



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en
Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Juarez Carrillo, Karolina Marisabel (orcid.org/0000-0002-9115-4229)

ASESOR:

Dr. Santisteban Llontop, Pedro Pablo (orcid.org/0000-0003-0998-0538)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por iluminar mi camino y no dejarme caer.

Para Emma y Rodrigo, mis hijos, los que me motivan a seguir creciendo día a día como persona y como profesional.

A mis padres, quienes me alentaron durante mi vida universitaria.

A mi familia que me apoyo en todo momento, en especial a mi tía querida Gladys, que, aunque ya no este entre nosotros siempre tenía palabras de aliento que me inspiraban a continuar estudiando.

Agradecimiento

A mi asesor, el doctor Pedro Santisteban por la paciencia y dedicación hacia nosotros los alumnos.

A mi casa de estudio, la Universidad Cesar Vallejo por permitir que más jóvenes salgamos adelante.

	ÍNDICE DE CONTENIDO	Pág.
	Carátula	i
	Dedicatoria	ii
	Agradecimiento	iii
	Índice de contenido	iv
	Índice de tablas	v
	Índice de figuras	vi
	Resumen	vii
	Abstract	viii
I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	MARCO TEÓRICO	4
III.	METODOLOGÍA	11
	3.1 Tipo y diseño de investigación	11
	3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	11
	3.3 Escenario de estudio	12
	3.4 Participantes	13
	3.5 Técnicas e instrumentos	14
	3.6 Procedimiento	16
	3.7 Rigor Científico	16
	3.8 Método de análisis de información	16
	3.9 Aspectos éticos	17
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V.	CONCLUSIONES	35
VI.	RECOMENDACIONES	36
	REFERENCIAS	37
	ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla N° 01	Cuadro de categorías y subcategorías	12
Tabla N° 02	Cuadro de participantes de estudio	13
Tabla N° 03	Validación de instrumentos de la guía de entrevista	15
Tabla N° 04	Validación de instrumentos de la ficha de análisis documental	15

Índice de figuras

Figura N° 1	Gráfico de métodos de análisis de información	17
-------------	---	----

Resumen

En el Perú, el principio de irrenunciabilidad es aquel principio que protege los derechos de los trabajadores, sin embargo, al ser un principio rígido impide muchas veces que el trabajador y su empleadora logren llegar a un acuerdo, imposibilitando así que las audiencias de conciliación no tengan resultados satisfactorios y simplemente sea una etapa más para seguir con el largo proceso laboral. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021.

Esta investigación que fue realizada entre el periodo de Agosto 2021 y Julio 2022, utilizando un enfoque cualitativo, de tipo de investigación básica, diseño de teoría fundamentada y con un nivel descriptivo, asimismo, se utilizó la técnica de entrevista la cual fue dirigido a diferentes especialistas de la materia y del mismo modo se empleó la técnica de análisis de documentos, que sirvió para el análisis de diferentes casaciones que ayudaron con la investigación, llegando a la conclusión de lo que se busca es reducir la carga procesal, teniendo como finalidad brindar a los jueces mayores herramientas para su desarrollo laboral.

Palabras clave: Principio de irrenunciabilidad, conciliación laboral, audiencia de conciliación, falta de acuerdo, test de disponibilidad.

Abstract

In Peru, the principle of inalienability is that principle that protects the rights of workers; however, being a rigid principle, it often prevents the worker and his employer from reaching an agreement, thus making it impossible for conciliation hearings to fail. have satisfactory results and it is simply one more stage to continue with the long labor process. The general objective of this research work is to analyze how the principle of inalienability of labor law is applied in the labor conciliation hearing in the Labor Courts of North Lima, 2021.

This research that was carried out between the period of August 2021 and July 2022, using a qualitative approach, of a basic research type, grounded theory design and with a descriptive level, likewise, the interview technique was used, which was directed at different specialists in the field and in the same way the document analysis technique was used, which served for the analysis of different matches that helped with the investigation, reaching the conclusion that what is sought is to reduce the procedural burden, with the purpose of providing to judges greater tools for their professional development.

Keywords: Principle of inalienability, labor conciliation, conciliation hearing, lack of agreement, availability test.

