

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN
CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS
A NIVEL DE PREGRADO 2021



**La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz
letrados de Tarapoto, 2021**

Tesis para optar el título profesional de Abogada

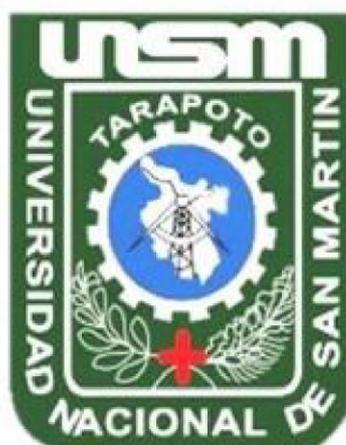
AUTORA:

María Fernanda Vidaurre Farroñan

ASESOR:

Abg. Dra. Grethel Silva Huamantumba

Tarapoto - Perú
2022



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN
CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS
A NIVEL DE PREGRADO 2021



**La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz
letrados de Tarapoto, 2021**

Tesis para optar el título profesional de Abogada

AUTORA:

María Fernanda Vidaurre Farroñan

ASESOR:

Abg. Dra. Grethel Silva Huamantumba

Tarapoto - Perú
2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN
CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS
A NIVEL DE PREGRADO 2021



**La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz
letrados de Tarapoto, 2021.**

Tesis para optar el título profesional de Abogada

AUTORA:

María Fernanda Vidaurre Farroñan.

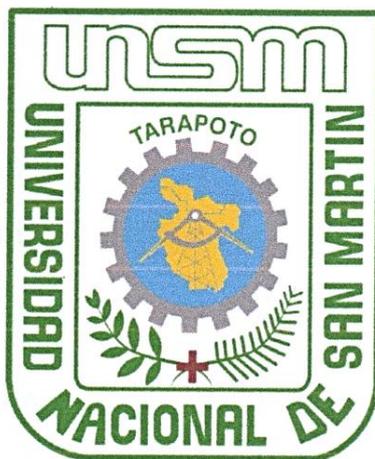
ASESOR:

Abog. Dra. Grethel Silva Huamantumba.

Tarapoto – Perú

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN
CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN PARA TESIS
A NIVEL DE PREGRADO 2021



**La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz
letrados de Tarapoto, 2021**

Tesis para optar el título profesional de Abogada

AUTORA:

María Fernanda Vidaurre Farroñan.

Sustentada y aprobada el día lunes, 09 de mayo del año 2022, por los siguientes jurados


Abog. Víctor Daniel Coral Pérez
Presidente


Abog. Lionel Barales del Águila
Secretario


Abog. Jhin Demetrio Moreno Aguilar
Vocal


Abog. Dra. Grethel Silva Huamantumba
Asesor



Universidad Nacional de San Martín
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

Siendo las 19:00 horas del día lunes, nueve de mayo del 2022 en la ciudad de Tarapoto, según Directiva N° 01-2022-UNSM-T, aprobado con Resolución N° 367-2020-UNSM/CU-R de fecha 29 de mayo del 2020, sobre Sustentación de Tesis de Pregrado según la Modalidad No Presencial (forma virtual) de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se reunieron virtualmente el Jurado de Sustentación conformado por:

Abg. Dr. VÍCTOR DANIEL CORAL PÉREZ	Presidente
Abg. Dr. LIONEL BARDALES DEL AGUILA	Secretario
Abg. Mg. JHIN DEMETRIO MORENO AGUILAR	Vocal
Abg. Dra. GRETHEL SILVA HUAMANTUMBA	Asesor

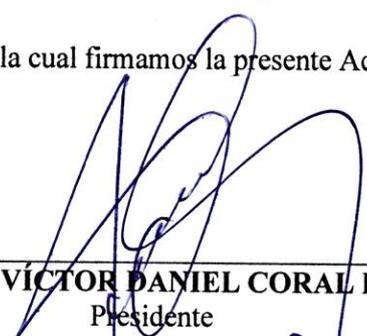
Presidido por el Asesor Abg. Dra. GRETHEL SILVA HUAMANTUMBA, para atender la sustentación virtual de la tesis denominada: *“La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021”*, presentada por la Bachiller **MARÍA FERNANDA VIDAURRE FARROÑÁN**, aprobada con Resolución N° 188-2021-UNSM/FDyCP-CFT/NLU emitida el 31.12.2021 para la obtención del título profesional de **Abogado**.

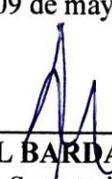
Visto y escuchado la sustentación de la tesis y las respuestas a las preguntas formuladas; teniendo en cuenta los méritos al referido trabajo de investigación, así como los conocimientos demostrados por la sustentante, el jurado en pleno, lo declara: **APROBADO** con el calificativo de: **BUENO** con la nota: **Catorce (14)**

En consecuencia, queda en condición de declarar *apto* para realizar los trámites de gestión para la obtención del **Título Profesional de Abogado**.

En fe de la cual firmamos la presente Acta siendo las 21:00 horas del 09 de mayo del 2022.

Tarapoto, 09 de mayo del 2022.


Abg. Dr. VÍCTOR DANIEL CORAL PÉREZ
Presidente


Abg. Dr. LIONEL BARDALES DEL AGUILA
Secretario


Abg. Mg. JHIN D. MORENO AGUILAR
Vocal


Abg. Dra. GRETHEL SILVA HUAMANTUMBA
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 95° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: **REGULAR, BUENO, MUY BUENO Y EXCELENTE**

Declaratoria de autenticidad

Yo, **María Fernanda Vidaurre Farroñan**, identificada con documento Nacional de Identidad número **71111201**, egresada de la Escuela Profesional de Derecho, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de San Martín, autora de la tesis titulada: **“La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021”**.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 09 de mayo de 2022.



María Fernanda Vidaurre Farroñan

DNI N°71111201



Dedicatoria

A Dios por sus infinitas bendiciones y mi mamá por todo el apoyo brindado para lograr esta meta en mi vida, la de ser una profesional en la Abogacía.

María Fernanda.

Agradecimiento

A los Jueces del Juzgado de Paz Letrado y Civiles, y al Ministerio de Trabajo por las facilidades otorgadas para poder verificar la documentación en los expedientes como parte del proceso de recojo de información de la presente investigación.

Al personal administrativo y docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Nacional de San Martín, grandes experiencias compartidas en el proceso de enseñanza y aprendizaje, durante los seis años de mi carrera universitaria.

La Tesis recibió el apoyo financiero de la UNSM, concurso de proyectos de tesis de pregrado, periodo 2021 – Segunda Convocatoria, en el marco de la Resolución N° 910-2021-UNSM/CU-R.

La autora.

Índice general

Dedicatoria.....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice general.....	viii
Índice de tablas	ix
Índice de Gráficos	x
Resumen.....	xii
Abstract.....	xii
Introducción	1
CAPITULO I: REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.....	8
1.1. Antecedentes de la investigación	8
1.2. Bases teóricas	11
1.2.1. Conciliación	11
1.2.2. Características de la Conciliación	12
1.2.3. Principios de la Conciliación en el Perú.....	14
1.2.4. Clasificación de la Conciliación.....	15
1.2.5. La Conciliación Judicial Laboral en el Perú	16
1.2.6. La conciliación en Materia Laboral	18
1.2.7. Ventajas de la Conciliación.....	21
1.2.8. La Conciliación en el Derecho Comparado	21
1.2.9. Técnicas comunicativas aplicadas a la habilidad de manejo de la audiencia de conciliación:	22
1.2.10. La eficacia	23
1.3. Definición de términos básicos	27
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	29
2.1. Hipótesis.....	29
2.1.1. Hipótesis general.	29
2.1.2. Hipótesis Nula:	29
2.2. Sistema de variables	29
2.2.1. Variable: La Conciliación laboral:	29
2.3. Tipo y nivel de investigación	31
2.4. Población y muestra	32
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.6. Técnicas de procedimiento y análisis de datos.....	34

2.7.	Materiales y métodos	34
2.7.1.	Método Inductivo:	35
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		36
3.1.	Resultados	36
3.2.	Discusión.....	47
CONCLUSIONES		56
RECOMENDACIONES		57
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....		58
ANEXOS		63

Índice de tablas

	Detalle	Pág.
Tabla 1	¿Considera que la conciliación laboral da una solución pronta al trabajador?	36
Tabla 2	¿Se reducen costos materiales con la conciliación?	37
Tabla 3	¿Los acuerdos conciliatorios fueron equitativos para el trabajador y el empleador?	37
Tabla 4	¿El empleador cumplió con lo acordado fielmente y en la fecha indicada?	38
Tabla 5	¿Se ha sentido satisfecho el trabajador con el acuerdo conciliatorio?	39
Tabla 6	¿El acuerdo de conciliación tiene que ser redactado mediante un acta o resolución?	40
Tabla 7	¿Considera que la conciliación es eminentemente eficaz?	41
Tabla 8	¿Después de acordada la conciliación, el trabajador a interpuesto alguna medida cautelar u otro acto procesal, que impida concluir el proceso?	42
Tabla 9	¿Con la conciliación se llega a una pronta solución al conflicto?	43
Tabla 10	La conciliación laboral es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, 2021	44
Tabla 11	Prueba para una muestra	46

Índice de figuras

	Detalle	Pág.
Figura 1	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N° 1	36
Figura 2	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N° 2	37
Figura 3	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N° 3	38
Figura 4	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N° 1	39
Figura 5	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N° 2	40
Figura 6	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N° 3	41
Figura 7	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N° 1	42
Figura 8	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N° 2	43
Figura 9	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N° 3	44
Figura 10	Porcentaje de los datos obtenidos con respecto a los ítems del instrumento 1	45

Resumen

La presente tesis titulada “La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021”, tiene como objetivo general, explicar si la conciliación laboral es eficaz en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021; asimismo como objetivos específicos determinar si los principios de la conciliación laboral son eficaces, así también conocer si las características de la conciliación laboral son eficaces, y determinar si las ventajas de la conciliación laboral son eficaces y establecer la relación entre las dimensiones ya mencionadas, todas aplicadas en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021. La presente es una investigación del tipo aplicada, nivel descriptivo simple; diseño no experimental; donde la muestra de estudio estuvo conformada por 10 expedientes en materia laboral que hayan terminado con conciliación; aplicando como técnicas de recojo de información: análisis documental, observación, encuesta y como instrumento la lista de cotejo y el cuestionario; siendo la variable sometida al estudio: la conciliación laboral. En tal sentido se llega a la conclusión de que aproximadamente 8 de cada 10 casos, cumplen con el acuerdo conciliatorio de forma inmediata y total; evitando la demora en el proceso judicial, quedando concluido y archivado inmediatamente el proceso, después de ejecutado inmediatamente el acuerdo.

Finalmente, la investigación arroja como resultados un nivel de significancia ($\text{sig } 0.337$), siendo mayor al 0.05, aceptando la hipótesis nula en donde indica que la Conciliación laboral de los juzgados civiles y de paz letrado de Tarapoto, 2021, es eficaz.

Palabras clave: Conciliación laboral, Derecho laboral, eficacia.

Abstract

The present thesis entitled " Effectiveness of the extrajudicial labor conciliation in the civil and peace courts of Tarapoto, 2021", has as general objective, to determine if the labor conciliation is effective in the civil and peace courts of Tarapoto, 2021; The specific objectives are to determine if the principles of labor conciliation are effective, to determine if the characteristics of labor conciliation are effective, to determine if the advantages of labor conciliation are effective and to establish the relationship between the dimensions mentioned above, all applied in the civil and peace courts of Tarapoto, 2021. This is an applied research, simple descriptive level, non-experimental design; where the study sample consisted of 10 files in labor matters that have ended with conciliation. The techniques used to collect information were: documentary analysis, observation, survey and as an instrument the checklist and the questionnaire; the variable subjected to the study was: labor conciliation. In this sense, it is concluded that approximately 8 out of 10 cases comply with the conciliation agreement immediately and completely, avoiding the delay in the judicial process, and the process is concluded and filed immediately after the agreement is executed. Finally, the results of the research show a significance level (sig 0.337), being greater than 0.05, accepting the null hypothesis where it states that the labor conciliation of the civil and legal peace courts of Tarapoto, 2021, is effective.

Keywords: labor conciliation, labor law, efficiency.



Introducción

Todos estos años se ha visto que, los procesos judiciales en Perú tienen una ardua demora en su tramitación, haciendo que los demandantes tengan que pasar por un proceso largo y tedioso que incrementa la carga procesal de los juzgados, causando insatisfacción en las partes que participan en dicho acto.

En muchos países de Latinoamérica se ha visto la preocupación de ver cómo es que este mecanismo jurídico de la conciliación opera dentro del sistema procesal laboral, conllevando a diferentes investigaciones y ambiguas conclusiones para determinar la eficacia o ineficacia de la conciliación en cuanto a su impulso y celeridad, así como su principio de economía.

“Las políticas de los diferentes estados han podido tener acceso a la justicia mediante la promoción y el impulso de estrategias tales como la conciliación y la mediación. Pese a ello, poco se ha realizado en esta última década, porque a pesar de que la resolución de conflictos es un tema de prioridad mundial existe la carencia de líderes que no lo están viendo como un tema de prioridad y emergencia.” (Serrano, 2017).

En el mundo, la temática que más importancia ha llamado la atención es la resolución de conflictos en forma pacífica, convirtiéndose en una problemática de prioridad en los países democráticos, ya que, se requiere las políticas necesarias para el logro de una cultura de paz, que tengan como base a los valores sociales tales como la tolerancia, el diálogo y el respeto a las diferencias o interculturalidad (Serrano, 2017).

De acuerdo con el autor mencionado, se requiere el afianzamiento de políticas que afiancen la institución jurídica de la conciliación, para así poder llegar a una mejor resolución de conflictos en cuanto a materia laboral se refiere. Esto se ha vuelto una prioridad para la mayoría de países, sobre todo en el tema laboral, ya que cada vez nos encontramos con procesos laborales que sufren un abandono contraproducente por parte de los demandantes, que muchas veces se desisten del proceso por no continuar gastando innecesariamente en un proceso que no hay cuando concluya, por ello se dice que también es responsabilidad de los funcionarios de justicia, los cuales, al no hacer una debida actuación procesal, hace que muchos expedientes sin resolverse se vayan a archivo.

En la actualidad, en la mayoría de países se ha generalizado un contexto ideológico respecto a la incapacidad del sistema procesal que imparte justicia, generando insatisfacción entre las partes intervinientes, sobre todo en el trabajador (demandante). La ausencia de poder dar a la sociedad una solución judicial eficiente, es cada vez más difícil, por la elevada carga procesal, convirtiéndose en un acto desgastante para todos lo que forman parte de ella.

Es gracias a este hecho empírico en la sociedad, que hemos venido realizando un arduo análisis de esta investigación implementándose esta figura de la Conciliación, por las cuales las partes puedan llegar a una solución adoptada de común. Lo que se busca con esto es la solución de conflictos judiciales en un lapso menor en comparación con los procesos donde no se realiza la conciliación.

Si bien se sabe es deber del administrador de justicia y personal administrativo que ven materia laboral, solucionar dichos conflictos efectivamente, así como velar porque la conciliación cumpla su fin en el desarrollo rápido de los procesos laborales.

En Perú, la conciliación laboral fue introducido por el Ministerio de Trabajo por primera vez desde la década de 1970, y luego de la promulgación de la Ley de Procedimientos Laborales de 1996, la conciliación se reorganizó incorporando la conciliación extrajudicial por parte de mediadores, lo cual trajo dificultades problemáticas en materia laboral.

El 12 de noviembre de 1997 se dio la promulgación de la Ley de Conciliación Extrajudicial y a principios de 1998 la publicación de su reglamento, con el cual se pretendió afianzar la conciliación laboral, sin embargo, no cumplió su propósito ya que aumentaron las contradicciones normativas, sin embargo, si pudo mejorar la normatividad de la conciliación prejudicial administrativa.

Hoy en día, la crisis de justicia que existe en el Perú es preocupante para la ciudadanía y el estado. Esta ha constituido un profundo análisis, los diferentes sectores de la sociedad, lo han tomado como una de las preocupaciones más grandes. La comunidad y los profesionales en derecho, tienen conocimiento de los innumerables acontecimientos que condujeron a esta crisis, al existir crisis de justicia se originan diferentes conflictos que tienen la necesidad de ser resueltos mediante mecanismos de resolución de conflictos (Informe de prensa latinobarómetro, 1995-2011). Es por ello que nuestra investigación se centra en determinar si el acuerdo de la conciliación es eficaz y si aporta para el cumplimiento de principios como el de celeridad y economía procesal que inspiran al

archivamiento inmediato del proceso judicial, haciendo que se descongestione el alto número de procesos laborales que existen a nivel nacional.

Asimismo, en nuestro país, existe una cultura creciente de resolver los conflictos a través de la agresión, lo que, es consecuencia de carencia de liderazgo y por falta de especialistas en conciliación por parte del estado, de allí nace la necesidad de hablar de resolución de conflictos considerándolo como una herramienta que permitirá la solución pacífica de las situaciones que se encuentran en controversia entre las diferentes partes (Serrano, 2017).

Peña Gonzales, Oscar (2011, pág. 103) señala que *“Es tarea de las naciones diseñar reformas que resuelvan problemas fundamentales, promuevan soluciones para la justicia y exploren. Un procedimiento que efectivamente posibilite al Estado atender las demandas de una pronta y justa solución de las controversias civiles sin perder su rol de garante de derechos en el funcionamiento de la justicia”*

Por todo ello, la institución de la conciliación al sistema procesal laboral peruano ha sido incorporado, porque es importante en la solución de conflictos, de la misma manera, forma parte de la Ley Laboral Peruana, ya que, este documento lo toma en cuenta como un proceso diferente desarrollado con la participación del Poder Judicial, así mismo, si la conciliación tiene éxito, el conflicto se resuelve al llegar ambas partes a un acuerdo directamente, ante el Juez Laboral, que permite que el conflicto se resuelva, sin esperar la actuación probatoria para llegar a una sentencia (Serrano, 2017).

La conciliación, tiene como fin principal, mitigar costos y tiempo, del que se derrocha en un proceso judicial, por lo tanto, lo que se busca en el presente estudio es explicar si la conciliación laboral es eficaz en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021, motivo de ello, se utilizará como herramienta de búsqueda a las resoluciones de procesos laborales en las que el juez haya terminado el proceso laboral en la etapa conciliatoria.

La presente investigación examina la eficacia de la conciliación laboral de tal manera que revele sus contradicciones y ventajas, así como proponer mejoras que hicieran obligatoria su regulación, puesto que nuestro país cuenta con más de 30 años de experiencia en arbitraje laboral efectiva, y teniendo en cuenta que el arbitraje es

congruente con otras ramas del derecho donde no se aplicaba el arbitraje, lo que permitirá que la regulación sea más amplia y sugiera mejoras para facilitar una mejor implementación.

No es preciso y pertinente saber si en la mayoría de procesos laborales terminados con conciliación, se demuestra la eficacia de ella, ofreciendo una justicia célere y por ende acabando con el congestionamiento que existe por la gran cantidad de demandas que ingresan a diario.

Este estudio básicamente se desarrolla en lo dispuesto por la Ley del Trabajo, Ley 26636, por lo tanto, dada la necesidad de evaluar continuamente todos los sistemas para monitorear los resultados, es importante examinar cómo funciona el sistema de procedimiento laboral, y más importante examinar qué tan eficientes son las audiencias de arbitraje insertadas en el proceso, si es que este mecanismo legal ayuda para dar por terminado el proceso en un plazo razonable y sin prueba más allá del mutuo acuerdo de las partes que intervienen en él. Comenzando por la situación legal en nuestra región, San Martín, aún falta implantar la nueva Ley de Procedimientos Laborales en la cual hay más actuación en el proceso conciliatorio por parte del juez y de las partes que intervienen.

Nuestro trabajo de investigación se enfoca explícitamente en cumplir nuestro objetivo general que es explicar si la conciliación extrajudicial laboral es eficaz en los juzgados civiles y de Paz Letrado de Tarapoto, 2021, en su forma de conciliación judicial, Así también porque según mi punto de vista no se puede medir la eficacia de un acuerdo conciliatorio si no es mediante una resolución de un juez, que haya concluido definitivamente el proceso por haberse dado una conciliación. En ese sentido, podemos afirmar que la conciliación judicial laboral, se realiza mediante los parámetros normativos de la Ley de Conciliación Extrajudicial N° 26872 y su reglamento y la ley procesal de Trabajo. De ahí el sentido de nuestro título.

Debido a ello, nos enfocaremos en analizar la Ley N° 26636, que es la ley de aplicación en procesos laborales, que está vigente en el Distrito de Tarapoto, la cual en su sección sobre la conciliación refiere que en el artículo 102°, se establece que: “*Los Estados fomentarán la conciliación privado o administrativo como mecanismo de solución de controversias a que se refiere esta ley.*”. En su artículo 66° establece que “*Sanea el*

proceso, y en la misma audiencia, el juez invita a las partes a dirimir la controversia. Las mociones contenidas en litigio pueden ser resueltas en todo o en parte. El juez dejará constancia en el acta de la solicitud de arbitraje y, en su caso, de la falta de acuerdo.”

Por ello, es necesario estudiar la eficacia de la conciliación en cuanto a su cumplimiento rápido, el cumplimiento de sus principios, sus ventajas y características, buscando saber si las conciliaciones laborales resultan ser exitosas en los procesos judiciales, dentro del Distrito Judicial de San Martín. Cómo es que esta figura jurídica resulta útil en la reducción de carga procesal de los procesos laborales tramitados o en caso contrario coadyuva a que la carga procesal laboral de los Juzgados vaya en aumento cada día, alargando la actuación probatoria en el proceso. Sobre todas estas premisas planteadas nos ha sido conveniente comprobar si ¿Si la conciliación laboral es eficaz en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021?

