente voluntaria, por ende: ¿por qué nuestra legislación laboral contempla la obligatoriedad de la concurrencia del empleador a las audiencias de conciliación administrativa?, y más aún como un requisito de procedencia para instaurar un proceso judicial.

LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL En nuestro país en materia laboral, la conciliación presenta tres formas, siendo estas las siguientes: la conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la conciliación judicial y la conciliación extrajudicial y privada

Ahora bien, en el desarrollo de la presente investigación nos interesa saber qué entendemos por conciliación administrativa laboral ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y para ello es menester tener en consideración lo establecido en el artículo 28° del Decreto Legislativo N.° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador (vigente según lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final del Decreto Legislativo N.° 1070), dispositivo que señala que la conciliación tiene como fin propiciar el acuerdo entre empleadores y trabajadores y llegar a la solución del conflicto surgido en el contexto laboral., texto acorde con el artículo 5° de la Ley N.° 26872, Ley de Conciliación.

La conciliación laboral permitirá solucionar conflictos entre los trabajadores y empleadores, en una audiencia de conciliación dirigida por un conciliador extrajudicial, quien coadyuvará al acercamiento de los intervinientes, a fin de arribar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes, y donde prime el Principio de Irrenunciabilidad de derechos del trabajador, así como de los otros principios éticos: de Buena Fe, Confidencialidad e Imparcialidad. (Vega, 2006, p.95).

De lo enunciado, se puede destacar que la conciliación laboral administrativa es aquel mecanismo alternativo de solución de conflictos, en el cual prima la autonomía de la voluntad de las partes en litigio, y donde el conciliador deberá tener presente la irrenunciabilidad de los derechos laborales, como principio constitucional.

En otro extremo consideramos un tanto utópico la postura de Ortiz (2010) quien afirma que la conciliación en el derecho laboral, contribuye a prevenir y solucionar las controversias, interviniendo de modo directo los involucrados quienes pretenden arreglar su litigio con la colaboración de un tercero, quien supervisa el cumplimiento de los derechos del trabajador.

Esto por cuanto, la conciliación laboral no está destinada precisamente a prevenir los conflictos, puesto que los intervinientes en este mecanismo alternativo de solución de conflictos arriban a este medio por preexistir un problema, litigio o controversia con posturas disímiles.

PECULIARIDADES DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA Generalmente es el trabajador o ex trabajador quien solicita ante las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, la realización de la Audiencia de Conciliación Administrativa, no significando ello que no lo pueda hacer la organización sindical o el empleador (situación que casi no ocurre).

El artículo 72° del Decreto Supremo N.° 020-2001-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, señala que la conciliación aborda temas referidos al derecho laboral en el régimen privado, llámese pago de subsidios, beneficios y otros derivados de la relación laboral. Para ello se entregan formatos, que deberán ser llenados anexándose copia simple del documento de identidad del peticionante o representante del empleador o sindicatos, de los documentos que sustenten el conflicto de intereses, el cálculo de

los beneficios sociales, y copias suficientes según el número de personas a ser llamados a conciliar.

El área de conciliación de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo recibe la solicitud formulada y deberá notificar a los intervinientes el día y la hora de la audiencia de conciliación, con una anticipación no menor de 10 (diez) días hábiles a su realización; efectuada las notificaciones válidas la asistencia de las partes será obligatoria para el empleador bajo apercibimiento de ser multado pecuniariamente, no así para el trabajador; es decir el empleador tendrá la obligación de sustentar documentadamente las razones de su inasistencia, debiendo de reprogramarse la diligencia por segunda y última vez. En el supuesto caso que el empleador no presente la justificación pertinente o si la misma se desestimase por extemporánea o por no reunir los medios probatorios suficientes que acrediten el motivo real de la inasistencia, la administración aplicará una multa de hasta una (1) Unidad Impositiva Tributaria, resolución que es pasible de ser impugnada.

LA AUDIENCIA ÚNICA La audiencia de conciliación puede acabar con una sola sesión o con varias reuniones según la materia a trata, empero el plazo no puede superar los 30 (treinta) días calendario contados desde la primera citación a las partes. La asistencia de las partes es obligatoria y personal, salvo en el caso de las personas jurídicas, mediante sus representantes o en el supuesto de representación personal con delegación de facultades para conciliar.

La audiencia de conciliación termina mediante acuerdo total o parcial de las partes, falta de acuerdo entre las partes (donde se emite sólo una constancia de asistencia), inasistencia injustificada del empleador y por inasistencia de ambas partes, dándose por concluido el procedimiento.

2.2.2. LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES Y LA OBLIGATORIEDAD DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL

LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS SOCIALES

Como lo acabamos de advertir en toda conciliación administrativa laboral debe estar presente el Principio de Irrenunciabilidad de derechos, porque como es de conocimiento el derecho laboral es de naturaleza netamente tuitiva, inclinándose a la protección del trabajador, como parte más débil o vulnerable en la relación laboral.

Ahora bien, queda claro que los trabajadores no podrán disponer libremente de sus derechos laborales por ser estos indisponibles.

Plá (como se citó en Podetti, 1987) sostiene que el trabajador no tiene disponibilidad absoluta e irrestricta de sus derechos, según el principio de indisponibilidad, el cual está ligado a la no eficacia de renunciar a sus derechos reconocidos (p.147); confluyéndose en tal sentido, la irrenunciabilidad y la indisponibilidad de los derechos laborales, no obstante sean éstos susceptibles de valorarse económicamente, y por ende pasibles de prescripción (al tratarse de deudas económicas – patrimoniales), todo ello porque su renuncia y/o disposición no tendrá valor, aunque el trabajador lo quisiera y lo firmara expresamente, siendo por el ende dicho acuerdo nulo.

Por su parte el artículo 7° de la Ley N.° 26872, Ley de Conciliación sostiene que las pretensiones determinadas o determinables que contengan derechos disponibles de las partes, son materia de conciliación.

Con estas premisas queda claro entonces que los derechos laborales son indisponibles e irrenunciables, y en consecuencia cualquier pacto en contrario será nulo o simplemente no tendrá validez por atentar lo plasmado en la Constitución Política del Perú, respecto a la naturaleza sui géneris de los derechos laborales.

LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS Y LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL Habiéndose establecido que los derechos laborales – sociales son indisponibles y/o irrenunciables, resulta oportuno traer a colación el siguiente cuestionamiento:

Teniéndose presente la irrenunciabilidad de derechos laborales, ¿Cuáles sería, la función y la eficacia de un mecanismo transaccional como es la conciliación respecto de estos derechos irrenunciables? Absolviendo la interrogante se tiene que, los acuerdos arribados deben respetar evidentemente los derechos laborales (Pasco, 1983, p.108).

No debemos olvidar que la conciliación en cierta forma implica concesiones mutuas de los sujetos intervinientes, para arribar a un buen acuerdo y solucionar de este modo un conflicto de intereses contrapuestos; es decir la conciliación consiste en transigir o transar una materia, ello en atención a la autonomía de voluntad de las partes, característica propia de este mecanismo de solución de conflictos (libertad contractual); siendo esto así, ¿cuál será el límite permisible entre la renuncia y la concesión de derechos laborales?. Sobre lo formulado, Rendón (1988) afirma:

El problema surge porque la transacción pone fin al conflicto, y una vez aprobada tiene el valor de cosa juzgada, en tal sentido no podrán aceptarse acuerdos conciliatorios que contengan renuncia a los derechos laborales, por ser pasibles de sanción.

Precisamente, estas peculiaridades de la conciliación administrativa laboral (naturaleza tuitiva) han generado que ésta institución pierda credibilidad de parte de los empleadores, porque estos acuden a una reunión conciliatoria (obligatoria para ser precisos), para terminar con el problema ocasionado generalmente por el incumplimiento de sus obligaciones laborales; sin embargo, ante lo expuesto, hoy en día los mismos recurren a los centros de conciliación por formalismo, sin ánimo de transar con el trabajador, esperando luego el inicio de un proceso laboral ante el órgano jurisdiccional.

