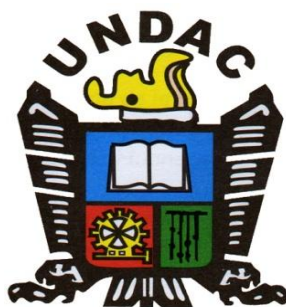


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**



**TESIS**

**“SERVICIO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA DE  
EMPLEADORES, TRABAJADORES O EXTRABAJADORES Y  
SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS EN LA RELACIÓN  
LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO - CERRO DE PASCO - 2018”  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTOR: HERMELINDA LUCY ALLENDE LOAYZA**

**ASESOR: MG. HÉCTOR JOEL PIZARRO RIOS**

**CERRO DE PASCO – PERU**

**2018**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO**  
**TESIS**

**“SERVICIO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA DE  
EMPLEADORES, TRABAJADORES O EXTRABAJADORES Y  
SOLUCIÓN AUTONOMA DE CONFLICTOS EN LA RELACIÓN  
LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DEL EMPLEO - CERRO DE PASCO – 2018”  
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
ABOGADO**

**AUTOR: Hermelinda Lucy, ALLENDE LOAYZA**

**ASESOR: MG. Héctor Joel, PIZARRO RIOS**

**SUSTENTADO Y APROBADO ANTE LOS JURADOS**

---

**Mg. Ernesto, HUARINGA REVILLA  
PRESIDENTE**

---

**Mg. José Luis, YUPANQUI CORDOVA  
MIEMBRO**

---

**Mg. Miguel Ángel CCALLOHUANCA QUITO  
MIEMBRO**

**Cerro de Pasco, diciembre de 2018**

## **DEDICATORIA**

Mi Tesis lo dedico con todo mi amor y cariño

A mis padres Adrián y Herminia y mis suegros Porfirio y Greta, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos, por hacer de mí una mejor persona.

A mi esposo Alejandro por su amor y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

A mis hijas Roxana y Cinthya, quienes permanentemente me apoyaron con espíritu alentador, contribuyendo a lograr las metas y objetivos propuestos.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a Dios Jehová, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizaje, experiencias sobre todo felicidad.

A mi esposo e hijas, suegros, hermanos, cuñados y demás familiares por llenar mi vida de alegría y amor.

Agradezco la confianza, apoyo y dedicación que tuvieron mis profesores, al haber compartido conmigo sus conocimientos y sobre todo su amistad, y darme la oportunidad de crecer profesionalmente y aprender nuevas cosas.

A mis compañeros de estudio por haber hecho de mi etapa universitaria un trayecto de vivencia que nunca olvidaré.

A mis asesores de tesis les estaré agradecido por siempre por su ayuda y orientación en el desarrollo de esta.

A la institución DRTPE Pasco por brindarme el espacio para mi investigación.

A mis padres que, aunque ya no se encuentran con nosotros físicamente, siempre estarán presentes en mi corazón, y hacer de su hija una persona perseverante ¡Ya soy Abogada!

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación **SERVICIO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA DE EMPLEADORES, TRABAJADORES O EXTRABAJADORES Y SOLUCIÓN AUTONOMA DE CONFLICTOS EN LA RELACIÓN LABORAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - CERRO DE PASCO – 2018** se realizó en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco, en la ciudad más alta del mundo a los 4338 m s. n. m., ciudad opulenta eminentemente minera que se dedica a la producción minera, y otras actividades del régimen de la actividad privada regulada por el D. Leg. N° 728, Ley de Fomento del Empleo y el D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Nos motivó porque en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco trabajadores y extrabajadores constantemente presentan sus quejas o denuncias en contra de sus empleadores por no abonarles oportunamente sus diferentes beneficios

socioeconómicos. Esta Dirección a través del Área de Conciliación resuelve estos problemas.

Se ha elegido aleatoriamente cien expedientes administrativos de empleadores, trabajadores y extrabajadores de diferentes empresas.

La metodología empleada en el desarrollo de esta tesis es el método científico y el método documentario. La tesis es de tipo descriptivo con la finalidad de conocer la relación existente entre sus variables y con la finalidad de contrastar las hipótesis y resolver un problema o conflicto social. Se siguió rigurosamente desde la planificación hasta la presentación de resultados.

Nuestra hipótesis general predijo que el grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y la solución autónoma a conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo – Pasco, es bajo cuyos resultados son relevantes y significativos. La forma como se llegó a materializar es llevando a cabo la revisión documentaria y a través de la encuesta a quince empleadores, cuarenta y cinco trabajadores y cuarenta extrabajadores.

## **SUMMARY**

The present work of research **ADMINISTRATIVE CONCILIATION SERVICE OF EMPLOYERS, WORKERS OR EX WORKERS AND AUTONOMOUS SOLUTION OF CONFLICTS IN THE LABOR RELATION OF THE REGIONAL DIRECTION OF WORK AND PROMOTION EMPLOYMENT – CERRO DE PASCO- 2018**, that it was carried out in the **Regional Direction of Work and Promotion Employment of Pasco**, in the highest city in the world at 4338 m. a. s. l., opulent city and eminently mining dedicates to mining production, and other activities of the private activity regime, regulated by Leg. D. N° 728, Law of Promotion of Employment and the S. D. N° 003-97-TR, Law of Productivity and Labor Competitiveness.

It motivated us because in the Regional Direction of Work and Promotion Employment – Pasco workers and ex workers constantly present their complaints against their employers for not paying them in time their different socioeconomic benefits. This Direction through the Conciliation Area solves these problems

One hundred administrative files of employers, workers and ex workers of different enterprises have been randomly chosen.

The methodology used in the development of this thesis is the scientific method and the documentary method. The thesis is descriptive in order to know the relationship between its variables and in order to contrast the hypothesis and solve a problem or social conflict. It was followed rigorously from the planning to the presentation of results.

Our general hypothesis predicted that the degree of relationship between the administrative conciliation service of employers, workers or ex workers and the autonomous solution to conflicts in the Regional Direction of Labor and Employment Promotion - Pasco, is low whose results are relevant and significant. The way it was materialized is carrying out the documentary review and through the survey of fifteen employers, forty-five workers and forty ex workers.



## **TITULO**

**“Servicio de Conciliación Administrativa de Empleadores, Trabajadores o Extrabajadores y Solución Autónoma de Conflictos en la Relación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Cerro de Pasco, 2018”**

# CONTENIDO

RESUMEN .....	5
SUMMARY .....	7
CAPITULO I .....	13
1 EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION .....	13
1.1 Identificación y Determinación del Problema.....	13
1.2 Formulación del Problema .....	15
1.2.1 Problema General .....	15
1.2.2 Problemas Específicos .....	15
1.3 Formulación de los Objetivos.....	16
1.3.1 Objetivo General .....	16
1.3.2 Objetivos Específicos.....	16
1.4 Justificación del Estudio .....	16
1.5 Limitaciones de la Investigación.....	18
1.6 Viabilidad del Estudio .....	19
CAPITULO II .....	20
2 MARCO TEORICO.....	20
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	20
2.2 Bases Teóricas Científicas.....	21
2.2.1 El Derecho Laboral .....	21
2.2.2 El Contrato de Trabajo y la Relación Jurídica Laboral .....	21
2.2.3 Carácter Irrenunciable de los Derechos Laborales.....	26
2.2.4 Beneficios Socioeconómicos .....	27
2.2.5 El Conflicto Social y la Conciliación en los MARCs.....	30
2.2.6 La Conciliación Extrajudicial y la Solución Autónoma .....	33
2.2.7 Entidad Encargada de Brindar el Servicio de Conciliación Laboral Administrativa. 36	
2.2.8 Servicio de Conciliación Administrativa .....	38
2.2.9 Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador: Decreto Legislativo Nº 910.....	42
2.2.10 Del Perfil Personal del Conciliador Administrativo, Garantías y Régimen Laboral 42	
2.2.11 Obligaciones del Conciliador .....	43
2.2.12 De la Solicitud de Conciliación .....	44
2.2.13 Temas de Conciliación .....	45

2.2.14	Notificación .....	46
2.2.15	La Audiencia Única .....	46
2.2.16	Concurrencia y Representación en la Conciliación .....	47
2.2.17	Inasistencia de las Partes .....	48
2.2.18	Impugnación de la resolución de Multa.....	48
2.2.19	Conclusión del Procedimiento Conciliatorio .....	48
2.2.20	El Acta de Conciliación y sus Efectos.....	49
2.2.21	Formalidad del Acta de Conciliación .....	50
2.2.22	Mérito del Acta.....	50
2.2.23	Expedición de Copias de Actas de Conciliación.....	51
2.2.24	Suspensión de la Caducidad .....	51
2.3	Formulación de Hipótesis.....	51
2.3.1	Hipótesis Principal .....	51
2.3.2	Hipótesis Específicas .....	52
2.4	Sistema de Variables .....	52
2.4.1	Definición Conceptual de las Variables .....	52
2.4.2	Operacionalización de Variables .....	53
2.4.3	Variables Intervinientes .....	56
CAPITULO III .....		57
3	METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	57
3.1	Tipo y Nivel de Investigación.....	57
3.2	Método de Investigación.....	58
3.3	Diseño de Investigación .....	58
3.4	Población, Muestra y Muestreo.....	59
3.5	Técnicas e Instrumentos de Selección de Datos .....	62
3.6	Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos.....	62
3.7	Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación .....	63
3.8	Selección y Validación de los Instrumentos de Investigación .....	63
3.9	Plan de Recolección de Procesamiento de Datos .....	64
CAPITULO IV .....		65
4	RESULTADOS Y DISCUSION DE LA INVESTIGACION.....	65
4.1	Tratamiento Estadístico de la Investigación.....	65
4.2	Presentación de Resultados, Tablas, Gráficos y Figuras .....	67
4.2.1	Resultados De La Variable Servicio De Conciliación Administrativa .....	67
4.2.2	Resultados de la Variable SOLUCION AUTONOMA DE CONFLICTOS EN LA RELACION LABORAL .....	68

4.3	Prueba de Hipótesis .....	82
4.4	Discusión de Resultados.....	83
ANEXOS	.....	94

## **CAPITULO I**

### **1 EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION**

#### **1.1 Identificación y Determinación del Problema.**

Cerro de Pasco es una ciudad del centro del Perú, capital de la Provincia de Pasco y del departamento del mismo nombre. Está situada a poco más de 4380 m.s.n.m. (metros sobre el nivel del mar) en la meseta del Bombón, altiplano de la cordillera de los Andes y culminando a los 4338 m s. n. m. Se encuentra a 268 kilómetros aproximadamente de la capital Lima. Es considerada la “capital minera del Perú”, por sus yacimientos de plata, cobre, zinc y plomo.

A diferencia de otras ciudades peruanas, esta ciudad nació como un asentamiento minero a finales del siglo XVI, ya que la ciudad capital, cabeza de curato y reducción de indios fue la Villa de Pasco que fue fundada el 20 de octubre de 1578.

La ciudad surgió a finales del siglo XVI gracias a la actividad minera con la cual inició su crecimiento por inmigraciones sucesivas. Convirtiéndose en el foco de desarrollo económico y social de esta región. A fines del siglo XIX y a inicios del siglo XX se han establecido una serie de empresas especialmente mineras como la

Cerro de Pasco Copper Corporation y otras pequeñas y medianas empresas, y también de otras actividades. A la fecha se registran otras empresas mineras dentro de Cerro de Pasco y al rededores contratando trabajadores para la producción de sus empresas, pero mucho empleadores no cumplen con el carácter sinalagmático del contrato de trabajo, es decir las obligaciones que tienen los empleadores de abonar la remuneración principal y otros beneficios socioeconómicos oportunamente durante la duración del contrato o después de la terminación del mismo no cumplen en otorgar a la parte más débil de esta relación jurídica laboral beneficios que se encuentran legislados como la compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones trucas y/o no gozadas, trabajo de sobre tiempo, la asignación familiar y otros.

La intervención del Estado se presenta a nivel nacional a través del Servicio de Conciliación Administrativa, que se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 910 y su Reglamento, Decreto Supremo N° 020-2001-TR. En la ciudad de Cerro de Pasco se tiene la Oficina desconcentrada, Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita y Área de Conciliación, perteneciente a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo dependiente del Gobierno Regional Pasco.

La Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita y Área de Conciliación interviene a solicitud del trabajador, extrabajador y empleador frente a este conflicto. Estos actores recurren con el propósito de buscar solución a sus problemas. Este es lo que se presenta como problema motivo del desarrollo de esta tesis. Después de la evaluación por el área correspondiente pasa al área de conciliación para proseguir con lo establecido en la ley para luego en muchos de los casos arribar a un acuerdo entre ambas partes y en otros se tiene la no presencia

por parte del empleador imputándole una sanción administrativa calificada de muy grave para luego el trabajador o extrabajador hacer valer sus derechos en la vía judicial en última ratio.

## **1.2 Formulación del Problema**

Esta es la etapa donde se estructuró formalmente la idea de la investigación delimitando el campo de la investigación estableciendo claramente los límites dentro de los cuales se desarrolló el proyecto.

Después de descubrir, seleccionar y determinar el problema nos propusimos a formular nuestro problema de investigación. Entre los diferentes tipos de problemas, se ha preferido por el problema descriptivo. Al respecto el investigador Ñaupas (2013) afirma. “Los problemas descriptivos son aquellos que preguntan sobre las características del hecho o fenómeno natural o social” (p. 154). Por esta razón nuestros problemas se convierten en oraciones interrogativas. Estas interrogantes nos permiten tener posibles respuestas que se transforman en hipótesis que posteriormente después del tratamiento de datos se contrastan.

### **1.2.1 Problema General**

¿Cuál es el grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y la solución autónoma a conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de Cerro de Pasco, 2018?

### **1.2.2 Problemas Específicos**

¿Cómo contribuye el servicio de conciliación administrativa a los empleadores, trabajadores o extrabajadores?

¿Qué conflictos comprenden la solución autónoma en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?

### **1.3 Formulación de los Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar el grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y la solución autónoma a conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de Cerro de Pasco, 2018.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos**

Describir cómo contribuye el servicio de conciliación administrativa a los empleadores, trabajadores o extrabajadores.

Precisar los conflictos que comprenden la solución autónoma en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **1.4 Justificación del Estudio**

El presente trabajo de investigación el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y la solución autónoma a conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de Cerro de Pasco, 2018, tiene suma importancia, porque se sabe que en toda relación laboral del régimen común privado a través de un contrato laboral a plazo determinado forman parte esencial estos tres elementos la prestación personal (intutio personae), subordinación y la remuneración.