Sobre la base de los considerandos expuestos en la realidad problemática, la investigación planteada justificó su realización en los aspectos siguientes:

Justificación Teórica

La presente investigación contribuye de manera teórica, mediante su aplicación analítica con respecto a las concepciones atribuidas a la conciliación en los procesos laborales en Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, lográndose mediante la recaudación de información y evaluación de las teorías y principios de la conciliación en materia laboral, para que de tal manera se evalué si son eficaces o no en los juzgados civiles y de paz letrados del distrito de Tarapoto. Al encontrar una eficacia de los mismos, se determinarían entonces que estos contribuyen en la agilidad procesal laboral y al oportuno pago de la remuneración y beneficios sociales en favor de los trabajadores, en caso contrario, al mostrar su ineficacia, se demostraría su falta de apoyo en las actividades mencionadas. En ese sentido, este estudio permitirá sistematizar la información del nivel de carga procesal de los juzgados que ven materia laboral en San Martín, mediante el cual se identificará ventajas y desventajas, así como también permitirá generar nuevo conocimiento del tema que sirva para futuros estudios. Siendo la conciliación eficaz en el sentido en que se pone fin al conflicto, en el caso concreto de realizar el pago oportuno de beneficios sociales y remuneraciones.

Justificación Práctica

El aplazamiento de los procesos judiciales en los Juzgados del Distrito Judicial de San Martín, ha generado un estado de desconfianza por parte de los ciudadanos generando cierta decepción en el Sistema de Administración de Justicia. Por estas razones, con este trabajo de investigación se procura determinar si la conciliación en los procesos laborales resulta ser eficaz o no en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto. No obstante, es necesario estudiar el factor cognitivo correspondiente a la escasez de conocimientos en la aplicación de técnicas que permitan la conciliación y de negociación por parte de los conciliadores y magistrados. El solo hecho de demostrar la eficacia de la conciliación laboral, conlleva a inferir que los acuerdos conciliatorios puedan ser altamente satisfactorios a las soluciones que se resuelven mediante sentencia, pero en un tiempo más corto; y al pago oportuno de los beneficios sociales del trabajador (demandante).

Justificación de Relevancia Social

El propósito de esta investigación es ofrecer desde el plano social y legal un contrapunto de estudio para generar alternativas de solución a la problemática de la cual se tratará este trabajo de investigación. Así como demostrar la eficacia o no de la conciliación en los procesos laborales en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto.

Justificación por Conveniencia

La presente investigación es adecuada porque será beneficioso para los Juzgados que se encarguen de resolver la problemática relacionada a eficacia de la conciliación laboral; y por ende, al pago oportuno de los beneficios sociales por parte del empleador o la empresa a favor de sus colaboradores.

Justificación Metodológica

Desde la perspectiva de esta investigación se justifica metodológicamente en cuanto al aporte de utilizar la identificación de casos reales donde además se describirá dichas situaciones. El presente estudio, podrá aprovecharse como antecedente, guía y motivación a futuras indagaciones referentes a la problemática a investigar. Los procedimientos a emplear en el presente trabajo, aportará en la creación de mecanismos infalibles para la evaluación de la eficacia de la conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto.

La metodología de la investigación propuesta corresponde a la revisión de expedientes de asuntos laborales dirimidos por las partes, pudiéndose contrastar hipótesis utilizando criterios metodológicos como sustento de la realidad objetiva de los hechos. Este estudio

se justificó porque pudimos demostrar que los componentes de la investigación académica eran aplicables al tema, el entorno y el momento de este estudio.

El presente informe se halla estructurado de forma tal que se inicia presentando la Introducción, donde se describe la realidad problemática, El Problema, la Justificación, los Objetivos y la Delimitación de la investigación, luego se detalla el Capítulo I: Una reseña bibliográfica que muestra los antecedentes de la investigación, el marco teórico científico y las definiciones de los términos. Capítulo II: El tipo y alcance del estudio, la población y muestra, las técnicas y medios de recolección de datos, los materiales y métodos en los que se describe detalladamente el procesamiento de datos. Capítulo III, Hallazgos y discusiones de los datos recopilados por las herramientas de investigación. Comparar y contrastar con otras investigaciones y marcos teóricos para derivar respuestas a las situaciones encontradas. Luego desarrolla sus conclusiones y finalmente propone recomendaciones y presenta referencias y anexos.

CAPITULO I

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

1.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional

Carvajal y Guzmán (2017) “*¿Justicia demorada? El tiempo de los derechos en el Sistema Interamericano.*” Artículo de la Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Pontificia Bolivariana, dedujo los siguientes términos: En los litigios diligenciados contra Colombia es posible advertir aplazamientos relevantes que ocasionalmente pueden perjudicar el camino a la justicia de las víctimas, tras que las decisiones judiciales ciñan una relevante figurativa significativa. Se miró que el procedimiento de este tipo de situaciones dura aproximadamente 10 a 15 años para alcanzar una decisión final, haciendo que el acato del mandato de las resoluciones judiciales pueda dilatarse en años entre tanto el Estado anticipa las acciones oportunas para ejecutarlas eficazmente. En este artículo se pudo reconocer que, de los modelos propuestos, hay acontecimientos en los que la justicia se ha detenido incluso hasta 30 años, si se considera desde la presentación de la demanda y el cumplimiento del mandato contenido en las sentencias que reconocen el derecho vulnerado. La diferencia, de lo dispuesto en las leyes y la repercusión de los fallos judiciales en el entorno social, ocasionalmente suele ser desmesurado. El artículo comprueba que la justicia sigue siendo un ideal y un trabajo para escatimar sacrificios para demostrar los desafíos que deben superar el Sistema Interamericano, para tener una alta eficacia.

León Méndez (2017) “*Autoridad para promover procedimientos laborales de violación de derechos mínimos en la etapa de conciliación administrativa caso de estudio*”, trabajo de investigación de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, quien concluye que la conciliación extrajudicial entre las partes intervinientes donde interviene una persona tercera imparcial, lo rige el principio de titularidad, por lo que vela sobre la defensa del colaborador y prevenir cualquier acto que pueda privar de sus derechos al trabajador, aun cuando se busque dar por compensar las pretensiones de las dos partes, el principio tutelar del trabajador y la irrenunciabilidad de derechos es inalienable al trabajador en cualquier instancia.

Las conclusiones de la investigación mencionan que en la conciliación laboral debe ser prioritario la protección al trabajador, este evita que el empleador quite al trabajador sus derechos que son irrenunciables.

Allende (2019) *“Fortalecer el proceso de conciliación como mecanismo para descongestionar los juzgados civiles”*, tesis de maestría de la Universidad los Andes de Chile, llega a la conclusión de que es demasiado complicado que se descongestione los tribunales civiles de justicia en dicho país, debido a que su atención se encuentran focalizada en otros trámites que consideran de suma importancia a diferencia de la ya mencionada y los únicos esfuerzos brindados por el mismo, solo se basa en la instauración de leyes que no favorecen al desarrollo y descongestión laboral, dando como resultado que en un futuro posible se logre visualizar una sobrecarga laboral.

A nivel nacional

Padilla (2019) *“La Resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo.”* Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado, en la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo; la presente tesis llegó a las conclusiones siguientes: Durante los años 2015, 2016 y 2017, las audiencias de conciliación en materia laboral tramitados en los juzgados laborales de Chiclayo han llegado a tener errores por diferentes causas: prohibiciones derivadas de la ley durante el procedimiento de mediación, diversas deducciones del principio de intransferibilidad de los derechos, o la falta de interés del juez laboral que actúa como mediador en la conducción activa del procedimiento de mediación.; Debido a la falta de mediación judicial en los juzgados laborales de Chiclayo, esto crea una sobrecarga en los procesos, provocando retrasos en la resolución de los conflictos laborales, lo que vulnera el principio de plazo razonable.

Rodríguez (2018) *“La Audiencia De Conciliación En El Proceso Ordinario Laboral Y La Posible Afectación Del Derecho Al Plazo Razonable Y La Irrenunciabilidad De Derechos.”* Tesis para obtener el Título Profesional de Abogado, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; la presente tesis tuvo la siguiente conclusión: La creación de la Nueva Ley Procesal Laboral abarca una serie de

principios que determinan su existencia, siendo uno de ellos la celeridad procesal, en este caso se puede decir que el origen de la figura jurídica de la conciliación judicial en el Proceso Ordinario Laboral conlleva a terminar de forma anticipada el proceso judicial; empero, a veces no logra su finalidad cuando el petitorio versa sobre derechos irrenunciables, dando un resultado diferente a lo pretendido por quien hace las leyes. Debido a esto tendrá que cambiarse respecto a la conciliación judicial en el Proceso Ordinario Laboral, atribuyendo al Juez la potestad para abstenerse de la audiencia de conciliación en casos donde se reclamen derechos indisponibles, ya que si se podría originar una violación al derecho al plazo razonable.

Zárate (2021) Tesis de Investigación para obtener el título de abogada “*Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ley 29497, distrito judicial de tumbes 2018*”, el cual tuvo como objetivo general Determinar la eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, distrito judicial de Tumbes 2018, llegando a la conclusión de que La mediación en el proceso de laboral, resultó ineficaz ya que solo el 17,5% de la población encuestada pudo conciliar. Y no lograron dirimir el 82,5% de los casos laborales en el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Tumbes, sobre desnaturalización de contrato, por haber terminado el proceso a través de una sentencia, sin haber conciliación en la audiencia de conciliación; Los factores que han contribuido al caso de conciliación, son la existencia de la propuesta del demandado y la existencia de la voluntad de las partes en la conciliación. Los factores que contribuyeron a los casos sin mediación fueron la falta de voluntad para llegar a un acuerdo, la falta de propuestas de acuerdo, la falta de asistencia de los acusados a las audiencias de acuerdo, por carecer el apoderado del demandado de facultades para llegar a un acuerdo y hubo un desacuerdo entre las partes

A nivel local

Gonzales y Ríos (2021) “*Conciliación judicial en el proceso laboral y su influencia en la carga procesal en el juzgado de trabajo transitorio de San Martín – Moyobamba, 2021*” tesis para optar el título profesional de abogada de la Universidad Privada del Norte, llega a la conclusión de que la carga procesal de los juzgados de Trabajo Transitorios de San Martín en Moyobamba, durante el año

2021, ha aumentado de manera considerable, asimismo se percibe que el nivel de mediación de resolución de conflictos promueve un alto nivel de satisfacción entre las partes a la hora de realizar una mediación de trabajo.

Ramírez Ruiz, Khiabet (2021) “*Eficacia de actas conciliatorias sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, 2019*” tesis de titulación en la Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto, llega a la conclusión de que el Protocolo de Arbitraje del Comisionado Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo ha incrementado la eficiencia en la ejecución de contratos en 2019, con el 100% de los funcionarios corporativos afirmando que el Protocolo de Arbitraje es válido porque se ha cumplido el contrato, demostrando su eficacia en su totalidad, reducción de la sobrecarga laboral y eficiencia en las actividades.

Pinedo (2018) “*La Conciliación Extrajudicial y el nivel de influencia en la disminución de la Carga Procesal en el Juzgado de Paz Letrado de la Provincia de Rioja, año 2014 – 2017.*” Tesis para obtener el Título Profesional de Abogada, en la Universidad Cesar Vallejo de Tarapoto). Quien concluye y expone que efectivamente la conciliación extrajudicial contribuye propiciamente en la disminución de la carga procesal a un 23%, el cual se ha mantenido constante desde el año 2015, siendo afirmativa la hipótesis planteada en cuanto con respecto a la conciliación la cual menciona que el proceso de conciliación tiende a disminuir la carga procesal en el Juzgado de Paz Letrado de la Provincia de Rioja 2014-2017.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Conciliación

Definición

Real Academia Española (1970) refiere *Conciliationis*. Este término hace referencia a concertar situaciones en las que dos partes se encuentran en conflicto. Se puede inferir que la conciliación consiste en arreglar y constituir objetivos y pretensiones contrarias entre sí misma, para llegar a un solo acuerdo o propósito.

Junco (1994), la menciona como “*Actos y medios jurídicos sometidos a arbitraje por las partes contendientes antes o durante el procedimiento para llegar a acuerdos sobre posibles transacciones y permitidos por la ley,*

teniendo como intermediario a la autoridad del Juez como mediador objetivo e imparcial o cualquier otro funcionario o persona debidamente autorizada con conocimiento previo del caso que requiera buscar o proponer o desarrollar una resolución equitativa determinada por las partes para llegar a un acuerdo que contenga derechos legalmente exigibles y reconocidos”

Martínez (1998) menciona que el proceso de conciliar es un acto jurídico que se caracteriza por la voluntad que tienen las partes conciliantes para la solución de los conflictos entre ambos.

Ledesma (2000), da a conocer que *“la conciliación, es la expresión que manifiesta la voluntad de ambas partes para la solución de conflictos y que es proporcionado por el ordenamiento jurídico para la auto determinación de las partes, para obtener un efecto práctico protegido por la ley”*.

Se deduce del autor Ledesma, que importante destacar que la conciliación forma una vía que da la regulación jurídica para la autonomía de los integrantes que quieren finalizar un problema, de una manera práctica y rápida.

Galarreta (2001), explica que *“conciliar significa concordar los ánimos de las partes que están contrapuestas entre ambas en cuanto a sus acuerdos, su voluntad de reconciliarlos y pacificarlos; un instituto cuya misión es facilitar la culminación del proceso judicial o extrajudicial con una solución amistosa de aquellas diferencias de derechos, velando por los intereses de los libres”*.

Conforme lo que dice Galarreta, la conciliación tiene el objetivo principal de mitigar los intereses opuestos entre sí, a través de una negociación que beneficie a ambas partes, evitando así llegar a un proceso judicial.

1.2.2. Características de la Conciliación

a. Consensual:

El proceso de conciliar es aquel que es perfeccionado por la mera voluntad expresa en la afirmación de la aprobación de las partes procesales, es decir, que los pactos que establezcan las partes intervinientes deben ajustarse meramente sus intereses.

b. Voluntaria:

La conciliación tiene la condición de ser voluntaria ya que las partes involucradas alcancen conciliar abiertamente y voluntariamente, o no. Ello se encuentra regulado en el Código Civil Peruano, habiéndose determinado los elementos conciliables en el artículo 9° de la Ley N° 26872.

c. Idónea:

Es idónea porque el conciliador tiene que ser una persona altamente instruida para tal fin, y reunir las condiciones necesarias u óptimas para realizar su función.

d. Horizontal:

Es dirigida por un conciliador, quien la ejerce promoviendo un vínculo pacífico y horizontal entre los actores.

e. Satisfacción de las partes:

En esta característica la persona que concilia ha de lograr que los acuerdos beneficien a ambas partes, siendo proactivo a través de una técnica conciliatoria.

f. Privada:

Esta característica se refiere a que solo se realiza entre las partes que únicamente participan en ella. Es decir, debe haber discreción y confidencialidad por parte del conciliador y de las partes intervinientes.

g. Solemne:

Porque luego de la realización del acto es necesario la redacción del Acta respectiva debidamente firmada por las partes intervinientes.

h. Bilateral:

La conciliación impone deberes y derechos a cada una de las partes, que integran el conflicto.

i. Onerosa:

La conciliación implica una conmutación de acuerdos recíprocos.

j. Conmutativa:

Se rige en el principio de la igualdad promoviendo que las obligaciones o derechos que se crean sean concisas y perspicaces.

k. Es de libre discusión: Tiene que haber debate y convenio para llegar a las alternativas de solución más prometedoras.

1.2.3. Principios de la Conciliación en el Perú

La conciliación se rige por ciertos parámetros que nos ayudan a agilizar el proceso:

- a. **Principio de Equidad.** - Requiere que el acuerdo conciliatorio, sea admitido por las dos partes a fin de lograr que ambas estén satisfechas, por lo que no es necesario que la persona que concilia beneficie a una de las partes. *“En los procedimientos conciliatorio se garantiza la preservación del sentido de justicia que se aplica a los casos individuales que son materia de conciliación. Los árbitros tienen el deber de crear condiciones de igualdad de condiciones para que puedan llegar a acuerdos mutuamente beneficiosos.”* (Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso “a”)
- b. **Principio de Neutralidad.** - Es una garantía de seguridad y justicia, dirigido únicamente a la persona que concilia. Según el Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso “f”, lo define de la siguiente manera: *“Principio de Neutralidad. – La veracidad se trata de averiguar lo que las partes realmente quieren. Se prohíbe a los conciliadores cambiar el sentido de los hechos, cuestiones, intereses o acuerdos alcanzados por las partes conciliantes en la conciliación. El operador del sistema de conciliación debe proporcionar información veraz y creíble a la DCMA dentro de los plazos especificados en esta regla y cuando la DCMA lo solicite dentro de su jurisdicción”.*
- c. **Principio de Economía.** – Hace referencia al ahorro de tiempo, desgaste, esfuerzo físico y decadencia emocional a las partes intervinientes. El Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso i, establece que: *“principios económicos. - El propósito de la mediación es ahorrar tiempo y dinero a las partes y evitar los costos asociados con el litigio o el arbitraje.”*
- d. **Principio de Veracidad.** – Según el Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, en su art. 2°, inciso b, define a este principio de la siguiente manera: *“La veracidad trata de averiguar lo que las partes realmente quieren. Los árbitros tienen prohibido cambiar el sentido o sentido de los hechos, cuestiones, intereses o acuerdos*

alcanzados por las partes arbitantes en el arbitraje. El operador del sistema de arbitraje debe proporcionar información veraz y confiable a la DCMA según lo requiera la DCMA para fines jurisdiccionales dentro de los plazos especificados en esta regla. Si en la información y/o documentos enviados se encuentra alguna información falsa o inexacta, el operador asume la responsabilidad derivada de las disposiciones legales pertinentes”.

- e. Principio de Celeridad.** – Según el Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, en su art. 2°, inciso h, define a este principio de la siguiente manera: *“Las funciones de arbitraje deben ejercerse para permitir que las partes resuelvan las disputas de manera oportuna y expedita”.*
- f. Principio de Legalidad.** - *“Las actividades de mediación se regulan en el marco de lo dispuesto en las leyes y reglamentos de conformidad con los principios y valores del ordenamiento jurídico y la constitución aplicables.”* (Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso g).
- g. Principio de Imparcialidad.** - *“Los árbitros no deben equiparar las posiciones de las partes. El deber del árbitro es ayudar a las partes del arbitraje a anteponer los intereses comunes a sus propias posiciones, facilitar el diálogo y la comunicación entre las partes, y generar confianza entre ellas sin imponer soluciones propuestas. La conciliación se practica sin hacer distinción de las personas y sin realizar discriminación”.* (Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso e).

1.2.4. Clasificación de la Conciliación

En Perú, se tiene las siguientes clases de Conciliaciones:

- a. Conciliación Extrajudicial.** – Se define como *“La libre determinación de las partes para lograr un efecto práctico legalmente protegido en la resolución de la controversia a través de las expresiones acordadas de la voluntad de las partes, los actos jurídicos que ponen fin a la controversia y el sistema jurídico”* (Ledesma, 2000). Esta clase de Conciliación se subclasifica en:
 - 1. Conciliación Extrajudicial Administrativa.** - Tiene su base legal en la Constitución Política del Perú, Art. 28°, inciso 2°: *“El Estado fomenta la*

negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos” y el Decreto Legislativo N° 910 y el D.S. N° 020-2001-TR. Que definen a la Conciliación Administrativa como “Mecanismos alternativos de resolución de conflictos se implementan a nivel nacional a través de las Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. A través de esto, los funcionarios administrativos conocidos como mediadores facilitan la comunicación entre los empleadores. Asistir a los empleados en la resolución de disputas que puedan surgir en una relación laboral y llegar a una solución justa y mutuamente beneficiosa.”.

2. **Conciliación Extrajudicial Privada o Voluntaria.** - Este tipo de conciliación lo dirigen los conciliadores privados en los Centros que tienen la facultad de llevar este proceso y que son autorizados por el MINJUS. Tiene su base legal en la Ley de la Conciliación N° 26782.

b. **Conciliación Judicial.** - Cuando lo dirige una persona con cargo jurisdiccional, en este caso los magistrados.

Este tipo de proceso conciliatorio es realizado dentro el proceso judicial y es establecida a grandes rasgos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en las normas y leyes que regulan los procesos civiles, de familia, de violencia familiar y laboral. Suelen dirigirlos los jueces de las distintas materias, según corresponda el caso.

c. **Conciliación Post Judicial.** - Lo que se debate es si existe per se, ya que la disputa ya fue resuelta, y lo que falta es el mismo efecto que el acto jurídico, que el Código de Procedimiento Civil llama simplemente acto jurídico, es la aplicación de lo que resolvió la disputa después del juicio.

1.2.5. La Conciliación Judicial Laboral en el Perú

Se sustenta en los siguientes normativos legales:

Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 185 inciso 1).

Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, artículos 45, 66, 67, 75 al 78. y Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final.

Código Procesal Civil, artículos 325 al 329, excepto último párrafo del artículo 326.

Estas leyes refieren que se fomenta el arbitraje laboral en todas las etapas del proceso, después de la aclaración y antes del juicio.

El arbitraje laboral se llevará a cabo en audiencia reglamentaria o cuando sea convocado de oficio o a petición de parte. Un juez puede suspender una audiencia y reanudarla hasta por 10 días si lo considera apropiado. El propósito asociado con este término es garantizar que el proceso no se demore demasiado, pero en la práctica la carga procesal impide que se complete de inmediato.

El juez invita a las partes a un acuerdo, que se hace constar en el protocolo, y si no están de acuerdo, previa consulta a las partes interesadas, propone una fórmula de acuerdo. Encontramos que el artículo 66 de la Ley 26636 es una mejora con respecto al Código de Procedimiento Civil porque las partes pueden llegar a un acuerdo si son llamadas a mediación si el juez lo aprueba, como una especie de homologación.

Si no se ponen de acuerdo, el juez sólo hace su propuesta, cuando se llega a un acuerdo, se formaliza mediante acta que se asienta en el expediente y en el libro de conciliaciones judiciales. Por lo tanto, el acuerdo de mediación se vuelve legalmente vinculante.

El acuerdo puede ser parcial o total. Si no se llega a un acuerdo, se registra la moción y quienes no están de acuerdo con la fórmula propuesta por el juez continúan enumerando los asuntos en disputa.