LA OBLIGATORIEDAD DE LA CONCILIACIÓN Habíamos indicado ya, que la conciliación es un acto completamente voluntario entre las partes contrapuestas por un conflicto; sin embargo, en el Perú la conciliación administrativa laboral es netamente obligatoria para el empleador, por lo menos para que este asista a la Audiencia de Conciliación Administrativa, y decimos ciertamente con carácter obligatorio, al existir un apercibimiento de ser multado en caso de no asistir a la audiencia programada, esto se colige de la quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.º 29497.

En otro extremo, cabe precisar también que el artículo 6º de la Ley N.º 26872, Ley de Conciliación, constriñe a las partes con intereses contrapuestos a recurrir necesario y/o obligatoriamente a la conciliación previa, por cuanto de lo contrario durante la calificación de la demanda incoada, el juez la declarará improcedente por falta de interés para obrar, significando ello que la parte demandante (que para nuestro caso sería el trabajador), previamente a interponer su demanda laboral, deberá haber solicitado y concurrido a la audiencia respectiva ante un Centro de Conciliación extrajudicial (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) e intentado poner fin a su controversia jurídica; evidenciándose de este modo también la obligatoriedad de recurrir al mecanismo denominado conciliación.

Sobre lo expuesto algunos autores opinan lo siguiente, entre ellos: Kurczyn, Reynoso, Sánchez – Castañeda (2005) postulan que al dejarse de lado la voluntariedad de la conciliación, las partes acudirían a las audiencias sólo por exigencia o cumplimiento de la norma, sin el ánimo de conciliar, siendo por lo tanto inficioso su aplicación (p.107).

Abanto también (2010) afirma que las partes de un litigio laboral, no deben acudir a la audiencia de conciliación, solo por mandato imperativo y como requisito previo al inicio del proceso judicial, por ende propone la inmediata derogación de la Ley N° 26872, o en todo caso que la misma sea facultativa.

En efecto considerando que la conciliación por su naturaleza es eminentemente voluntaria, al imponerse una multa al empleador para asistir obligatoriamente a una Audiencia de Conciliación Administrativa Laboral, se estaría desnaturalizando en cierta medida el espíritu de esta institución; no obstante, considerando que la Conciliación Administrativa Laboral lo que pretende es propiciar el diálogo previo de las partes en conflicto y de éste modo lograr la solución pacífica de un problema, y en consecuencia el descongestionamiento de la carga procesal de nuestro actual sistema judicial, entonces resultaría factible proponer la conciliación prejudicial, empero sólo y exclusivamente para aquellas partes que voluntariamente lo deseen, más no de forma imperativa como sucede en la actualidad, por cuanto dicho contexto conlleva a que los empleadores concurren a las audiencias sólo por evitar la multa administrativa.

En otro extremo, entendemos en buena cuenta también que el legislador haya impuesto a los empleadores (compelidos de cierto modo por la aplicación de las multas), la obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral, por ser esta la única forma y/o medida para asegurar su asistencia a dichas diligencias; sin embargo, claro está que asistiendo por formalidad, los mismos no tienen ningún ánimo conciliatorio, no levantándose por ende las actas de conciliación parcial y/o total, resultando de este modo infructuoso el objetivo de la obligatoriedad.

VALIDEZ DEL ACUERDO CONCILIATORIO – COSA JUZGADA

Si partimos de la premisa que en la Conciliación Administrativa Laboral se levantará el acta pertinente sólo y exclusivamente cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema materia de controversia, advertiremos entonces que el acta de conciliación debe contener una obligación cierta, expresa y exigible, constituyendo la misma título ejecutivo, con mérito de instrumento público, todo esto bajo

lo dispuesto en el artículo 32° del Decreto Legislativo N.º 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

Por su parte, el artículo 18° de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación indica textualmente que el acta de conciliación con acuerdo conciliatorio constituye título de ejecución, infiriéndose una vez más que la predicha acta tiene efecto de cosa juzgada, esto a razón de que los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que consten en esta son exigibles a través del proceso de ejecución de resoluciones judiciales.

En el ámbito laboral sin embargo, es necesario tener presente que todo lo acordado debe respetar el Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, y para ello precisamente los conciliadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de las diversas Direcciones Regionales de Trabajo deberían de vigilar que los acuerdos arribados y plasmados en las actas de conciliación total y/o parcial hayan respetado íntegramente los derechos del trabajador, lo que en la práctica no ocurre, porque cotidianamente se vulnera los mismos.

La situación antes expuesta conlleva a que el trabajador amparado en el Principio de Irrenunciabilidad recurra una vez más a la vía judicial para iniciar un proceso laboral, siendo ineficaz por ende el objeto de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos; en tal sentido, el conciliador laboral deberá tener pleno conocimiento de los derechos laborales para evitar esta situación.

Sobre el particular, Pinedo (2017) sostiene que cuando se arribe a un acuerdo parcial o total, nos encontraríamos ante un acto jurídico, a razón de que hubo manifestación de voluntad, lo que equivaldría a establecer que el acuerdo conciliatorio sería un contrato privado.

(Gago, 2014) refiere que el acta de conciliación equivale a un título ejecutivo, pues contiene la voluntad de las partes intervinientes. Por ende, es posible recurrir contra dicha acta a nivel administrativo.

LA EFECTIVIDAD DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL Con los acápites desarrollados, es preciso establecer la efectividad de la conciliación administrativa laboral.

Restrepo (2011) manifiesta que la conciliación fue considerada históricamente como una práctica permitida, empero no como un medio eficaz para solucionar conflictos.

Kurczyn, Reynoso, Sánchez-Castañeda (2005) también exponen que la conciliación impuesta (obligatoria) no cumpliría su finalidad, puesto que las partes asistirían sin la intención de llegar a un acuerdo, siendo por ende ineficaz su uso. (p.107).

De lo anticipado se tiene que la conciliación se ha venido utilizando a lo largo de los años como un medio alternativo de solución de conflictos; sin embargo, la misma pierde su naturaleza jurídica, si es que las partes no lo efectúan o arriban a ella voluntariamente.

Ahora bien, en el ámbito del derecho laboral el uso de la conciliación como un medio para solucionar los conflictos, debe ser utilizada discrecionalmente, esto a razón de que en la mayoría de los casos implica renuncia de derechos, pudiéndose atentar contra el Principio de Irrenunciabilidad, propio del derecho laboral.

En tal sentido, destacamos que hay obstinados opositores del uso de la conciliación para la solución de conflictos laborales, porque dentro de nuestro contexto resultaría imperativo para los sujetos de la relación laboral, esto por cuanto el trabajador al presentar su demanda laboral en la vía jurisdiccional, deberá presentar el acta de conciliación y/o de invitación a conciliar con el empleador, caso contrario su demanda será declarada improcedente; en tanto que para el empleador, también sería obligatoria su presencia en las Audiencias de Conciliación Administrativa ante las Direcciones Regionales de Trabajo, porque ante su inasistencia no justificada será pasible de ser multado pecuniariamente.

Resulta paradójico lo expuesto; sin embargo, la praxis a conllevado a que los legisladores se inclinen por dichas posturas, esto

por cuanto de no haber la aplicación de multas, los empleadores no recurrirían a las audiencias, y en otro extremo la obligatoriedad también se justificaría por el hecho de que el Estado estaría fomentando una cultura de paz previo al litigio judicial y de este modo lograr el descongestionamiento del aparato judicial del Estado; por consiguiente, consideramos que si bien es cierto la conciliación administrativa laboral no será eficiente en su esplendor, también es válido manifestar que sí viene contribuyendo poco a poco en la solución de conflictos laborales, por lo que debe ser fortalecida con la presencia de conciliadores debidamente preparados en materia laboral, evitando de esta manera recaer en acuerdos totales o parciales que a la postre serán nulos de pleno derecho, por evidenciar renunciaciones de los derechos laborales.