El Derecho Laboral regula la suscripción del contrato laboral, y lo que sucede generalmente, es que el empleador es quien vulnera el principio o característica



sinalagmática del contrato laboral, al no cumplir con las obligaciones que tiene como empleador al no pagar oportunamente la remuneración y otros beneficios socioeconómicos al trabajador y aún después de la extinción del contrato laboral teniendo 48 horas para liquidar los adeudos a favor del extrabajador. Frente a este hecho nos vimos obligados a realizar este trabajo de tesis para explicar por qué es necesario la conciliación administrativa para arribar a una solución autónoma para ambas partes.

Generalmente existe una relación asimétrica del empleador con sus trabajadores y extrabajadores. Por lo expuesto justificamos el desarrollo de nuestra tesis y estamos seguros que contribuirá para disminuir la violación de los derechos laborales.

El Derecho Laboral tiene un sin número de normas que regulan esta relación laboral, pero ninguna de estas normas puede atentar contra el derecho irrenunciable por parte del trabajador o extrabajador.

El derecho nacido de una norma imperativa, por otra parte, es irrenunciable más allá de la extinción de la relación laboral, mientras no se cumpla con hacerlo efectivo. En otras palabras, si resuelto el contrato de trabajo el empleador tuviera deudas pendientes con el trabajador; éste tiene el derecho a reclamar su pago. Aquí hay que tener en cuenta los términos para la prescripción de la acción de cobro que establece el ordenamiento (de cuatro años, computados desde el día siguiente a aquel en que se extingue el vínculo laboral, según la Ley 27321. (Neves, 2009,131)

Los trabajadores y extrabajadores presentan su solicitud de pago, pero muchos burlan y no les hacen caso. Frente a este hecho recurren a la Sub Dirección de Defensa Gratuita y asesoría al trabajador de la Dirección Regional de Trabajo y

Promoción del Empleo para solicitar audiencia de conciliación, debidamente autorizadas previa evaluación del consultor o liquidador adscrito al servicio.

Por lo expuesto se justifica el presente trabajo de investigación a desarrollar para el resolver un problema en este caso el reconocimiento de sus derechos sociolaborales de los trabajadores y extrabajadores ante esta autoridad administrativa de trabajo.

Finalmente, nos hacemos la pregunta ¿por qué es importante realizar el presente trabajo de investigación? La respuesta es para dar solución adecuada a los conflictos de índole laboral entre las partes y hacer conocer cuáles son los problemas que no permiten la solución administrativa en una solución autónoma de trabajadores y extrabajadores en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Pasco.

### **1.5 Limitaciones de la Investigación**

El acceso a la información documentaria, expedientes, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cerro de Pasco, es difícil por tener carácter reservado y que solo pueden lecturar o sacar copias los involucrados en cada uno de ellos.

Como ocurre en todos los trabajos de investigación existen otras limitaciones para su desarrollo. Limitaciones como la fidelidad y veracidad de los datos a tomar, el tamaño de la muestra que es pequeña, el diseño a aplicarse que no es experimental que limita establecer relación causa – efecto y solo se establecerá una relación entre sus variables.

Otro limitante que se tuvo es la falta de estudios previos de investigación sobre el tema que impide la base de la revisión bibliográfica y ayuda a sentar las bases para entender el problema de investigación que se está investigando.

## **1.6 Viabilidad del Estudio**

Superando las limitaciones antes indicadas para desarrollar el presente trabajo, hemos superados estos inconvenientes y finalmente se hizo viable porque reunió las condiciones necesarias para llevarse a cabo. Para la viabilidad o factibilidad se contó con los recursos económicos necesarios, humanos y materiales que determinaron en última instancia su realización.

También se evidenció el apoyo desinteresado por el personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita y Área de Conciliación, al brindar la información requerida y permitir tener acceso a los expedientes correspondientes perteneciente a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo dependiente del Gobierno Regional Pasco.

Menester es afirmar la participación de los trabajadores, extrabajadores y empleadores quienes con la encuesta dieron sus opiniones de acuerdo a su realidad.

## **CAPITULO II**

### **2 MARCO TEORICO**

#### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

A nivel nacional se encontró el tema de Conciliación Laboral en la Revista Informes Laborales N° 150, Primera Quincena, enero 2008.

A nivel de la localidad de Cerro de Pasco se ha buscado en la Biblioteca Central de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión trabajos de grado, tesis, pos grado, resultados de investigaciones institucionales, ponencias y otros; sin tener respuesta positiva.

Por esta razón declaro que mi proyecto de tesis es genuina y original, por lo que contribuirá enriqueciendo el conocimiento de quienes lo leerán en el futuro y servirá para el desarrollo de trabajos en pre grado de nuestra casa superior de estudios.

## **2.2 Bases Teóricas Científicas**

### **2.2.1 El Derecho Laboral**

Esta ciencia social tiene como origen las dos revoluciones industriales y la aparición de la clase proletaria industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. Se puede definir como el conjunto de normas jurídicas laborales que regulan las actividades de los trabajadores y de los empleadores. Recibe diferentes nombres como Derecho del Trabajo, Derecho Social, Derecho Obrero, y otros.

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

La doctrina es sí es muy ampulosa al definir el Derecho Laboral, recogiendo lo definido por el jurista Guillermo Cabanellas Ossorio (2003) afirma:

El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”. (p.321)

### **2.2.2 El Contrato de Trabajo y la Relación Jurídica Laboral**

Hasta antes de la vigencia del D. Leg. N° 728 no existía en la legislación laboral peruana dispositivo alguno que tipificara con precisión Contrato Individual de Trabajo, tal como manifiesta el jurista Javier Neves cuando precisa que hasta 1991 no había en nuestro ordenamiento una definición del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo fue señalado como el acuerdo entre dos partes para intercambiar una actividad subordinada de un lado, o de una remuneración del otro, con más precisión se identificó como elementos esenciales de dicho contrato: la prestación personal, la subordinación y la remuneración” (Neves, 1995, p. 49-A)

La doctrina concuerda en que esos elementos son tres: la prestación personal, la subordinación y la remuneración. Así también nuestra legislación lo toma en cuenta en el D. Leg. N° 728, Ley de Fomento del Empleo en el Art. 4° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D. S. N° 003-97-TR en estos términos: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”. (El subrayado es nuestro).

En el Derecho Laboral existe diferentes acepciones o conceptos del contrato de trabajo sin dejar de mencionar sus tres caracteres: la prestación personal (intuitu personae), la subordinación y la remuneración.

Además, se detalla las principales características o elementos que tiene el contrato laboral, estos son algunos de ellos:

**Elementos esenciales.** - Estos se subclasifican en:

a) Genéricos:

- ***El vínculo.*** - Viene a ser el lazo que une al trabajador con su empleador en forma subordinada. Aquí nace el vínculo laboral entre el empleador persona natural o jurídica y el trabajador como persona natural.

- **Objeto.** - El objeto del contrato de trabajo es uno, en tanto que las prestaciones son dos: para el trabajador su prestación es la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en la labor; y para el empleador el pago de la remuneración.

- **Forma.** - Es como se manifiesta el compromiso de las partes. Puede ser expreso o tácito. Es expresa si se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos, es tácito si consiste en una manifestación afirmativa verbal.

b) Específicos:

- **Prestación personal.** - El trabajador como persona natural presta personalmente su fuerza de trabajo al empleador como persona natural o jurídica. Es decir no se puede contratar como tal a otra persona o que el trabajador no puede ser sustituido por otro. Sin embargo, existen excepciones siempre en cuando estén de acuerdo las partes contratantes.

- **Remuneración.** - Este es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral, por lo que pone su actividad a disposición del empleador, tiene carácter contraprestativo en cuanto es una retribución por el trabajo brindado. La remuneración puede ser dado en dinero o en especie, también, tiene carácter alimentario y de libre disposición del trabajador.

El pago de la remuneración es periódico, usualmente en ciclo mensual o quincenal para los empleados y semanal para los obreros. El modo de cálculo más frecuente es la unidad de tiempo (número de horas y días de labor), aunque

a veces se produce por unidad de obra, como destajo o comisión (piezas producidas, ventas efectuadas, etc.). (Lapouble, 1998, p.42)

- **Subordinación.** - Se debe a la ajenidad, es decir en el que los frutos de la labor no son atribuidos originariamente a la persona que los produce, sino a un tercero. Sobre la base de este criterio, se dice que estas labores son realizadas por cuenta ajena o por encargo.

La subordinación consiste en el poder de mando del empleador y el deber de obediencia del trabajador. Este poder se concreta en tres atributos específicos reconocidos al empleador: dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, es decir, impartir instrucciones a través del reglamento interno de trabajo o similares.

Por lo que concluimos que la celebración del contrato de trabajo origina una relación jurídica laboral consistente en una vinculación entre personas determinadas, regulada por el Derecho Laboral y de la cual surgen una serie de derechos y obligaciones para las partes contratantes, estos derechos y obligaciones concurrentes son el objeto del contrato y su origen se encuentra tanto en la ley como en el contrato mismo.

El empleador responsable haciendo caso que el contrato laboral es sinalagmático tiene la obligación de realizar la consignación judicial de los beneficios laborales no cobrados por el trabajador en el sentido que los beneficios sociales son irrenunciables. También se debe tener presente que pasado los cuatro años el extrabajador no tendría derecho a cobrar sus adeudos porque de acuerdo a ley ya prescribió. (Montoya, 2017, p.81)



De la suscripción del contrato de trabajo como ya se mencionó anteriormente nace un vínculo jurídico laboral entre las partes quienes consensualmente están comprendidos. Estos son:

- **Empleador.** Persona física o jurídica que es parte en un contrato de trabajo. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho (cocontratante) y el empleador de hecho (beneficiario directo de la prestación de trabajo).

- **Trabajador.** Según el *Diccionario de la Academia* se llama así la persona que trabaja. También, sinónimo de obrero o jornalero. En el Derecho del Trabajo es uno de los sujetos. La acepción jurídico-laboral de este vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente (o subordinado), es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente.

Finalmente, cuando el contrato laboral se extingue por causas establecidas en el D. S. N° 003-97-TR como: La renuncia o retiro voluntario del trabajador; la terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; el mutuo disenso entre trabajador y empleador; y otras causas. Así aparece el extrabajador.

- **Extrabajador.** Persona natural que trabajó en las condiciones de prestación personal, subordinado y remunerado para un empleador.

### **2.2.3 Carácter Irrenunciable de los Derechos Laborales**

Siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo y otras normas supranacionales los derechos laborales son irrenunciables, que dicho de otra forma el trabajador o extrabajador no debe renunciar sus derechos laborales declarados en nuestra Constitución Política y normas laborales especiales. Menos el empleador debe provocar o hacer que se renuncie de manera tácita o expresa estos derechos porque son actos nulos.

Nuestra Constitución Política vigente en el artículo 26.2 menciona: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”.

La irrenunciabilidad en materia laboral equivale a decir que el trabajador que expresa voluntad renunciando a derechos laborales, realiza un acto nulo, porque es una declaración de voluntad contrario al orden público, como es un mandato de orden constitucional. (2010)

Desde este punto de vista legal, es aplicable lo establecido en el principio contenido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, que dice “es nulo el acto jurídico contrario a las leyes que interesan al orden público o a las buenas costumbres.

#### **2.2.4 Beneficios Socioeconómicos**

A parte de la remuneración los beneficios socioeconómicos son todas las asignaciones que perciben los trabajadores mensualmente de acuerdo a ley establecido en la Constitución y leyes especiales, así como otras que se otorgan con carácter temporal o accidental a consecuencia de un contrato laboral. De todos los beneficios reconocidos por ley puede recibir el trabajador.

Los beneficios laborales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen, (...); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género especie; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo relevante es que lo percibe el trabajador por su condición de tal. (Toyama, 2011, p.277).

Entre los beneficios más solicitados por el trabajador y extrabajadores llevar a conciliación administrativa ante la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco son:

**Gratificaciones:** Otorgadas dos veces al año: julio y diciembre. Cada gratificación es equivalente a una remuneración mensual por haber laborado el semestre completo, o en su defecto, percibirá de manera proporcional a los meses laborados, de acuerdo con la Ley N° 27735 y su Reglamento por Decreto Supremo N° 005-2002-TR.

**Vacaciones:** Según Decreto Legislativo No. 713 y su Reglamento el Decreto Supremo N°012-92-TR, el trabajador minero tiene derecho a 30 días de vacaciones por cada año completo de labores.

***Compensación por Tiempo de Servicios (CTS):*** La compensación por tiempo de servicios se encuentra regulado por el D. Leg. N° 650 se considera como una remuneración diferida, su naturaleza jurídica es previsional, y forma parte de la remuneración ordinaria y que el empleador descuenta mes a mes /ahorro forzoso) y lo entrega al trabajador cuando se resuelva su contrato de trabajo.

La CTS cumple un doble rol: la previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y la promoción del trabajador y su familia. La CTS solo puede retirarse al término de la relación laboral, siendo lo excepcional el retiro de parte de este durante el desarrollo de la vida laboral. Por otro lado, en base a la CTS, el trabajador puede ser considerado sujeto de crédito en el sistema bancario y financiero, lo cual promueve el bienestar del trabajador y su familia. (Haro, 2010, p.313).

El trabajador minero tiene derecho a percibir la CTS, la cual es equivalente a una remuneración computable más un sexto de la gratificación dividida entre 12 y multiplicada por la cantidad de meses laborados en un semestre. La CTS debe ser depositada hasta el 15 de mayo y 15 de noviembre, tal como lo establece el Decreto Supremo N° 001-97-TR y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

***Participación de las utilidades:*** El trabajador minero que labore para una empresa que cuente con más de 20 trabajadores y genere renta de tercera categoría tiene derecho a participar de las utilidades de su empresa con un límite de 18 remuneraciones en razón al 8% de la renta anual antes de impuestos. Así lo señala el Decreto legislativo 892 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 009-98-TR.

***Asignación familiar:*** Este beneficio social tiene naturaleza remunerativa, es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital; se otorga al trabajador que tiene uno o más hijos menores de 18 años; puede extenderse hasta 6 años más en caso que el hijo cumpla la mayoría de edad y esté realizando estudios superiores o universitarios, tal como lo indica la Ley 25129 y su Reglamento el Decreto Supremo 035-90-TR.

Así se puede concluir que los beneficios laborales, independiente ente de su fuente legal o convencional, son aquellos conceptos percibidos por los trabajadores, sean de naturaleza remunerativa o no, y que, al ser montos adicionales a la remuneración básica, constituyen ventajas o incrementos patrimoniales en favor del trabajador.

Entre estos beneficios laborales se tiene la remuneración vacacional, las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios (CTS), la indemnización por despido, la asignación familiar, las horas extras y la participación de las utilidades de la empresa y otros; los cuales deben ser pagados por el empleador en la oportunidad que la ley establece.