A diferencia de la conciliación extrajudicial, existen ciertas controversias en la conciliación judicial, por ejemplo, el conocimiento que adquiere el juez de la controversia cuando el conflicto está un gran desarrollo, lo cual hace más dificultoso el hecho conciliable.

Por otro lado, se dice que la conciliación extrajudicial es más breve en el plazo y más flexible en su desarrollo, pero quien controla la ejecución del mismo acuerdo o lo garantiza.

En este sentido, señalamos que, en la conciliación laboral, los jueces están bien ubicados para abordar las verdaderas causas de los conflictos con base en las pruebas presentadas y para ayudar a las personas a conciliar y proponer acuerdos de solución es una buena cosa.

De acuerdo con la jurisprudencia, existe desacuerdo sobre el momento del arbitraje: antes o después de la presentación de la prueba. El primer punto tiene la ventaja de que la disputa no se ha desarrollado más, pero el enfoque de la

disputa es menos ideal. Por otro lado, si se hace después de que se hayan tomado las pruebas, la aprobación constituye una decisión judicial o administrativa que da efecto legal al arbitraje y hace que el contrato sea legalmente vinculante.

La ley peruana, en cambio, contradice que exista una etapa de mediación obligatoria y que no sea un requisito que el juez sea un mediador extrajudicial certificado por el Ministerio de Justicia, o al menos tenga formación como mediador. Como resultado, los jueces están menos dispuestos a llegar a un acuerdo y algunos abogados bloquean deliberadamente el acuerdo.

Siendo así el caso es necesario mejorar la base legal de la conciliación judicial tanto en materia laboral como en la civil, tomando algunos aspectos de la Ley N° 26872 y su reglamento.

1.2.6. La conciliación en Materia Laboral

Manuel Alonso García, refiere que *“La conciliación es una forma de resolución de disputas en la que las partes se presentan ante un tercero que no ofrece ni decide, e intentan llegar a un acuerdo, para enfrentar sus respectivos reclamos y eliminar posibles litigios.”*

El referido autor difiere de que, en lo laboral, la conciliación El arbitraje tiene características únicas que son conceptualmente diferentes de los asuntos de derecho consuetudinario. Esto se debe a que el área de trabajo permite la conciliación de conflictos tanto individuales como colectivos a través de mecanismos creados por las propias partes.

En este caso, la conciliación requiere el apoyo de un tercero neutral. Los terceros dan a las partes cierto control sobre los procedimientos, pero no les asignan la solución, de ahí que el papel del conciliador es dirigir a las partes para que propongan sus propias soluciones y guiarlas en la aclaración y delimitación de sus problemas.

En ese sentido nos referimos a la conciliación como un mecanismo de prevención y resolución de disputas que consiste en una serie de acciones tomadas por las partes y el conciliador, que no tiene poder de decisión y ante el cual recurren los primeros en busca de un acuerdo, y si es necesario, propone una fórmula de mediación que las partes pueden rechazar o aceptar.

El autor Antonio Isaac Gómez Alcántara señala, que *“la conciliación es un término del derecho laboral. Sin embargo, es el primero bajo el derecho internacional, ya que requiere la resolución de disputas derivadas de las relaciones comerciales internacionales. También países y disputas posteriores en las relaciones laborales como un método simple y rápido de resolución de disputas”*.

En este caso, la conciliación en materia laboral tiene como fin de tutela o justificación, la solución de conflictos con la intervención de terceros, que con sus capacidades actitudinales y aptitudinales logren una buena comunicación entre las partes, logrando de la mejor manera llegar a un acuerdo pronto que consecuentemente puede traer mayores complicaciones. Siendo así la conciliación, la solución de conflictos de manera pacífica y consensuada, en este caso los conflictos en materia laboral.

Los doctrinarios mexicanos expertos en Derecho del Trabajo; José de Jesús Castorena, Rodolfo Zepeda Villareal, Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina, clasifican los conflictos laborales como: *“...Conflictos, desacuerdos, controversias, pleitos, riñas, malentendidos entre trabajadores y patronos, malentendidos entre ellos, pero siempre derivados de los códigos del trabajo.”*

En México, la conciliación obliga a las autoridades competentes a actuar como paso primario y necesario en todos los procedimientos establecidos por la ley para la solución de todos los conflictos laborales, ya sean de orden jurídico, económico, individual o colectivo impuestos por la ley. Por tanto, viene a ser tan antigua como el derecho del trabajo, siendo que en el siglo pasado en la ciudad de Europa, el jurista Piero Calamandrei la definió como, *“ Actividades específicas o gubernamentales diseñadas para ayudar a los participantes a encontrar las leyes que rigen o deberían regir sus relaciones jurídicas”* a esto se refiere que la postura de la opinión de los conciliadores no es una impuesta obligatoria, sino que debe ser una sugerencia para que las partes la escuchen, teniendo en cuenta en su pacto de solución la equidad y la conciencia.

La conciliación en derecho laboral, como elemento principal en la resolución de conflictos laborales, es un acuerdo alcanzado por las partes en conflicto por

sugerencia de las autoridades o por sus propias convicciones, creando así un engorro general para ambos candidatos. evitando el proceso. Toda esta teoría es consistente con nuestros requisitos legales.

En 1877 se creó en Francia un consejo de conciliación, integrado por representantes de los trabajadores y de los patrones del gobernador del lugar, obligados a conocer los asuntos laborales que debían desenvolverse de la mejor manera posible.

Trueba Urbina y De La Cueva, conceptualiza a la conciliación de la siguiente manera: *“Un proceso de auto acuerdo, significa que las partes discuten sus derechos en un caso particular sin juicio, uno trata de establecer un pleito contra la otra en un intento de llegar a un acuerdo amistoso.”* Siendo la conciliación laboral un deber del Estado, es decir, promocionar a las partes a conciliar en un conflicto laboral, que ya es motivo de la actividad jurisdiccional, que, con la intervención del propio juez, las partes trate de solucionar sus conflictos o desacuerdos laborales de una manera amigable que no lesione los derechos y beneficios sociales de los trabajadores.

En temas laborales, el profesor Néstor de Buen definió que *“la conciliación es un procedimiento que tiene por objeto poner fin a los conflictos individuales y colectivos de trabajo, derecho e interés mediante la intervención de un tercero que ni propone ni decide, y lleva a las partes a un acuerdo previo a la solución judicial.”*

Tanto los establecimientos de conciliación y arbitraje como otras autoridades laborales, como el Ministerio de Trabajo, tienen la obligación de practicar funciones conciliatorias, sin que hasta el momento dicha actividad haya resultado beneficioso para la impartición de justicia en materia laboral. En ese sentido muchos autores discrepan y dicen que la conciliación ha sido ineficaz para cumplir con el objetivo de solucionar conflictos laborales.

1.2.7. Ventajas de la Conciliación

1. Satisfacción:

Gran porcentaje de las personas que acuden a un proceso conciliatorio quedan satisfechas ambas partes con los acuerdos y soluciones acordadas.

2. Eficacia:

Un acta de Acuerdo conciliatorio debidamente realizado tiene el mismo alcance y valor que una sentencia emitida por un Juez.

3. Rapidez:

La duración del proceso conciliatorio resulta ser más corto que un proceso judicial, y generalmente se logra llegar a un Acuerdo Conciliatorio en una sola audiencia, contrario a un proceso judicial el cual demora años en resolverse.

4. Economía:

Un proceso de conciliación requiere de menores costos que un proceso judicial y la rapidez con que se logra solucionar la controversia, genera ventajas patrimoniales adicionales para las partes intervinientes.

5. Se evita la demora del proceso judicial:

Al ser eficaces los acuerdos conciliatorios, llegan a ejecutarse inmediatamente sin necesidad de dilatar más el proceso judicial.

6. Privacidad:

Todo el proceso se desenvuelve dentro de la más absoluta confidencialidad y lo que en él se manifieste no será conocimiento de ningún tercero.

7. Acta con el Acuerdo Conciliatorio:

Ello quiere decir que cualquier acuerdo conciliatorio, sea este total o parcial, tiene la misma validez y efecto que una sentencia judicial firme, significando que, si este acuerdo no se cumple, la parte afecta puede acudir al órgano jurisdiccional para su ejecución.

8. Fortalecimiento de la relación interpersonal:

La conciliación permite de que exista una comunicación asertiva entre las partes involucradas en el conflicto, logrando una mejor comunicación y relación entre ellas.

1.2.8. La Conciliación en el Derecho Comparado

Según el doctrinario Gago Garay, dice hay dos países en que tuvo más importancia:

Estados Unidos:

La conciliación se incorporó con la Ley Erdman de 1948, y llegó a mejorarse con la Ley de Trabajo de Newlands del año 1913 llegándose a crear una junta de Mediación y Conciliación. Fue en el año 1935 que se creó la Ley Nacional de Relaciones Laborales o Ley de Wagner, que amplía y garantiza los derechos de aquellos que trabajaban para el sector privado, también les faculta a formarse en sindicatos y participar en las negociaciones colectivas para lograr mejores términos y condiciones en el trabajo. Fue hasta 1947 que se creó el primer servicio federal de mediación y conciliación; que era una agencia dependiente del gobierno, que se encargaba de mediar disputas laborales en todo el país y para finalizar en 1979 se constituyó el Center for Public Resources (desde 1994 se denomina Institute for Dispute Resolutions) que en la actualidad es una corporación educativa sin fines de lucro regida por las leyes estatales de Nueva York.

Brasil:

(Zavaleta, 2000) hace referencia que *“En Brasil, la mediación judicial tiene lugar después de la audiencia de prueba, para que el juez tenga más posibilidades de proponer su fórmula de mediación.”*, y de ello el autor Gago Garay concluye que *“según la opinión de muchos autores, esto perjudica la economía procesal y aumenta el conflicto entre las partes, lo cual es parcialmente cierto.”*

Comenzamos definiendo el concepto de no intervención en el enfoque jurídico; también se define como abstenerse de hacer algo, ya sea de forma voluntaria o involuntaria.

1.2.9. Técnicas comunicativas aplicadas a la habilidad de manejo de la audiencia de conciliación:

De acuerdo a Peña (2011), hay cinco técnicas comunicacionales y son las siguientes:

1. Escucha activa

“En esta técnica se debe escuchar los puntos de vista de ambas partes de manera interesada, buscando evitar las distracciones de cualquier naturaleza logrando así la atención afectiva. Para alcanzar la escucha activa se debe mostrar a las partes que uno le está prestando atención”.

2. Preguntas.

“Otra técnica o herramienta utilizada por los árbitros son las preguntas. El árbitro formulará preguntas para garantizar que ambas partes obtengan la mayor cantidad de información relevante posible.” (Pérez & Varon, 1996).

3. Parafraseo

“Esta es una de las técnicas de arbitraje más clásicas validadas por árbitros, luego de la participación de ambas partes, hacer mención de todo lo dicho de manera sencilla, tratando de eliminar la carga negativa y la agresividad, todo ello con la finalidad de que se haga más fácil la comunicación”. (Caivano, Roque, Gobbi, & Padilla , 1997).

4. Replanteo

“Técnica que permite el cambio o la eliminación de frases negativas por otro concepto completo. Por ejemplo, si una parte llama estúpida a otra parte, el conciliador debe repetir inmediatamente lo que escuchó replanteando y decir lo que usted quiere decir es que no escuchó ni siguió las instrucciones”. Slaikou (1996).

5. Sesión Privada

Proviene de la palabra en latín caucus que en castellano significa” coloqui”, “reunión” o asamblea”. Es de utilidad para la persona que concilia porque sólo se reúne con una de las partes, sin que exista la necesidad que esté presente la otra.

1.2.10. La eficacia

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la define como *“La capacidad de lograr un efecto deseado o esperado. También define la palabra "efectivo" como algo que produce por sí mismo o un efecto esperado, o una declaración de que una persona competente logra ese objetivo”.*

Para Reinaldo Oliveira Da Silva es *“el poder de producir el resultado previsto o esperado.”*

El doctrinario Capella, indica que la *“eficacia se identifica con el logro de los propósitos perseguidos por el legislador.”* En ese sentido, la eficacia se define como la capacidad de lograr lo que el legislador desee con el normativo jurídico creado, es la aplicación de la norma desde el objeto para lo cual fue creado.

Para Kelsen (el carácter coercitivo de una ley es relevante cuando forma parte del contenido de un ordenamiento jurídico en el que se consideran tres criterios distintos: si es justo, válido y eficaz). (Rivas, 1999)

La conexión entre las reglas (normas jurídicas) y los ideales dominantes que motivan a una sociedad concreta es el estándar de justicia. Para quienes rechazan las normas absolutas, la cuestión de la justicia es plantear la relación entre las normas y los valores históricos que motivan a la sociedad. La cuestión deontológica del derecho consiste entonces en plantear la cuestión de la conexión real e ideal entre lo que debe ser el derecho.

Otro criterio relacionado con la verificación empíricamente racional de la presencia de normas es la validez. Esto implica demostrar si el Código ha sido derogado o no. Esta es la cuestión ontológica del Derecho. El tercer criterio es la eficacia, que se aborda en nuestro tema de estudio, la aplicación de las normas. Esta es la cuestión fenomenológica jurídica.

Estos tres criterios son independientes entre sí, porque una norma puede ser justa sin ser válida (como la libertad en una tiranía); válida sin ser justa (como la esclavitud en la antigua Grecia); válida sin ser eficaz (como la prohibición de la PBC); eficaz sin tener validez (como la costumbre no recogida legalmente); justa sin ser eficaz (como los 10 mandamientos); y eficaz sin ser justa (como el esclavismo en la antigua Grecia).

Según Bobbio (2000, p. 20), *“la eficacia consiste en valorar si las normas son cumplidas por los individuos a los que va dirigida o por los destinatarios de la norma jurídica”*. Según el autor, toda norma debe tener en cuenta los tres criterios

de valoración que contiene el ordenamiento jurídico: si es justa o injusta, si es válida o inválida y si es eficaz o ineficaz. Estos criterios son independientes entre sí, ya que no están obligados a existir. Según Bobbio, el criterio de justicia *"es el valor superior que regula el ordenamiento jurídico: una cuestión de cumplimiento o inexactitud de la norma, es decir, si la norma es adecuada o no en este caso."*

La idea de eficacia se fundamenta en el cumplimiento, según la filosofía jurídica. En consecuencia, se interpreta que el cumplimiento de las normas produce resultados que se consideran beneficiosos para la sociedad; o, en caso de incumplimiento, los jueces intentarán producir iguales resultados mediante la aplicación del Código. (...) Según la Corte Constitucional, *"la eficacia sociológica se refiere al hecho de que las normas logren sus fines y sean cumplidas y aplicadas con éxito o, por lo menos, que se inflijan castigos a los infractores"* (...). Sentencia C-443/97.

La eficacia social y jurídica de las normas

A la luz de lo anterior, puede afirmarse que la eficacia de las normas jurídicas se basa en el hecho de que debe existir una correlación entre lo que la ley prevé y lo que realmente ocurre. La causalidad establece este vínculo. Es fundamental examinar no sólo si se cumplen los objetivos de la norma, sino también si se cumplen las implicaciones jurídicas y sociales previstas.

Según Kelsen, una norma es normativamente eficaz cuando se sigue y se aplica la sanción. Por otra parte, sugiere que las normas son causalmente eficaces cuando los individuos siguen las reglas jurídicas por deseo de obtener beneficios o por miedo a las consecuencias, lo que demuestra la importancia de las normas jurídicas para afectar a la conducta individual.

Según Kelsen, la validez del reglamento se da en dos términos disyuntivos: El Reglamento sólo surtirá efectos si el sujeto o persona jurídica sometida al régimen jurídico cumple los requisitos de su aplicación relativos a la aplicación de las sanciones incluidas en este Reglamento.

Uno de los criterios más importantes para diferenciar entre sistemas jurídicos "existentes" (actuales) y sistemas jurídicos "inexistentes" es la eficacia de las normas. Por ejemplo, un sistema jurídico vigente en el pasado o un sistema jurídico "ideal" que se adhiere a determinados principios morales. Independientemente de las numerosas formulaciones de las relaciones entre existencia y eficacia (Raz, 1980; Ingram, 1983; Kliemt, 1986).

(Raz, 1980) se puede dar el siguiente enunciado: *“la eficacia de las normas de un sistema es en realidad una condición esencial de la existencia de dicho sistema”*. A este respecto, la eficacia normativa puede considerarse tanto jurídica como sociológicamente; la primera es significativa a efectos de la situación que nos ocupa. La definición jurídica de eficacia es el poder de incidir en el ordenamiento jurídico a través de la regulación; es decir, la capacidad de provocar consecuencias jurídicas en la medida en que este Código dirige, autoriza o prohíbe algo. La definición sociológica de "eficacia" se refiere al tipo y grado en que las normas se cumplen realmente como hechos socialmente observables; en este sentido, se dice que las normas son eficaces cuando son respetadas por quienes deben cumplirlas, es decir, cuando son respetadas por quienes deben seguirlas.

Eficacia de las normas en el espacio y en el tiempo

La "validez" de una norma se refiere a su concordancia, tanto formal como material, con las normas de rango superior que imperen en el ordenamiento jurídico, ya sean precedentes o posteriores a la norma en causa. Esta legitimidad, sin embargo, no debe confundirse con su eficacia. La validez de la norma implica que la ley debe ser obedecida y puesta en práctica; la eficacia de la norma implica que la ley es realmente obedecida y aplicada.

El impacto sancionador de las normas está relacionado con el espectro de acciones represoras previstas por el Reglamento en caso de infracción. Cuando se producen infracciones, se aplican sanciones. El ordenamiento jurídico prevé sanciones que pueden ser de carácter penal, administrativo o civil.

Todas las normas jurídicas tienen una restricción temporal y espacial de su utilidad. Se refiere al tiempo de legalidad de la legislación para la prescripción, y se refiere a la extensión geográfica en la que la ley está en vigor en el espacio. Las normas jurídicas se diferencian de otras normas de comportamiento en que su carácter vinculante y coercitivo se deriva del cumplimiento de tres efectos clave: 1) Eficacia Ordenadora, que se centra en su capacidad para regular la realidad de la sociedad. 2) Eficacia Obligatoria. Las normas son imperativas cuando contienen obligaciones jurídicas que deben ser cumplidas por sus destinatarios. 3) Eficacia Sancionadora u Obligatoria, en la que la norma debe ser aplicada coactivamente, y su cumplimiento está sujeto a mandatos legales que exigen su acatamiento por todos los individuos sujetos a su cumplimiento.

1.3. Definición de términos básicos

Conciliación. - El término conciliación procede del latín “Conciliatio Onis”. Este término hace referencia a concertar situaciones en las que dos partes se encuentran en conflicto (Real Academia Española, 1970).

Conciliación extrajudicial. - Es una clase de conciliación que *“es una herramienta que ofrece el ordenamiento jurídico para la autodeterminación de las partes con el fin de lograr un impacto práctico garantizado por la ley en la resolución del conflicto.”* (Ledesma, 2000)

Conciliación Judicial. - La Conciliación Judicial es aquella que se produce dentro de un proceso judicial y se rige por la Ley Orgánica del Poder Judicial y la legislación peruana, está a cargo de los magistrados y los Jueces Mixtos y de Paz Letrados.

Derecho Laboral. - Conocido también como Derecho del Trabajo “El derecho del trabajo es la norma que se propone de realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital” (De la Cueva, 2002)

Principio de Equidad. - Requiere que el conciliador establezca circunstancias iguales para las partes intervinientes a fin de producir acuerdos equitativos y mutuamente beneficiosos.

Principio de Neutralidad. - Este principio hace referencia a que el conciliador debe abstenerse a resolver casos o participar en ellos, cuando las partes tengan un vínculo laboral, social o familiar con él.

Principio de Economía. - Este principio concierne el ahorro de gastos y tiempo que se da en un proceso conciliatorio, lo que demandaría un proceso judicial que dura años y más costo.

Principio de Veracidad. - Los conciliadores y las partes deben compartir información verídica cuando ésta sea requerida por cualquier entidad, ello quiere decir que no habrá adulteración en los temas, intereses o acuerdos que formen parte del proceso conciliatorio.

Principio de Celeridad. - Con este principio se busca evitar obstaculizaciones en el proceso de solución al conflicto, de tal manera que los intereses contrapuestos se resuelvan de un modo eficaz y oportuno.

Principio de legalidad. - La conciliación se encuentra debidamente regulado en la Ley N° 26872 y su reglamento, así como sus alcances y condiciones, y establecido en la en artículo 66° y 102° de la Ley N° 26636.

Principio de Imparcialidad. - Se busca que el conciliador evite parcializarse con alguna de las partes mediante actitudes o aptitudes, sino que se encuentre comprometido con apoyar a ambas partes en conflicto.

CAPITULO II

MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Hipótesis

2.1.1. Hipótesis general.

Hi: La conciliación laboral en los juzgados Civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021 es ineficaz.

2.1.2. Hipótesis Nula:

Hº: La conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021 es eficaz.

2.2. Sistema de variables

2.2.1. Variable: La Conciliación laboral:

Definición conceptual:

Ledesma (2000), refiere que *“Es una expresión consensuada de la voluntad de las partes, constituye un acto jurídico para poner fin a la controversia y es un orden jurídico para que las partes se autodeterminan a fin de lograr un efecto práctico protegido por la ley en la resolución de la controversia”*. En este sentido se pone fin al conflicto laboral entre las partes intervinientes, no haciendo que se realicen más actos procesales durante el proceso judicial, sino que se pone fin al proceso.

Según el Tribunal Constitucional define a la conciliación en materia laboral como "una forma de intervención en la solución pacífica de los conflictos laborales (...), que se realiza por un tercero neutral (...) utilizando conocimientos técnicos". "que hacer". Ambas partes deben poner fin a sus desacuerdos y encontrar una solución satisfactoria (...) *Los árbitros proponen resoluciones que las partes contrarias pueden considerar y llegar a un acuerdo por iniciativa propia.* (Vinatea y Toyama, 2010, p.157)

Definición operacional:

Es un proceso que tiene por finalidad solucionar el conflicto laboral sin tener que dilatar el proceso judicial, facilitando los medios para llegar al mejor acuerdo que beneficie a ambas partes, específicamente en los derechos del trabajador.