2.3. BASES FILOSÓFICAS

La investigadora, tuvo interés en el presente trabajo de investigación por la peculiar búsqueda de conocimiento, respecto a comprender la efectividad de la conciliación a nivel administrativo, en el marco del derecho laboral.

Basados en el enfoque cualicuantitativo se complementa los dos métodos a fin de abordar el tema de modo integral y tener distintas ópticas para conocer el presente tema que cuestiona la real efectividad de la conciliación administrativa laboral.

Se manifiesta la intención de aportar con la investigación, resultados útiles para la sociedad, sobre todo a favor de los trabajadores, que generalmente representan la parte débil de la relación contractual; sin embargo, también se enfatiza en el hecho de que la conciliación no debería ser utilizado como un mecanismo más para dilatar el plazo de buscar el cumplimiento de los derechos laborales, o como un requisito previo a la instauración de una demanda laboral, dado su naturaleza obligatoria en nuestro país, peculiaridad que se contrapone a su carácter inminentemente voluntario.

Por eso algunos autores, entre ellos: Kurczyn, Reynoso, Sánchez – Castañeda (2005) postulan que, si se impone la obligatoriedad de la conciliación, las partes acuden a las audiencias sólo por cumplir la asistencia, más no pretenden conciliar.

Asimismo, en este análisis buscamos reflexionar acerca del cumplimiento de los acuerdos conciliatorios administrativos laborales, puesto que lo que prevaleció fue precisamente la voluntad de los partícipes más no la imposición del profesional que fungió como Conciliador.

2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Conciliación. Mecanismo alternativo para solucionar un determinado conflicto, en el cual las partes resuelven o intentan resolver su controversia con la intervención de un tercero.

Conflicto. El conflicto es inherente a la condición del ser humano y se presenta en todos los tipos de relaciones humanas, en las cuales las personas mantienen una posición distinta a la otra.

Arbitraje. Mecanismo alternativo de solución de conflictos, con la presencia de un árbitro, quien emite el denominado laudo arbitral.

Negociación. Es un mecanismo de solución de conflictos, en el cual dos o más partes llegan a un acuerdo, entendiendo que ganarán más si trabajan en coordinación.

Audiencia Conciliatoria. Es la diligencia que se lleva a cabo con la finalidad de que las partes asistentes puedan arribar a un acuerdo, con la intervención del conciliador.

Principio de irrenunciabilidad de derechos. Este principio constitucional, protege los derechos irrenunciables del trabajador y desconoce la renuncia de los mismos.

2.5. HIPÓTESIS

2.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

Las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral, celebradas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018, son efectivas parcialmente, por la carencia de ciertas directrices específicas de índole legal, presupuestal y administrativo.

2.5.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1 Las condiciones que deben influir para una Conciliación Administrativa Laboral efectiva en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, son el conocimiento de este mecanismo alternativo de solución de conflictos, de las partes intervinientes, y la firmeza de lo acordado.

HE2 La efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, no se refleja en la ejecutoriedad de lo plasmado en las actas levantadas.

HE3 La obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, no contribuye a la efectividad de las mismas.

HE4 Las consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, derivan especialmente en la desconfianza del proceso de conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos y en las demandas judiciales por parte de los trabajadores.

2.6. VARIABLES

2.6.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Conciliación Administrativa Laboral

2.6.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Efectividad

2.7. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE

Variables	Dimensiones	Tipo de variable	Indicador	Valor Final	Escala de Medición	Instrumento
Conciliación administrativa laboral	Conciliación	Independiente	Conocimiento del mecanismo Condiciones que deben influir en una conciliación	Escaso Proceso Suficiente Óptimo Eficiente	Ordinal	Ficha de Entrevista
Efectividad	Efectividad	Dependiente	Ejecutoriedad de las conciliaciones Consecuencias de una mala aplicación de las conciliaciones Obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación			Actas de conciliación

CAPÍTULO III

METODOLÓGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Considerando lo opinado por Romero, Palacios y Ñaupas (2018:403), la presente investigación es de tipo aplicada, no experimental al no haber existido la manipulación de variables.

3.1.1. ENFOQUE

En cuanto al enfoque se tipifica como cuali-cuantitativo (mixto), el cual nos permitió una mayor comprensión del tema abordado, es decir se buscó entender el fenómeno de estudio de modo más integral.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel de la presente investigación es descriptivo y explicativo. Es descriptivo por que se valoró las características del objeto de estudio; y explicativo por cuanto nos orientamos a determinar sí las Conciliaciones Administrativas Laborales llevadas a cabo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, son efectivas o no.

3.1.3. DISEÑO

El diseño es el descriptivo correlacional-causal y transversal, ya que describieron relaciones entre las dos variables en función de causa efecto en un momento dato. El esquema es:



Dónde:

X = Variable independiente: Conciliación laboral administrativa

Y = Variable dependiente: Efectividad

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Nuestra población estuvo conformada por los trabajadores y ex trabajadores que acudieron a solicitar Conciliación Administrativa

Laboral a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Huánuco el año 2018, que en total suman 120.

3.2.2. MUESTRA

La muestra es de tipo probabilístico. El tamaño de la muestra se determinó mediante la fórmula de muestras finitas:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{(N-1)E^2 + Z^2 pq}$$

Dónde:

N: Población : 120

p: Probabilidad de éxito: 0.5

q: Probabilidad de fracaso: 0.5

E: Nivel de precisión o error estimado: 0.1

Z: Limite de confianza: 1.64

Reemplazando datos, se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 120}{(120-1)0.1^2 + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 53.59$$

$$n = 54$$

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se utilizó la entrevista.

3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó la ficha de entrevista.

3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para el análisis e interpretación de datos se usó técnicas estadísticas, que nos permitió ordenar y clasificar los datos obtenidos en función a las variables y sus dimensiones.

Seguidamente se procesó y presentó dicha información, formulando las tablas y gráficos de barra correspondientes, que reflejan los porcentajes obtenidos.

Finalmente, se analizó e interpretó la información en base a los resultados obtenidos

3.6. ASPECTOS ÉTICOS

El presente trabajo de investigación se desarrolló respetando la integridad y reserva de los trabajadores y empleadores a quienes se les aplicó las fichas de entrevista.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RELATOS DESCRIPTIVOS

De acuerdo al proceso investigativo y a los resultados obtenidos podemos indicar que en la mayoría de los casos los trabajadores al no llegar a un acuerdo con su empleador o ex empleador acuden al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través de las diversas Direcciones Regionales, con la finalidad de buscar la solución a sus problemas, instaurándose en estos casos una Conciliación Administrativa Laboral, cuya asistencia es obligatoria para los empleadores, es por ello que estos generalmente acuden a dichas audiencias simple y exclusivamente para evitar la imposición de la multa respectiva, es decir, por mera formalidad, dejándose solo constancia de su asistencia.