No obstante, lo dicho, una situación particular se genera cuando la relación laboral se extingue, es entonces cuando dichos beneficios deberán ser pagados dentro de las 48 horas de la extinción de dicho vínculo, con prescindencia de la causa de retiro: despido, renuncia, mutuo disenso, etc. En todos estos casos, y sin excepción, se debe abonar la liquidación de beneficios laborales en el plazo señalado, a cuyo término empezarán a computarse los intereses legales correspondientes.

Entonces además de devengar en intereses a favor del trabajador, dará lugar también a una infracción laboral, tal como expresamente lo establece el artículo 24, numeral 24.4 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo: “No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto (...)”. Se constituye como una infracción de carácter grave en materia de relaciones laborales.

### **2.2.5 El Conflicto Social y la Conciliación en los MARCs**

#### ***El Conflicto Social:***

El conflicto no es más que ver un problema desde diferentes perspectivas. Porque ningún individuo tiene las mismas expectativas o deseos que otro, el conflicto es parte natural de nuestra interacción con otros.

Al mencionar el conflicto como diferencia de opiniones o principios. Ormachea (2000) afirma. “Situación en lo cual dos o más actores perciben tener objetivos mutuamente incompatibles” (p.17).

Existen varias causas para que surja un conflicto que puede ser determinada por el medio ambiente o por el grupo al que pertenecemos. En nuestro trabajo de investigación entre los tantos tipos de conflictos, es el conflicto social interpersonal, que surge por parte del empleador al no pagar oportunamente los beneficios socioeconómicos a favor de su trabajador o extrabajador.

En este caso se manifiesta el estilo de compromiso, mayormente por el deudor de la remuneración y el acreedor del servicio (empleador) comprometiéndose a pagar los

adeudos al trabajador o extrabajador en fechas establecidas total o parcialmente hasta satisfacer al deudor del servicio y el acreedor de la remuneración (trabajador o extrabajador).

- ***Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos (MARC)s:***

Son los procesos o medios de solución de conflictos o controversias, sin la necesidad de recurrir al Poder Judicial. A través de los cuales el tercero (conciliador) identifica cuál es el procedimiento o medio más idóneo a las características que posee cada conflicto.

Es decir el especialista, una vez que haya recibido un caso, deberá determinar si este guarda las características necesarias para que este sea canalizado a través de una conciliación, mediación, arbitraje, negociación, proceso judicial u otro proceso híbrido de resolución de conflictos. (Ormachea, 1999, p.20)

- **La conciliación:**

La conciliación es un proceso de negociación conducida, impulsada y regulada por un tercero. Este tercero puede ser un juez o un conciliador. La conciliación es un medio autocompositivo porque ambas partes han decidido que entre ellos voluntariamente pueden solucionar el conflicto laboral con intervención del conciliador que da facilidades para la comunicación entre las partes, propone fórmulas conciliatorias y respeta las decisiones que asumen las partes.

**Cuadro Comparativo tomando como Referente al Proceso Judicial**

<b>Características</b>	<b>Conciliación</b>	<b>Proceso Judicial</b>
<i>Vinculación (resultado obligatorio)</i>	Sólo si hay acuerdo.	Vinculante y sujeto a apelación.
<i>Voluntario/ Involuntario</i>	Voluntario	Involuntario
<i>Terceros</i>	Elegido por las partes o por el proceso.	Impuesto. Tercero neutral que toma.
<i>Conocimiento del fenómeno conflictivo por parte del tercero.</i>	Sí.	Generalmente no.
<i>Formalidad</i>	Generalmente informal y sin mayor estructura.	Formal y altamente estructurado por normas predeterminadas y rígidas.
<i>Naturaleza del procedimiento</i>	Libre presentación de pruebas, argumentos e intereses.	Se regula el momento en el que se presentan pruebas y argumentos.
<i>Resultado</i>	Se busca un acuerdo mutuamente satisfactorio. El conciliador SÍ propone fórmulas de conciliación.	Se busca una decisión normativa basadas en opiniones fundamentadas.
<i>Privado/público</i>	Privado, salve que se realice dentro de un proceso.	Público.
<i>Control del proceso</i>	Partes y tercero.	Tercero.



## **2.2.6 La Conciliación Extrajudicial y la Solución Autónoma**

Los términos de “conciliación extrajudicial” y “solución autónoma” deben ser utilizados adecuadamente en la solución de conflictos.

### **- Conciliación Extrajudicial**

Si bien es cierto que se usa a la fecha el adjetivo de "extrajudicial" al referirse a la conciliación posiblemente para señalar que el ámbito de actuación del sistema que se establece aún al margen de la jurisdicción social o del Poder Judicial.

La conciliación extrajudicial es una institución que se constituye un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro Conciliación o al Juzgado de Paz Letrado a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto. La conciliación extrajudicial está regulada por la Ley N° 26872 del 12 de noviembre de 1997.

Esta norma regula materias conciliables como las pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes y en asuntos relacionados al derecho de familia se someten al procedimiento establecido en la indicada ley las pretensiones que versen sobre alimentos, régimen de visitas y violencia familiar.

No se someten a Conciliación Extrajudicial las controversias sobre hechos que se refieran a la comisión de delitos o faltas, con excepción de las controversias relativas a la cuantía de la reparación civil derivada de la comisión de delitos, en cuanto ella no hubiera sido fijada por resolución judicial firme.

## - **Solución Autónoma**

En Europa, específicamente en España a través del Ministerio de Empleo y Seguridad Social trató de cambiar “extrajudicial” por “autónoma”, en el área de la administración pública a partir de 1996 en aras de poner el acento no tanto en que la solución al conflicto que se pretende pueda producirse al margen de los tribunales, sino en que se alcanzaría con el protagonismo absoluto de las partes, sin que sea necesaria la intervención de un tercero extraño al conflicto. Se destaca así la idea de que el mediador o árbitro no son ajenos a las partes.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social español en uno de sus boletines señala que los conflictos laborales en su esencia y configuración son complejos y de muy distintos tipos: individuales, colectivos, de derecho, de interés, etc. De ahí que la solución extrajudicial o autónoma de conflictos fuera concebida como un instrumento alternativo al proceso judicial, para dar solución a las discrepancias surgidas entre trabajadores y empresarios, o sus representantes, mediante la intervención de uno o varios mediadores.

En nuestro país años más tarde en el 2001 aparece por primera vez el término solución autónoma. El D. Leg. N° 910, aún vigente, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador en su artículo 27.1 prescribe la solución autónoma en los siguientes términos: La conciliación está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una **solución autónoma** a los conflictos que surjan en la relación laboral. La asistencia del trabajador y del empleador a la Audiencia de Conciliación es de carácter obligatorio (El subrayado es nuestro).

Por supuesto la solución autónoma no debe vulnera el principio de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador o extrabajador reconocidos por la Constitución y la ley.

El Centro Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral (CEPICEL) el mismo que fue aprobado mediante Resolución Ministerial N° 297-2006-JUS; que funcionaba en la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del 01 de agosto del 2006 a fines de julio del 2007 fue el único centro en el Perú, autorizado por el Ministerio de Justicia, a llevar adelante conciliaciones extrajudiciales laborales. Lo que resulta increíble es que a falta de un local para tal fin a la fecha no funciona. Es pertinente aclarar también que en lo laboral a nivel del país se vienen ejecutando dos formas de conciliación laboral: la conciliación laboral judicial, y la conciliación prejudicial, subdividiéndose ésta en conciliación administrativa y la conciliación extrajudicial. (Cabezas, 2008, p.1)

La conciliación extrajudicial en materia laboral, en alguna oportunidad fue realizada por los centros de conciliación privados, sin embargo como ya dijimos, de acuerdo al Reglamento de Sanciones a Conciliadores, Centro de Conciliación, Capacitadores y Centros de Formación y Capacitación de Conciliadores, aprobado por la RM 245-2001-JUS modificada por la RM 314- 2002-JUS se consideró infracción realizar procesos conciliatorios en materias especializadas sin contar con la acreditación respectiva, además por resolver materiales no conciliables y otros, suspendiendo el funcionamiento de varios centro de conciliación, por lo que en la actualidad existe una norma que prohíbe su realización por entes privados. Lo que los centros privados si pueden efectuar son conciliaciones privadas y como

tales, en su caso, deben ser homologados ante el Poder Judicial. A esto es lo que se denomina conciliación extrajudicial.

En cuanto a la conciliación privada a nivel colectivo, es realizado por el MTPE (muy conocido como extraproceso), aun cuando la Ley Procesal de trabajo obligaría en este caso a una homologación ante el Poder Judicial, en la práctica no sucede así, ya que en aplicación de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, los acuerdos arribados no sólo se llegan a plasmar en meras actas de conciliación (actas extraproceso), sino que se les da la forma y carácter de convenio colectivo por lo que adquieren incluso mayor rango y así se evita que pasen por la referida homologación.

### **2.2.7 Entidad Encargada de Brindar el Servicio de Conciliación Laboral**

#### **Administrativa.**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo brinda servicio de conciliación entre empleadores, trabajadores y ex trabajadores a nivel nacional. Labor que está regulada por la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Decreto Legislativo N° 910 aprobado el 17 de marzo del 2001, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 020-2001-TR del 29 de junio del 2001. El D. Leg. Antes indicado fue derogado en parte el 2016 por la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, que, si bien ahora existe una nueva normatividad sobre inspecciones, en lo relacionado con la conciliación, mantienen su vigencia.

La Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Ley N° 29389 publicado a los dos días del mes de junio de dos mil nueve

menciona en su Artículo 8 de las funciones compartidas en el numeral 8.1. en el marco de sus competencias, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cumple las siguientes funciones compartidas con los gobiernos regionales y locales.

En el caso especial que nos involucra el trabajo tesis en nuestra región tenemos la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Pasco (DRTPE-PASCO) que depende del Gobierno Regional de Pasco (GOREPA) cuya misión es ser una institución pública moderna, líder en la Promoción y Generación de Empleo Productivo y en la Administración del Trabajo, en la perspectiva del fomento de la empleabilidad y de un ambiente Socio Laboral justo y democrático; Promotor en la concertación y dialogo entre los actores sociales y el Estado, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población (el subrayo es nuestro).

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Pasco tiene la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita /Área de Conciliaciones. Los funcionarios y trabajadores facilitan la comunicación entre el empleador y el trabajador con la finalidad de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos, además deben hacer de acuerdo a ley que se cumpla:

- Las conciliaciones administrativas entre los administrados trabajadores, ex trabajadores y empleadores respectivamente siguiendo el adecuado procedimiento.

- Que, la conciliación esté destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral. La asistencia del trabajador y del empleador a la Audiencia de Conciliación es de carácter obligatorio.
- Que, su finalidad de la conciliación administrativa es la conciliación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos.

#### **2.2.8 Servicio de Conciliación Administrativa**

El D. Leg. N° 910, norma con rango de Ley armoniza la legislación e incorpora los principios que rigen el procedimiento de inspección del trabajo, como la legalidad, debido proceso, economía procesal, y pluralidad de instancia, orientado a cumplir con las funciones preventivas, fiscalizadora y, en última instancia sancionadora; asimismo, propicie la solución de conflictos laborales y adecue la normatividad nacional a lo regulado en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284.

Que, también es necesario desarrollar los servicios de defensa y asesoría del trabajador, concediendo especial énfasis al servicio de conciliaciones laborales, como un mecanismo idóneo de solución pacífica de los conflictos individuales y colectivos de trabajo; en este aspecto es fundamental que, dentro de la solución

extrajudicial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo actúa como un organismo especializado en la materia de su competencia.

El D. Leg. N° 910 en el Título III DEL SERVICIO DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORÍA DEL TRABAJADOR, Capítulo III Del Servicio de Conciliación Administrativa, regula en el Art. 27 del Área de Conciliación Administrativa en los siguientes términos:

La conciliación está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral.

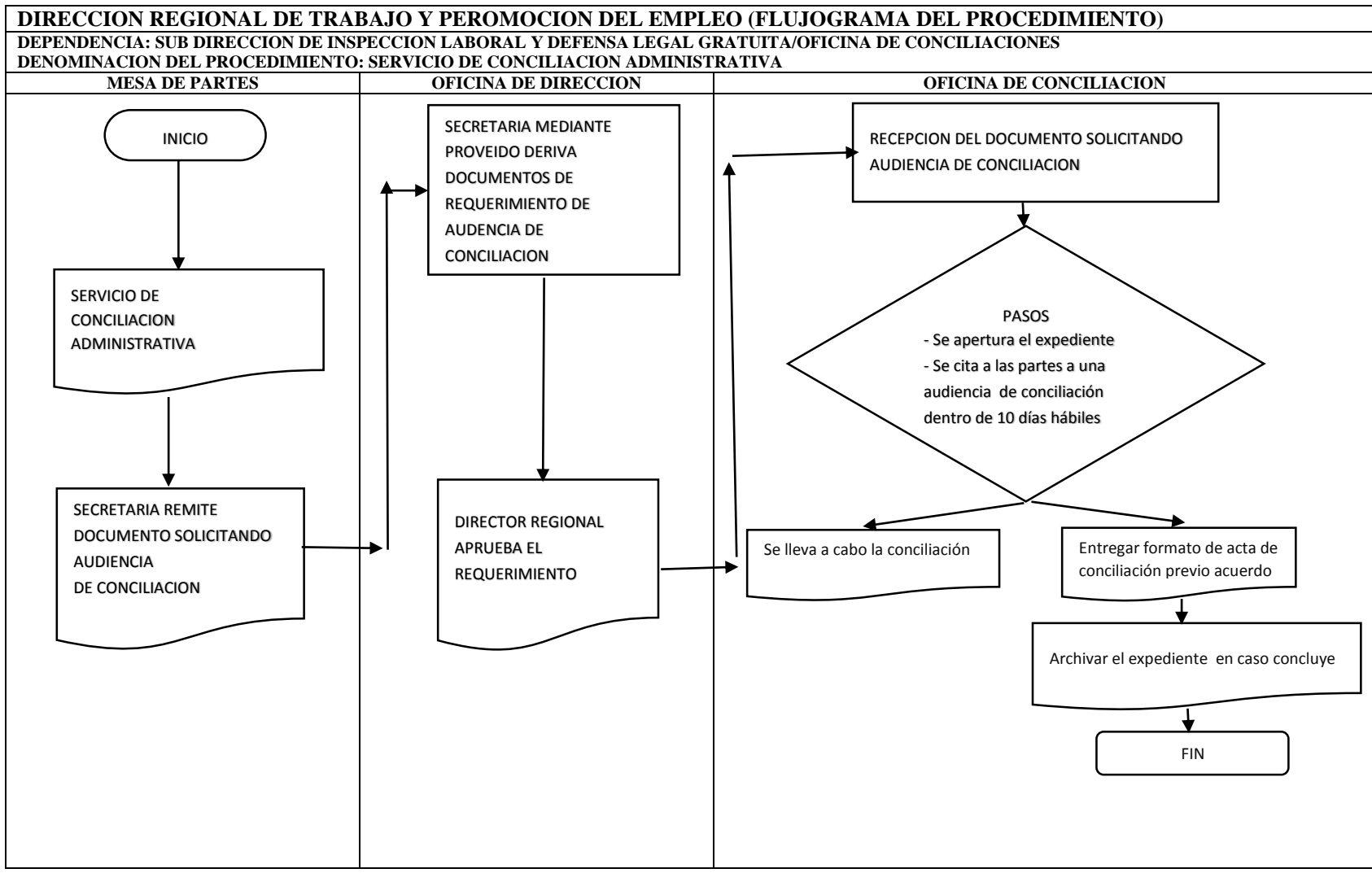
La conciliación es un mecanismo procesal administrativo a cargo del Ministerio de Trabajo, que busca solucionar los conflictos entre trabajadores y empleadores en un período corto de tiempo, sin necesidad de recurrir al poder judicial. (Obregón, 2008, p.2)

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

En resumen, la conciliación administrativa tiene como finalidad de ser un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador, teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que hayan surgido en la relación aboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambas partes.