También se considera un tipo de conclusión del proceso en el que las partes alcanzan un acuerdo conciliatorio que aborda el choque de intereses generado. Suele ser un paso del procedimiento laboral convencional en el que el juez pide a las partes que lleguen a un acuerdo sobre las pretensiones presentadas para resolver sus desacuerdos.

En ese sentido es necesario estudiar si esta conciliación dada en el proceso judicial, es eficaz o no, en el cumplimiento de los acuerdos dados en la conciliación, si cumple con los principios, características y ventajas que toda conciliación requiere.

En ese sentido se trata de investigar la eficacia de la conciliación laboral referente al cumplimiento del acuerdo conciliatorio, aprobado por el juez en el proceso.

Operacionalización de Variables

Tabla1

Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Conciliación laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Principios 	<ul style="list-style-type: none"> • Celeridad • Economía • Equidad 	Ordinal 1.- SI 2.- NO
	<ul style="list-style-type: none"> • Características 	<ul style="list-style-type: none"> • Consensual • Satisfacción de las Partes • Solemne 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Ventajas 	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Se evita la demora del proceso judicial. • Rapidez. 	

2.3. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación.

Según su finalidad:

Investigación Aplicada. – *“Es una forma de conocer las realidades con una prueba científica”*. (Vargas, 2009).

Esta investigación también se denomina "investigación práctica o empírica". Este busca la aplicación o aprovechamiento de los conocimientos adquiridos, mientras que otros se adquieren después de haber sido practicados y codificados en base a la investigación. *El uso del conocimiento y los resultados de investigación que da como resultado una forma rigurosa, organizada y sistemática de conocer la realidad”*. (Murillo, 2008),

Según su naturaleza:

Investigación Cuantitativa. - Utilice la recopilación de datos para probar hipótesis y reconstruir patrones de comportamiento para probar teorías basadas en mediciones numéricas y análisis estadístico. Hernández, Fernández & Baptista (2006).

En este estudio se toman como base los conocimientos, doctrinas y teorías de la aplicación del arbitraje en el proceso de trabajo.

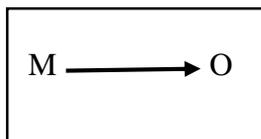
Nivel de investigación

La investigación que a continuación se presenta pertenece al nivel descriptivo puesto que “en estos estudios el interés está enfocado en las propiedades del objeto o de la situación ambos provenientes de la realidad. Estos objetos o situaciones se describen mediante el estudio en una situación tempero espacial determinada” (Caballero , 2014).

Diseño de investigación

La presente investigación pertenece al diseño descriptivo simple, “porque el investigador busca y recopila información contemporánea sobre condiciones previamente identificadas (sujetos de investigación) sin proponer el manejo o control del tratamiento” (Caballero , 2014).

Asimismo, se presenta el siguiente esquema:



Donde:

M= Muestra conformada por 10 expedientes en materia laboral concluidos en los que hubo conciliación, 2 jueces y 2 abogados expertos en materia laboral en el Distrito de Tarapoto.

O1= Conciliación laboral

2.4.Población y muestra

Población

Estuvo constituida por 10 expedientes en materia laboral concluidos en los que hubo conciliación, tramitados ante los Juzgados Civiles y de Paz Letrado de Tarapoto, que traten procesos laborales, durante el periodo del año 2021. Según la base referida de los referidos juzgados.

Así también por 2 jueces y 2 abogados expertos en materia laboral en el Distrito de Tarapoto.

Muestra

Muestra por conveniencia no probabilística

Consisten en el hecho de seleccionar sujetos que están accesible o disponibles (James H. McMillan y Sally Schumacher,2005).

Es por ello que optamos por constituir nuestra muestra conformada por:

- 10 expedientes en materia laboral concluidos en los que hubo conciliación, tramitados ante los Juzgados Civiles y de Paz Letrado de Tarapoto, que traten procesos laborales, durante el periodo del año 2021. Según la base referida de los referidos juzgados.
- 2 jueces y 2 abogados expertos en materia laboral en el Distrito de Tarapoto.

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Behar (2008) Señala que; *“Las técnicas de investigación incluyen el seguimiento de los problemas propuestos como medio para recopilar datos sobre las condiciones existentes. Por lo tanto, cada modelo de investigación determina las técnicas que se deben utilizar y las herramientas que se pueden aplicar para la recolección de datos.”* p.55

Para el presente estudio se utilizó las siguientes técnicas:

Encuesta. Esta técnica de acuerdo a lo mencionado por García (1993) *“Esta es una técnica de investigación realizada sobre una muestra que es representativa de un gran número de personas. Tiene lugar en la vida cotidiana y utiliza métodos de interrogación que arrojan resultados cuantitativos.”* pp. (123-152).

La Observación. - Es un registro sistemático, válido y confiable de la conducta o comportamiento manifiesto. Se puede utilizar como herramienta de medición en muchas ocasiones. *Es el más utilizado por los que están orientados conductualmente.* Wolf (1994)

Análisis documental. – *“Esta técnica debe ser aplicada en base a la información existente, como expedientes, expedientes, bases de datos, y contrastando ocurrencias de ciertos indicadores.”* García (1993). En el presente estudio corresponde a los expedientes concluidos en materia laboral, donde se haya dado la conciliación.

Instrumentos

Cuestionario:

Este instrumento estará conformado por una serie interrogantes, que las personas que tengan la oportunidad de ser encuestadas puedan seleccionar la alternativa que crean conveniente.

Lista de Cotejo:

Para dar una estadística de la eficacia de la conciliación a través de los expedientes en materia laboral, donde se haya dado la conciliación. Esta lista de verificación se desarrolló en base a métricas detalladas sobre variables operativas. Se propuso

identificar la presencia o ausencia de variables en cada archivo de trabajo donde se evidenció que hubo conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrado de Tarapoto, 2021.

2.6. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

Este proceso se llevó de la siguiente manera y comprendió lo siguiente:

Forma de procesamiento de los datos. - Los datos adquiridos son procesados en tablas de frecuencia y cuadros estadísticos ya que ameritan un procesamiento cuantitativo que refleje el comportamiento de las variables.

Procesador de textos y de datos Excel. - Este instrumento lo utilizamos para analizar y categorizar los cuadros estadísticos proporcionados en los expedientes concluidos en materia laboral, donde hubo conciliación.

Presentación de Datos. - Los datos y resultados obtenidos serán presentados en cuadros comparativos, gráficos, tablas, etc, con ayuda del programa de Microsoft Excel versión office 2019.

Análisis e Interpretación de Datos y Resultados. - Los datos obtenidos servirán para hacer las interpretaciones y discusiones respectivas en el presente estudio para luego analizar estadísticamente de manera que nos permita contrastar la hipótesis y elaborar las conclusiones y recomendaciones del proyecto de investigación. Del mismo modo, los hallazgos recogidos se procesarán para abordar el problema y los objetivos del estudio.

- Verificación de la eficacia de cada indicador a partir de la encuesta, indicando la justificación de cada elemento detectado para cada indicador establecido en la operacionalización de la variable.
- Sistematización de la información y elaboración del informe final.

2.7. Materiales y métodos

Los métodos a ser utilizados serán los siguientes:

Se emplearán el método sistemático, ya que la recolección de datos permitirá analizar detalladamente los resultados obtenidos durante un periodo de tiempo determinado. En el presente estudio se considerará a los programas del Microsoft Word versión office 2016. De la misma manera, los datos obtenidos serán tabulados en una base de datos utilizando el programa Excel, posteriormente los datos se vaciarán en el programa SPSS para la estadística de la investigación, este último proporcionará los resultados, y luego se realizará el análisis e interpretación de los mismos.

Los materiales usados para el procesamiento de los documentos son libros, revistas, artículos, expedientes judiciales, resoluciones de procesos laborales concluidos con conciliación, aplicando en ellos el método hermenéutico – interpretativo.

2.7.1. Método Inductivo:

Asimismo, utilizamos el método inductivo, ya que el análisis de los componentes de las variables para confirmar las hipótesis tuvo como punto de partida un marco específico para el proceso de trabajo que terminó en la mediación, para lo cual comencé por generalizar la información de los elementos individualizados al número total de casos. Por lo tanto, ayuda a sacar conclusiones de lo específico a lo general y de lo personal a lo universal.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

3.1.1. Resultados de los Objetivos específicos

Objetivo Específico N°1: Determinar la eficacia de los principios de la conciliación laboral en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, 2021.

Dimensión/Indicador: Principio de Celeridad

Tabla 1

¿Considera que la conciliación laboral da una solución pronta al trabajador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	25,0	25,0	25,0
	SI	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

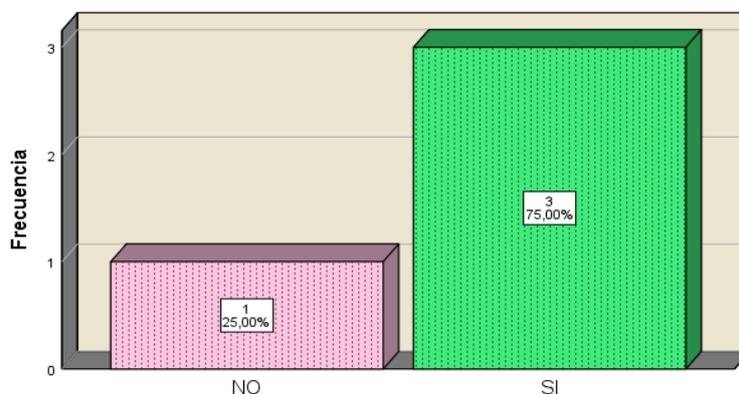


Figura 1. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°1

Interpretación: La Figura 1 muestra los resultados que se obtuvieron respecto al ítem N°1. Según la población, el 25% considera que la conciliación laboral no brinda una pronta solución al trabajador y el 75% considera que la conciliación laboral sí brinda una rápida salida al trabajador, lo que indica que el principio de celeridad es efectivo en los Juzgados Civiles y de Paz Letrado de Tarapoto.

Dimensión/ Indicador: Principio de Economía

Tabla 2

¿Se reducen costos materiales con la conciliación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	25,0	25,0	25,0
	SI	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

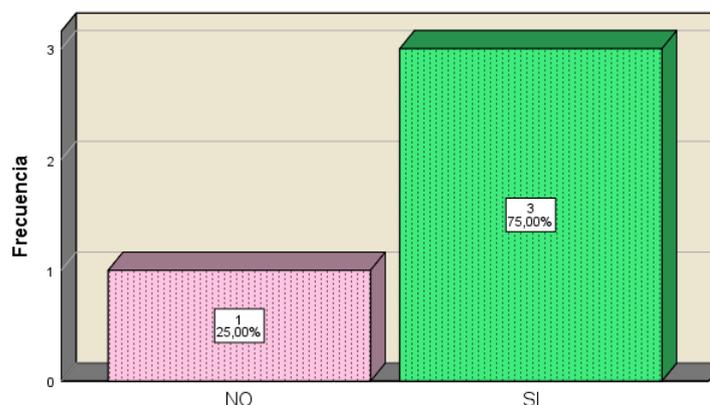


Figura 2. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°2

Interpretación: La figura 2, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°2, las respuestas que se obtuvieron de la población fue que el 25% no considera que se reducen costos materiales con la conciliación y el 75% considera que se reducen costos materiales con la conciliación, con respecto a lo costos materiales de la conciliación el principio de economía es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

Dimensión/Indicador: Principio de Equidad

Tabla 3

¿Los acuerdos conciliatorios fueron equitativos para el trabajador y el empleador?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	3	75,0	75,0	75,0
	SI	1	25,0	25,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

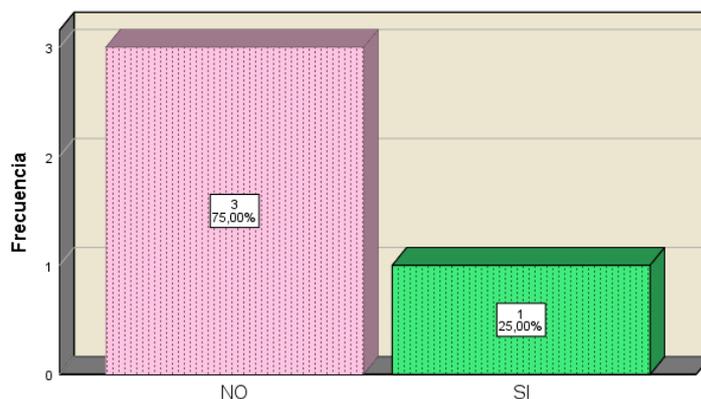


Figura 3. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°3

Interpretación: La figura 3, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°3, las respuestas que se obtuvieron de la población fue que el 75% no considera que los acuerdos conciliatorios fueron equitativos para el trabajador y el empleador y el 25% considera que los acuerdos conciliatorios fueron equitativos para el trabajador y el empleador, con respecto a los acuerdos conciliatorios el principio de equidad es ineficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

Objetivo Específico N°2: Determinar la adecuada aplicación de las características de la conciliación laboral en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, 2021.

Dimensión/Indicador: Característica Consensual

Tabla 4

¿El empleador cumplió con lo acordado fielmente y en la fecha indicada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	25,0	25,0	25,0
	SI	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

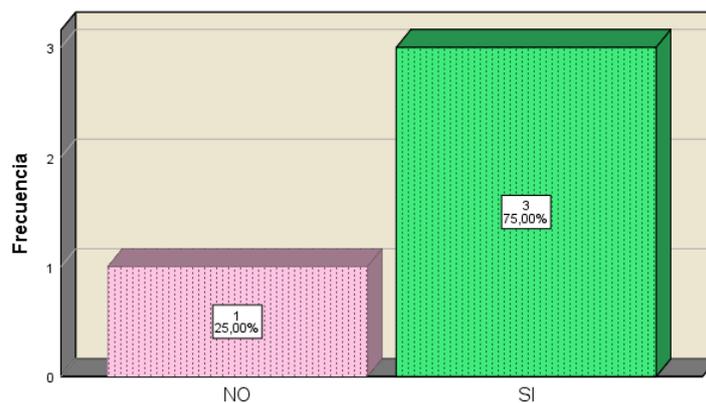


Figura 4. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°1

Interpretación: La figura 4, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°1, las respuestas que se obtuvieron de la población fue que el 25% no considera el empleador cumplió con lo acordado fielmente y en la fecha indicada y el 75% considera que el empleador cumplió con lo acordado fielmente y en la fecha indicada, con respecto a este resultado nos da a entender que el empleador ha cumplido con los acuerdos, por lo tanto, en este aspecto se puede decir que la característica consensual es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

Dimensión/Indicador: Característica Satisfacción de las partes.

Tabla 5

¿Se ha sentido satisfecho el trabajador con el acuerdo conciliatorio?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	25,0	25,0	25,0
	SI	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

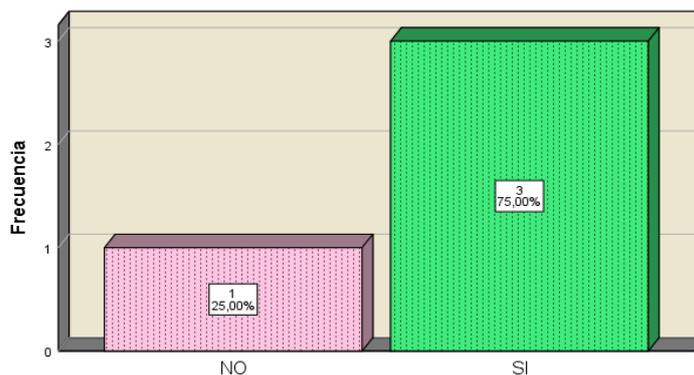


Figura 5. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°2

Interpretación: La figura 5, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°1, las respuestas que se obtuvieron de la población fue que el 25% de trabajadores no ha sentido satisfacción con el acuerdo conciliatorio, mientras que el 75% si se sintió satisfecho con el acuerdo producido, lo que significa que hay satisfacción entre las partes, de la misma manera, se puede decir que la satisfacción de las partes es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

Dimensión/Indicador: Característica Solemne

Tabla 6

¿El acuerdo de conciliación tiene que ser redactado mediante un acta o resolución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	25,0	25,0	25,0
	SI	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

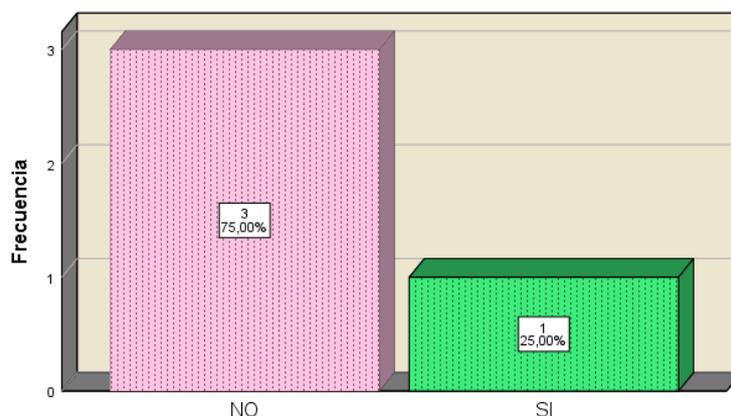


Figura 6. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°3

Interpretación: La figura 6, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°3, las respuestas que se obtuvieron de la población fue que el 25% no considera que el acuerdo de conciliación tiene que ser redactado mediante un acta o resolución y el 75% considera que el acuerdo de conciliación tiene que ser redactado mediante un acta o resolución, por lo tanto, en este aspecto se puede decir que la característica solemne es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

Objetivo Específico N°3: Establecer la adecuación de las ventajas de la conciliación laboral en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, 2021.

Dimensión / Indicador: Ventaja Eficacia

Tabla 7

¿Considera que la conciliación es eminentemente eficaz?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	25,0	25,0	25,0
	SI	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

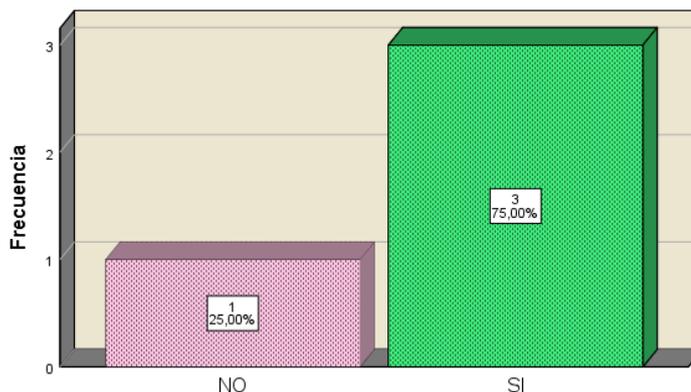


Figura 7. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°1

Interpretación: La figura 7, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°1, las respuestas que se obtuvieron de la población fue que el 25% no considera que la conciliación es eminentemente eficaz y en la fecha indicada y el 75% considera que la conciliación es eminentemente eficaz, con respecto a este resultado nos da a entender que esta ventaja es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

Dimensión/ Indicador: Ventaja Se evita la demora del proceso judicial

Tabla 8

¿Después de acordada la conciliación, el trabajador a interpuesto alguna medida cautelar u otro acto procesal, que impida concluir el proceso?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	3	75,0	75,0	75,0
	SI	1	25,0	25,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

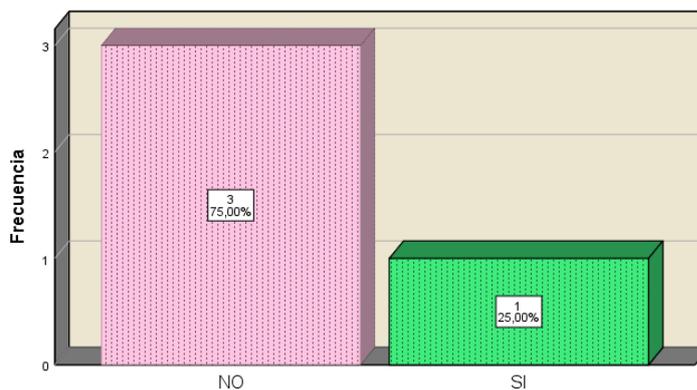


Figura 8. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°2

Interpretación: La figura 8, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°2, las respuestas que se obtuvieron de la población fue que el 75% manifiesta que después de acordada la conciliación, el trabajador a interpuesto alguna medida cautelar u otro acto procesal, que impida concluir el proceso y el 25% menciona que después de acordada la conciliación, el trabajador a interpuesto alguna medida cautelar u otro acto procesal, que impida concluir el proceso, por lo tanto, la ventaja de evitar proceso judiciales es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

Dimensión/ Indicador: Ventaja rapidez

Tabla 9

¿Con la conciliación se llega a una pronta solución al conflicto?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	1	25,0	25,0	25,0
	SI	3	75,0	75,0	100,0
	Total	4	100,0	100,0	

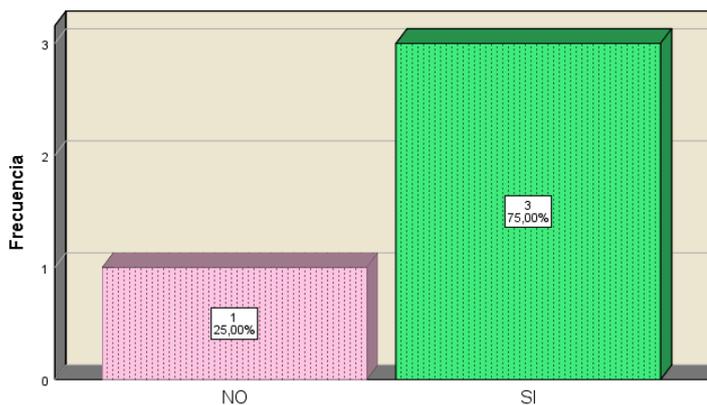


Figura 9. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto al ítem N°3

Interpretación: La figura 9, representa los resultados obtenidos con respecto al ítem N°3, las respuestas que se obtuvieron de la población fue que el 25% manifiesta que con la conciliación no se llega a una pronta solución al conflicto y el 75% menciona que con la conciliación si se llega a una pronta solución al conflicto, por lo que, la ventaja de rapidez es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

3.1.2. Resultados del Objetivo general

Objetivo General: Explicar si la conciliación laboral es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, 2021.