Del mismo modo los resultados reflejan que la gran mayoría de los trabajadores y empleadores afirman conocer la Conciliación Administrativa Laboral, siendo ad empero este conocimiento limitado, los trabajadores (ex) la consideran efectiva en la mayoría de casos porque les reconocieron y pagaron total o parcialmente las deudas pendientes, mientras que los empleadores (ex) afirman que no es efectiva, que se presentan únicamente por formalismo, por no pagar la deuda y que siempre existe parcialización y favorecimiento para el trabajador (ex). Se puede indicar también que los trabajadores (ex) se encuentran satisfechos con este mecanismo alternativo de solución de conflictos y están de acuerdo con la obligatoriedad, puesto que de esa manera los empleadores (ex) tienen que asistir a las audiencias para arribar a una solución y/o acuerdo sobre sus deudas pendientes; mientras que los empleadores opinan que la obligatoriedad no se justifica y que debe ser en forma voluntaria, indudablemente esto llevaría a que los trabajadores recurran a la vía jurisdiccional.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

A) Resultados de la entrevista a los trabajadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco – 2018

Tabla 1

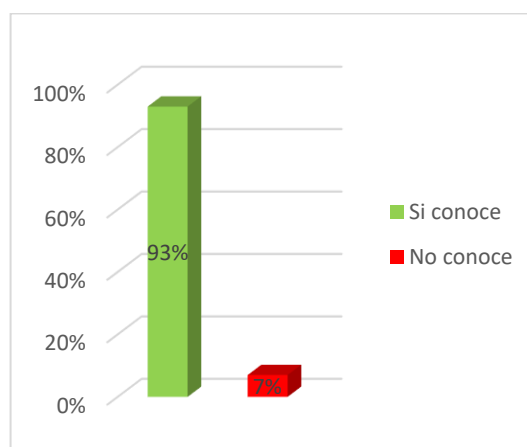
Conocimiento por parte de los trabajadores (ex) sobre la Conciliación Administrativa Laboral

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Si conoce	25	93%
02	No conoce	2	7%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada durante el mes de diciembre del 2018

Gráfico 1

Conocimiento por parte de los trabajadores (ex) sobre la Conciliación Administrativa Laboral



Fuente: Tabla 1

Descripción e interpretación

De lo tabulado y graficado se tiene que el 93% de los trabajadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, afirman conocer lo que es la Conciliación Administrativa Laboral y el 7% afirman desconocer al respecto; sin embargo, los que afirman conocer este proceso, no tienen una idea clara ni precisa del mismo, sino un concepto parcial o escaso, puesto que algunos afirman que es un proceso del Ministerio de

Trabajo para que le paguen lo adeudado y otros para que le paguen sus beneficios sociales, ninguno afirma que es un medio alternativo de resolución de conflictos donde las partes, por sí o representadas por sus letrados o defensores, intentan dirimir su conflicto bajo la dirección de un tercero, es decir, es acuerdo o conformidad entre ambas para llegar a la solución de un conflicto que en este caso es económico - jurídico.

Tabla 2

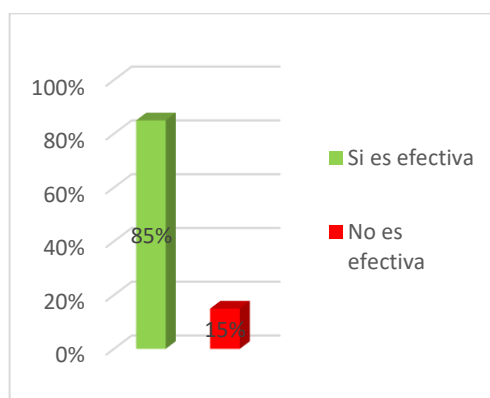
Opinión de los trabajadores (ex) sobre la efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Si es efectiva	23	85%
02	No es efectiva	4	15%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada durante el mes de diciembre del 2018

Gráfico 2

Opinión de los trabajadores (ex) sobre efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco



Fuente: Tabla 2

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico precedentes se tiene que el 85% de los trabajadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco afirman que la conciliación es efectiva, el 15% afirma que no es efectiva.

Los que dijeron que es efectiva indican porque se pretende o pretendió llegar a un acuerdo con el ex empleador, además afirmaron algunos que les pagaron todos sus beneficios sociales, les pagaron todo lo que le debían, mientras que otros afirmaron que les pagaron parte de sus beneficios sociales y/o parte de sus remuneraciones adeudadas, hecho que se dio porque no tenían contrato en muchos de los casos y de este modo probar lo pactado.

Tabla 3

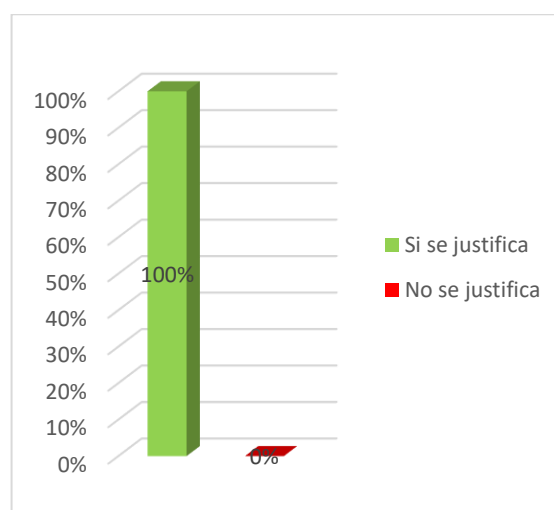
Opinión de los trabajadores (ex) si se justificaría la obligatoriedad de la asistencia a la Conciliación Administrativa Laboral por parte de los empleadores (ex)

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Si se justifica	27	100%
02	No se justifica	0	0%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada en el mes de diciembre del 2018

Gráfico 3

Opinión de los trabajadores (ex) si se justifica la obligatoriedad de la asistencia a la Conciliación Administrativa Laboral por parte de los empleadores (ex)



Fuente: Tabla 3

Descripción e interpretación

De lo tabulado y graficado se tiene que la totalidad (100%) de los trabajadores (ex) que acudieron a las Audiencia de Conciliación Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco,

afirman que se justifica la obligatoriedad de la asistencia a dichas diligencias porque en caso contrario, los empleadores no asistirían y no cumplirían con pagar lo que deben (remuneraciones y beneficios sociales), otros afirmaron que si no asisten los empleadores serán multados

Tabla 4

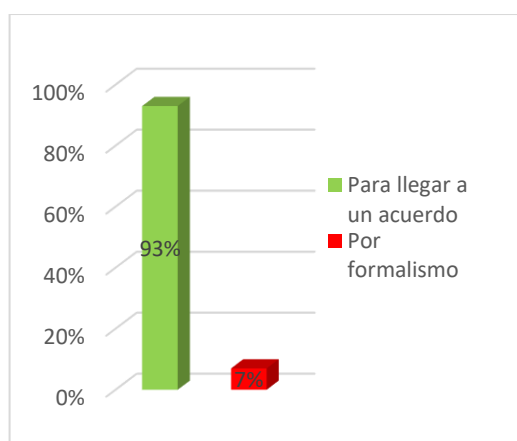
Motivos de asistencia de los trabajadores (ex) a la Conciliación Administrativa Laboral

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Para llegar a un acuerdo	25	93%
02	Por formalismo	2	7%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada durante el mes de diciembre del 2018

Gráfico 4

Motivos de asistencia de los trabajadores (ex) a la Conciliación Administrativa Laboral



Fuente: Tabla 4

Descripción e interpretación

De la tabla y gráfico adjuntos se tiene que el 93% de los trabajadores (ex) acuden a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco para llegar a un acuerdo, puesto que es el único medio para arribar a un acuerdo

sobre las deudas pendientes, a razón de que los trabajadores que son de condición socioeconómica baja o muy baja no pueden disponer de un abogado defensor para poder realizar reclamos sobre deudas u otros derechos que por ley les asiste. Mientras que solo el 7% afirman que asisten únicamente por formalismo, ellos no creen en que van a sacar algún provecho o hacer justicia respecto a sus reclamos.