Presentamos, en resumen, el diagrama de flujo del procedimiento de la Conciliación Administrativa:





### **2.2.9 Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador: Decreto Legislativo N° 910**

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

### **2.2.10 Del Perfil Personal del Conciliador Administrativo, Garantías y Régimen Laboral**

El personal de la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita/Área de Conciliación debe tener el siguiente perfil:

- Poseer el Título de abogado colegiado con un mínimo de un año de experiencia.
- Ser personal especializado en materia laboral y de seguridad social, con grado académico universitario.
- Poseer sólida formación ética y moral.
- Debe estar acreditado como conciliador ante el Ministerio de Justicia.
- Tener pleno conocimiento del régimen laboral de la actividad privada regulada por el D. Leg. 728, Ley de Promoción del Empleo y su D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Estos requisitos garantizan el proceso de conciliación administrativa para ambas partes: el trabajador o ex trabajador y el empleador.

### **2.2.11 Obligaciones del Conciliador**

El conciliador administrativo laboral está obligado a seguir las siguientes obligaciones diligentemente:

- a) Analizar la solicitud de conciliación.
- b) Informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, sobre su naturaleza, características, fines y ventajas, debiendo señalar a las partes las normas de conducta que deben observar.
- c) Facilitar el diálogo entre las partes.
- d) Preguntar a las partes, con la finalidad de aclarar el sentido de alguna afirmación o para obtener mayor información que beneficie el procedimiento de conciliación. En tal sentido tiene libertad de acción dentro de los límites del orden público, buenas costumbres y la ética en el ejercicio de la función de conciliador.
- e) Identificar los problemas centrales y concretos de la conciliación, tratando de ubicar el interés de cada una de las partes.
- f) Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias dentro del marco de los derechos laborales irrenunciables que asisten a los trabajadores o ex trabajadores. En dicho sentido propondrá fórmulas conciliatorias no obligatorias.
- g) Reunirse con cualquiera de las partes por separado cuando las circunstancias puedan afectar la libre expresión de las ideas de algunas de ellas.

- h) Informar a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio antes de su redacción final, la cual se redactará en forma clara y precisa.
- i) En ningún caso, bajo responsabilidad administrativa, podrán constituirse en depositarios de sumas de dinero o títulos valores correspondientes a los beneficios sociales de los trabajadores, debiendo únicamente dar fe de la entrega de los mismos en el acta que se redacte en presencia de ambas partes. Cualquier pago posterior al día de la realización de la conciliación debe constar expresamente en el acta, indicándose el día, el lugar y la hora del mismo, según sea el caso.

#### **2.2.12 De la Solicitud de Conciliación**

De conformidad con los artículos 2 y 27 de la Ley, la conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, jóvenes o personas en capacitación para el trabajo, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes, con el objeto de que un tercero llamado conciliador, les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto. Para tal efecto dicha solicitud debe ser autorizada previamente por el consultor o liquidador adscrito al Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador; los cuales están obligados de orientar a las partes sobre los alcances de la conciliación administrativa laboral, sus fines y objetivos.

A la solicitud de conciliación debe acompañarse:

- a) Una copia simple del documento de identidad del solicitante o solicitantes, en su caso del representante del empleador o de organizaciones sindicales.
- b) El documento que acredita la representación del empleador o de las organizaciones sindicales.

- c) Copias simples del documento(s) relacionado(s) con el conflicto, así como la hoja de cálculo de beneficios sociales en caso haya sido practicado por el Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador y otros que se estime conveniente.
- d) Tantas copias simples de la solicitud, y sus anexos, como invitados a conciliar.

### **2.2.13 Temas de Conciliación**

La conciliación como medio de resolución de conflictos abarca temas de Derecho Laboral del régimen laboral común de la actividad privada individual regulada por el D. Leg. N° 728 y su Reglamento D. S. N° 003-97-TR, y colectivo normada por la Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el D. S. N° 010-2003-TR.

También se toman temas de conciliación de los regímenes especiales regulados por sus propias normas legales laborales de la actividad privada.

Los temas comúnmente llevados a la conciliación administrativa son los beneficios socioeconómicos adeudados en años, meses y días como la compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones truncas y/no pagadas, gratificaciones truncas y/o no pagadas, remuneraciones no pagadas (insolutas), participación en las utilidades, asignación familiar, el pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo a cargo del empleador, beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo y cualquier otro generado con motivo de la relación laboral.

#### **2.2.14 Notificación**

Para la realización de la Audiencia de Conciliación debe notificarse a ambas partes, con una anticipación no menor de diez (10) días hábiles a su realización. Recibida la solicitud, el Área de Conciliación procede a notificar a las partes el día y la hora de la audiencia de conciliación. La notificación debe redactarse en forma clara, sin emplear abreviaturas y contiene:

- a) El nombre, o denominación o razón social de la persona o personas a invitar y el domicilio.
- b) El nombre, denominación o razón social del solicitante de la conciliación.
- c) El asunto sobre el cual se pretende conciliar.
- d) Copia simple de la solicitud de conciliación.
- e) Información relacionada con la conciliación en general y sus ventajas en particular.
- f) Día y hora para la audiencia de conciliación.
- g) Fecha de la invitación.
- h) La sanción en caso de inasistencia del empleador.
- i) Firma del Encargado del Servicio de Defensa Legal.

La notificación para la audiencia de conciliación se realiza en concordancia a lo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General.

#### **2.2.15 La Audiencia Única**

La audiencia de conciliación es única y comprende una sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines de la conciliación, cuyo plazo no

puede exceder de 30 (treinta) días calendario contados desde la primera citación a las partes. De realizarse 2 (dos) o más sesiones, bajo responsabilidad del conciliador, se procede a levantar un acta de postergación de audiencia indicando día, hora y el motivo de la postergación; la cual una vez firmada por ambas partes contiene los mismos apremios que la citación a la primera audiencia.

#### **2.2.16 Concurrencia y Representación en la Conciliación**

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

a) En caso de personas jurídicas, las mismas pueden ser representadas por sus representantes legales o apoderados con facultades expresas para conciliar de acuerdo a los poderes otorgados por su representada, o personas designadas para tal efecto; en este último caso se debe presentar carta poder simple en el que conste la facultad expresa de conciliar. En los supuestos antes señalados se debe acompañar el original del poder del otorgante y una copia simple del mismo, documento este último que se anexará al expediente administrativo.

b) Tratándose de empleadores constituidos por personas naturales podrán delegar su representación con carta poder simple.

c) En el caso de trabajadores o extrabajadores, o personas en capacitación para el trabajo, la designación puede constar en una carta simple, con la facultad expresa para conciliar, acompañada de la copia del poder del otorgante. En este caso, la firma será legalizada por la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador en formatos preestablecidos en los cuales conste expresamente la

facultad de conciliar, de cobrar beneficios sociales y recoger cualquier documento que pueda corresponder a sus poderdantes.

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

#### **2.2.17 Inasistencia de las Partes**

Si el empleador o el trabajador no asisten a la conciliación por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor, deben acreditar por escrito su inasistencia, dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada para la misma. Admitida la justificación se notifica oportunamente a las partes para una segunda y última diligencia. La notificación en este caso se efectúa con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. Si en el plazo señalado, el empleador no presenta la justificación pertinente o ésta es desestimada, se aplica una multa de hasta una (1) Unidad Impositiva Tributaria vigente.

#### **2.2.18 Impugnación de la resolución de Multa**

Contra la resolución por la que impone la multa, el empleador, dentro del tercer día hábil de su notificación, puede interponer Recurso de Apelación, el que es resuelto en el término de diez (10) días hábiles de su presentación, agotándose la vía administrativa.

#### **2.2.19 Conclusión del Procedimiento Conciliatorio**

La conciliación administrativa concluye por:



- a) Acuerdo total o parcial de las partes, la cual se plasma en un acta de conciliación.
- b) Falta de acuerdo entre las partes, en cuyo caso expide una constancia de asistencia con la firma de ambas partes. En el supuesto que una de las partes se negara a firmar dicha constancia, el conciliador debe dejar constancia de la negativa de firma de dicha parte, dándose igualmente por concluido el procedimiento de conciliación.
- c) Inasistencia de una parte a dos sesiones, para lo cual se expide una constancia de asistencia a la parte presente y se aplica la multa al empleador (si es él quien no asiste), en función a la condición de persona natural o jurídica del empleador y a la naturaleza de la materia a conciliar.
- d) Inasistencia de ambas partes a una sesión, en cuyo caso el conciliador emite un informe de dicha inasistencia con lo cual se da por concluido el procedimiento.

#### **2.2.20 El Acta de Conciliación y sus Efectos**

En la conciliación sólo se levanta acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema controvertido, en caso contrario únicamente se expide una constancia de asistencia. El acta de conciliación que debe contener una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público.

### **2.2.21 Formalidad del Acta de Conciliación**

El Acta de Conciliación es el documento que expresa el acuerdo total o parcial al que llegan las partes en la conciliación, el cual debe cumplir las siguientes formalidades:

- a) Señalar el número del expediente y el número del Acta de Conciliación el cual se registra en el archivo del Área.
- b) Indicar lugar, fecha y hora en que se suscribe.
- c) Nombres, identificación y domicilio de las partes.
- d) Nombre e identificación del conciliador.
- e) Precisar los acuerdos totales o parciales, estableciendo de manera precisa los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles.
- f) Firma y huella digital de las partes o de sus representantes legales cuando asistan a la audiencia. En caso de personas que no saben firmar es suficiente la huella digital.
- g) Nombre y firma del conciliador, quien, en su condición de abogado colegiado, verifica la legalidad de los acuerdos.
- h) El acta en ningún caso debe contener las propuestas o la posición de una de las partes respecto de éstas.

### **2.2.22 Mérito del Acta**

El acta que contenga una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo, teniendo mérito de instrumento público; el mismo que se ejecuta conforme a las normas señaladas en la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636.

### **2.2.23 Expedición de Copias de Actas de Conciliación**

Las partes pueden solicitar copias del acta, presentando una solicitud dirigida al subdirector o funcionario que haga sus veces, acompañando copia de dicha acta y el pago del derecho respectivo, las mismas que deben ser expedidas en el plazo de 3 (tres) días hábiles siguientes a la fecha de presentación.

### **2.2.24 Suspensión de la Caducidad**

El plazo de caducidad en materia laboral, se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento.

## **2.3 Formulación de Hipótesis**

Las hipótesis nos sirven de guía en un trabajo de investigación o estudio. Son las posibles respuestas ante las preguntas formuladas en el planteamiento del problema. Las hipótesis son posibles respuestas, Hernández (2016) afirma:

Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas provisionales a las preguntas de investigación. Cabe señalar que en nuestra vida cotidiana constantemente elaboramos hipótesis acerca de muchas cosas y luego indagamos su veracidad. (p.104)

### **2.3.1 Hipótesis Principal**

El grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o ex trabajadores y la solución autónoma de conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo **es bajo**.

### 2.3.2 Hipótesis Específicas

El servicio de conciliación administrativa a los empleadores, trabajadores o ex trabajadores **contribuye inoportunamente.**

Comprenden los conflictos **socioeconómicos** en la solución autónoma en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

## 2.4 Sistema de Variables

### - Variable Independiente

Servicio de conciliación administrativa.

### - Variable dependiente

Solución autónoma de conflictos en la relación laboral.

### 2.4.1 Definición Conceptual de las Variables

#### **Servicio de Conciliación Administrativa:**

Es la variable que analiza y estudia el servicio de conciliación administrativa en sede de la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Promoción Social – Pasco, específicamente en la Dependencia de la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita/Oficina de Conciliaciones que tiene la misión de facilitar la comunicación entre el empleador y el trabajador con la finalidad de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos.

Solución

## **Autónoma de Conflictos en la Relación Laboral**

La solución autónoma es sinónimo de solución extrajudicial, es un modelo español, introducido a nuestra legislación laboral cuyo propósito es desaparecer temporalmente un conflicto entre el empleador, trabajador o extrabajador a consecuencia de un contrato laboral que dio origen a una relación laboral. Los trabajadores y extrabajadores optan por una conciliación ante la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita/Oficina de Conciliaciones con las esperanzas de alcanzar sus propósitos o satisfacer sus pedidos que el deudor (empleador) satisfaga lo adeudado a favor de estos.

Estos conceptos o preceptos han permitido para la elaboración del instrumento para la recolección de datos.

### **2.4.2 Operacionalización de Variables**

Una definición operacional está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente. En la definición operacional se tiene en cuenta que lo que se intenta es obtener la mayor información posible de la variable seleccionada, de modo que se capte su sentido y se adecue al contexto, y para ello se deberá hacer una cuidadosa revisión de la literatura disponible sobre el tema de investigación.