Tabla 10

La conciliación laboral es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, 2021.

	SI	NO
<i>¿Se cumplió rápidamente el acuerdo conciliatorio?</i>	8	2
<i>¿El acuerdo conciliatorio tiene carácter de sentencia con autoridad de cosa juzgada?</i>	10	0
<i>¿Hubo medida cautelar u otro acto procesal posterior?</i>	1	9
<i>¿El proceso fue concluido inmediatamente y archivado?</i>	8	2

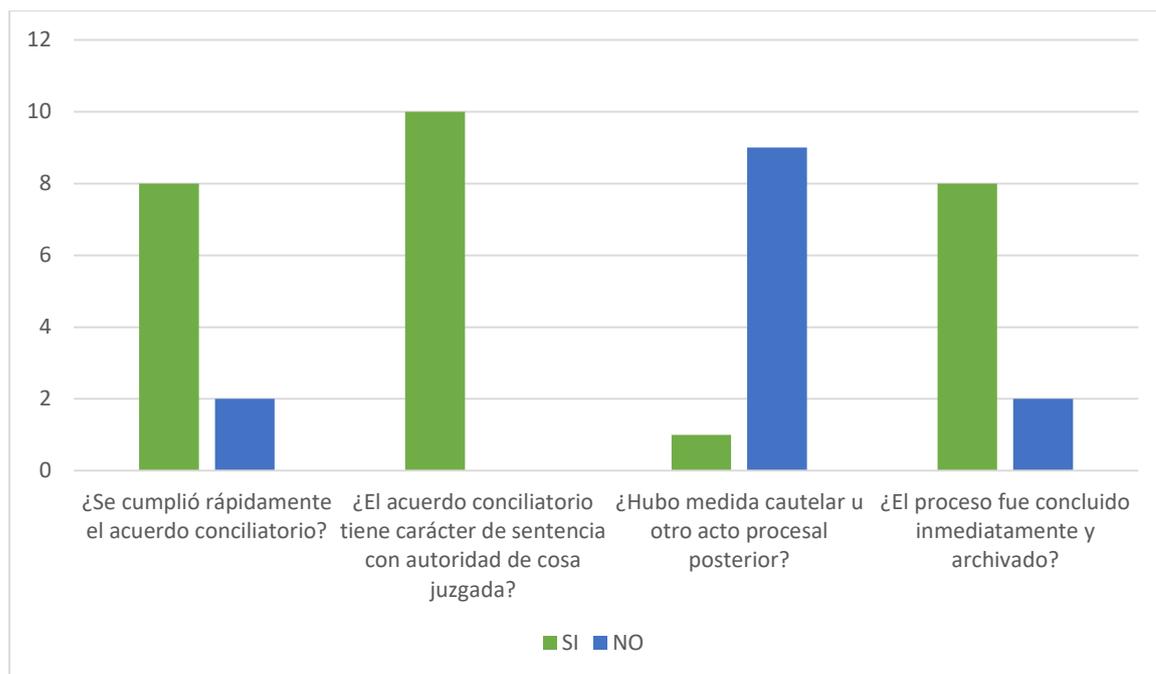


Figura 10. Porcentaje de los datos obtenidos con respecto a los ítems del instrumento 1

Interpretación: La figura 10, representa los resultados obtenidos con respecto a los ítems de la lista de cotejo sobre los expedientes, las respuestas que se obtuvieron de la muestra fue que el primer ítem el 20% se manifiesta que en el proceso de conciliación laboral no se cumple rápidamente el acuerdo conciliatorio y un 80% se comprueba que el proceso de conciliación laboral, en el segundo ítem el 20% se manifiesta que en el proceso de conciliación laboral no se cumple rápidamente el acuerdo conciliatorio y un 80% se comprueba que el proceso de conciliación laboral, el segundo ítem hay un 100%, que manifiesta que el acuerdo conciliatorio si tiene carácter de sentencia con autoridad de cosa juzgada, el tercer ítem el 10% manifiesta que hubo algún tipo de medida cautelar u actor procesal posterior a la celebración del acuerdo conciliatorio y un 80% que se manifiesta que no hubo algún tipo de medida cautelar u actor procesal posterior a la celebración del acuerdo conciliatorio, y finalmente el cuarto ítem un 80% se manifiesta que ha concluido el proceso judicial, siendo archivado rápidamente al haberse el ejecutado el acuerdo conciliatorio como mandato del juez y el 20% donde se descubre que después de celebrada la conciliación, ha habido procesos a posteriori, interpuesto por el trabajador tales como, medidas cautelares, pericias, actuación procesal a falta de no poder determinar el cumplimiento del acuerdo conciliatorio celebrado en audiencia, por lo que, analizando los gráficos, determinamos que la conciliación si es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

Tabla 11***Prueba para una muestra*****Valor de prueba = 17**

	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Inferior	Superior
Conciliación laboral	-1,140	3	0,337	-225,000	-85,315	40,315

95% de intervalo de confianza de la diferencia

Alfa 5%

Intervalo de 1.95

En una significancia bilateral; si el nivel de significancia es mayor que alfa (0.05) no se rechaza la hipótesis nula, y si es menor a (0.05) si se rechaza la hipótesis nula.

Interpretación: La tabla 11, nos muestra un nivel de significancia de (Sig. 0,337), es decir mayor a 0.05, con respecto a la variable conciliación laboral, por lo que se acepta la hipótesis nula, en cuanto que la conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021 es eficaz, y se rechaza la hipótesis general la conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021 es ineficaz, esto quiere decir, que la conciliación laboral es un proceso eficaz, porque permite que los trabajadores encuentren una pronta solución al problema laboral, se reduzcan los costos materiales, de la misma manera, el empleador cumpla con lo acordado en el proceso y en fechas indicadas, que tanto el trabajador como el empleador se sientan satisfechos con el acuerdo conciliatorio, a su vez, la conciliación se evita la demora del proceso judicial y finalmente, la conciliación permite la pronta solución a los conflictos, haciendo que el proceso se archive inmediatamente después de cumplido el pago oportuno de las pretensiones solicitadas por el trabajador.

3.2. Discusión

Los criterios de eficacia planteados como parte de este estudio se observaron en relación a sus principios fundamentales, características y beneficios de la conciliación, es decir, en todos los casos se menciona que se debe aplicar este instituto jurídico, lo cual se ajusta a su finalidad establecida en el marco normativo; en consecuencia, es cierto que la conciliación es efectiva si se cumple el acuerdo y el empresario sigue fielmente las disposiciones del acuerdo de conciliación (conciliación laboral).

Antes de realizar la discusión de los resultados, es necesario aclarar que el tema de mi título es la conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrado de Tarapoto, que versa específicamente sobre procesos laborales que hayan terminado con acuerdo conciliatorio, donde es el mismo juez que garantiza el cumplimiento de dicho acuerdo. Pero también sobre la conciliación laboral que se realiza en el Ministerio de Trabajo donde es el conciliador que garantiza el cumplimiento del acuerdo pactado entre ambas partes en una forma sencilla y rápida.

Por error propio de la autora, el título de esta investigación está referido a la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz letrado de Tarapoto. Sin embargo, para hablar de conciliación laboral, también se hizo necesario hablar de conciliación extrajudicial ya que, sobre la base legal de ésta, los jueces se basan para aplicar la conciliación dentro de un proceso laboral, ya que la conciliación esta estructura en la Ley de Conciliación Extrajudicial, donde el juez usa los principios, características de este mecanismos y ventajas para terminar el proceso judicial en un tiempo más corto. Y no solamente el juez sino también el conciliador competente para llevar procesos de materias laborales.

De acuerdo a los resultados, planteamos las siguientes discusiones:

Respecto al primer objetivo específico que es determinar si los principios de la conciliación laboral son eficaces en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021, primero se identificó en el cuadro de variables, dimensiones e indicadores, a base de ellas se formuló las preguntas más propicias que identifiquen la eficacia de estos principios a través de la realización de una encuesta realizadas a los jueces y abogados de materia laboral, culminando las encuestas se realizó el traspaso, tabulación y los gráficos con la ayuda del programa de Microsoft Excel versión office 2019 y el Software SPSS.

Donde se verificó que los principios de la conciliación laboral son eficaces respecto hay que hay un resultado de un 75% que manifiesta que la conciliación laboral da una solución pronta al trabajador, se reducen costos materiales con la conciliación, en ese aspecto se considera que los principios de celeridad y economía son eficaces en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto.

En ese sentido Monroy refiere que “(...) *El concepto de celeridad es una plasmación real de ideas de economía procesal basadas en el tiempo, como la urgencia y la irreductibilidad de los plazos, o de principios como los impulsos informales (...) A lo largo del proceso se difunden normas preventivas y punitivas contra los retrasos innecesarios, incluso entre los medios automatizados que permiten el desarrollo del proceso. (...) Para apoyar este punto de vista, el sistema público (...) se esfuerza por lograr una justicia rápida.* (Monroy, 1996, p.93)

En este sentido, el trabajador se adhiere al ideal de celeridad al obtener una solución a tiempo, ya que se ve una actuación rápida por parte de las partes que reconocen ante el juez su conflicto de intereses y llegando a un acuerdo conciliatorio, asimismo, al concluirse el proceso judicial de manera rápida con la conciliación, el juez se reserva de hacer más actuación procesal, evitando mayor congestionamiento a los juzgados, por lo que se ahorra costos materiales al no hacer mayor actuación probatoria que se requiere para que el juez dice sentencia.

En lo relativo al principio de equidad, éste ha demostrado ser en su mayoría ineficaz en términos de equidad, pero es importante señalar que no es así en todos los casos; hay eficacia, aunque sea mínima, pero el mayor problema aquí es que muchas veces el empleador no quiere aceptar los derechos que por ley le corresponden al trabajador. El trabajador por miedo a que no se le reconozcan los derechos y beneficios laborales tiende a conciliar muchas veces bajado el monto que por derecho debería corresponderle. Por ello, respecto al principio de equidad es ineficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, por cuanto no siempre el acuerdo es el monto por las cuales se demanda.

En estas condiciones, se determinó que los principios de economía y celeridad son efectivos en los Juzgados Civiles y de Paz Letrado de Tarapoto porque cumplen con el

objetivo de culminar el proceso laboral con celeridad, ahorrando tiempo y dinero. Sobre el principio de equidad, este de por sí resulta ser ineficaz debido a que no siempre se desarrolla en un trato igualitario para el trabajador y muchas veces el acuerdo es en beneficio del empleador que lo que busca es pagar menos de lo que debería pagar.

Respecto al segundo objetivo específico que es conocer si las características de la conciliación laboral son eficaces en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021, tomé información de las fuentes bibliográficas y de importantes autores que opinan referente al tema de las características de la conciliación. Así también se procedió a aplicar la encuesta a los jueces y abogados que ven materia laboral, culminando las encuestas se realizó el traspaso, tabulación y los gráficos con la ayuda del programa de Microsoft Excel versión office 2019 y el Software SPSS.

Según los resultados arrojados en cuanto a si las características de la conciliación laboral son eficaces, se tuvo que hay eficacia en la característica de la satisfacción de las partes por cuanto hubo un 75% que, si sintió satisfecho con el acuerdo producido, lo que significa que

hay satisfacción entre las partes, por lo que esta característica se considera eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, respecto a la característica consensual un 75% considera que el empleador cumplió con lo acordado fielmente y en la fecha indicada, este resultado nos dió a entender que el empleador si ha cumplido con los acuerdos, por lo tanto, en este aspecto se puede decir que la característica consensual es eficaz en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto. Respecto a la característica solemne también se puede decir que es eficaz respecto que el acuerdo de conciliación tiene que ser redactado mediante un acta o resolución, y sobre ello no ha habido ningún en la que el juez no haya redactado el acuerdo de conciliación sacada mediante una resolución con carácter de cosa juzgada, siendo este un carácter formal y esencial para dar cumplimiento al acuerdo y archivamiento al proceso judicial.

En lo que respecta a la solemnidad, el Artículo 33 de la Ley de Conciliación Extrajudicial establece que *"La Conciliación se lleva a cabo ante el Juez de Paz y a falta de este ante el Juez de Paz"*. Asimismo, el artículo 38 señala que *"Los Juzgados de Paz elaborarán el Libro de Actas de Conciliación, del cual se extenderán las correspondientes copias certificadas que soliciten las partes"*.

Sobre el anterior párrafo, se puede decir que la caracteriza de solemnidad se cumple eficazmente por cuanto también esta prescrita en la ley. Siendo así de carácter obligatorio. En ese sentido se puede afirmar que tanto los jueces como los conciliadores al momento de aplicar la conciliación se tienen que basar expresamente en los dispuesto por la Ley de Conciliación Extrajudicial y su reglamento.

Ante ello, la autora afirma que las características de la conciliación laboral son eficaces en los juzgados civiles y de paz letrado de Tarapoto, por cuanto se cumplen la mayoría de veces y son necesarios para la redacción y cumplimiento del acuerdo, según las leyes establecidas en nuestra legislación peruana.

Para desarrollar el tercer objetivo de nuestro proyecto de investigación; determinar si las ventajas de la conciliación laboral son eficaces en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021, se realizó el tratamiento de datos de las encuestas para verificar si todas las preguntas estaban resueltas, y realizamos los gráficos de cada una de las preguntas con la ayuda del programa de Microsoft Excel versión office 2019 y el Software SPSS, para sacar el porcentaje y así poder realizar el cuadro resumen.

Finalmente obtuvimos resultado positivo, en cuanto a que las ventajas de la conciliación laboral son eficaces en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, por cuanto ha sido eminentemente eficaz al cumplirse con la aplicación de los principios de celeridad y economía, asimismo se cumple con las características propias de la conciliación en el punto de que la gran mayoría que después de acordado el acuerdo conciliatorio, el trabajador o la parte demandante no ha interpuesto ninguna medida cautelar u otro acto procesal que impida concluir inmediatamente el proceso judicial, contribuyendo así a la conclusión rápida del proceso judicial, cumpliendo también con la ventaja de ser rápida en todos sus aspectos sobre todo en el pago oportuno de los derechos y beneficios del trabajador.

Como explican Gorjón Gómez y Steele Garza: *“El poder judicial está ocupado resolviendo controversias y, a pesar del aumento del número, la especialización y la sistematización de tribunales y jueces, no ha logrado reducir la morosidad y el incumplimiento de los requisitos procesales.”*

En ese sentido, se ve reflejado la figura de la conciliación en cuando a que los jueces puedan ser un guiador en la resolución rápida del conflicto, evitando así mayor congestión procesal. Con la conciliación se busca una manera de dar una conclusión anticipada al proceso.

En torno al propósito general de nuestra investigación, sobre explicar si es efectiva realizar conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, se utilizó una lista de cotejo de expedientes y los resultados arrojaron que la conciliación es efectiva en tanto se obtiene un alto porcentaje de efectividad de acuerdo a las dimensiones estudiadas, en las que el proceso conciliatorio busca permitir la celeridad de la resolución judicial.

Respecto al objetivo general de nuestra presente investigación, sobre explicar si la conciliación laboral es eficaz en los juzgados civiles y de paz letrado de Tarapoto, se aplicó una lista de cotejo de expedientes en las cuales según los resultados se pudo determinar que la conciliación resulta ser eficaz en cuanto se obtiene un gran porcentaje de eficacia de acuerdo a las dimensiones estudiadas, en la cual se busca que el proceso de conciliación permita la celeridad de la determinación judicial.

Ante ello podemos decir que en la mayoría de procesos en materia laboral que haya terminado con conciliación se demuestra que el acuerdo conciliatorio se cumple rápidamente en un corto plazo de sólo días sin tener que esperar meses y años para su cumplimiento, por el mismo hecho en que se evidencia que el acuerdo conciliatorio si tiene carácter de sentencia con autoridad de cosa juzgada, que conlleva a la obligación de cumplir por parte del empleador. Así mismo se demostró que en estos expedientes concluidos en conciliación, de cada diez casos sólo 2 manifiestas algún acto procesal posterior o aplicación de medidas cautelares, que impidan la conclusión del proceso judicial hasta que el empleador cumpla con pagar el monto acordado. Siendo así que 8 de cada 10 casos cumple el acuerdo inmediatamente, haciendo que el juez de por concluido inmediatamente el proceso y generando su archivo.

La eficacia de la conciliación se sustenta en que el acuerdo conciliatorio se cumplió, sin más actuación procesal como pericias, medidas cautelares, segundas audiencias, sino que este mecanismo coadyuva a que el juez pueda reducir su carga procesal de tal manera

que no pueda malgastar su tiempo, personal y recursos del estado, en dictar una sentencia que muchas veces es declarada infundada por falta de acreditación del vínculo laboral.

En cuanto a la carga procesal, al resolverse más rápidamente los procedimientos laborales, los jueces disponen de más tiempo para resolver otros asuntos que requieren una intervención más compleja, como informes periciales, audiencias de pruebas testificales, etc.

El objeto de la conciliación judicial como lo dicen los diversos autores ya estudiados es que se pueda concluir el proceso judicial de manera pronta y rápida, haciendo que se cumpla con todas las formalidades requeridas en las normas vigentes que lo rigen.

En este caso en materia laboral se busca evidenciar el cumplimiento rápido del acuerdo conciliatorio, con una satisfacción plena de las partes al no alargar más el proceso y tener que esperar meses o años para el fallo.

Respecto a Padilla (2019) donde expresa que *“al ser deficiente la conciliación judicial en los juzgados laborales de Chiclayo, ocasiona una excesiva carga procesal, generando dilaciones en la resolución de conflictos laborales, vulnerando el principio al plazo que se considere como razonable”*.

Respecto a esta conclusión mi opinión estoy de acuerdo con el autor si la conciliación es deficiente lógicamente traerá vulneración de principios, por lo que sí es eficaz genera reducción de la actuación procesal, evitando costos innecesarios y tiempo para las partes.

El arbitraje es definido como "una manera intervencionista de solución pacífica de conflictos laborales, en la que los árbitros buscan una resolución que las partes en conflicto puedan aceptar voluntariamente y llegar a un acuerdo (Vinatea y Toyama, 2010, p.157)" por los juristas Luis Vinatea Recoba y Jorge Toyama Miyagusuku, asumiendo que todas las partes implicadas son conscientes de las reglas necesarias para lograr una audiencia de arbitraje y de los principios del arbitraje como la rapidez, la economía y la equidad.

En vista, a los resultados estudiados nos expresan que la conciliación en materia laboral en los juzgados civiles y de paz letrado de Tarapoto, 2021, es eficaz por cuando se llega a ejecutar el cumplimiento del acuerdo conciliatorio a base de sus características, principios y ventajas que conlleva la conciliación. Por tanto, se acepta la hipótesis nula que dice que La conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021 es eficaz, y se rechaza la hipótesis general donde se menciona que la conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021 es ineficaz, infiriendo que se acepta la hipótesis planteada desde el inicio por cuanto se ha demostrado que se ha cumplido con los acuerdos conciliatorios propios de la conciliación y hay una significancia bilateral del 0.337, que es superior al 0.05, porque no se puede rechazar la hipótesis nula.

En su artículo "*La conciliación extrajudicial entre trabajadores y empleadores en el ámbito laboral*", el autor Máximo Ugarte Vega Centeno coincide en que la conciliación extrajudicial es aquel medio por el cual se pretende resolver conflictos con la actuación de un tercero neutral, que participa como guía, para que las partes establezcan soluciones y lleguen a un consenso. Cuando hablamos de conciliación laboral, nos referimos a que este sistema de solución de diferencias será utilizado en el ámbito netamente laboral, donde se pretende resolver disparidades entre colaboradores y empleadores, también a través de un tercero imparcial (conciliador, Autoridad Administrativa de Trabajo o Juez) que actuará como facilitador para arribar a un consenso satisfactorio para ambas partes (tanto empleador como trabajador). Esta labor del conciliador debe basarse en los principios éticos de la conciliación extrajudicial, así como actuar en defensa de la irrenunciabilidad de derechos del trabajador.

En la conciliación laboral, hay tres maneras de conciliar, y todas ellas están sustentadas en la Ley de Conciliación Extrajudicial N° 26872, en la cual podemos encontrar lo siguiente:

Se puede realizar conciliación extrajudicial laboral a través de los Centros de Conciliación Extrajudicial acreditado por el Minjus, regulado por la ley N° 26872 y su reglamento y el artículo 76, inc. 2 de la Ley N° 26636.

En la conciliación laboral administrativa, es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo quien se encarga de esta conciliación entre empleador y trabajador,

conduciéndose por sus propias normas particulares. Aquí quien hace de mediador es la autoridad administrativa de Trabajo.

La Conciliación de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, funciona como un departamento especial de mediación con personal profesional e integralmente capacitado, que depende directamente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

También hay un tipo de conciliación Privada donde las partes por su propia voluntad acuden a un centro de conciliación particular, para resolver sus conflictos laborales, pero este acuerdo necesita ser homologado por el juez, para que pueda adquirir autoridad de cosa juzgada.

Hasta ahí en esas formas de conciliación, mi opinión es que no todos los tipos de conciliación extrajudicial son eficaces, pues la mayoría de estos casos, suelen ser demandado o resueltos nuevamente en la conciliación laboral judicial, aquella que realizan los jueces civiles y de paz letrados, según la competencia otorgada y la cuantía de las pretensiones que se desea resolver. En pues aquí que el acuerdo conciliatorio se cumple eficazmente, por tener carácter de sentencia de cosa juzgada, en el cual es el juez quien se encarga de hacer las veces de conciliador extrajudicial para incentivar a las partes a solución su conflicto en la etapa conciliatoria, sin tener que tener que realizar más actuación probatoria, quedando el juicio finalizado con la resolución que aprueba el acuerdo conciliatorio, haciendo ejecutivo inmediatamente, y consecuentemente dar por concluido el proceso.