Tabla 5

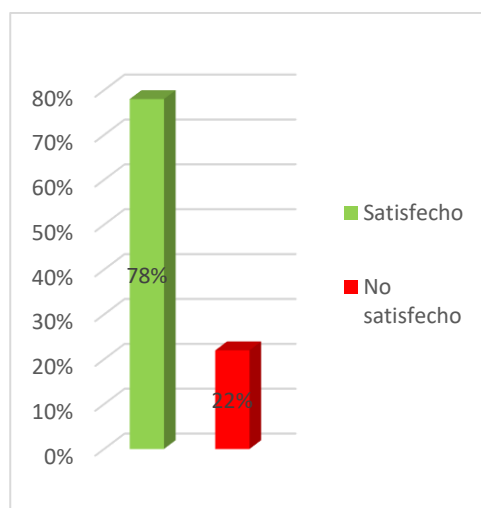
Opinión de los trabajadores (ex) sobre su satisfacción de haber llegado en la Conciliación Administrativa Laboral

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Satisfecho	21	78%
02	No satisfecho	6	22%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada en el mes de diciembre del 2018

Gráfico 5

Opinión de los trabajadores (ex) sobre su satisfacción de haber llegado en la Conciliación Administrativa Laboral



Fuente: Tabla 5

Descripción e interpretación

De la tabla y gráfico detallados se tiene que el 78% de los trabajadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco afirman

estar satisfechos de los resultados de la diligencia y el 22% afirman no estar satisfechos. Los trabajadores están satisfechos porque tienen la confianza que el empleador va a cumplir con pagarles lo acordado (remuneraciones y/o beneficios sociales), en algunos casos inclusive les pagaron inmediatamente todo lo que le debían. Mientras que los trabajadores no satisfechos afirmaron que no les pagaron, algunos aseveraron que no les pagaron lo justo pero si una parte de ello y otros que no les reconocieron sus beneficios sociales.

Tabla 6

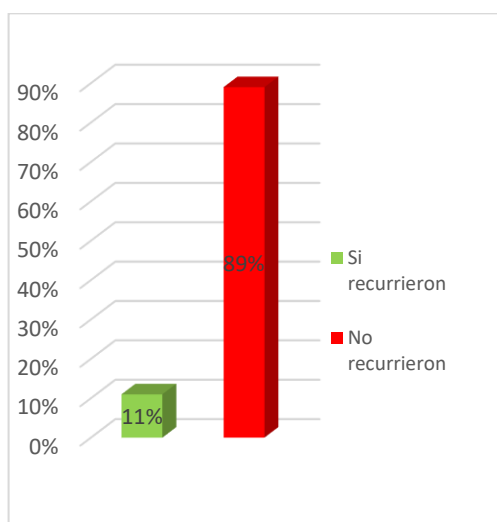
Trabajadores (ex) que después de la Conciliación Administrativa Laboral recurrieron a la vía jurisdiccional

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Si recurrieron	3	11%
02	No recurrieron	24	89%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada en el mes de diciembre del 2018

Gráfico 6

Trabajadores (ex) que después de la Conciliación Administrativa Laboral recurrieron a la vía jurisdiccional



Fuente: Tabla 6

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico precedentes se tiene que el 89% de los trabajadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en

la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, después de la conciliación no recurrieron a la vía jurisdiccional por haber arribado a algún acuerdo con el empleador, les pagaron en el plazo estipulado, están satisfechos con los acuerdos, a algunos les pagaron parte de su sueldo, y en otros casos afirmaron que no recurrieron porque no tienen dinero para iniciar un proceso judicial y que no es necesario. El 11% si recurrieron a la vía jurisdiccional porque en ciertos casos no están satisfechos con la conciliación, en otros casos porque no recibieron pago alguno y aún le deben, es decir, recurren a la vía jurisdiccional porque en todos los casos los empleadores (ex) no cumplen lo que se acuerda en las conciliaciones.

B) Resultados de la entrevista a los empleadores (ex) que acudieron a la audiencia de conciliación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco

Tabla 7

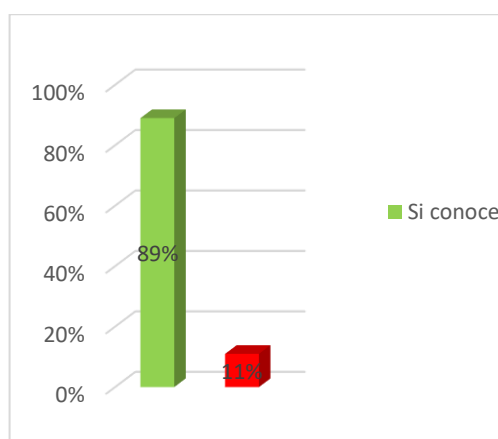
Conocimiento por parte de los empleadores (ex) sobre la Conciliación Administrativa Laboral

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Si conoce	24	89%
02	No conoce	3	11%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicado en el mes de diciembre del 2018

Gráfico 7

Conocimiento por parte de los empleadores (ex) sobre la Conciliación Administrativa Laboral



Fuente: Tabla 7

Descripción e interpretación

De lo tabulado y graficado se tiene que el 89% de los empleadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco afirman conocer el proceso de Conciliación Administrativa Laboral y opinan que es un proceso para pagar lo que se debe a un ex trabajador, otros afirman que es un proceso del Ministerio de Trabajo que sería una definición incompleta y algunos que es un proceso administrativo laboral, y en menor porcentaje afirman que si saben lo que es la conciliación pero no dan ninguna apreciación, concepto o idea al respecto. Mientras que el 11% afirma que no

conocen de este proceso administrativo, que como se evidencia es un porcentaje minoritario.

Tabla 8

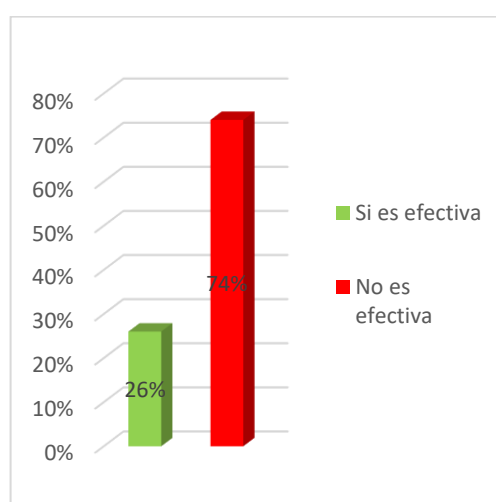
Opinión de los empleadores (ex) sobre efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco

Nº	Respuesta	Fi	Porcentaje
01	Si es efectiva	7	26%
02	No es efectiva	20	74%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada en el mes de diciembre del 2018

Gráfico 8

Opinión de los empleadores (ex) sobre efectividad de la Conciliación Administrativa Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco



Fuente: Tabla 8

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico adjunto se tiene que el 74% de los empleadores (ex) que acudieron a la audiencia de conciliación en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco afirman que la conciliación realizada con los trabajadores (ex) no es efectiva porque la mayoría afirma que no hubo ningún acuerdo conciliatorio otros opinan que es una pérdida de tiempo, que no existe igualdad entre las partes, solo están a favor del trabajador, existe mucha parcialización con el trabajador y existe un caso

extremo que afirma que no conocía a la demandante, es decir, en ciertos casos existe mentira y contaminación del mismo proceso por parte de los empleadores. Mientras que el 26% algo más que la cuarta parte de los empleadores (ex) afirman que la conciliación si es efectiva porque se cumple con pagar al trabajador (ex), es decir, los empleadores pagaron lo que adeudaban y que hubo acuerdo entre las partes en forma armoniosa.