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	INSTRUMENTO
(X) Servicio de conciliación administrativa.	Procedimientos a seguir en la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita/Oficina de Conciliaciones de la DRTPE-Pasco.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales.</li> <li>- Facilita el conciliador la comunicación y propone fórmulas conciliatorias no obligatorias a las partes.</li> <li>- Informa el conciliador a las partes el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio.</li> <li>- Los temas a conciliar son de derecho laboral del régimen de la actividad privada: remuneración y beneficios socioeconómicos.</li> <li>- Notifican a las partes con anticipación de 10 días para la conciliación.</li> <li>- La asistencia obligatoria de las partes a la Audiencia de Conciliación y se impone multa de 1 UIT al empleador si no asiste por segunda vez.</li> <li>- La inasistencia de ambas partes conlleva a terminar el procedimiento.</li> </ul>	Encuesta

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSION	INDICADORES	INSTRUMENTO
(Y)  Solución autónoma de conflictos en la relación laboral.	Finalidad de la ley encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral en la Sede del Área de Conciliación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No interfieren ni tienen derecho a voz los asesores de ambas partes en la decisión tomada por el conciliador.</li> <li>- Se expide solo una constancia en caso de no estar conforme las partes.</li> <li>- Se plasma un acta del acuerdo total o parcial en el libro correspondiente.</li> <li>- Contiene esta acta una obligación cierta, expresa, exigible; constituye título ejecutivo y tiene mérito a un documento público.</li> <li>- El acta se ejecuta de acuerdo a la normatividad señalada en la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636.</li> </ul>	Encuesta

### **2.4.3 Variables Intervinientes**

En el proceso de investigación se detectan la intervención de otras variables. Entre las tantas que interviene en el estudio se ha podido identificar a:

- La situación económica y el informalismo del mercado laboral.
- Búsqueda de la paz social.



## **CAPITULO III**

### **3 METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1 Tipo y Nivel de Investigación**

El presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo, cuyo objetivo es describir la realidad objeto de estudio como un problema o conflicto social de carácter socioeconómico y esclarecer una verdad, corroborar un enunciado y comprobar una hipótesis.

Se describe detalladamente el problema o conflicto social promovido por empleadores, trabajadores o ex trabajadores de diferentes empresas del régimen de la actividad privada ante la Sub Dirección de Defensa Gratuita y Asesoría al trabajador de la Dirección Regional de Trabajo de Pasco.

Al referirse a este tipo de investigación Noguera (2014) dice “Este tipo de investigación consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes mediante la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 56).

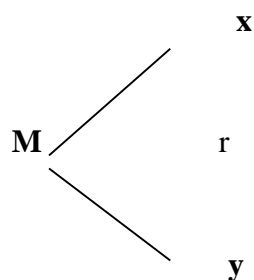
La investigación descriptiva no se limita a la mera recolección de datos; la meta de los investigadores competentes es la predicción e identificación de la correlación que existen entre dos o más variables.

### 3.2 Método de Investigación

Se ha tenido presente la aplicación del método científico desde el primer inicio del trabajo de investigación. También se utilizó otros los métodos lógicos analítico y sintético para analizar los expedientes y para arribar a una conclusión. Asimismo, se usó el método hipotético deductivo al plantear las hipótesis para luego comprobar con la realidad para evitar que la parte teórica no pierda sentido.

### 3.3 Diseño de Investigación

Como conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas a este tipo de investigación le corresponde el esquema de la investigación descriptiva causal correlacional, por no ser una investigación experimental.



Donde:

**M** representa con quién o en quién se realiza el estudio, viene a ser la muestra de estudio.

**X** la variable independiente servicio **de conciliación administrativa**

r relación entre las variables

Y la variable dependiente **solución autónoma de conflictos en la relación laboral**

### 3.4 Población, Muestra y Muestreo

#### a) La Población

Comprenden 120 usuarios entre empleadores, trabajadores y extrabajadores mayores de edad quienes concurren a las oficinas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de distintas empresas de todos los rubros, actividades o giros del régimen de la actividad privada regulada por el D. Leg. N° 728 y por su Reglamento D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

#### a) Muestra

El tamaño de la muestra es proporcional al tamaño de la población y representativa. Por lo enunciado la muestra es de tipo probabilístico con su respectivo factor de ajuste.

Fórmula

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{e^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población = 120

$\gamma$  = Intervalo de confianza = 95%

$p =$  Puntuación Z en función del intervalo de confianza = 1,96

$e =$  error muestral = 20% = 0,20

$P = Q = 50\% = 0,5$

$$120 \cdot (1,96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(0,20)^2 (119) + 1,96^2 (0,5) (0,5)$$

$$n = 20,14 \cong 20$$

$$n_f = \frac{n}{1 + \frac{n}{N}} = \frac{20}{1 + \frac{20}{120}}$$

$$n_f = 17,09 \cong 17$$

El tamaño de la muestra final “n<sub>f</sub>” es de 17 encuestados a quienes se aplicó el instrumento de investigación.

#### **b) Muestreo**

Selección de un conjunto de personas que se consideran representativos del grupo al que pertenecen, con la finalidad de estudiar o determinar las características del grupo.

Se ha preferido por un muestreo aleatorio o al azar, Noguera (2014) afirma: “Es el muestreo más popular de todos. Significa que cada uno de los elementos de una población tendrá la misma posibilidad de pertenecer a la muestra” (p. 294).

#### **EMPLEADORES, TRABAJADORES O EXTRABAJADORES EN LA SUB DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN LABORAL Y DEFENSA LEGAL /CONCILIACIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE PASCO**

PERSONA NATURAL O JURIDICA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Empleadores	03	18 %
Trabajadores	04	23 %
Extrabajadores	10	59 %
TOTAL	17	100 %

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Cerro de Pasco

### **3.5 Técnicas e Instrumentos de Selección de Datos**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación es imperiosa la necesidad de hacer uso de la técnica de selección o recolección de datos y sus instrumentos. Se usó la observación con su respectiva guía que ayudó para identificar las variables, el fichaje con sus respectivos instrumentos como fichas textuales, bibliográficas y hemerográficas.

Se decidió emplear la técnica de la encuesta con su respectivo cuestionario.

Sobre la encuesta Carrasco (2009) dice “La encuesta es una técnica para la investigación social por excelencia, debido a su utilidad, versatilidad, sencillez y objetividad de los datos que con ella se obtiene” (p.314).

### **3.6 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

#### **a) Para Procesar Datos**

Para su ejecución y obtener los resultados esperados hemos aplicado la estadística descriptiva utilizando el programa estadístico de última versión SPSS siguiendo un plan como la tabulación previamente definida y que constituye los cuadros de salida del proceso de tabulación. Se desarrolló estableciendo las categorías de las variables y sus relaciones entre ellas. Asimismo se diseñó algunos cuadros de análisis o de resumen. Finalmente elaboramos la representación gráfica de los datos: lineales, circulares, barras, histogramas y modelos tabulares para su explicación como:

- Estadígrafos de tendencia central: para obtener la medida, la moda y la mediana.

- Medidas de dispersión.
- La información y el procesamiento de datos con uso de software para tal caso.

#### **b) Interpretación de Datos y Resultados**

Se utilizó la fuente primaria. La técnica a utilizarse fue la interpretación simple con el método analógico, es decir la comparación de los resultados luego del resultado correlacional entre las variables a través de cuadros y gráficos.

#### **c) Análisis de Datos. Prueba de Hipótesis**

Luego de hacer el análisis correspondiente se hizo la docimasia o contrastación de hipótesis para llegar a una conclusión final.

### **3.7 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación**

Se cuidó que el instrumento de investigación, el cuestionario, tenga la validez correspondiente, es decir el grado en que el cuestionario mida la variable que se quiere medir.

De la confiabilidad de nuestro instrumento, se trató que tenga el grado para darnos resultados consistentes y coherentes.

### **3.8 Selección y Validación de los Instrumentos de Investigación**

De los instrumentos de investigación antes ya planteados para el trabajo correspondiente se ha tomado la decisión de seleccionar solamente el cuestionario de encuesta con sus respectivas partes correspondientes.

El cuestionario de la encuesta fue validado por un experto con el grado de maestro.

### **3.9 Plan de Recolección de Procesamiento de Datos**

Para la recolección de datos se ha tenido que planificar en el siguiente orden:

- Se solicitó el permiso correspondiente a la Sub Dirección de Inspección Laboral Defensa Legal /Conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco para tener acceso a la documentación como la base legal de la conciliación administrativa, expedientes, folletos, boletines y otros.
- Se analizó cada uno de estos documentos para tener conocimiento de la realidad objetiva del tema de estudio.
- La obtención de los datos anteriores nos permitió conocer las direcciones de los empleadores, trabajadores y extrabajadores para aplicar el instrumento para la recolección de datos.
- Se elaboró cuidadosamente el cuestionario siguiendo las pautas para este caso y se aplicó aleatoriamente. Antes de su aplicación se efectuó una breve aplicación de prueba piloto para determinar su funcionalidad.
- Los datos obtenidos han sido ingresados a una matriz de datos y aplicados al software estadístico informático SPSS muy usado en las ciencias sociales.



## **CAPITULO IV**

### **4 RESULTADOS Y DISCUSION DE LA INVESTIGACION**

#### **4.1 Tratamiento Estadístico de la Investigación**

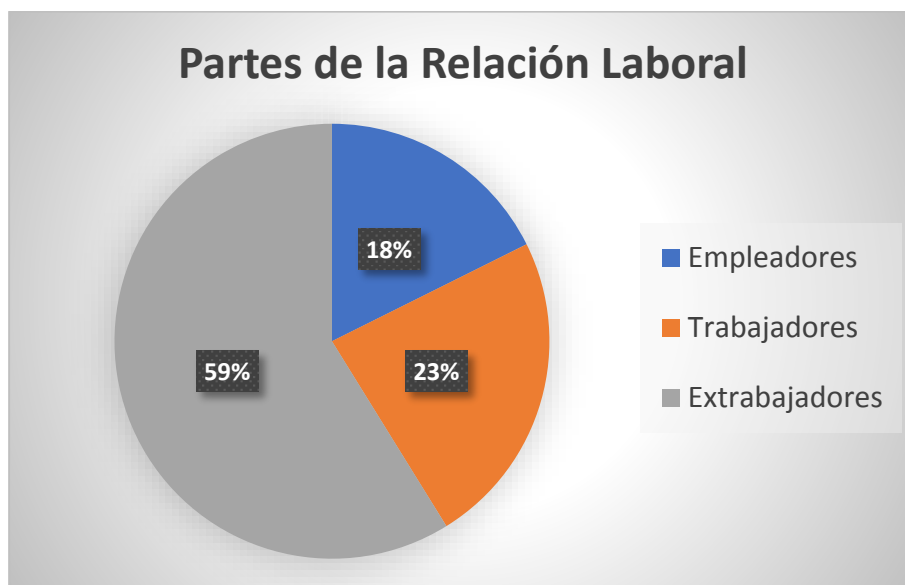
Se prefirió la estadística descriptiva por ser la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso generalmente con el apoyo de tablas, medias numéricas o gráficas. Además, calcula parámetros estadísticos como las medidas de centralización y de dispersión que describen el conjunto estudiado.

Se analizaron los resultados de nuestro instrumento de investigación mediante el software SPSS versión 24 (Statistical Package for the Social Science).

Asimismo, se utilizó el software u hoja de cálculo Excel de la Microsoft Office. Este programa es una aplicación utilizada porque se obtiene fórmulas, gráficos y un lenguaje de programación.

La muestra de la investigación estuvo conformada por 17 personas de sexo masculino distribuidas de la siguiente manera:

PERSONAS	CANTIDAD
Empleadores	3
Trabajadores	4
Extrabajadores	10
<b>Total</b>	<b>17</b>



En una relación jurídica de trabajo gracias al contrato laboral aparece el empleador que es una persona jurídica que se convierte en un individuo con derechos y obligaciones que existe, pero no como persona, sino como institución que es creada por una o más personas físicas para cumplir un objetivo social que puede ser con o sin fines de lucro.

Por otra parte está el trabajador, quien es una persona natural, quien se encuentra subordinado, y percibe una remuneración y beneficios socioeconómicos como contraprestación por el trabajo que realiza.

Extrabajador es también una persona natural que ha prestado sus servicios al empleador durante la vigencia de su contrato en el tiempo pasado. Se convierte en extrabajador a consecuencia de lo establecido en el Art. 16° del D. S. N° 003-97-

TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral por la renuncia o retiro voluntario del trabajador; La terminación de la obra o servicio, el cumplimiento de la condición resolutoria y el vencimiento del plazo en los contratos legalmente celebrados bajo modalidad; el mutuo disenso entre trabajador y empleador; la invalidez absoluta permanente; la jubilación; la terminación de la relación laboral por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la Ley enunciada.

## **4.2 Presentación de Resultados, Tablas, Gráficos y Figuras**

### **4.2.1 Resultados De La Variable Servicio De Conciliación Administrativa**

En nuestra Región de Pasco los empleadores, y generalmente los trabajadores y extrabajadores al tener un conflicto social de carácter laboral recurren a la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal /Conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco para tratar de solucionar su problema.

El servicio de Conciliación Administrativa, se encuentra regulada en el D. Leg. N° 910 y su Reglamento el D. S. N° 020-2001-TR.

La Conciliación Administrativa es un mecanismo alternativo de solución de conflictos autocompositivo mediante el cual un funcionario de la administración pública denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador, el trabajador y el extrabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que hayan surgido en la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que atiben a una solución justa y beneficiosa para ambas partes.

Las obligaciones del conciliador administrativo laboral, son las mismas para el Conciliador Extrajudicial Laboral acreditado ante el MINJUS, bajo la Ley de

Conciliación Extrajudicial, Ley 26872 y dentro de estas obligaciones está el de facilitar el diálogo o comunicación entre las partes.

Según a la normatividad la conciliación administrativa es gratuita y de carácter obligatoria para el empleador, ya que no asiste a la audiencia de conciliación se hace merecedora de una multa de hasta una (01) Unidad Impositiva Tributaria vigente (S/. 4 150.00), según los criterios que establece el Reglamento. Aquí el Estado ejerce una posición tuitiva a favor del trabajador y extrabajador respecto al reclamo de sus derechos laborales.

Esta obligatoriedad ha sido criticada por algunos autores, que refieren que esta exigencia va en contra de la propia naturaleza de la conciliación que consiste en la voluntariedad de las partes para acercarse a buscar una solución consensuada y libre de cualquier tipo de presiones.

Las materias de conciliación abarcan temas de derecho laboral del régimen laboral de la actividad privada y también de otros regímenes especiales de la actividad privada, el pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo a cargo del empleador, beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo y cualquier otro generado con motivo de la relación laboral.