Aunque últimamente el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ha tomado un rol muy importante en los últimos años en cuando a conciliación de conflictos laborales se refiera haciendo que el acuerdo se cumpla de manera pronta y rápida o en el acto en el que ambas partes firman el acuerdo de conciliación, haciendo que este proceso sea una vía más rápida y fácil de solucionar un conflicto laboral sin necesidad de ir a un juicio ya sea de competencia contenciosa o de proceso único de ejecución de acta conciliatoria. Frente a todo esto el sistema judicial peruano ha implementado en los últimos años una entidad llamada Superintendencia de Fiscalización Laboral, en la cual se obliga a el empleador a formalizarse y amparar a sus trabajadores reconociéndole los derechos que por ley les correspondiesen. Contribuyendo así a que los empleadores y trabajadores

opten por un proceso conciliatorio que desmande menos desgaste físico, emocional y económico para las partes que intervienen.

Respecto a lo referido por el autor Ugarte, concluyo que la conciliación laboral es un tema muy discutible, toda vez que en ella lo que también se protege es el principio de la irrenunciabilidad de derechos del trabajador, que tienen que respetarse sobre cualquier acuerdo dado, se debe proteger este derecho y evitar que caiga en vulneración, porque si no la conciliación extrajudicial resultaría ser ineficaz, en el ámbito laboral.

En este caso yo opino que la conciliación laboral judicial, es eficaz, no solo por cuanto acoge los parámetros normativos de la Ley N° 26872 y su reglamento, sino que también acoge los principios laborales y se protege los derechos irrenunciables del trabajador, porque aquí en esta conciliación el juez sólo aprueba aquellos acuerdos que no vulneren dicho principio.

En materia de conciliación, este estudio proporciona nuevos datos sobre la necesidad de mejorar la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en nuestra región de San Martín, que entró en vigencia en octubre de este año, para incentivar en mayor medida a las partes implicadas en la correcta aplicación de la normativa procedimental, legal y administrativa.

Cabe mencionar también, que, durante el desarrollo de la misma investigación, la mayor complicación que se presentó fue el tiempo, el poder entablar un acuerdo de horarios con los participantes del mismo y se pueda aplicar debidamente los instrumentos de evaluación, pero que, a pesar de las limitaciones presentadas, se pudo realizar de manera satisfactoria y llegar a los resultados ya expresados.

Otro inconveniente que pudimos tener en este proceso de investigación fue recolectar las actas de conciliación respecto a que en el año 2020 como entramos en la Pandemia por el Covid-19 y el Estado Peruano dispuso el Estado de Emergencia, no se pudieron hacer conciliaciones en materia laboral tanto en el año 2020 como en el año 2021, por lo que tuvimos que optar por revisar las actas correspondientes al 2018, y por tema de que muchas de las actas habían ido al archivo correspondiente y no se encontraban en la custodia de la autoridad competente. Por lo demás, considero que los resultados en las actas de conciliación de mi investigación demuestran la efectividad de las actas de conciliación entre empleado y empleador ya que se obtuvieron un porcentaje mayor en los resultados, señalando que se obtuvo positivamente el cumplimiento del pago de las prestaciones sociales que le corresponde a cada trabajador agraviado en la Oficial Zonal de Trabajo y Promoción del Empleo - Tarapoto.

CONCLUSIONES

La presente investigación arriba a las conclusiones siguientes:

1. De acuerdo al objetivo específico uno, podemos concluir que los principios de la conciliación, son eficaces, cumpliéndose casi al 100% los criterios de equidad, celeridad y economía; se acredita que se dio una solución pronta al trabajador, se ahorró costos al no continuar con el proceso judicial y se demostró un ahorro de tiempo y costos materiales al no continuar extensamente con el proceso judicial.
2. Con respecto al objetivo específico número dos, la eficacia de las características de la conciliación, son uniformes; siendo que se vio el cumplimiento de las características por las que se basa la conciliación, como satisfacción de las partes, consensual y solemnidad al ver que todo fue arreglado al amparo de la Ley Laboral y la ley de la Conciliación Extrajudicial.
3. Referente al objetivo específico número tres, concluyo que se demostró eficacia en cuanto a las ventajas de la conciliación por cuanto se cumplen en su gran mayoría habiéndose acreditado que el acuerdo conciliatorio se ha cumplido porque las partes intervinientes no han presentado ningún acto procesal posterior al acuerdo conciliatorio que conlleve a dilatar el proceso judicial, sino que por ende el Juez ha dado por concluido el proceso archivándolo inmediatamente.
4. Por ello, la autora concluye que la conciliación laboral judicial si es eficaz en cuanto no se vulneren los derechos irrenunciables del trabajador y se cumple el acuerdo materia de conformidad por las partes, llegando a una pronta solución y pago oportuno para el trabajador, así como una descongestión de la carga procesal de los juzgados. Los resultados explican que la conciliación laboral puede ser eficaz en cierta medida que se cumpla oportunamente los acuerdos dados en conciliación de forma inmediata y total.
5. La conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrado de Tarapoto, 2021 es eficaz; definida por el estadístico de datos que muestra un nivel de significancia de (Sig. 0,337), es decir mayor a 0.05, con respecto a la variable conciliación laboral, aceptando en este caso mi hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

La presente investigación presenta las recomendaciones siguientes:

1. A los juzgados que ven materia laboral, a continuar aplicando como práctica procesal, la conciliación, como mecanismo que permite lograr una pronta solución, pudiendo evitar la dilatación del proceso judicial en materia laboral. Así como mejorar la aplicación de los principios, y características de la conciliación, así como concientizar a las partes sobre los beneficios de conciliar oportunamente, cautelando se cumpla en forma plena los derechos y beneficios laborales en favor del trabajador. Por otro lado, se recomienda a la Administración de Justicia, capacitar a los jueces para que hagan una mejor labor de conciliador entre las partes litigantes.
2. A los Jueces encargados de ver procesos laborales en la ciudad de Tarapoto, a desarrollar procesos y mecanismos de forma rápida para la solución del conflicto, resaltando las lecciones aprendidas y buenas prácticas en los procesos laborales, aplicando el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en el menor tiempo posible.
3. A los Abogados Litigantes, a desarrollar su labor basados en principios de ética y el respeto de los derechos y beneficios laborales, induciendo a sus patrocinados (empleador a no dilatar el proceso judicial, muy por el contrario, al cumplimiento rápido y oportuno de los acuerdos conciliatorios, en el cual se concilia básicamente los derechos y beneficios del trabajador.
4. Se espera que con el ingreso de la Nueva ley procesal del trabajo se involucra un cambio de mentalidad y actuación de los operadores de justicia, jueces, abogados y los involucrados que terminen con preconceptos y hábitos, en cuestión de dar un mejor tratamiento a la conciliación laboral. Además, controlar con mucha rigurosidad la aplicación y resultados de la Ley de Conciliación Extrajudicial y su Reglamento, para una debida conciliación dada por los jueces.
5. Al Ministerio de Trabajo que ven conciliaciones extrajudiciales laborales, seguir fomentando la conciliación como resolutor de conflictos antes que llegar a un juicio entre empleador y trabajador.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Allende, J. (2019). Fortalecimiento del trámite de la conciliación como mecanismo para descongestionar los tribunales civiles de justicia. *Revista de derecho (Valdivia)*, 32(1). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-09502019000100255&script=sci_arttext
- Behar, R. (2008). *Metodología de la investigación*. Obtenido de [nvestigacion%20este.pdf](#)
- Bobbio, N. (2000). *Teoría general del derecho*. Quinta Edición https://books.google.com.pe/books/about/Teor%C3%ADa_general_del_derecho.html?id=z-BYEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=hp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes de tesis y tesis, la metodología de como formularlo*. Cengage Learning.
- Caivano, Roque, J., Gobbi, M., & Padilla, R. E. (1997). *Negociación y Mediación: Instrumentales Apropriadas para la Abogacía Moderna*. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10614/Tesis_60452.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, V. (2018). *Carga procesal y su relación con la calidad de sentencia de los juzgados penales unipersonales de San Martín-Tarapoto, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30502/castillo_jv.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Constitución Política del Perú, Art. 28º, inciso 2º*. (s.f.).
- Carvajal, J. y Guzmán, A. (2017). ¿Justicia demorada? El tiempo de los derechos en el Sistema Interamericano. *Revista De La Facultad De Derecho Y Ciencias Políticas*, 47(126), 143–167. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v47n126.a07>
- De la Cueva, M. (2002). *El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I*. México, Porrúa.
- Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2º, inciso "a"*. (s.f.).
- Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2º, inciso b*. (s.f.). Obtenido de

- <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-n-2687-decreto-supremo-n-008-2021-jus-1955167-6/>
Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso e. (s.f.).
- Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso f. (s.f.).* Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-n-2687-decreto-supremo-n-008-2021-jus-1955167-6/>
Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso g. (s.f.).
- Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso h. (s.f.).*
- Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, art. 2°, inciso i. (s.f.).* Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-n-2687-decreto-supremo-n-008-2021-jus-1955167-6/>
- Galarreta, J. A. (2001). *La Conciliación*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1017/TP%20-%20UNH%20DER.%2000070.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, M. (1993). *La encuesta*. En M. García Ferrando, J. Ibañez y F. Alvira (Comp.). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*.
- Gonzales, E. F., & Rios, M. (2021). *Conciliación judicial en el proceso laboral y su influencia en la carga procesal en el juzgado de trabajo transitorio de San Martín – Moyobamba, 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29832>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. *Metodología de la Investigación, (4ªed.)*. (2006). México: Mc Graw-Hill.
- Informe de prensa latinobarómetro. (1995-2011). Obtenido de http://www.latinobarometro.org/documentos/LATBD-INFORME_Peru_1995_2011.pdf
- Junco, J. (1994). *La conciliación. Aspectos Sustanciales y Procesales* (2 ed.). Bogotá: Radar. Obtenido de <https://www.derechocambiosocial.com/revista012/conciliacion%20judicial.htm>

- Ledesma, M. (2000). *El Procedimiento Conciliatorio*. s/e.p.74-75. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10614/Tesis_60452.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- León, M. (2017). *La facultad de promover el juicio laboral por violación a los derechos mínimos en la etapa conciliatoria administrativa estudio de casos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/De%20Leon-Martin.pdf>
- Martínez, E. (1998). *Consideraciones Generales en torno de la Conciliación Extrajudicial*. Lima: Gráfica Horizonte. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10614/Tesis_60452.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- McMillan, J. y Schumacher, S. (2005). *Investigación Educativa*. Editorial Pearson https://desfor.infed.edu.ar/sitio/upload/McMillan_J._H._Schumacher_S._2005._Investigacion_educativa_5_ed..pdf
- Monroy, J. (1996). *Introducción al proceso civil*. <https://facultad.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2015/03/material2014.pdf>
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. <http://www.monografias.com/trabajos15/invest-cientifica/investcientifica.shtm>
- Padilla, D. (2019). *La Resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3673>
- Peña, C. (2011). *Notas sobre la justificación del uso de sistemas alternativos*. Obtenido de https://www.palermo.edu/derecho/publicaciones/pdfs/revista_juridica/n2N1y2Abril1997/02%201y2Juridica06.pdf, visita efectuada el 12 de agosto de 2019.
- Peña, O. (2011). *Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral*. https://books.google.com.pe/books/about/T%C3%A9cnicas_de_litigaci%C3%B3n_y_conciliaci%C3%B3n.html?id=dh5jtwAACAAJ&redir_esc=y
- Pérez, L., & Varon, J. C. (1996). *Técnicas de Conciliación*. Santa Fé De Bogotá. Ministerio De Justicia y del Derecho. s/e. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10614/Tesis_60452.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pinedo, J. (2018). *La Conciliación Extrajudicial y el nivel de influencia en la disminución de la Carga Procesal en el Juzgado de Paz Letrado de la Provincia de Rioja, año 2014 – 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31869>
- Pinedo, K. y Viena, T. (2021). *Eficacia del Proceso Abreviado y su Relación con la Carga Procesal del Juzgado Militar Policial N°28 - Tarapoto 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87798/Pinedo_VKM-Viena_GTT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez Ruiz, Khiabet. (2021). *Eficacia de actas conciliatorias sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. *Repositorio de la Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77034/Ram%C3%ADrez_RK-SD.pdf?sequence=1
- Real Academia Española*. (1970). Madrid. Obtenido de <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/diccionario-de-la-lengua-espanola-decimonovena-edicion/autor/real-academia-espanola/>
- Rivas, P. (1999). *Kelsen y la definición del derecho*. <https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/2049/AD-3-21.pdf?sequence=1>
- Rodriguez, M. (2019). *La Audiencia De Conciliación En El Proceso Ordinario Laboral Y La Posible Afectación Del Derecho Al Plazo Razonable Y La Irrenunciabilidad De Derechos*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12423/1448>
- Sánchez, C., & Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de investigación científica*. Lima-Perú. (s.f.). Visión Universitaria.
- Serrano, C.. (2017). *La conciliación en los porcesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013-2015*. Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad de Huánuco, Huánuco.
- Slaikeu, K. A. (1996). *Para que la Sangre no llegue al Río: Una Guía Práctica para resolver conflictos*. Gránica. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10614/Tesis_60452.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ugarte, M. (2006) La conciliación extrajudicial entre trabajadores y empleadores en el ámbito laboral. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas*, 9 (17)
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/administracion/n17_2006/a09.pdf
- Vargas, Z. (2009). *La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Vinatea y Tomaya (2010). *Boletín de procesos judiciales*.
<https://www.vinateatoyama.com/wp-content/uploads/2022/07/boletin-procesal-200722.pdf>
- Wolf, M. (1994). *Sociología de la vida cotidiana*. Madrid: Cátedra.
- Zárate, M. (2021). *Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ley 29497, distrito judicial de tumbes 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes].
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2422>
- Zavaleta, R. (2000). *Temas Selectos de Derecho Laboral*. Trujillo: Marsol.

ANEXOS

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE(S) E INDICADORES	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION	INSTRUMENTO(S)														
<p>Formulación del Problema</p> <p>¿Es eficaz la conciliación laboral en los juzgados Civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021?</p>	<p>Objetivo General Explicar si la conciliación laboral es eficaz en los juzgados Civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la eficacia de los principios de la conciliación laboral en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, 2021.</p> <p>Determinar la adecuada aplicación de las características de la conciliación laboral en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, 2021.</p> <p>Establecer la adecuación de las ventajas de la conciliación laboral en los Juzgados Civiles y de Paz Letrados de Tarapoto, 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: La conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021 es ineficaz.</p> <p>Hipótesis Nula: Hi: La conciliación laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021 es eficaz.</p>	<p>Variable: La conciliación laboral</p> <table border="1" data-bbox="1104 438 1733 727"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Principios</td> <td>Celeridad</td> </tr> <tr> <td>Economía</td> </tr> <tr> <td>Equidad</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Características</td> <td>Consensual</td> </tr> <tr> <td>Satisfacción de las Partes</td> </tr> <tr> <td>Solemne</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Ventajas</td> <td>Eficacia</td> </tr> <tr> <td>Se evita la demora del proceso judicial</td> </tr> <tr> <td>Rapidez</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Principios	Celeridad	Economía	Equidad	Características	Consensual	Satisfacción de las Partes	Solemne	Ventajas	Eficacia	Se evita la demora del proceso judicial	Rapidez	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño de la Investigación</p> <p>M → O</p> <p>Dónde:</p> <p>M: Muestra conformada por 10 expedientes en materia laboral concluidos donde hubo conciliación, 2 jueces y 2 abogados expertos en materia laboral en el Distrito de Tarapoto</p> <p>O1: Conciliación laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fuente documentaria. - Lista de Cotejo. - Cuestionarios. - Fuente Estadística
Dimensiones	Indicadores																		
Principios	Celeridad																		
	Economía																		
	Equidad																		
Características	Consensual																		
	Satisfacción de las Partes																		
	Solemne																		
Ventajas	Eficacia																		
	Se evita la demora del proceso judicial																		
	Rapidez																		

Anexo 1: Instrumentos de recojo de información

Lista de Cotejo

N° de Orden			
N° de Expediente			
Denunciante			
Denunciado			
<p>Instrucciones: En cada uno de los expedientes que conforman la muestra de la investigación comprobaremos cada uno de los indicadores y dimensiones que se detallan a continuación</p>			
Ítem	Variable //Indicador	Valoración	
		SI	NO
	Variable: Conciliación laboral		
	Indicador: Eficacia		
1	¿Se cumplió rápidamente el acuerdo conciliatorio?		
2	¿El acuerdo conciliatorio tiene carácter de sentencia con autoridad de cosa juzgada?		
3	¿Hubo medida cautelar u otro acto procesal posterior?		
4	¿El proceso fue concluido inmediatamente y archivado?		



Anexo 2: Encuesta aplicada a los jueces y abogados
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
CONCURSO DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
2021 – SEGUNDA CONVOCATORIA



ENCUESTA APLICADA A LOS JUECES Y ABOGADOS

El presente cuestionario tiene una finalidad puramente académica, por lo cual la información proporcionada es de carácter confidencial, ya que, los datos servirán para la realización del trabajo de investigación.

A. Datos Informativos

CARGO U PROFESIÓN:

INDICADOR	PREGUNTA	SI	NO
Celeridad	1. ¿Considera que la conciliación laboral da una solución pronta al trabajador?		
Economía	2. ¿Se reducen costos materiales con la conciliación?		
Equidad	3. ¿Los acuerdos conciliatorios fueron equitativos para el trabajador y el empleador?		
Consensual	4. ¿El empleador cumplió con lo acordado fielmente y en la fecha indicada?		
Satisfacción de las Partes	5. ¿Se ha sentido satisfecho el trabajador con el acuerdo conciliatorio?		
Solemne	6. ¿El acuerdo de conciliación tiene que ser redactado mediante un acta o resolución?		
Eficacia	7. ¿Considera que la conciliación es eminentemente eficaz?		
Se evita la demora del proceso judicial	8. ¿Después de acordada la conciliación, el trabajador a interpuesto alguna medida cautelar u otro acto procesal, que impida concluir el proceso?		
Rapidez.	9. ¿Con la conciliación se llega a una pronta solución al conflicto?		

Lista de Cotejo de Expedientes con acuerdo conciliatorio

N° DE ORDEN	NUMERO DE EXPEDIENTE	DENUNCIANTE	DENUNCIADO
1	N° 015-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Cristina Isabel Arévalo Reátegui	Masaval Servicios Generales S.R.L
2	N° 011-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Sixto Tapullima Shuña y Otro	Inversiones Inmobiliaria Tarapoto S.A.C
3	N° 009-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Víctor Jesús García Ríos	Selva Peruvian E.I.R.L.
4	N° 082-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Elizabeth Tapullima Tapullima	Leyly García Vela
5	N° 048-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Juliana Dávila Shuña y Otra.	Servicios Culinarios Tarapoto S.A.C.
6	N° 052-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Alexandra Makarena Narváez Ubilluz	Conecta Retail Selva S.A.C.
7	N° 055-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Miguel Ángel Guerrero Pflucker	Tecnomina S.A.C.
8	N° 145-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Pedro Segundo Pérez Córdova	Mapfre Perú Vida Cia de Seguros y Reaseguros
9	N° 137-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Llancarlos Anibal Nuñez Sinty	Apafa de la I.E.I. N° 325- Aplicación
10	N° 139-2018-CONC-SADT-DRTPE-SM	Nancy Judith Alava Mori	Inversiones Barcelona Tarapoto E.I.R.L.

Actas de conciliación

5
UNTO

**DIRECCIÓN REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Exp. N° -2018-SDAT-DRTPE-SM.

ACTA DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA
Ley 26872 y D. Leg. 910.

En Tarapoto, siendo las diez horas del día Lunes veintidós de enero del año dos mil dieciocho, se hizo presente por ante la oficina conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, de una parte como reclamante doña **Cristina Isabel Arévalo Reategui**, identificada con DNI N° 01146738, con domicilio legal para efectos del presente reclamo en Jr. Los Angeles N° 235, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, quien interpuso reclamo por el incumplimiento de pago de beneficios sociales, contra en centro de trabajo denominada **MASAVAL SERVICIOS GENERALES S.R.L.**, representado en este acto por don **Francisco Javier Huamán Panduro**, identificado con DNI N° 44250795, en su condición de Apoderado, que acredita con poder simple cuya original obra en autos, con domicilio en el Jr. Ramírez Hurtado N° 458, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, afín de comparecer a la audiencia de conciliación programada para la fecha y hora de hoy, al haberse interpuesto reclamo por el incumplimiento señalado.- Citadas fueron las partes para la fecha y hora de hoy, luego de iniciada la audiencia y habiendo tratado ampliamente el tema del reclamo, las partes arribaron al siguiente acuerdo:

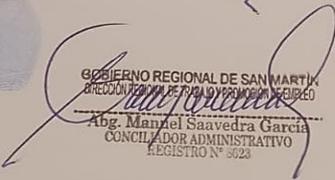
PRIMERO: El representante de la empresa denunciada reconoce adeudar a la reclamante los beneficios sociales que fueron depositadas oportunamente en la cuenta individual de CTS así como las vacaciones truncas y gratificaciones truncas, cuyo monto asciende a la suma de 1,418.03 soles..

SEGUNDO: La suma establecida en la cláusula precedente, ha sido cancelado el día jueves 11 del presente mes, mediante deposito a la cuenta de remuneraciones de la reclamante, quedando resuelto de este modo el presente reclamo..

La presente acta tiene la calidad de cosa juzgada, de conformidad al numeral 32.2, del Decreto Legislativo 910, el incumplimiento de los acuerdos que contienen la presente acta de conciliación, se resolverá en la vía judicial, mediante el proceso único de ejecución..

Siendo las 11:00 horas se dio por concluido la presente audiencia, finalmente las partes suscriben el acta, en señal de conformidad.