Tabla 9

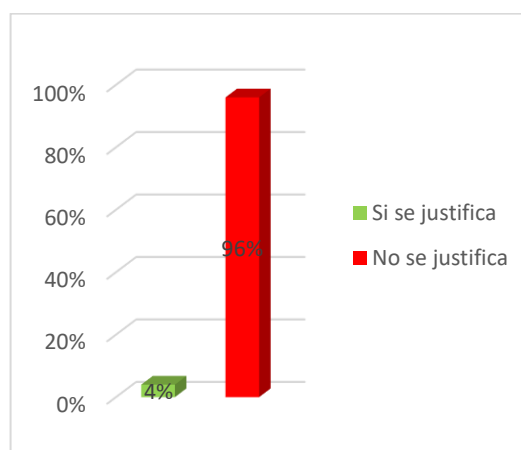
Opinión de los empleadores (ex) si se justifica la obligatoriedad de su asistencia a la Conciliación Administrativa Laboral

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Si se justifica	1	4%
02	No se justifica	26	96%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada en el mes de diciembre del 2018

Gráfico 9

Opinión de los empleadores (ex) si se justifica la obligatoriedad de su asistencia a la Conciliación Administrativa Laboral



Fuente: Tabla 9

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico precedentes se tiene que el 96% de los empleadores (ex) que acudieron a las Audiencia de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco afirman

que no se justifica la obligatoriedad de la asistencia a las mismas porque debería ser voluntaria, no deben obligar a asistir al empleador de esa forma, no les importa la situación del empleador, la conciliación no resuelve nada, es solo un mediador, debe ser voluntaria, no debe existir multa, la multa es excesiva y que todo está en contra del empleador; de estas afirmaciones podemos inferir el poco conocimiento que tienen los empleadores del proceso de conciliación a pesar que un gran porcentaje afirma que si conoce este proceso. Mientras que el 4% que es un solo empleador si justifica la obligatoriedad.

Tabla 10

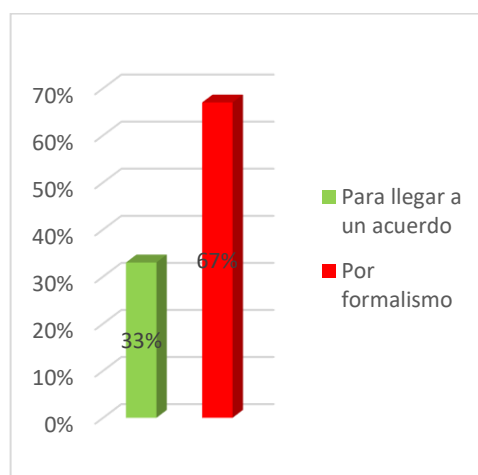
Motivos de asistencia de los empleadores (ex) a la Conciliación Administrativa Laboral

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Para llegar a un acuerdo	9	33%
02	Por formalismo	18	67%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada en el mes de diciembre del 2018

Gráfico 10

Motivos de asistencia de los empleadores (ex) a la Conciliación Administrativa Laboral



Fuente: Tabla 10

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico adjuntos se tiene que el 33% de los empleadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación en la Dirección Regional

de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco afirman que asistieron para llegar a un acuerdo con los trabajadores (ex) a quienes adeudaban sus remuneraciones y/o beneficios sociales laborales y el 67% lo hacen únicamente por formalismo para cumplir con su asistencia y no pagar la multa respectiva, es decir, no tienen ánimo ni predisposición para llegar a un acuerdo o arreglo con la otra parte.

Tabla 11

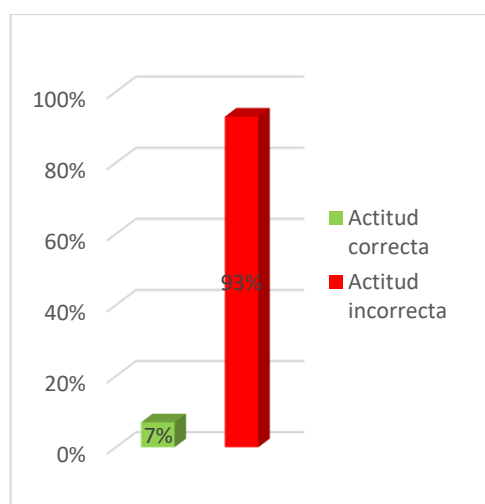
Opinión de los empleadores (ex) sobre la actitud de los trabajadores (ex) de recurrir a la vía jurisdiccional después de los acuerdos en la Conciliación Administrativa Laboral

Nº	Respuesta	Fi	Porcentaje
01	Actitud correcta	2	7%
02	Actitud incorrecta	25	93%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicado en el mes de diciembre del 2018

Gráfico 11

Opinión de los empleadores (ex) sobre la actitud de los trabajadores (ex) de recurrir a la vía jurisdiccional después de los acuerdos en la Conciliación Administrativa Laboral



Fuente: Tabla 11

Descripción e interpretación

De lo tabulado y graficado se tiene que el 93% de los empleadores (ex) que acudieron a las Audiencia de Conciliación Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco afirman que no es

correcto que los trabajadores (ex) recurran a la vía jurisdiccional después de lo acordado en la conciliación porque opinan que no cometieron ningún abuso puesto que cancelaron la deuda y es algo injusto porque pagaron o intentaron pagar lo que debían, también recurren a la vía jurisdiccional porque no aceptaron lo que les ofrecían pagar y quieren aprovechar económicamente del empleador en forma indebida. Mientras que solo el 7% opinan que si es correcta la actitud de recurrir a la vía jurisdiccional por parte de los trabajadores (ex) porque están en su derecho.

Tabla 12

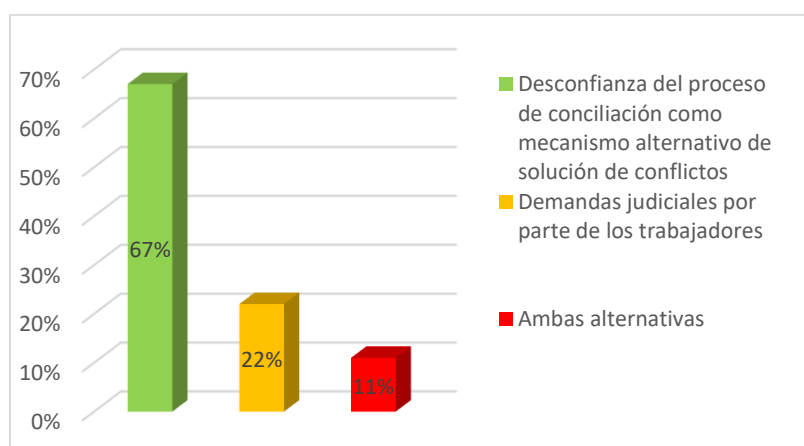
Consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales

Nº	Respuesta	fi	Porcentaje
01	Desconfianza del proceso de conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos	18	67%
02	Demandas judiciales por parte de los trabajadores	6	22%
03	Ambas alternativas	3	11%
	Total	27	100%

Fuente: Ficha de entrevista aplicada en el mes de diciembre del 2018

Gráfico 12

Consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales



Fuente: Tabla 12

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico adjuntos se tiene que el 67% de los empleadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación en la Dirección Regional

de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco afirman que una mala aplicación de las mismas trae como consecuencia desconfianza del proceso de conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos, el 22% opina que derivan en las demandas judiciales por parte de los trabajadores (x) y el 11% indica que trae como consecuencia la desconfianza de la conciliación en la solución de conflictos y al mismo tiempo en recurrir a la vía jurisdiccional para las demandas judiciales.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PARA LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA

Los resultados de la presente investigación indican que el 85% de los trabajadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco afirman que la conciliación es efectiva, porque se pretende o pretendió llegar a un acuerdo con el ex empleador, porque les pagaron total o parcialmente sus remuneraciones y sus beneficios sociales. Esta satisfacción también se sustenta a razón de que el 78% de los trabajadores (ex) afirman estar satisfechos de los resultados de la Conciliación Administrativa Laboral porque tenían esperanza que el empleador iba a cumplir con lo acordado, como consecuencia de ello el 89% de los trabajadores después de la conciliación no recurrieron a la vía jurisdiccional porque conciliaron con el empleador y les pagaron en el plazo estipulado.

Respecto a los empleadores sucede todo lo contrario, ya que el 74% afirma que la conciliación realizada con los trabajadores (ex) no es efectiva porque no hubo ningún acuerdo conciliatorio, otros opinan que es una pérdida de tiempo, que no existe igualdad entre las partes, solo están a favor del trabajador, es decir, existe mucha parcialización con el trabajador, así mismo el 67% asiste a las audiencias de conciliación únicamente por formalismo para cumplir con su asistencia y no pagar la multa respectiva, es decir, no tienen ánimo ni predisposición para llegar a un acuerdo o arreglo con la otra parte.