I. INTRODUCCIÓN. – Para empezar, la aproximación temática a nivel local la presente investigación radica en determinar si es necesario que el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral sea tan rígido, o si su flexibilidad podría contribuir con el descongestionamiento procesal en los juzgados laborales de Lima Norte, esto a raíz que día a día se genera una gran cantidad de demandas laborales por liquidaciones de beneficios sociales, despidos arbitrarios, indemnizaciones, etc. Si bien, la naturaleza de este principio radica en que los derechos laborales adheridos al trabajador no puedan ser desprotegidos, ya sea el salario mínimo, las jornadas laborales, vacaciones, entre otras. Tan es así que la ley no admite pacto en contrario, salvo excepciones.

A nivel nacional, nuestro país no fue la excepción y ante estos despidos que ya empezaron a judicializarse, han dado origen a un gran número de conciliaciones laborales judiciales en donde al querer llegar a un acuerdo entre las partes estas se limitan al principio de irrenunciabilidad del derecho laboral, los casos más comunes son cuando el trabajador recibe el pago parcial de sus beneficios sociales, ya sea por previo acuerdo, falta de liquidez por parte de empleador o trabajador y/o necesidad urgente, firma y acepta indicando incluso que ya se le ha pagado todo por cuanto le corresponde y no le deben nada más.

Aplicando dicho principio, podrá demandar al empleador la suma restante. Este escenario se aplicaría en una audiencia de conciliación laboral a nivel judicial, donde inclusive si el trabajador aceptase una propuesta menor a la que por ley le corresponde, el juez estaría atado de manos, imposibilitado de resolver y aceptar el acuerdo, originando que se continúe con el estado del proceso.

Con respecto al ejemplo anterior, el juez en una audiencia de conciliación no tendría mayor participación sino a limitarse a rechazar cualquier propuesta que contravenga dicho principio. Lo que ocasionaría que dichas audiencias sean más que un mero trámite para permitir la audiencia de juicio oral. Es así que la presente investigación busca determinar si el principio de irrenunciabilidad está acorde a nuestra realidad peruana, o por el contrario limita y/o entorpece la carga en los procesos de los Juzgados Laborales de Lima Norte, donde se podrán filtrar una gran cantidad de demandas de beneficios sociales o afines, culminándolos en Audiencias de Conciliación Laboral en sede Judicial.

Con lo anteriormente señalado, con respecto al apartado de formulación del problema, como punto uno, al problema general ¿Cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte?; mientras que como primer problema específico tendremos ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad del derechos laboral impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales de Lima Norte?; por otro lado, el segundo problema específico será ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a la fórmula conciliatoria del juez laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte?

Como objetivos de estudio, en la presente investigación están: como objetivo general, examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte: siendo que el primer objetivo específico será establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad del derecho laboral impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales de Lima Norte; y finalmente, como segundo objetivo específico, identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a la fórmula conciliatoria del juez laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte.

La justificación de la investigación versa en tres ramas. Por lo que, en el presente trabajo posee una justificación metodológica por cuanto se ha optado por implementar una estructura propia del método científico, con un enfoque cualitativo, el cual está amparado con las respectivas técnicas e instrumentos de recolección de información validadas por expertos, por lo que, los datos que arroja la presente investigación son verídicos y sirven de base para futuros investigadores. (Bernal, 2016, p. 138). Como segundo criterio de justificación; el presente trabajo de investigación posee una justificación teórica, toda vez que la investigadora desarrolla los conceptos doctrinarios propios del derecho laboral, así como su relación al principio de irrenunciabilidad, test de disponibilidad, entre otros. Los mismos que son comparados con legislación nacional e internacional con la finalidad de poder aportar nuevos conocimientos que permitan la integración de un debate jurídico. (Valderrama, 2017, p. 123). Finalmente, como tercer y último punto;

la investigación posee una justificación práctica, por cuanto la investigación planteada corresponde a una problemática real, intentando contribuir con una posible solución a la gran carga procesal que poseen los Juzgados Laborales de Lima Norte, debido a que la mayoría de las audiencias de Conciliación carecen de eficacia. (Hernández et al 2014, p. 41).

Como contribución de la investigación a que, dicho principio juega un rol importante dentro de la protección del trabajador, resultando necesario reforzar nuestro sistema procesal para garantizar que dichas conciliaciones puedan aliviar la, ya tan pesada, carga en los procesos dentro de los juzgados laborales. Mientras que, se tiene como relevancia de la investigación, el presente trabajo de investigación posee impacto jurídico ya que busca definir un fenómeno social como es el principio de irrenunciabilidad y sus implicancias en una audiencia conciliatoria judicial.