#### **4.2.2 Resultados de la Variable SOLUCION AUTONOMA DE CONFLICTOS EN LA RELACION LABORAL**

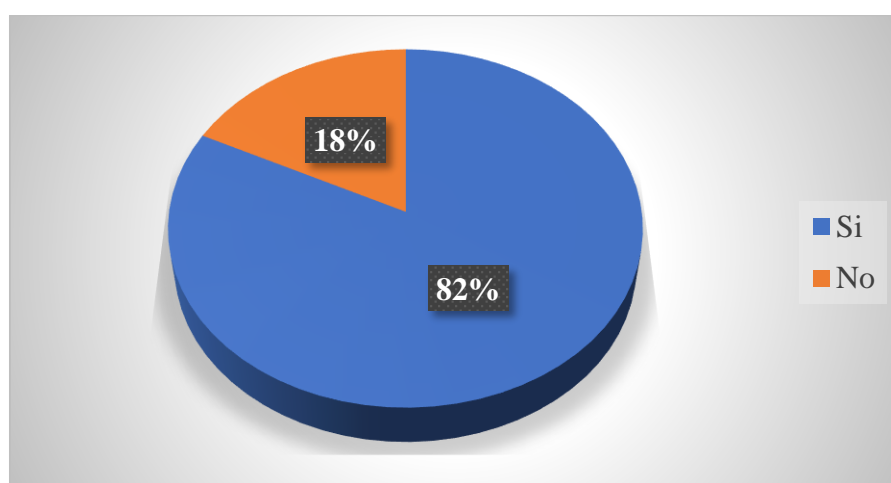
Esta la variable de mayor importancia para su evaluación y contrastación de las hipótesis planteadas para esta investigación.

Se ha cuidado ser riguroso al ejecutar nuestro instrumento y de los resultados logrados tal como expresaron las partes que interviene en la investigación.

A continuación, presentamos los resultados del cuestionario variable de la variable independiente **SERVICIO DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA** de seis preguntas.

1. **¿Es la conciliación administrativa un medio alternativo de resolución de conflictos (MARC) de carácter laboral del régimen de la actividad privada?**

**Figura N° 1**



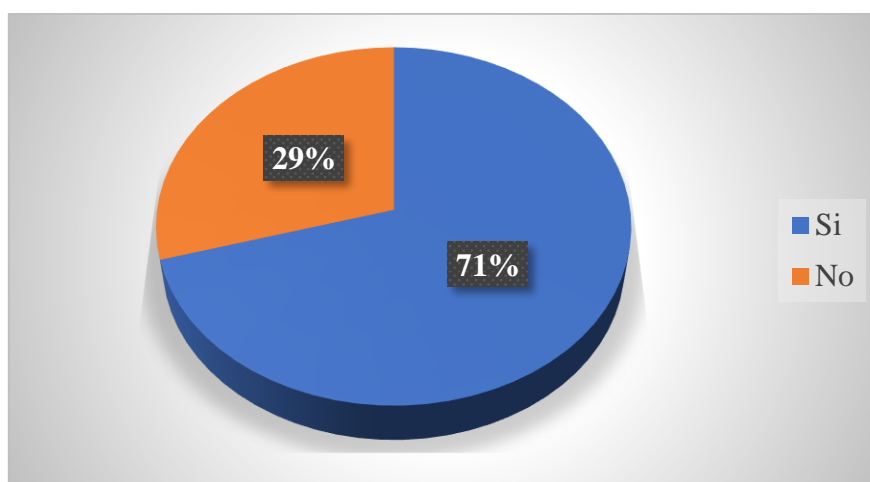
#### **INTERPRETACION:**

La figura N° 1 muestra que el 82% de los encuestados han indicado que la conciliación administrativa es un medio alternativo de resolución de conflictos (MARC) de carácter laboral del régimen de la actividad privada. El 18% de ellos han expresado que no.

Esto demuestra que un grupo menor no conoce que es legalmente la conciliación administrativa o qué significa MARCs.

2. ¿Es la conciliación administrativa más humana, satisfactoria y justa en la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita/Oficina de Conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco?

Figura N° 2



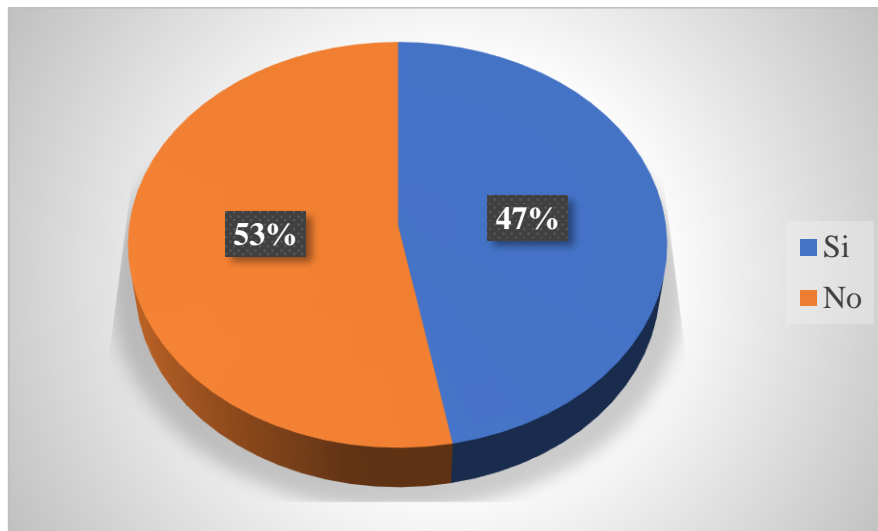
#### INTERPRETACION:

El 71% de los encuestados han expresado que la conciliación administrativa es más humana, satisfactoria y justa en la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita/Oficina de Conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco. Sin embargo, el 29% de ellos piensan lo contrario.

Para los 29% tal vez se ven forzados o por extrema necesidad recurren ante esta dependencia del Estado para solicitar sus derechos sociolaborales irrenunciables o por qué todavía esperar concurrir sin que antes les hubieran pagado los adeudos insolutos por parte de sus empleadores.

**3. ¿Facilita el conciliador la comunicación y propone fórmulas conciliatorias a las partes?**

**Figura N° 3**



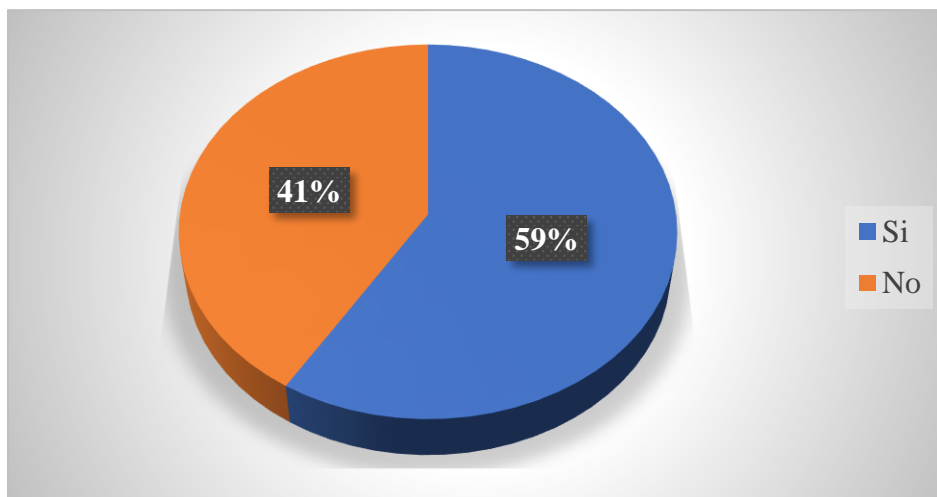
**INTERPRETACION:**

El 47% de los encuestados entre empleadores, trabajadores y extrabajadores han manifestado que el conciliador facilita la comunicación y propone fórmulas conciliatorias a las partes. Mientras tanto ocho de ellos que representa el 53% han indicado lo contrario.

Esto se debe muy posiblemente a falta de comunicación por parte de los encuestados frente al conciliador o el conciliador no se aproxima a estas personas para darles confianza y preguntar qué es lo que necesitan o aclarar lo solicitado.

**4. ¿Notifica el conciliador con anticipación a las partes e informa el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio?**

**Figura N° 4**



**INTERPRETACION:**

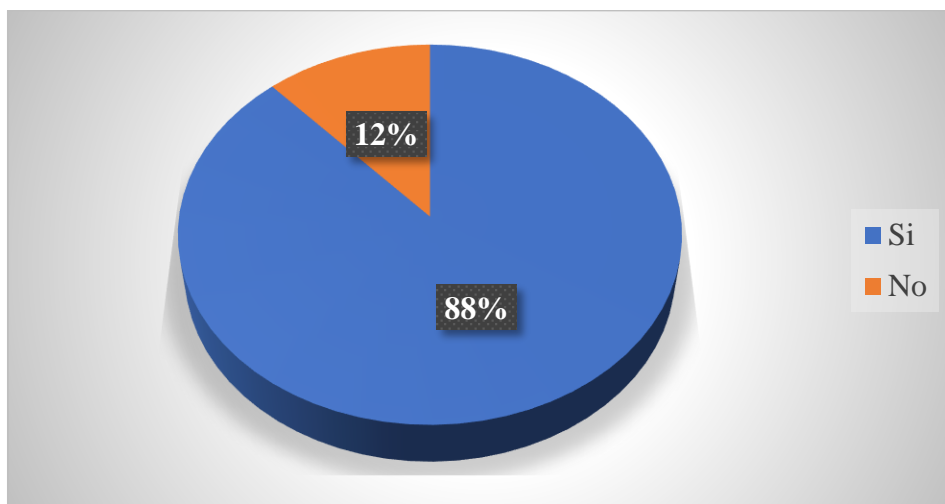
La figura N° 4 muestra que el 59% del total de encuestados mencionan que el conciliador notifica con anticipación a las partes e informa el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio. También, el 41% de ellos manifiestan lo contrario.

El malestar de siete personas es porque seguro no son notificados válidamente en sus domicilios reales o llega la notificación faltando pocos días y no menor de 10 días antes de la conciliación administrativa.



**5. ¿Son la remuneración y beneficios socioeconómicos (CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones y otros) los temas a conciliar?**

**Figura N° 5**



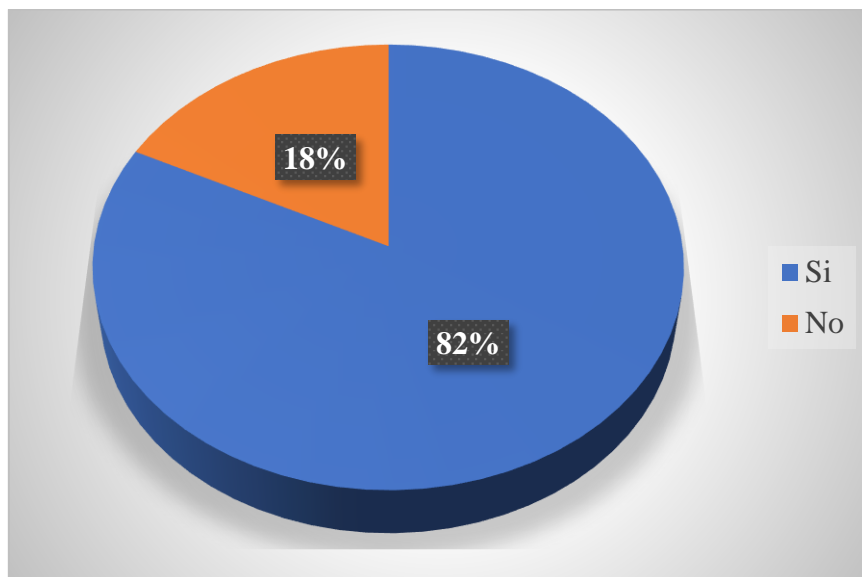
**INTERPRETACION:**

La figura N° 5 frente a la pregunta formulada que los temas a conciliar son la remuneración y beneficios socioeconómicos como la CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones y otros; el 88% dicen que sí. Este grupo sí se encuentra en pleno conocimiento de sus derechos irrenunciables que tiene que solicitar a sus empleadores.

El 12% de ellos no identifican que asuntos propiamente se tratarán en la conciliación, es decir, tal vez esperan que se practique la liquidación correspondiente en otra oficina de la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco.

**6. ¿Es suficiente la multa de 1 UIT al empleador que no asiste a la Audiencia de Conciliación?**

**Figura N° 6**



**INTERPRETACION:**

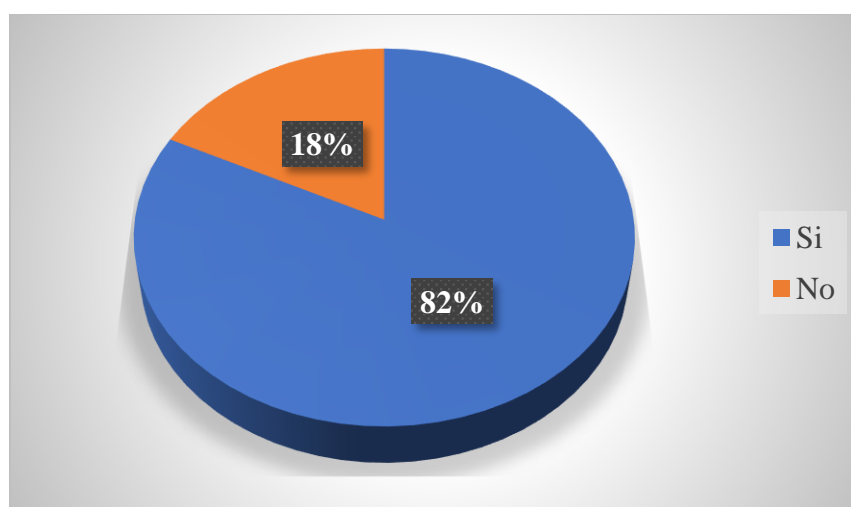
La figura N° 6 muestra que el 82% de los encuestados, o sea catorce de ellos dicen que la multa de 1 UIT (S/. 4,150.00) aplicado al empleador es suficiente. Solo tres de ellos afirman lo contrario.

Al no asistir el empleador a la Audiencia Única es por negligencia o simplemente no le interesa porque su empresa no pretende contratar con el Estado, porque las empresas privadas que incumplen sus obligaciones a favor de sus trabajadores en esta dependencia, son inscritas en la lista de impedimento para contratar con el Estado ante la SUNAT.

Finalmente presentamos los resultados de la variable dependiente o variable efecto SOLUCIÓN AUTONOMA DE CONFLICTOS EN LA RELACION LABORAL.