Las opiniones contrapuestas tanto de los trabajadores como de los empleadores es comprensible, porque las partes intervinientes a una audiencia de conciliación administrativa laboral mantienen intereses completamente opuestos, y es difícil lograr u obtener plena satisfacción de ambas partes.

Según Calvo (2001) es común advertir conciliaciones llevadas a cabo de forma errónea, donde el conciliador funge prácticamente como trabajador, siendo él quien interviene como parte opuesta al empleador.

Por lo tanto, las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral, celebradas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018, son efectivas según la opinión de los trabajadores, y no es efectiva según la opinión de los empresarios por la falta de ciertas directrices específicas de índole legal, presupuestal y administrativo.

SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE LA PROPUESTA

La propuesta del trabajo desarrollado es contribuir a destacar la verdadera eficacia de la Conciliación Administrativa Laboral, como verdadero mecanismo alternativo para solucionar conflictos laborales y se sustenta en la importancia de la conciliación para el descongestionamiento de la carga procesal en los juzgados de trabajo.

Como se desarrolló precedentemente, la conciliación administrativa laboral se lleva en una audiencia administrativa dirigida por el conciliador (funcionario acreditado por las Direcciones Regionales de Trabajo); sin embargo, existe un sin número de problemas en la práctica misma, partiendo desde el ausentismo de las partes principalmente del empleador, en un principio por tener un carácter netamente voluntario, hasta la mera asistencia sólo por formalidad, desde su imposición obligatoria (para el empleador); a ello se suma la falta de una cultura conciliatoria, puesto que no estamos familiarizados a conciliar, advirtiéndose así diversas posturas de autores que cuestionan la obligatoriedad de la conciliación administrativa laboral.

PROPUESTA DE NUEVAS HIPÓTESIS

Serían las siguientes:

HG: Las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral, celebradas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018, son efectivas para los trabajadores y no para los empleadores por la carencia de ciertas directrices específicas de índole legal, presupuestal y administrativo.

HE1: Las Conciliaciones Administrativas Laborales por parte de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018, no se ejecutan cabalmente.

HE2: La efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales llevadas a cabo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018, no se refleja en el cumplimiento de los acuerdos por parte de los empleadores.

HE3 La obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018, contribuye a la efectividad de las mismas.

HE4 Las consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018 derivan especialmente en la desconfianza del proceso de conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos y en las demandas judiciales por parte de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1.- El presente trabajo nos permitió concluir que uno de los factores que inciden para que las Conciliaciones Administrativas Laborales llevadas a cabo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018, no sean plenamente efectivas, es el desconocimiento de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales, siendo el caso, que los empleadores en su mayoría solo asisten a las audiencias para no ser pasibles de multa administrativa, considerando erróneamente que existe una evidente parcialización de la Autoridad Administrativa a favor de los trabajadores.

2.- La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco tiene limitaciones en la ejecución de las actas de conciliación, porque su efectividad en muchos casos se ve afectada por el incumplimiento de lo plasmado en las actas suscritas, esto por no existir un seguimiento estadístico de las mismas.

3.- Los resultados de la presente investigación demostraron que la gran mayoría de trabajadores (ex) que acudieron a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Huánuco, año 2018, consideran que dicho mecanismo alternativo de solución de controversias es efectivo, precisamente por su naturaleza obligatoria.

4.- Los empleadores por su parte manifestaron cierto grado de desconfianza de las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral, por su carácter obligatorio exclusivo para ellos, interpretando ello como una evidente parcialización de la Autoridad Administrativa a favor de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

1.- A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, como ente exclusivo de llevar a cabo las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral, se recomienda brindar mayor información y/o difusión de este mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales, a toda la población y sobre todo a los trabajadores y empleadores.

2.- Recomendamos, asimismo a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, implementar un registro de las actas conteniendo acuerdos conciliatorios parciales y totales, como resultado de las Audiencias de Conciliación Administrativa, esto a fin de realizar el seguimiento estadísticos del cumplimiento y/o incumplimiento de lo plasmado.

3.-Respecto a la naturaleza obligatoria de la Conciliación Administrativa Laboral, sugerimos que esta no debería ser exclusiva para los empleadores, sino también para los trabajadores, esto considerando que en ciertos casos los empleadores se deben desplazar de otros departamentos a la ciudad de Huánuco, para la realización de una audiencia que se frustra en ciertas ocasiones por la incomparecencia de los trabajadores solicitantes de conciliación.

4.- Se sugiere que la Autoridad Administrativa de Trabajo en la ciudad de Huánuco, realice un seguimiento efectivo de las actas en las cuales se llevó a cabo un acuerdo conciliatorio total y/o parcial, a fin de poder determinar el número de trabajadores, quienes no obstante lo celebrado, inician proceso en la vía jurisdiccional, situación que genera desconfianza de los empleadores en el uso de este mecanismo desarrollado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto, T. Jaime David (2010). *La Conciliación Extrajudicial y la Conciliación Judicial*. Lima, Perú: Grijley
- Abanto, T. Jaime David (2016). *Nuevos Enfoques de la Conciliación y Arbitraje*. Lima, Perú: Instituto Pacífico S.A.C
- Echevarría, F. (2009). *La conciliación en el ámbito del derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina.
- Kurczyn, V. Patricia, Reynoso, C. Carlos y Sánchez, C. Alfredo. (2005) *La Justicia Laboral: administración e impartición*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Circuito Maestro Mario de la Cueva. Primera edición
- Peña, G. Oscar (2014) *Conciliación Extrajudicial*. Lima, Perú: APEEC
- Pinedo, A. F. Martín (2017). *La Conciliación Extrajudicial, Problemas más frecuentes y soluciones*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A
- Rendón V, Jorge (1988). *Derecho del Trabajo*. Lima, Perú: Tarpuy S.A.
- Romero, D. Hugo, Palacios, V. Jesús Josefa y Ñaupas, P. Humberto (2018) *Metodología de la Investigación Jurídica. Una brújula para investigar y redactar la tesis*. Lima, Perú: Editorial Grijley.

HEMEROGRÁFICAS

- Alvarez, Gladys. *Reforma Judicial en América Latina* (2006). ISO 690
- Aquino, C. Cardoza L. y Medina, R. (2009). *La conciliación como mecanismo alternativo efectivo para la solución de conflictos laborales en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social*. Universidad de El Salvador. El Salvador
- Briones, M. (2014). *Implementación de la obligatoriedad de la concurrencia de las partes a un extraproceso por la Autoridad Administrativa de Trabajo en la resolución de conflictos laborales*. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.

Campos, T. Sara (2005). *Derecho & Sociedad*, 37 (21-45). Asociación Civil.

Pasco, C. Mario (1980) “*Solución de los conflictos colectivos de trabajo: La Conciliación y el Arbitraje*” Santo Domingo, julio 1980. IV Congreso Latinoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Monterrey, México, agosto 1982

Vera, L. (2000). *Manual Teórico Práctico de la Legislación Laboral*. 1Edic. Ed. Editores e Impresores Surco S.A., Lima-Perú, 2000.

ELECTRÓNICAS

Calderón, R. Patricia y González, B. Rafael (2006). *La Conciliación en materia laboral: su efectividad y viabilidad para las casas de justicia*. Revista de Ciencias Jurídicas Nº 111 (13-30) pp 17-30.