RECLAMANTE


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Mandel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 8623


EMPLEADOR

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO
SAN MARTIN**

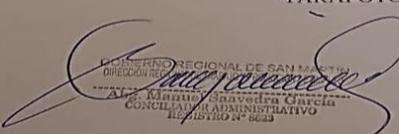
Exp. N° 015-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

INFORME N° 015-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM
Señor
Lic. Julio Cesar Capillo Torres
Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

Cumplo con informar a Usted, que el día LUNES 22 de ENERO de 2018, se levantó el acta de conciliación mediante el cual se dio solución al reclamo interpuesto por el reclamante CRISTINA ISABEL AREVALO REATEGUI, contra el centro de trabajo denominado MASAVAL SERVICIOS GENERALES S.R.L., por incumplimiento de pago de beneficios sociales.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

TARAPOTO, 23 DE ENERO 2018


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Mandel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 8623

1/622

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Exp. N° -2018-SDAT-DRTPE-SM.

ACTA DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA
Ley 26872 y D. Leg. 910.

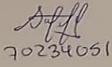
once de enero del año dos mil dieciocho, siendo las diez horas del día mieroles conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, de una parte como reclamante don **Sixto Tapullima Shuña**, identificado con DNI N° 70234051 y **Cristian del Águila Sánchez**, identificado con DNI N° 43391014, con domicilio legal común, para efectos del presente reclamo en Jr. Progreso n° 550, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, quienes interpusieron reclamo por el incumplimiento de pago de beneficios sociales, contra en centro de trabajo denominada Inversiones Inmobiliarias Tarapoto SAC., representado en este acto por doña **Elva Yolanda García Velez**, identificado con DNI N° 43970572, en su condición de Apoderado, con domicilio en el Jr. Maronilla S/N, Distrito de Cacatachi, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, afin de comparecer a la audiencia de conciliación programada para la fecha y hora de hoy, al haberse interpuesto reclamo por el incumplimiento señalado.- Citadas fueron las partes para la fecha y hora de hoy, luego de iniciada la audiencia y habiendo tratado ampliamente el tema del reclamo, las partes arribaron al siguiente acuerdo:

PRIMERO: El representante de la empresa denunciada reconoce adeudar a los reclamantes: **Sixto Tapullima Shuña**, la suma de 1,347.11 soles y ha **Cristian del Águila Sánchez**, la suma de 1327.78 soles, por concepto de beneficios sociales.

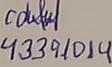
SEGUNDO: La suma establecida en la cláusula precedente, será cancelado en esta audiencia de conciliación, quedando resuelto de este modo el presente reclamo.

La presente acta tiene la calidad de cosa juzgada, de conformidad al numeral 32.2, del Decreto Legislativo 910.

Siendo las 9:50 horas se dio por concluido la presente audiencia, finalmente las partes suscriben el acta, en señal de conformidad.


 70234051

RECLAMANTE


 43391014

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 Abg. Manuel Saavedra García
 CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
 REGISTRO N° 3623


EMPLEADO
 43970572

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO SAN MARTIN

Exp. N° 011-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

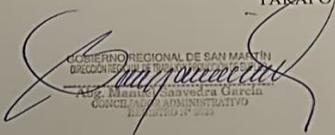
INFORME N° 011-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM

Señor
Lic. Julio Cesar Capillo Torres
Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

Cumplo con informar a Usted, que el día MIERCOLES 11 de ENERO de 2018, se levantó el acta de conciliación mediante el cual se dio solución al reclamo interpuesto por el reclamante SIXTO TAPULLIMA SHUÑA Y CRISTIAN DEL AGUILA SANCHEZ, contra el centro de trabajo denominada INVERSIONES INMOBILIARIA TARAPOTO S.A.C, por incumplimiento de pago de beneficios sociales.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

TARAPOTO, 12 DE ENERO 2018


 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 Abg. Manuel Saavedra García
 CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
 REGISTRO N° 3623

9
040

**DIRECCIÓN REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Exp. N° -2018-SDAT-DRTPE-SM.

ACTA DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA
Ley 26872 y D. Leg. 910.

En Tarapoto, siendo las diez horas del día martes nueve de enero del año dos mil dieciocho, se hizo presente por ante la oficina conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, de una parte como reclamante don **Victor Jesús García Ríos**, identificado con DNI N° 40202745, con domicilio legal para efectos del presente reclamo en Jr. Pje. Los Laureles N° 155, Distrito de Morales, Provincia y Departamento sociales, contra en centro de trabajo reclamo por el incumplimiento de pago de beneficios sociales, contra en centro de trabajo denominada **SELVA PERUVIAN E.I.R.L.**, representado en este acto por do **Angel Arnaldo Arévalo Arévalo**, identificado con DNI N° 10374520, en su condición de Gerente General, con domicilio en Jr. Pje. San Felipe S/N., Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, afin de comparecer a la audiencia de conciliación programada para la fecha y hora de hoy, al haberse interpuesto reclamo por el incumplimiento señalado.- Citadas fueron las partes para la fecha y hora de hoy, luego de iniciada la audiencia y habiendo tratado ampliamente el tema del reclamo, las partes arribaron al siguiente acuerdo:

PRIMERO: El representante de la empresa denunciada reconoce adeudar al reclamante la suma de 250.00 soles, por concepto de beneficios sociales y reintegro de remuneraciones.

SEGUNDO: La suma establecida en la cláusula precedente es cancelada en este acto con dinero en efectivo, quedando resuelto de este modo el presente reclamo.

La presente acta tiene la calidad de cosa juzgada, de conformidad al numeral 32.2, del Decreto Legislativo 910.

Siendo las 10.00 horas se dio por concluido la presente audiencia, finalmente las partes suscriben el acta, en señal de conformidad.

RECLAMANTE **EMPLEADOR**

Victor J. Garcia Rios *Angel Arnaldo Arévalo Arévalo*

40202745. 10374520

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 223

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO
SAN MARTIN**

Exp. N° 009-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

INFORME N° 009-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM

Señor
Lic. Julio Cesar Capillo Torres
Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

Cumplo con informar a Usted, que el día **MARTES 09** de **ENERO** de 2018, se levantó el acta de conciliación mediante el cual se dio solución al reclamo interpuesto por el reclamante **VICTOR JESUS GARCIA RIOS**, contra el centro de trabajo denominada **SELVA PERUVIAN E.I.R.L.**, por incumplimiento de pago de beneficios sociales.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

TARAPOTO, 10 DE ENERO 2018

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 223

05

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Exp. N° -2018-SDAT-DRTPE-SM.

ACTA DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA
Ley 26872 y D. Leg. 910.

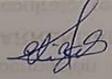
En Tarapoto, siendo las nueve horas del día martes ocho de mayo del año dos mil dieciocho, se hizo presente por ante la oficina conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, de una parte como reclamante doña **Elizabeth Tapullima Tapullima**, identificado con D.N.I. 01118535, con domicilio legal para efectos del presente reclamo en el Pje. Aristedes Pinedo N° 150, Distrito de Morales, Provincia y Departamento de San Martín, quien interpuso reclamo por el incumplimiento de pago de remuneraciones, contra el centro de trabajo denominada **LEYLI GARCIA VELA**, representado en este acto por doña **Leyli García Vela vda. de Vences**, identificado con DNI. N° 05227392, en su condición de representante, con domicilio legal en Jr. Jiménez Pimentel N° 115, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, afin de comparecer a la audiencia de conciliación programada para la fecha y hora de hoy, al haberse interpuesto reclamo por los incumplimientos señalados.- Citadas fueron las partes para la fecha y hora de hoy, luego de iniciada la audiencia y habiendo tratado ampliamente el tema del reclamo, las partes arribaron al siguiente acuerdo:

PRIMERO: El representante de la empresa denunciada reconoce adeudar al reclamante la suma de 700.00 soles, de remuneración del mes de diciembre.

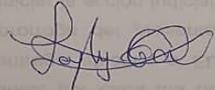
SEGUNDO: Las suma establecida en la cláusula precedente, será cancelada en siete (7) cuotas de 100.00 soles, las cuales serán canceladas todos los martes de cada mes, el primer pago se efectuara las 15 de mayo, 22 de mayo, 29 de mayo, 5 de junio, 12 de junio, 19 de junio, 26 de junio del presente. Cuotas que serán canceladas en esta oficina de Conciliaciones de la Oficina Zonal de Trabajo- Tarapoto. a horas 16:00 horas, quedando resuelto de este modo el presente reclamo.

La presente acta tiene la calidad de cosa juzgada, de conformidad al numeral 32.2 del Decreto Legislativo 910. el incumplimiento de los acuerdos que contienen la presente acta de conciliación, se resolverá en la vía judicial, mediante el proceso único de ejecución.

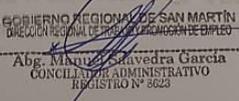
Siendo las 09:25 horas se dio por concluido la presente audiencia, finalmente las partes suscriben el acta, en señal de conformidad.

 01118535

RECLAMANTE



EMPLEADOR
05227392


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Sanvedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 3623

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO SAN MARTIN

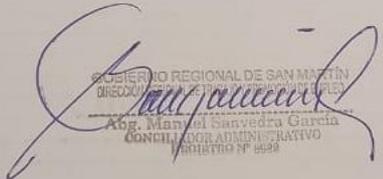
Exp. N° 082-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

INFORME N° 082-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM
Lic. Julio Capillo Torres
Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

Cumplo con informar a Usted, que el día martes 08 de mayo de 2018, se levantó el acta de conciliación, mediante el cual se dio solución al reclamo interpuesto por la reclamante Elizabeth Tapullima Tapullima, contra doña LEYLI GARCIA VELA, por incumplimiento de pago de sueldos y beneficios sociales.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

Tarapoto, 08 de mayo de 2018


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Sanvedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 3623

16

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Exp. N° -2018-SDAT-DRTPE-SM.

ACTA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA
Ley 26872 y D. Leg. 910.

de marzo del año dos mil dieciocho, En Tarapoto, siendo las diez horas del día martes seis Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, de una parte como reclamante doña **Suliana Dávila Shuña**, identificada con DNI N° 40711638 y **Karen Grandez Vela**, con domicilio legal común para efectos del presente reclamo en el Jr. Los Geranios S/N. AA.VV Vista Hermosa, Distrito de Banda de Shilcayo, Provincia y Departamento de San Martín, quienes interpusieron reclamo por el incumplimiento de pago de beneficios sociales, representado en este acto por don **Carlos Javier Flores Zavaleta**, identificado con DNI. N° 62057496,, en su condición de Apoderado que acredita con poder simple cuya original obra en autos, con domicilio legal en el Jr. Lima N° 1493, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, afin de comparecer a la audiencia de conciliación programada para la fecha y hora de hoy, al haberse interpuesto reclamo por los incumplimientos señalados.- Citadas fueron las partes para la fecha y hora de hoy, luego de iniciada la audiencia y habiendo tratado ampliamente el tema del reclamo, las partes arribaron al siguiente acuerdo:

PRIMERO: El Apoderado de la empresa denunciada reconoce adeudar a la reclamante **Suliana Dávila Shuña**, la suma de 1,230.43 soles y a **Karen Grandez Vela**, la suma de 1,324.95 soles, por concepto de beneficios sociales.

SEGUNDO: La sumas establecidas en la cláusula precedente, serán canceladas inmediatamente después que las reclamantes, proporcionen a la empresa denunciada los números de las cuentas, para que dichos montos sean depositadas a las mismas, quedando resuelto de este modo el presente reclamo.

TERCERO: Asimismo las reclamantes solicitan al representante de la empresa denunciada, el pago de los beneficios sociales generadas durante el tiempo de servicios prestados a la empresa **Tarapoto Ristorante S.A.C.**, en vista que dichos beneficios no han sido incluidas en la liquidación presentada en este acto, pese a que dicha razón social ya no existe, por haberse cambiado por la razón social actual.

La presente acta tiene la calidad de cosa juzgada, de conformidad al numeral 32.2 del Decreto Legislativo 910, el incumplimiento de los acuerdos que contienen la presente acta de conciliación, se resolverá en la vía judicial, mediante el proceso único de ejecución.

Siendo las 11:00 horas se dio por concluido la presente audiencia, finalmente las partes suscriben el acta, en señal de conformidad.

RECLAMANTE **EMPLEADOR**

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 0023

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 0023

NOTA: LUEGO DE LEER EL ACTA DE CONCILIACION EL APODERADO SE FUEGO A FIRMAR.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO SAN MARTIN

Exp. N° 048-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

INFORME N° 048-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM
Lic. Julio Capillo Torres
Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

Cumplo con informar a Usted, que el martes 06 de marzo de 2018, se levantó el acta de conciliación, mediante el cual se dio solución al reclamo interpuesto por la reclamante **Juliana Dávila Shuña** y otra, contra el centro de trabajo denominada **SERVICIOS CULINARIOS TARAPOTO S.A.C.**, por incumplimiento de pago de beneficios sociales.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

Tarapoto, 06 de MARZO de 2018

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 0023

31

GOBIERNO REGIONAL
sanmartín
region verde

**DIRECCIÓN REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Exp. N° -2018-SDAT-DRTPE-SM.

ACTA DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA
Ley 26872 y D. Leg. 910.

En Tarapoto, siendo las once horas del día jueves veintidós de marzo del año dos mil dieciocho, se hizo presente por ante la oficina conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, de una parte como reclamante doña **Alexandra Makarena Narváez Ubilluz**, identificada con DNI N° 71657128, con domicilio legal, para efectos del presente reclamo en Jr. Sucre N° 242, Distrito de Morales, Provincia y Departamento de San Martín, quien interpuso reclamo por el incumplimiento de pago de beneficios sociales e indemnización por despido arbitrario, contra el centro de trabajo denominada **CONECTA RETAIL SELVA S.A.C.** representado en este acto por don **Edinson Díaz Olivera**, identificado con DNI N° 46569828, en su condición de Apoderado, que acredita con poder simple cuya original obra en autos con domicilio en el Jr. Jiménez Pimentel N° 250, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, afin de comparecer a la audiencia de conciliación programada para la fecha y hora de hoy, al haberse interpuesto reclamo por el incumplimiento señalado. - Citadas fueron las partes para la fecha y hora de hoy, luego de iniciada la audiencia y habiendo tratado ampliamente el tema del reclamo, las partes arribaron al siguiente acuerdo:

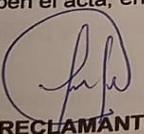
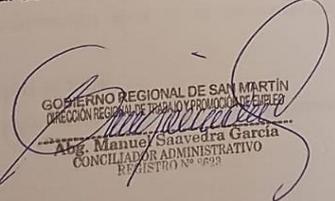
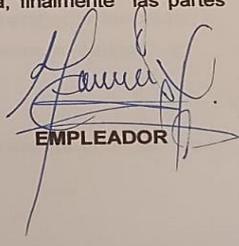
PRIMERO: El representante de la empresa denunciada reconoce adeudar a la reclamante la suma de 1504.94 soles, por concepto de beneficios sociales generadas durante la vigencia de la relación laboral, de este monto se le descuenta compromisos adquiridos con la empresa, quedando un saldo neto por cobrar de 702.98 soles.

SEGUNDO: La suma establecida en la cláusula precedente, ha sido cancelada a la reclamante el día sábado 17 del presente mes, mediante deposito a la cuenta de remuneraciones de la reclamante conforme se desprende de ll vouchers correspondiente exhibida por el empleador en este acto, quedando resuelto de este modo el presente reclamo.

TERCERO: Respecto al recamo por indemnización por despido arbitrario el Apoderado de la empresa denunciada, no ha presentado ninguna fórmula conciliadora, motivo por el cual se deja salvo el derecho de la reclamante, para que proceda de acuerdo a sus intereses y acuda a la instancia correspondiente.

La presente acta tiene la calidad de cosa juzgada, de conformidad al numeral 32.2, del Decreto Legislativo 910, el incumplimiento de los acuerdos que contienen la presente acta de conciliación, se resolverá en la vía judicial, mediante el proceso único de ejecución.

Siendo las 12.00 horas se dio por concluido la presente audiencia, finalmente las partes suscriben el acta, en señal de conformidad.

RECLAMANTE **EMPLEADOR**

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 9293

32

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO
SAN MARTIN**

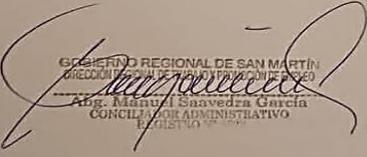
Exp. N° 052-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

INFORME N° 052-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM
Lic. Julio Capillo Torres
Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

Cumplo con informar a Usted, que el día jueves 22 de marzo de 2018, se levantó el acta de conciliación, mediante el cual se dio solución al reclamo interpuesto por la reclamante Alexandra Makarena Narváez Ubilluz, contra el centro de trabajo denominada **CONECTA RETAIL SELVA S.A.C.**, por incumplimiento de pago de beneficios sociales e indemnización por despido.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

Tarapoto, 22 de MARZO de 2018



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 9293

12

 **DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Exp. N° -2018-SDAT-DRTPE-SM.

ACTA DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA
Ley 26872 y D. Leg. 910.

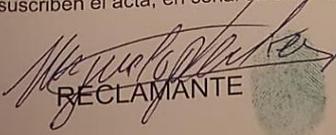
En Tarapoto, siendo las diez horas del día lunes diecinueve de marzo del año dos mil dieciocho, se hizo presente por ante la oficina conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, de una parte como reclamante don **Miguel Angel Guerrero Pflucker**, identificado con DNI N° 07029367, con domicilio legal para efectos del presente reclamo en el Jr. Alerta S/N. Cdra 2, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, quien interpuso reclamo por el incumplimiento de pago de sueldos y beneficios sociales, contra el centro de trabajo denominada **TECNOMINA S.A.C.**, representado en este acto por doña **Mariana Barrio Olarte**, identificada con DNI. N° 07775702, en su condición de Gerente General que acredita con Certificado de Vigencia de poder cuya copia obra en autos, quien asiste debidamente asesorada por la letrada **Beatriz Amparo Loyola Domínguez**, con carnet del Colegio de Abogados de Lima N° 28126, con domicilio legal en el Jr. Calle Santa Mónica N° Mz. Q Lote 4 - A Urb. Villa Marina, Distrito de Chorrillos, Provincia y Departamento de Lima, afín de comparecer a la audiencia de conciliación programada para la fecha y hora de hoy, al haberse interpuesto reclamo por los incumplimientos señalados.- Citadas fueron las partes para la fecha y hora de hoy, luego de iniciada la audiencia y habiendo tratado ampliamente el tema del reclamo, las partes arribaron al siguiente acuerdo:

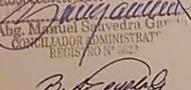
PRIMERO: La Apoderada de la empresa denunciada reconoce adeudar al reclamante la suma de 5,666.00 soles, por concepto de remuneraciones de cinco meses de servicios prestados en los meses de octubre, noviembre diciembre del 2017, enero y febrero del año 2018 y beneficios sociales, generadas durante la vigencia de la relación laboral.-

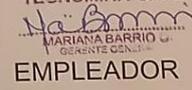
SEGUNDO: La suma establecida en la cláusula precedente, será canceladas en dos cuotas, la primera cuota de 2,666.00 soles, será cancelada el día de la fecha con dinero en efectivo y la diferencia de 3,000.00 soles se cancelara el día jueves 29 del presente mes, mediante depósito en la cuenta de remuneraciones del reclamante, quedando resuelto de este modo el presente reclamo.- Adicionalmente a la suma indicada se entregara, el día de la fecha la suma de 150.00 soles, suma que servirá para que el reclamante desplotee el vehículo, con el que se publicitaba el producto, que comercializa la empresa.

La presente acta tiene la calidad de cosa juzgada, de conformidad al numeral 32.2 del Decreto Legislativo 910, el incumplimiento de los acuerdos que contienen la presente acta de conciliación, se resolverá en la vía judicial, mediante el proceso único de ejecución.

Siendo las 11:00 horas se dio por concluido la presente audiencia, finalmente las partes suscriben el acta, en señal de conformidad:

 RECLAMANTE


Beatriz A. Loyola Domínguez
ABOGADA
Reg. CAL N° 28126


TECNOMINA S.A.C.
MARIANA BARRIO
GERENTE GENERAL
EMPLEADOR

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO SAN MARTIN

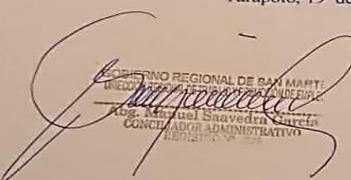
Exp. N° 055-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

INFORME N° 055-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM
Lic. Julio Capillo Torres
Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

de marzo de 2018, se levantó el acta de conciliación, mediante el cual se dio solución al reclamo interpuesto por el reclamante Miguel Angel Guerrero Pflucker, contra el centro de trabajo denominada **TECNOMINA S.A.C.**, por incumplimiento de pago de sueldos y beneficios sociales.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

Tarapoto, 19 de MARZO de 2018


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTIN
DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO
Abg. Miguel S. S. S. S.
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 28126

10

GOBIERNO REGIONAL **sanmartín** **PERU**

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Exp. N° -2018-SDAT-DRTPE-SM.

ACTA DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA

Ley 26872 y Leg. 910.

En Tarapoto, siendo las nueve horas del día miércoles veintinueve de agosto del año dos mil dieciocho, se hicieron presente por ante la oficina de Conciliaciones de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo Bajo mayo, como reclamante don **Pedro Segundo Pérez Córdova**, identificado con DNI N° 42247247, con domicilio legal para efectos del presente reclamo en Jr. Ventanilla N° 327, Distrito de Banda de Shilcayo, Provincia y Departamento de San Martín, quien interpuso reclamo por el incumplimiento de pago de vacaciones, contra el centro de trabajo denominada: **MAPFRE PERU VIDA COMPANIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.**, representada en este acto por doña **Domenika Carbajal Alava**, identificada con DNI N° 46926144, en su condición de apoderada, que acredita con poder simple cuya original obra en autos, con domicilio en Jr. Alonso de Alvarado N° 110, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, afin de comparecer a la audiencia de conciliación al haberse interpuesto reclamo por los incumplimientos señalados.- Citadas fueron las partes para la fecha y hora de hoy, luego de iniciada la audiencia y habiendo tratado ampliamente el tema del reclamo, las partes arribaron al siguiente acuerdo:

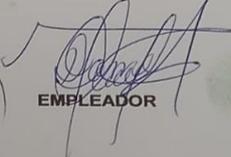
PRIMERO: La representante de la empresa denunciada, reconoce haber adeudado al reclamante la suma de 2,130.77 soles, por concepto de vacaciones, generadas durante la vigencia de la relación laboral.