- 1) **¿Interfieren y tienen derecho a voz los asesores (abogados) de ambas partes durante la audiencia en la decisión tomada por el conciliador?**

**Figura N° 7**



**INTERPRETACION:**

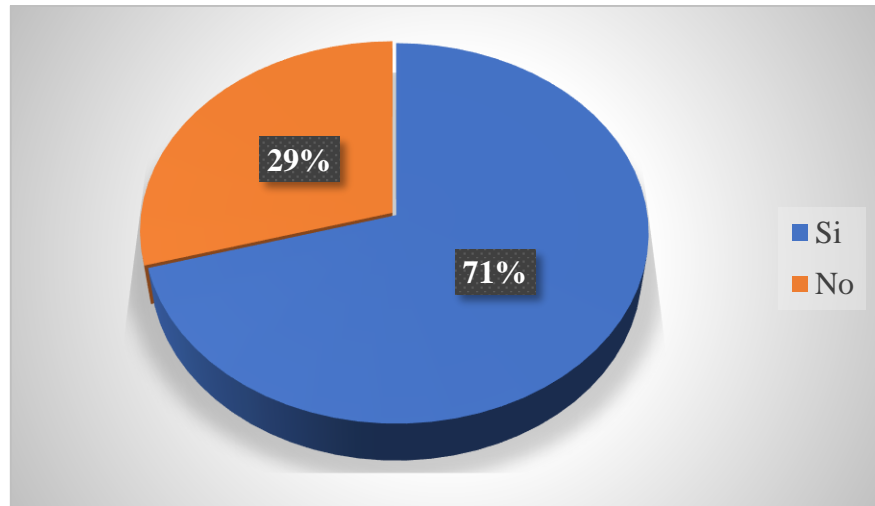
Esta figura muestra que el 82% de los encuestados señalan que los asesores (abogados) interfieren y tienen derecho a voz de ambas partes durante la audiencia en la decisión tomada por el conciliador.

El 18% o tres ellos dice lo contrario.

Por consiguiente, la gran mayoría de ellos se incomodan al escuchar la intervención de los asesores que por ley no se debe hacer.

- 2) **¿Se plasma un acta del acuerdo total o parcial en el libro correspondiente y se expide solo una constancia en caso de no estar conforme las partes?**

**Figura N° 8**



**INTERPRETACION:**

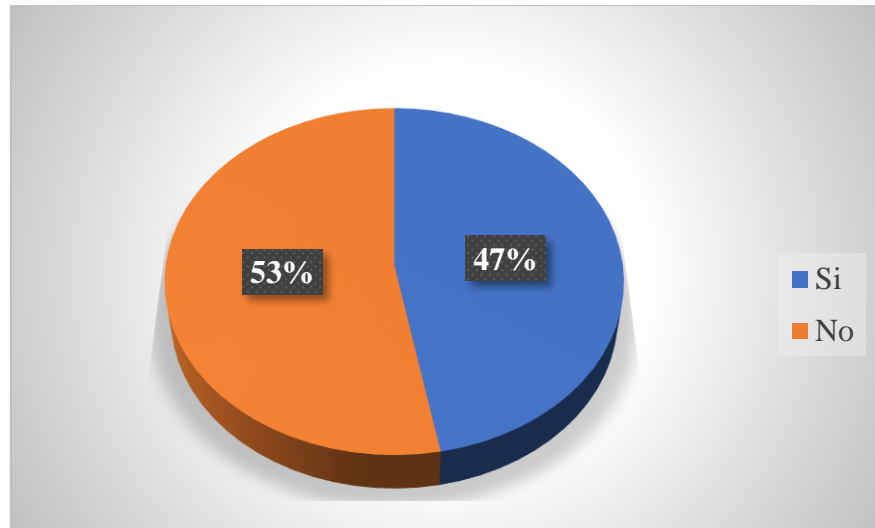
La figura N° 8 indica que el 71% ó 12 personas saben que se plasma un acta del acuerdo total o parcial en el libro correspondiente y se expide solo una constancia en caso de no estar conforme las partes.

El 29% ó cinco personas no saben estos procedimientos.

La autoridad expide solo la constancia del acuerdo total o parcial pero de carácter disconforme. Se ven vulnerados sus derechos laborales de carácter irrenunciable.

3) **¿Contiene el acta una obligación cierta, expresa, exigible a favor de Ud.?**

**Figura N° 9**



**INTERPRETACION:**

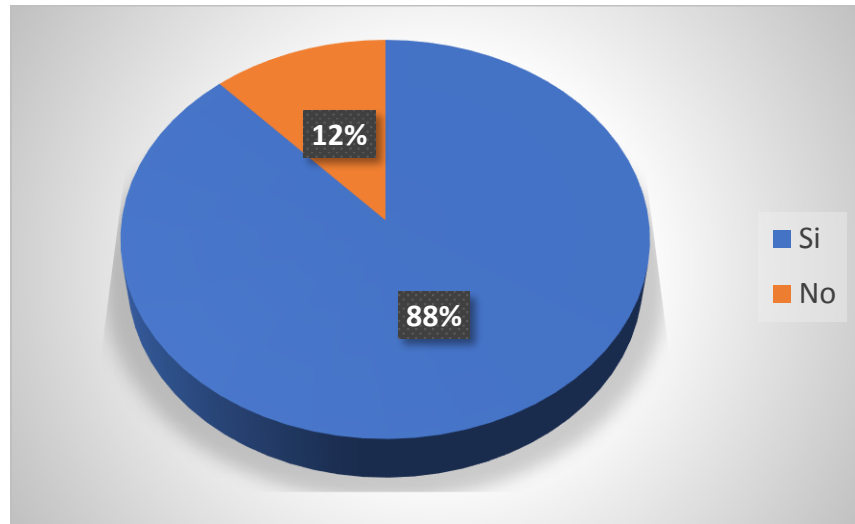
La figura N° 9 muestra que los encuestados en un 53% o sea ocho manifiestan que el acta no contiene una obligación cierta, expresa, exigible a favor de ellos.

El 47% de ellos precisan que sí el acta contiene una obligación de parte del empleador que debe cumplir abonando a favor de sus trabajadores y extrabajadores.

Un poco más de la mitad dudan del contenido del acta que son obligaciones del empleador y pierden la confianza ante el empleador y asimismo con el conciliador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco.

4) ¿La inasistencia de ambas partes conlleva a terminar el procedimiento?

Figura N° 10



**INTERPRETACION:**

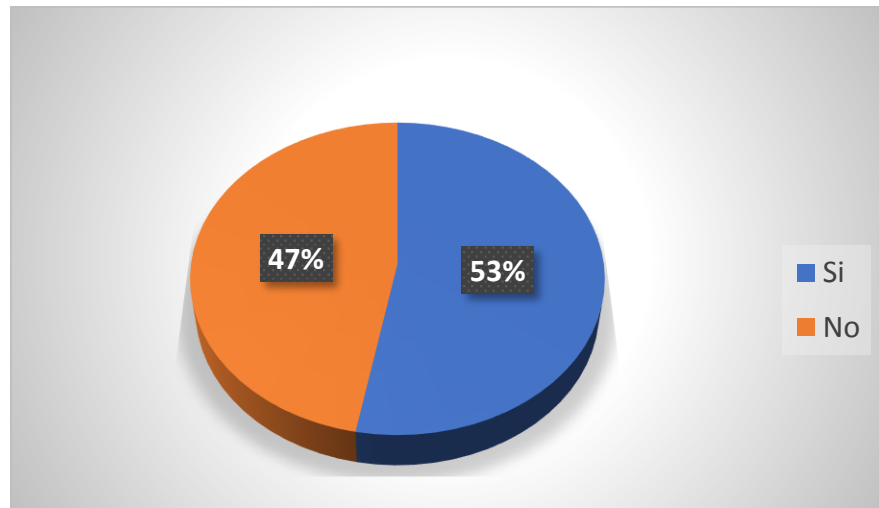
En esta figura el 88% o la gran mayoría de los encuestados declararon saben que la inasistencia de ambas partes conlleva a terminar el procedimiento.

El 12% de ellos, o sea dos no saben cómo acaba este procedimiento administrativo si no concurren ambas partes.

Lo que se puede afirmar que los empleadores, trabajadores y Extra trabajadores saben si no concurre el procedimiento administrativo de conciliación concluye sin la solución autónoma a favor de los menos protegidos. Se sabe que otros saben de esto y prefieren no recurrir porque les parece perder el tiempo.

- 5) ¿El acta constituye un título ejecutivo y tiene mérito a un documento público que se ejecuta con lo señalado en la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636?

**Figura N° 11**

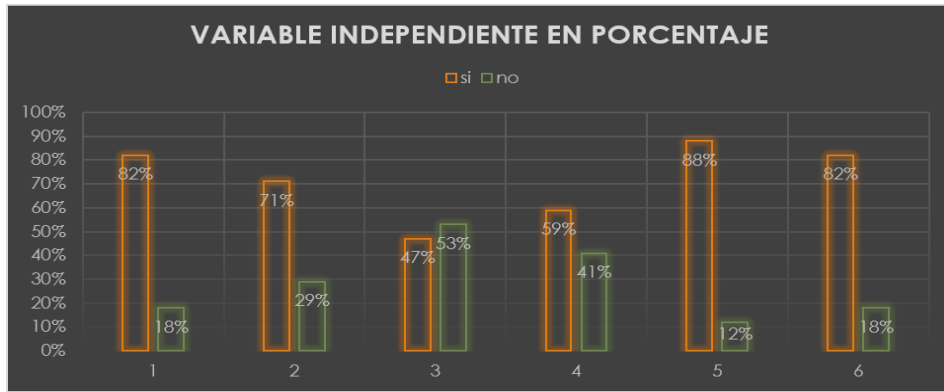


**INTERPRETACION:**

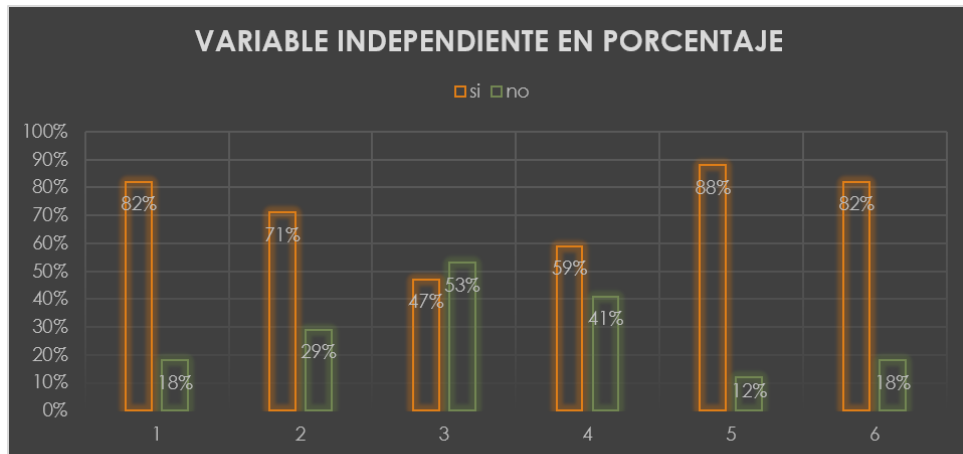
La figura N° 11 nos hace conocer que el 53% de los encuestados si saben que el acta constituye un título ejecutivo y tiene mérito a un documento público al cual la ley le atribuye la suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de una obligación por parte del empleador.

El 47% de ellos desconocen lo que es el acta como título ejecutivo por falta de información.

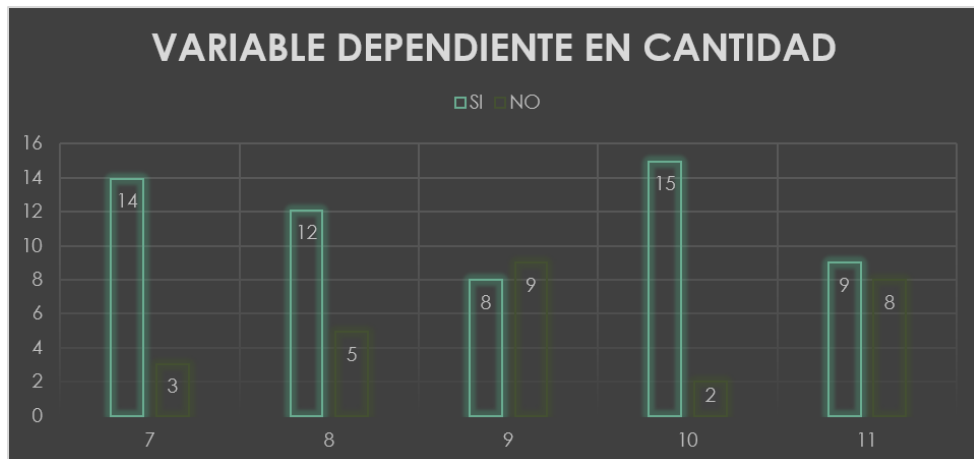
El trabajador o extrabajador tendrá que hacer valer sus derechos ante sede judicial, después de un largo momento y tal como prescribe el Artículo 72.1 de la Ley Procesal de Trabajo N° 26636, que los títulos ejecutivos se tramitan en proceso de ejecución.



FUENTE: ENCUESTA



FUENTE: ENCUESTA



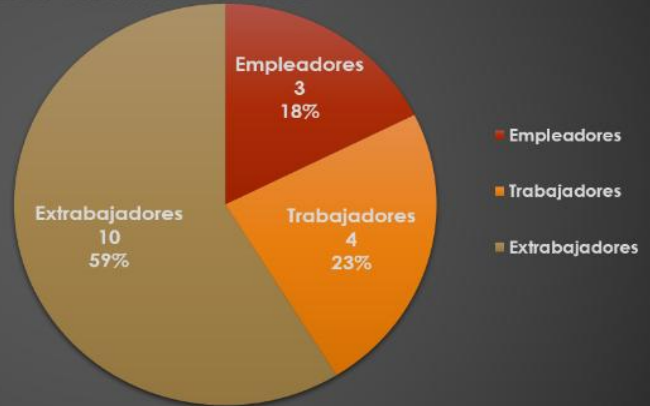
FUENTE: ENCUESTA



**TABLA 1 - DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA**

EMPLEADORES, TRABAJADORES O EXTRABAJADORES EN LA SUB DIRECCIÓN DE INSPECCION LABORAL Y DEFENSA LEGAL /CONCILIACIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DE PASCO

PERSONA NATURAL O JURIDICA	CANTIDAD	PORCENTAJE
Empleadores	03	18 %
Trabajadores	04	23 %
Extrabajadores	10	59 %
TOTAL	17	100 %



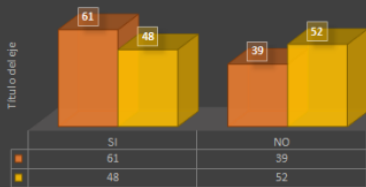
FUENTE: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Cerro de Pasco

**TABLA N° 4**

Grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y la solución autónoma de conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

	SOLUCIÓN AUTONOMA		SERVICIO DE CONCILIACIÓN	
SI	73	61	58	48
NO	47	39	62	52
	120	100	120	100

GRAFICO N° 04: GRADO DE RELACIÓN ENTRE EL SERVICIO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA DE EMPLEADORES, TRABAJADORES O EX TRABAJADORES Y LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



Correlaciones de muestras relacionadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	variableindep y vardep	17	0,351	,167

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = -2,867$$

Y puesto que la "r" de Pearson es 0,351, éste es considerado como correlación positiva baja.

Puesto que t calculada es menor que la t teórica (-2,867 < -1,96), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>i</sub>).