Recuperado de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/>

Gago, G. Eduardo *La conciliación laboral en el Perú*. Recuperado de [www.jusdem.org.pe/webhechos/2HJ/GagoEduardo CONCILIACIONLABORAL.doc](http://www.jusdem.org.pe/webhechos/2HJ/GagoEduardoCONCILIACIONLABORAL.doc) issue/view/1004

Loy, Gianni (2003). *La Conciliación y el Arbitraje: Perfiles Generales en materia de derechos*. Recuperado de [file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaConciliacionYElArbitraje-801997%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaConciliacionYElArbitraje-801997%20(2).pdf)

Montalvo, R. Josefa. (2005). *Métodos para la solución de controversias laborales en la era global*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5208428>

Rivero, L. Juan (2010) *La conciliación judicial en los procesos laborales*”. Recuperado de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaConciliacionJudicialEnLosProcesosLaborales2494247.pdf>

Saad, de B. Carla (2005). *Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos*. Gaceta Laboral, vol. 11, núm. 3, pp. 303-315. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/336/33611301.pdf>

Suni, L. D. (2012). *Ley de conciliación extrajudicial y los conflictos civiles en la Región de Puno*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Puno

Vega, C. Máximo (2006) *La conciliación extrajudicial entre trabajadores y empleadores en el ámbito laboral*. *Gestión en el Tercer Milenio*, Vol. 9, N.º 17, pp 93-102. Recuperado de <https://studylib.es/doc/7958685/la-conciliaci%C3%B3n-extrajudicial-entre-trabajadores-y>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Alvarez Llanos, V. (2022). *Efectividad de la conciliación administrativa laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco 2018* [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
“EFECTIVIDAD DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE HUÁNUCO 2018”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales, celebradas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018?</p> <p>Problemas Específicos PE1. ¿Cuáles son las condiciones que deben influir para una Conciliación Administrativa Laboral</p>	<p>Objetivo General Determinar la efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales llevadas a cabo en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos OE1. Identificar las condiciones que deben influir para una Conciliación Administrativa Laboral</p>	<p>Hipótesis General Las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral, celebradas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, son efectivas parcialmente, por la carencia de ciertas directrices específicas de índole legal, presupuestal y administrativo.</p> <p>Hipótesis Específicas HE1. Las condiciones que deben influir para una Conciliación Administrativa Laboral efectiva</p>	<p>Variable independiente: Conciliación administrativa laboral</p> <p>Cuyos indicadores son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento del mecanismo -Condiciones que deben influir en una conciliación 	<p>Tipo de investigación. Aplicativo</p> <p>Nivel de investigación. Descriptivo y explicativo</p> <p>Diseño de investigación. El diseño es el descriptivo correlaciona-causal y transversal Cuyo esquema es: X → Y</p>

<p>efectiva, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018?</p> <p>PE2. ¿La efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales celebradas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, se refleja en la ejecutoriedad de lo plasmado en las actas levantadas?</p> <p>PE3. ¿La obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del</p>	<p>efectiva, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018</p> <p>OE2. Establecer si la efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, se reflejan en la ejecutoriedad de lo plasmado en las actas levantadas.</p> <p>OE3. Determinar sí la obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de</p>	<p>en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, son el conocimiento de este mecanismo alternativo de solución de conflictos, y la firmeza de lo acordado.</p> <p>HE2. La efectividad de las Conciliaciones Administrativas Laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, no se refleja en la ejecutoriedad de lo plasmado en las actas levantadas.</p> <p>HE3. La obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación Administrativa Laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de</p>	<p>-Consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones</p> <p>Variable dependiente: Efectividad</p> <p>Cuyos indicadores son:</p> <p>-Efectividad de las Conciliaciones Administrativas.</p> <p>-Obligatoriedad de asistir a las Audiencias de Conciliación</p>	<p>Población y muestra. Trabajadores y ex trabajadores que acudieron a solicitar Conciliación Administrativa Laboral a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco el año 2018, que en total suman 120. La muestra es probabilística conformada por 54 trabajadores.</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos. La técnica a</p>
--	---	--	--	--

<p>Empleo de Huánuco, año 2018, contribuyen a la efectividad de las mismas?</p> <p>PE4 ¿Cuáles son las consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018?</p>	<p>Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, contribuyen a la efectividad de las mismas.</p> <p>OE4. Identificar las consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales realizadas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018.</p>	<p>Huánuco, año 2018, no contribuye a la efectividad de las mismas.</p> <p>HE4. Las consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huánuco, año 2018, derivan especialmente en la desconfianza del proceso de conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos y en las demandas judiciales por parte de los trabajadores.</p>		<p>emplear será la entrevista y el análisis documental. Los instrumentos la ficha de entrevista y la ficha documental</p>
--	---	--	--	---

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
FICHA DE ENTREVISTA A LOS TRABAJADORES (EX) QUE
CONCILIARON EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN SOCIAL HUÁNUCO 2018

DATOS GENERALES

Dirección

Domiciliaria:.....

Sexo: () Masculino () Femenino

Edad:.....

Trabaja actualmente: () Si () No

Centro o institución donde

trabaja:.....

1. Sabe usted lo qué es la Conciliación Administrativa Laboral
() Si (explique brevemente).....
.....
() No
2. Considera que la Conciliación Administrativa Laboral realizada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social – Huánuco, es efectiva
() Si, por qué.....
.....
() No, por qué.....
.....
3. Cree usted que la asistencia obligatoria de los empleadores a la Conciliación Administrativa Laboral, es justificada
() Si, por qué.....
.....
() No, por qué.....
.....
4. Asiste a la Conciliación Administrativa Laboral con ánimo de llegar a un acuerdo o sólo por formalismo.
() Para llegar a un acuerdo () Por formalismo
5. Luego de haber arribado a un acuerdo con su empleador o ex empleador, se encuentra satisfecho con ello o desea ir a la vía jurisdiccional.
() Si, por qué.....
.....

() No, por qué.....
.....

6. Después de la conciliación recurrió a la vía jurisdiccional para la ejecución de lo acordado.

() Si, por qué.....
.....

() No, por qué.....
.....

**FICHA DE ENTREVISTA A LOS EMPLEADORES (EX) QUE
CONCILIARON EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN SOCIAL HUÁNUCO 2018**

DATOS GENERALES

Dirección

Domiciliaria:.....

Sexo: () Masculino () Femenino

Edad:.....

Trabaja actualmente: () Si () No

Centro o institución donde

trabaja:.....

1. Sabe usted lo qué es la Conciliación Administrativa Laboral
() Si (explique brevemente).....
() No
2. Considera que la Conciliación Administrativa Laboral realizada por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social – Huánuco, es efectiva.
() Si, por qué.....
.....
() No, por qué.....
.....
3. Cree usted que la asistencia obligatoria de los empleadores a la Conciliación Administrativa Laboral, es justificada.
() Si, por qué.....
.....
() No, por qué.....
.....
4. Asiste a la Conciliación Administrativa Laboral con ánimo de llegar a un acuerdo o sólo por formalismo
() Para llegar a un acuerdo
() Por formalismo
5. Considera correcto, luego de haber cumplido con lo acordado con su trabajador o ex trabajador, éste acuda a la vía jurisdiccional.
() Si, por qué.....
.....
() No, por qué.....

.....
6. Las consecuencias de una mala aplicación de las Conciliaciones Administrativas Laborales derivan especialmente en:

() La desconfianza del proceso de conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos

() Las demandas judiciales por parte de los trabajadores.

() Ambas alternativas

Fundamente su respuesta:.....

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS			
Apellidos y nombres del informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento de Evaluación	Autor del instrumento
		Ficha de entrevista a los trabajadores(ex)	Veronica Mercedes Alvarez Llanos
TÍTULO: “EFECTIVIDAD DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN SOCIAL HUÁNUCO 2018”.			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN						
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Está expresada en conducta observada					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de claridad y cantidad					
6. INTENCIONALIDAD	Orientado a la consecución de los objetivos					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos					

	teóricos científicos de la investigación					
8. COHERENCIA	Relación entre los ítems, indicadores y las dimensiones					
9. METODOLOGÍA	Responde a la naturaleza y propósito de la investigación					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: _____						
1. El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado () 2. El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado ()						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: _____						
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto	Teléfono			