SEGUNDO: Las suma establecida en la cláusula precedente, ha sido cancelado el día martes 28 del presente mes, mediante la entrega el cheque N° 40480674 de Scotiabank quedando resuelto de este modo el presente reclamo.

La presente acta tiene la calidad de cosa juzgada, de conformidad al numeral 32.2, del artículo 32 del Decreto Legislativo 910.

Siendo las 10.00 horas, se dio por concluido la presente audiencia, finalmente las partes suscriben el acta, en señal de conformidad del contenido.





RECLAMANTE
EMPLEADOR

GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 1446

11

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO SAN MARTIN

Exp. N° 145-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

INFORME N° 145-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM

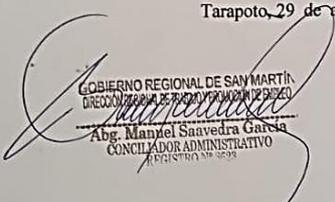
Lic. Julio Capillo Torres

Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

Cumplo con informar a Usted, que el día miércoles 29 de agosto del presente año, se levantó el acta de conciliación, mediante el cual se dio solución al reclamo interpuesto por el reclamante Pedro Segundo Pérez Córdova, contra el centro de trabajo denominada MAPFRE PERU VIDA CIA DE SEGUROS Y REASEGUROS, por incumplimiento de pago de vacaciones.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

Tarapoto, 29 de agosto de 2018



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Saavedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 1446

0
Cue

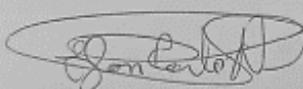
perú
sanmartín
regionverde
GOBIERNO REGIONAL

**DIRECCIÓN REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

CONSTANCIA DE ASISTENCIA DEL TRABAJADOR

Ley 26872 y D. Leg. 910.

En Tarapoto, siendo las nueve horas del día lunes veinticuatro de julio del año dos mil diecisiete, se hizo presente por ante la oficina conciliaciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, de una parte como reclamante don **LLancarlos Anibal Núñez Sinty**, identificado con NI N° 80266888, con domicilio legal para efectos del presente reclamo en el Jr. Alfonso Ugarte N° 541, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, quien interpuso reclamo por el incumplimiento de pago de sueldos, por haber prestado servicios como profesor de Expresión Corporal y Danzas Folclóricas por espacio de 1 mes y 15 días, contratado por la **APAFA de la I.E.I N° 315 - APLICACION**, con domicilio legal en el Jr. Alfonso Ugarte Cdra. 6 S/N., Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, cuyo representante **no se presentó a la Audiencia de Conciliación**, no obstante haber estado debidamente notificado, con las formalidades de Ley; Motivo por el cual se deja a salvo el derecho del reclamante, a fin de que proceda de acuerdo a sus intereses y acuda a la instancia correspondiente, finalmente suscribe su asistencia, siendo las 09.40 horas.- Se Deja Constancia que en representación de la Apafa Asistió su Presidente cuyo apellido es Sánchez Rodríguez, quien se negó a proporcionar su DNI, y se retiró abruptamente antes que termine la Audiencia de Conciliación.


RECLAMANTE


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Sanvedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 2223

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO
SAN MARTIN**

Exp. N° 137-2017-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

INFORME N° 137-2017-CONC-SDAT-DRTPE-SM

Señor
Lic. Julio Cesar Capillo Torres
Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

Cumplo con informar a Usted, que el día lunes 24 de julio de 2017, se levantó el acta de Asistencia del reclamante LLancarlos Anibal Núñez Sinty, considerando que el presidente de la APAFA DE LA I.E.I. N° 315 - APLICACION., se negó a identificarse, habiendose retirado abruptamente antes que termine la Audiencia de Conciliación.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

Tarapoto, 24 de Julio del 2,017.


GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
Abg. Manuel Sanvedra García
CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
REGISTRO N° 2223

22

perú
sanmartín
región verde
GOBIERNO REGIONAL

**DIRECCIÓN REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

EXPEDIENTE N° 136-2017-SDAT-DRTPE-SM

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 031-2017-SDRG/NC/AT-DRTPE-SM

Tarapoto, 01 de agosto del 2017

VISTOS:

Que, el trabajador **Llancarlos Aníbal Núñez Sintí**, solicita Audiencia de Conciliación con la **APAFA de la I.E.I. N° 315 - Aplicación** previa notificación derivada de la oficina de Conciliaciones del Área de la Sub Dirección de Registros Generales, Negociación Colectiva y Asesoría del Trabajador; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante invitación para conciliar del **07 de julio del 2017, fueron citadas las partes para el día lunes 24 de julio del 2017, a horas 09:00 a.m.**, bajo apercibimiento de aplicarse la multa en caso de incomparecencia, conforme lo previsto en el Artículo 30° del Decreto legislativo N° 910- Ley General de Inspecciones de Trabajo y Defensa del Trabajador.

Que, notificada la emplezada, de acuerdo al punto 2.2.2. inciso b) y c) de la Resolución de Secretaría General N° 002-2005-TR/SG, del 24 de febrero del 2005, concordante con la Resolución de Secretaría General N° 092-96-TR/SG, del 08 de mayo del 1996, que aprueba los lineamientos técnicos que observaran las Autoridades Administrativas de Trabajo y Promoción del Empleo en las notificaciones que realicen, conforme se verifica con el aviso de notificación y la **Cedula de Notificación N° 260-2017**, corriente a fojas 03, 04 de autos, esta no concurrió a la diligencia de conciliación antes mencionada, expendiéndose la constancia de asistencia a los trabajadores que se encontraban presente.

Que, de conformidad con el inciso 30.2 artículo 30° del decreto Legislativo N° 910, procede aplicar la sanción económica correspondiente, conforme a lo previsto por el citado dispositivo legal, así mismo la aplicación de dicha sanción económica se realiza en función a la condición de persona natural o jurídica del empleador y a la naturaleza de la materia a conciliar, de conformidad con el inciso c) artículo 77° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR.

Contra la presente Resolución cabe interponer ante la Sub Dirección de Registros Generales/Negociación Colectiva/Asesoría del Trabajador, recurso de **APELACION** dentro del plazo de tres (03) días hábiles de su notificación, conforme al artículo 31 del Decreto Supremo N° 910, artículo 6° del decreto Supremo N° 001-93-TR

004

perú
sanmartín
región verde
GOBIERNO REGIONAL

**DIRECCIÓN REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

EXPEDIENTE N° 136-2017-SDAT-DRTPE-SM

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 031-2017-SDRG/NC/AT-DRTPE-SM

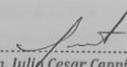
Tarapoto, 01 de agosto del 2017

Por lo antes expuesto; y en uso a las facultades otorgados a este Despacho por Decreto Supremo N° 001-93-TR, modificado por Decreto Supremo N° 017-2003-TR y el Decreto Legislativo N° 910;

SE RESUELVE:

MULTAR a la **APAFA de la I.E.I. N° 315 - Aplicación**, con domicilio en Jr. Alfonso Ugarte Cdra. 06, Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín, con la suma de **S/. 3,500.00 (TRES MIL QUINIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES)**, cantidad que será abonada dentro del término de 24 horas de quedar consentida, en la oficina de Tesorería de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de San Martín, sito Jr. Ángel Delgado Morey N° 435 Tarapoto; caso contrario, deberá abonar además los intereses que se generen a la fecha de efectuado el pago, remitiendo a este despacho el respectivo comprobante de pago, bajo apercibimiento de seguirse el cobro por la vía coactiva, debiendo asignar en la boleta de depósito el número de R.U.C. correspondiente.

HAGASE SABER:


 Lic. Adm. Julio Cesar Cappillo Torres
 SUB DIRECTOR REG. GENERALES / NC / AT
 DRTPE - SM

Contra la presente Resolución cabe interponer ante la Sub Dirección de Registros Generales/Negociación Colectiva/Asesoría del Trabajador, recurso de **APELACION** dentro del plazo de tres (03) días hábiles de su notificación, conforme al artículo 31 del Decreto Supremo N° 910, artículo 6° del decreto Supremo N° 001-93-TR

10
01/12

EXPEDIENTE N° 136-2017-SDAT-DRTPE-SM

AUTO SUB DIRECTORAL N° 005-2018-SDRG/NC/AT-DRTPE-SM.

Tarapoto, 18 de mayo del 2018

VISTO Y CONSIDERANDO: Que, conforme es de verse de la constancia de notificación de fojas 09 de autos, a la **APAFA I.E.I. N° 315 - APLICACION**, con domicilio en Jr. Alfonso Ugarte Cuadra Seis - Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín, ha sido debidamente notificada la **Resolución Sub Directoral N° 031-2017-SDRG/NC/AT-DRTPE-SM**, que sanciona al referido empleador, por incumplimiento de dispositivos legales laborales, por lo que en vía de ejecución coactiva, debe dar cumplimiento lo ordenado y resuelto, al haber quedado consentida la Resolución, por lo que es procedente requerírsele, para que dentro del término de Ley, cumpla con lo ordenado y resuelto en la citada Resolución, bajo apercibimiento de remitirse al Ejecutor Coactivo, para su cobranza por esa vía; por estos fundamentos y estando a las facultades conferidas al Despacho por el Decreto Supremo N° 001-93-TR.

SE RESUELVE:

Declárese por consentida la Resolución Sub Directoral N° 031-2017-SDRG/NC/AT-DRTPE-SM, **REQUIÉRASELE** a la **APAFA I.E.I. N° 315 - APLICACION**, con domicilio en Jr. Alfonso Ugarte Cuadra Seis - Distrito de Tarapoto, Provincia y Región San Martín, para que, dentro del término de 24 horas, cumpla con pagar la multa de acuerdo a la citada Resolución bajo apercibimiento de remitir el expediente al Ejecutor Coactivo, para su cobranza.

HÁGASE SABER:


.....
Lic. Adm. Julio Cesar Cappillo Torres
SUB DIRECTOR REG. GENERALES / NC / AT
DRTPE - SM

**DIRECCIÓN REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO**

Exp. N° -2018-SDAT-DRTPE-SM.

ACTA DE CONCILIACION ADMINISTRATIVA

Ley 26872 y Leg. 910.

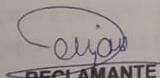
En Tarapoto, siendo las diez horas del día viernes diecisiete de agosto del año dos mil dieciocho, se hicieron presente por ante la oficina de Conciliaciones de la Zona de Trabajo y Promoción del Empleo Bajo mayo, como reclamante doña **Nancy Judith Alava Mori**, identificada con DNI N° 44687437, con domicilio legal para efectos del presente reclamo en Mz A Lote 7 Urb. Jaime Baltazar Martínez de Compagnon, Distrito de Morales, Provincia y Departamento de San Martín, quien interpuso reclamo por incumplimiento de pago de devolución de descuento indebido y vacaciones trunca, contra el centro de trabajo denominada: **INVERSIONES BARCELONA TARAPOTO E.I.R.L.**, representada en este acto por doña **Sonia Vera Carranza**, identificada con DNI N° 47117230, en su condición de apoderada, que acredita con poder simple cuya original obra en autos, con domicilio en Jr. Bolognesi N° 206, Distrito de Tarapoto, Provincia y Departamento de San Martín, afin de comparecer a la audiencia de conciliación al haberse interpuesto reclamo por incumplimiento de pago de beneficios sociales.-, Citadas fueron las partes para la fecha y hora de hoy, luego de iniciada la audiencia y habiendo tratado ampliamente el tema del reclamo, las partes arribaron al siguiente acuerdo:

PRIMERO: La representante de la empresa denunciada, reconoce adeudar a la reclamante los beneficios sociales generados durante la vigencia de la relación laboral de acuerdo al régimen laboral de la micro empresa y la devolución de los descuentos indebidos, cuyo monto total asciende a la suma de 200.00 soles.

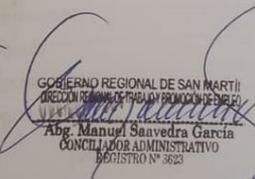
SEGUNDO: La suma establecida en la cláusula precedente, será cancelada el día de la fecha, en las oficinas de la empresa ubicada en la dirección arriba indicada, a las 17.00 horas

La presente acta tiene la calidad de cosa juzgada, de conformidad al numeral 32.2, del artículo 32 del Decreto Legislativo 910, el incumplimiento de los acuerdos que contienen la presente acta de conciliación, se resolverá en la vía judicial, mediante el proceso único de ejecución..

Siendo las 11.00 horas, se dio por concluido la presente audiencia, finalmente las partes suscriben el acta, en señal de conformidad del contenido.


RECLAMANTE


EMPLEADOR


 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 Abg. Manuel Saavedra García
 CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
 REGISTRO N° 3623

**DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCION DEL EMPLEO
SAN MARTIN**

Exp. N° 139-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM.

INFORME N° 139-2018-CONC-SDAT-DRTPE-SM

Lic. Julio Capillo Torres
Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoramiento del Trabajador

Cumplo con informar a Usted, que el día viernes 17 de agosto del presente año, se levantó el acta de conciliación, mediante el cual se dio solución al reclamo interpuesto por la reclamante Nancy Judith Alava Mori, contra el centro de trabajo denominada Inversiones Barcelona Tarapoto E.I.R.L., por incumplimiento de pago de vacaciones y devolución de descuento indebido.

Es todo cuanto informo a Ud., sobre el particular.

Tarapoto, 17 de agosto de 2018


 GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
 DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
 Abg. Manuel Saavedra García
 CONCILIADOR ADMINISTRATIVO
 REGISTRO N° 3623

Acuerdo conciliatorio aprobado por el juez



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN
JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE TARAPOTO
Jirón Maynas número 356 (Tercer Piso)- Tarapoto



EXPEDIENTE :
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
JUEZ :
ESPECIALISTA :
DEMANDADO :
DEMANDANTE :

AUDIENCIA UNICA

En Tarapoto, siendo las NUEVE de la mañana del día DIECISEIS OCTUBRE DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE, se presentaron ante este Juzgado Civil Transitorio de Tarapoto, que despacha el señor Juez ALBERT JULCA PEREZ, asistido por la Secretaria Judicial ISABETH CORDOVA CORDOVA que al final da fe:

PARTE DEMANDANTE

CARMEN DEL PILAR VALLES RAMIREZ, identificada con DNI. N 40792815, asistido por su abogado Giovanni Nikodowish Almondoz Cano con Reg. CAL 38861.

PARTE DEMANDADA

BANCO DE CRÉDITO DEL PERÚ S.A., representado por su apoderado KENIA INGRID MEDINA VALENZUELA, identificado con DNI N° 44053990. Con Reg. CAL N° 87783. Casilla electrónica 10830.

Acto seguido, estando a que la presente diligencia se ha convocado con el objeto de llevarse a cabo la audiencia única señalada para la fecha, la misma se desarrolla como a continuación se detalla. –

SANEAMIENTO DEL PROCESO:

RESOLUCIÓN NÚMERO CINCO

Tarapoto, dieciséis de octubre

De dos mil diecinueve

AUTOS Y VISTOS Y ATENDIENDO: PRIMERO: Le corresponde al Juez en este estado del proceso, verificar si la relación jurídica procesal se encuentra bien establecida a través de la concurrencia de todos y cada uno de los presupuestos procesales y las condiciones de la Acción. SEGUNDO: Estando a las consideraciones anotadas y habiendo constatado la concurrencia de los presupuestos procesales y las condiciones de la acción y en aplicación del artículo 65° de la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), aún vigente para el presente Distrito Judicial, se **RESUELVE**: declarar SANEADO el proceso y la existencia de una relación jurídica procesal válida, prosiguiéndose la causa conforme a su estado.

CONCILIACION: Consta en audio grabado.

RESOLUCIÓN NÚMERO SEIS

Tarapoto, dieciséis de octubre

De dos mil diecinueve

AUTOS Y VISTOS Y ATENDIENDO: **PRIMERO:** De conformidad con el artículo 323° del Código Procesal Civil, las partes pueden conciliar su conflicto de intereses en cualquier estadio del proceso, siempre que no haya expedido sentencia en segunda instancia. **SEGUNDO:** Estando a la conciliación arribada por las partes en esta audiencia con respecto a la pretensión reclamada por la actora sobre indemnización por despido arbitrario; mas accesorios que incluyen intereses, pago de costas y costos, y estando la parte demandada con facultades para conciliar según poder obrante en folios 111, en consecuencia se dará por concluido el presente proceso, por estos fundamentos, de conformidad con los artículos 325 y 328 de Código Procesal Civil; **SE RESUELVE:**

1. **APROBAR** la presente conciliación arribada entre BANCO DE CREDITO DEL PERU debidamente por su apoderada KENIA INGRID MEDINA VALENZUELA y CARMEN DEL PILAR VALLES RAMIREZ, en los términos expuestos en la misma, la que tiene carácter de sentencia con autoridad de Cosa Juzgada y se ejecutara:

La demandada BANCO DE CREDITO DEL PERU, ha formulado en ánimos de no continuar con el siguiente proceso, dada la pretensión principal Indemnización por daños y perjuicios y los accesorios, los intereses, costas y costos, el pago de S/.67,500.00 (SESENTA Y SIETE MIL QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) a favor de la demandante CARMEN DEL PILAR VALLES RAMIREZ, en el plazo de 5 días hábiles, en la cuenta que ha proporcionado en esta audiencia la parte demandante, cuenta de ahorros interbancaria del Banco Interbank N° 003-750-013143991035-70 a nombre de la demandante CARMEN DEL PILAR VALLES RAMIREZ.

2. Declaro **CONCLUIDO** el presente proceso, archivándose la causa en el modo y forma de ley.

Las partes muestran su conformidad con lo resuelto, y siendo las nueve con treinta y cuatro minutos de la mañana de la fecha indicada, se da por concluido la presente audiencia.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE SAN MARTÍN
JUZGADO CIVIL TRANSITORIO DE TARAPOTO



EXPEDIENTE :
MATERIA : INDEMNIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS
JUEZ :
ESPECIALISTA :
DEMANDADO :
DEMANDANTE :

RAZÓN DE SECRETARIA

Señor Juez:

Doy cuenta a Usted, que mediante Memorando N° 000557-2021-CP-UAF-GAD-CSJSM-PJ de fecha 15 de julio de 2021, se ha dispuesto mi rotación al Juzgado Civil Transitorio, por lo que con fecha 16 de julio se asume la presente secretaría. Asimismo, en cumplimiento de mis funciones, me encuentro realizando la depuración de expedientes, a fin de poder determinar la carga real de los expedientes asignados, poder dar el impulso de los expedientes en trámite, así como evitar el hacimiento de los mismos, habiéndose encontrado el presente proceso el cual se ha concluido mediante acuerdo conciliatorio con fecha dieciséis de octubre del año dos mil diecinueve. Es todo cuanto tengo que informar.

Tarapoto, 14 de octubre de 2021

Resolución número seis
Tarapoto, catorce de octubre
de dos mil veintiuno.

AUTOS Y VISTOS; en la fecha con la razón que antecede, **TENGASE** presente, y conforme al estado del proceso; y **ATENDIENDO:**

PRIMERO: Mediante resolución cinco de fecha dieciséis de octubre del año dos mil diecinueve las partes han arribado a la conciliación de las pretensiones, acordando la forma de ejecución de la conciliación conforme se aprecia del Acta de Audiencia de folios doscientos cincuenta y uno.

SEGUNDO: La partes han sido debidamente notificadas con el Acta de Audiencia al haber participado en ella, sin que haya interpuesto recurso impugnatorio alguno, por lo que debe confirmarse la precitada resolución. Fundamento por los cuales, se **RESUELVE: DECLARAR** consentida la resolución cinco de fecha dieciséis de octubre del año dos mil diecinueve sobre acuerdo conciliatorio. Avóquese al conocimiento de

la presente causa el señor Juez que suscribe la presente. Interviene la Secretaria Judicial que da cuenta por Disposición Superior. *Notifíquese conforme a ley.*





UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Pedro Arcos Vasquez
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Maestría en Derecho Penal y Procesal Penal.
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Estudio Jurídico "ARCOSVASQUEZ" EIRL.
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: " La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021"
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : María Fernanda Vidaurre Farroñan
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta y Lista de Cotejo, respecto de la Variable Conciliación Laboral

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

- a) 01 (Deficiente) b) 02 (Regular) c) 03: (Bueno) d) 04 (Muy Bueno) e) 05 (Excelente)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
PUNTAJE					45	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

:

PROMEDIO DE VALORACIÓN:45.....

Lugar y Fecha: Tarapoto,18...../.....10...../.....2021.....

Mg. Abog. Pedro Arcos Vasquez
 REG. CASM N° 712



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO**



**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Luis Felipe Morey Riva
 1.2 GRADO ACADÉMICO: Maestro en Derecho Penal y Procesal Penal
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA: Morey Riva Abogados y Asociados E.I.R.L.
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021"
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO: María Fernanda Vidaurre Farroñan
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta y Lista de Cotejo, respecto de la Variable Conciliación Laboral

II. CRITERIOS DE VALIDACIÓN:

- a) 01 (Deficiente) b) 02 (Regular) c) 03: (Bueno) d) 04 (Muy Bueno) e) 05 (Excelente)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
PUNTAJE		49				

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.9

Lugar y Fecha: Tarapoto, 18/10/2021


MOREY RIVA
 Abogados y Asociados E.I.R.L.
Luis Felipe Morey Riva
 ABOGADO
 C.A.S.M. 592

La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021.

por María Fernanda Vidaurre Farroñan

Fecha de entrega: 04-ene-2023 08:52a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1988515317

Nombre del archivo: INFORME_FINAL_MARIA_FERNANDA_turnitin_20.docx (38.58M)

Total de palabras: 20002

Total de caracteres: 110700

La eficacia de la conciliación extrajudicial laboral en los juzgados civiles y de paz letrados de Tarapoto, 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	vlex.com.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	<1%