### 4.3 Prueba de Hipótesis

Se planteó las dos Hipótesis de Trabajo ( $H_i$ ) y la Hipótesis Nula ( $H_0$ ) son:

#### **HIPÓTESIS DE TRABAJO ( $H_i$ )**

El grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y la solución autónoma de conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo **es bajo**.

#### **HIPÓTESIS NULA ( $H_0$ )**

El grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y la solución autónoma de conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo **no es bajo**.

Para contrastar nuestra hipótesis principal planteada en el estudio tenemos que verificar el resultado de las preguntas correspondientes a la variable dependiente. Por lo que se ha querido hallar la realidad de cómo actúan y piensan los que recurren ante la autoridad administrativa de trabajo.

Tal como se demuestra en la discusión de resultados nos quedamos con nuestra hipótesis de trabajo confirmando que el grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o ex trabajadores y la solución autónoma a conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo **es bajo**.

El grado de relación entre las dos variables es bajo quedando demostrado por el resultado de la aplicación del cuestionario. La solución autónoma no se cumple con satisfacción de todos en sede administrativa.

#### **4.4 Discusión de Resultados**

Partimos de los datos obtenidos después de haber aplicado la técnica y su respectivo instrumento de investigación aplicado a empleadores, trabajadores y extrabajadores. A continuación, mostramos un análisis de las preguntas formuladas.

1. A la pregunta si la conciliación administrativa es un medio alternativo de resolución de conflictos (MARC) de carácter laboral del régimen de la actividad privada.

Los usuarios sí saben de los MARCs que sirven para resolver los conflictos de carácter laboral del régimen de la actividad privada entre empleadores y trabajadores.

2. A la pregunta si la conciliación administrativa es más humana, satisfactoria y justa en la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita/Oficina de Conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco.

Siete de los diecisiete dicen no es humana, satisfactoria y justa; se debe talvez a la poca promoción y difusión en la masa trabajadora respecto a la conciliación administrativa.

3. A la interrogante si el conciliador facilita la comunicación y propone fórmulas conciliatorias a las partes.

Un poco más de la mitad de los encuestados afirman que el conciliador administrativo facilita la comunicación es decir pueden conversar con los administrados y que también les propone fórmulas conciliadoras. Para el otro grupo no es así, por lo que se presume que no existe empatía entre el conciliador y los administrados.

4. Respecto a la notificación si el conciliador con anticipación cursa a las partes e informa el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio.

Debe precisarse que de acuerdo a ley la notificación debe ser no menor a diez días anterior a la audiencia de conciliación.

5. A la pregunta si los temas a conciliar son la remuneración y beneficios socioeconómicos CTS, asignación familiar, gratificaciones, vacaciones y otros.

Casi todos los encuestados afirman saber que los temas a conciliar en sede administrativa son la remuneración y los beneficios socioeconómicos. Sin embargo, dos de ellos no saben, puede ser porque no distinguen la remuneración básica y los complementos como beneficios socioeconómicos.

6. Si es suficiente la multa de 1 UIT al empleador que no asiste a la Audiencia de Conciliación.

Para la gran mayoría la multa de una UIT o sea 4,150.00 soles es suficiente en caso que el empleador no asiste a la audiencia de conciliación. Pero si la misma norma indica que la conciliación administrativa es voluntaria, para tal caso debe ser obligatoria la presencia en la audiencia

administrativa e imponer multas más severas para así tener presente al empleador.

7. A la interrogante si los asesores o abogados de ambas partes interfieren y tienen derecho a voz durante la audiencia en la decisión tomada por el conciliador.

La gran mayoría de los encuestados señalan que los asesores o abogados interfieren y tienen derecho a voz de ambas partes durante la audiencia en la decisión tomada por el conciliador. Esto crea desconfianza en las partes.

La norma al respecto precisa que no deben interferir y tener derecho a voz por lo que se debe respetar lo indicado en la ley. Se debe evitar desnaturalizar toda vez que la conciliación es auto compositiva.

8. Respecto a que solo se escribe el acta de conciliación administrativa en el libro correspondiente del acuerdo total o parcial y se expide solo una constancia en caso de no estar conforme las partes.

Esta es una muestra que no tiene la solución autónoma de conflictos en la relación laboral, porque resulta que una de las partes se sienta vulnerado sus derechos laborales que son irrenunciables.

9. La respuesta a la interrogante si el acta contiene una obligación cierta, expresa, exigible a favor del trabajador o extrabajador.

Un poco más de la mitad de los encuestados saben que el acta contiene una obligación cierta, expresa, exigible a favor del trabajador; sin embargo crece la duda de cuándo le abonarán los adeudos y si le pagarán con

intereses y reconocer las costas del proceso. Desde aquí saben que tendrán que recurrir al Poder Judicial para hacer valer sus derechos laborales.

10. La inasistencia de ambas partes conlleva a terminar el procedimiento. Es cierto así lo establece la norma. Se puede presumir por parte del trabajador que recurrir a la sede administrativa es una pérdida de tiempo y que el empleador sigue como el autoritario y que no le ocurrirá nada aún más si es una empresa informal.
11. Si el acta constituye un título ejecutivo y tiene mérito a un documento público que se ejecuta con lo señalado en la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636.

Casi la mitad de los encuestados conocen que el acta constituye un título ejecutivo y tiene mérito a un documento público al cual la ley le atribuye la suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de una obligación por parte del empleador.

Sin embargo, sus esperanzas de cobrar lo más rápido posible se han frustrado y no se tiene una solución autónoma por parte de la Administración de Trabajo y Promoción del Empleo en Pasco.

Ahora le toca buscar un abogado laboralista si la deuda supera las 10 URP (S/. 4150.00) y formular su demanda de proceso de ejecución a pesar de que el proceso es corto, rápido, simple, y primando la oralidad; tendrá incertidumbre y desconfianza.

Por lo expuesto concluimos que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo no siempre se logra la solución autónoma de conflictos en la relación laboral de empleadores y trabajadores del régimen

de la actividad privada regulado por el D. Leg. N° 728 y su Reglamento  
D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral

## CONCLUSIONES

1. La conciliación administrativa es una conciliación extrajudicial practicada en la Sub Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita/Oficina de Conciliaciones de la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo según lo ordenado por el D. Leg. N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador y su Reglamento D. S. N° 020-2001-TR. Los temas a tratar son la remuneración básica y sus complementos llamados beneficios socioeconómicos.
2. Para los usuarios empleadores, trabajadores y extrabajadores consideran que la conciliación administrativa no es más humana, satisfactoria ni justa y que el conciliador no facilita la comunicación y no precisa las fórmulas conciliatorias.
3. Los usuarios o administrados involucrados no son notificados a sus domicilios reales con no menos de diez días antes de la Audiencia de Conciliación, por lo que no concurren oportuna mente.
4. La multa de una Unidad Impositiva Tributaria (4,150.00 soles) aplicada al empleador de la empresa privada resulta no muy recomendada porque debería ser más. La empresa pierde interés si no tiene que participar en licitaciones con el Estado.
5. Durante la audiencia de conciliación no deben interrumpir los asesores o abogados de las partes menos tener derecho a voz para cumplir con lo prescrito en la ley, caso contrario no sería una solución autónoma.



6. El acta de conciliación finalmente contiene una obligación cierta, expresa, exigible para el empleador y que se convierte en un título ejecutivo y que por último el trabajador o extrabajador hará valer sus derechos laborales irrenunciables con una demanda de ejecución ante el Juez competente del Poder Judicial tal como lo señala la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636.
7. Muchas veces no se obtiene una solución autónoma oportuna y satisfactoria para la parte más débil de la relación laboral.

## **RECOMENDACIONES**

1. La conciliación administrativa debe ser más humana, satisfactoria y justa y ser difundida en las empresas del régimen de la actividad privada oportunamente por los funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco.
2. El conciliador administrativo debe cumplir estrictamente con lo establecido en las normas para este caso y facilitar la comunicación entre las partes y proponer las fórmulas conciliatorias evitando la interrupción de los asesores o abogados de las partes para mantener una solución autónoma de autocomposición de los MARCs en asuntos laborales.
3. En la conciliación administrativa se debe resolver los adeudos que el empleador debe abonar como la remuneración por tener carácter alimentario para el trabajador y su familia y los beneficios sociolaborales por ser todos estos derechos irrenunciables para el trabajador o extrabajador.
4. El acta final en caso de existir acuerdo y de no cumplirse en la sede administrativa debe ser demandada en proceso ejecutivo de oficio y evitar más tiempo que perjudica al trabajador y extrabajador.

## BIBLIOGRAFIA

Bernuy Alvarez, Oscar (2010). *Tratado de la nueva legislación laboral*. 1ª Edic. Lima: Pacífico.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 46 (2012, 23 de febrero) Otras disposiciones Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2655.pdf>

Cabezas Límaco, Yuri Rosario (2015). *La conciliación laboral y la implementación de la conciliación extrajudicial en CEPICEL*.

Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.

Haro Carranza, Julio E. (2010). *Derecho individual del trabajo*. 1ª Edic. Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.

Hernández Sampieri, Roberto y otros (2016). *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc Graw Hill Education.

Lapouble Chero, Agustín (1998). *Derecho individual de trabajo*. 1ª Edic. Lima: Editorial Cultura Cusco S.A.

Manco Ledesma, María I. (2008). *Manual de Conciliación Extrajudicial*.

Montoya Obregón, Lesly M. (2017). *Consignación judicial de los beneficios laborales no cobrados por el trabajador*. Soluciones Laborales, Año 10, Número 118, Octubre. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.

- Naupas Paitán, H., Mejía Mejía, E, Novoa Ramírez, E. y Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Neves Mujica, Javier (1995). *Contrato de trabajo: Elementos esenciales y Típicos*. Junio. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Neves Mujica, Javier (2009). *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Neves Mujica, Javier y Arce Ortiz, Elmer (2011). *Código del derecho laboral*. 1ª Edic., Lima: Edit. Palestra.
- Noguera Ramos, Iván (2014). *Guía para elaborar una tesis de derecho*. Lima: Editora Jurídica GRIJLEY.
- Obregón Sevillano, Julio M. (2018). *La conciliación laboral*. Actualidad Empresarial N° 150, Primera quincena de enero.
- Ochoa Choque, Iván (2005). *Manual de conciliación procesal y pre procesal*. REVISTA 3, Academia de la Magistratura. Lima.
- Ormachea Choque, Iván (1999). *Manual de conciliación procesal y pre procesal*. Revista 3ª Edición especial. Academia de la Magistratura. Lima.
- OSORIO, Manuel (2012). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. 26ª Edic. Buenos Aires: Heliasta
- Peralta Baca, Hugo B. (2015). *La conciliación (LOS MARCs)*. Universidad de Huánuco. Huánuco.
- Rueda Peves, Gregorio y Rueda Peves, Justo (2010). *Legislación del derecho laboral (deberes, derechos y beneficios del trabajador)*. Lima: Editorial EDIGRAFER.

Toyama Miyagusuku, Jorge (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Editorial.

### **Normas Legales**

- Constitución Política del Perú de 1993

- D. Leg. N° 728 (08.11.91). Ley de Fomento del Empleo y su D. S. N° 003-97-TR. Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- D. Leg. N° 650 (23.07.1991) Ley de Compensación por Tiempo de Servicio y su Reglamento D.S. N° 004-97-TR (15.04.1997) Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios

- D. Leg. N° 713 (08.11.1992) Normas sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores Sujetos al Régimen de la Actividad Privada y su Reglamento D. S. N° 012-92-TR.

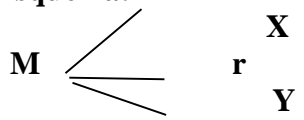
- Ley N° 27735 (27.05.2002) Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad y su Reglamento D. S. N° 005-2002-TR.

- Ley N° 25129 (04.12.1989), Ley de Percepción de Asignación Familiar y su Reglamento D. S. N° 035-90-TR.

- Ley N° 26872 (12.11.1997), Ley de Conciliación y su Reglamento D. S. N° 014-2008-JUS.

## **ANEXOS**

**Servicio de Conciliación Administrativa de Empleadores, Trabajadores o Extrabajadores y Solución Autónoma de Conflictos en la Relación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, Cerro de Pasco, 2018**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b>General:</b> ¿Cuál es el grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o ex trabajadores y la solución autónoma de conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de Cerro de Pasco, 2018?</p>	<p><b>General:</b> Determinar el grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o ex trabajadores y la solución autónoma de conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de Cerro de Pasco, 2018.</p>	<p><b>General:</b> El grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o ex trabajadores y la solución autónoma de conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es <b>bajo</b>.</p>	<p><b>V.I. (X)</b> <b>Servicio de conciliación administrativa</b> <b>Dimensión: (Pág. 62)</b> <b>Indicadores: (Pág. 62)</b></p>	<p><b>Población:</b> N= 120 administrados <b>Muestra:</b> n = 17 usuarios <b>Muestreo:</b> Empleadores 03 (18%) Trabajadores 04 (23%) Extrabajadores 10 (59%) <b>Métodos:</b> Descriptivo y explicativo <b>Esquema:</b></p>  <pre> M ├── X └── Y     └── r     </pre>

<p><b>Específicos:</b></p> <p>¿Cómo contribuye el servicio de conciliación administrativa a los empleadores, trabajadores o extrabajadores?</p> <p>¿Qué conflictos comprenden la solución autónoma en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo?</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>Describir cómo contribuye el servicio de conciliación administrativa a los empleadores, trabajadores o extrabajadores.</p> <p>Precisar los conflictos que comprenden la solución autónoma en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>	<p><b>Específicos:</b></p> <p>El servicio de conciliación administrativa a los empleadores, trabajadores o ex trabajadores <b>contribuye inoportunamente.</b></p> <p>-Comprenden los conflictos <b>socioeconómicos</b> en la solución autónoma en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.</p>	<p><b>V.D. (Y)</b></p> <p><b>Solución autónoma de conflictos en la relación laboral</b></p> <p><b>Dimensión: (Pág. 63)</b></p> <p><b>Indicadores: (Pág. 63)</b></p> <p><b>Variables Intervinientes:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La situación económica y el informalismo del mercado laboral.</li> <li>- Búsqueda de la paz social.</li> </ul>	<p><b>Técnicas para recoger datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Documental o bibliografía.</li> <li>- Observación: conductual y Procedimental.</li> <li>- Entrevistas</li> <li>-La encuesta social.</li> </ul> <p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expedientes, fichas, grabadora, filmadora, cuestionarios, formatos, etc.</li> </ul> <p><b>Para procesar datos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estadígrafos de tendencia central: media, mediana, moda, medidas de dispersión.</li> <li>- La informática y el procesamiento de datos.</li> </ul>
--	---	--	---	---