Continuando con la investigación, se tiene como supuesto general, que el principio de irrenunciabilidad en las audiencias conciliatorias laborales de los Juzgados Laborales de Lima Norte se aplicó de manera estricta, siendo este un principio inflexible que, si bien busca proteger al trabajador frente al empleador, en algunos casos restringe y limita el éxito de las audiencias de conciliación, lo cual convierte a las audiencias de conciliación laboral en mero trámite judicial para poder recién ir a juicio oral.

Como primer supuesto específico tenemos que la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impactó de forma directa en la falta de acuerdos de las Audiencias de Conciliación de los Juzgados Laborales de Lima Norte, toda vez que dicha inflexibilidad, en trabajadores sin un vínculo laboral activo están imposibilitados de aceptar propuestas conciliatorias inferiores a los convenios colectivos y/o normatividad vigente.

Y finalmente, como segundo supuesto específico, respecto al test de disponibilidad de derechos afectó de manera directa a la fórmula conciliadora del Juez Laboral en las Audiencias de Conciliación, toda vez que el juez estará atado de manos al no poder aceptar acuerdos conciliatorios, incluso si fueron propuestos por el trabajador, al no estar acorde con el principio de irrenunciabilidad.

II. MARCO TEÓRICO. - Para la presente investigación, resulta necesario realizar una recopilación de investigaciones y/o trabajos previos relacionados al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, los cuales coadyuvarán al investigador a cumplir con los objetivos de investigación. Para tal fin, se agruparon dichos antecedentes en dos grupos, siendo el primero los antecedentes internacionales, siendo que Zavala (2017), en su revista indexada que tiene como título **“Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo. comentario a partir de la reforma al Sistema de Justicia Laboral”** para la **Revista Latinoamericana de Derecho Social de México**, cuyo planteamiento desprende del uso inadecuado de la conciliación, la cual muchas veces intenta negociar lo que por ley no resulta negociable. Concluyendo en que es necesario la implementación de herramientas útiles que permitan el acceso a la justicia de manera célere para poder acceder a una verdadera modernización de sistema de justicia laboral.

Asimismo, Osejo (2016) en su investigación titulada **“Alcances de la irrenunciabilidad de derechos laborales”** para obtener el título de Doctor en Derecho de la Universidad Centroamericana de Nicaragua, planteando como objetivo el examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad respecto a las relaciones laborales, concluyendo que su legislación no ha contemplado taxativamente el significado de irrenunciabilidad, sino que es la jurisprudencia la que ha establecido corrientes de interpretación sobre la misma.

Por otro lado, Álvarez (2015) en su investigación titulada **“Análisis de la Conciliación en el procedimiento de tutela laboral”** para obtener el título de licenciado en Ciencias Jurídicas de la Universidad de Chile, el cual tuvo como objetivo analizar los procedimientos de tutela laboral y la bilateralidad de la audiencia como método de resolución de conflictos laborales. Para lo cual, concluye indicando que el conciliador debe actuar con criterio, utilizando elementos ponderativos, de manera que busque soluciones adecuadas para cada caso en concreto. Es preciso señalar que en Chile el principio de irrenunciabilidad es más flexible por cuanto permite la aceptación de acuerdos que puedan favorecer a ambas partes, evitando un largo proceso judicial para que el trabajador por fin pueda ver su dinero.

Finalmente, el segundo grupo corresponde a los antecedentes nacionales. Es por ello que, como primer antecedente se tiene a la tesis de Sánchez y Urbina (2020) en su investigación titulada **“Principales causas por las cuales las**

conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad” para optar el título profesional de Abogadas de la Universidad César Vallejo. Dichas autoras plantearon como uno de sus objetivos el determinar las causas por las cuales las conciliaciones no cumplen con su finalidad, concluyendo que dichas audiencias de conciliación se ven frustradas por cuanto no existe una cultura conciliatoria, tanto entre las partes, abogados y el juez, ya que están desinteresados en guiar correctamente una audiencia, además de una correcta interpretación al test de disponibilidad de derechos quedando dicha etapa a solo un requisito para ir a la etapa de juzgamiento.

Llerena (2019) titulada **“Irrenunciabilidad de derechos laborales en las conciliaciones con pretensión dineraria de los procesos judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte superior de Justicia de Arequipa, 2017”** para obtener el grado académico de Maestría en Derecho, de la Universidad Nacional de San Agustín. El cual tuvo como objetivo determinar la afectación de la renuncia tácita que se realizan en los procesos de cobros de beneficios sociales pese a que la Constitución indica que dichos derechos son irrenunciables. Entre sus conclusiones el autor indica que, en las audiencias de conciliación laboral sobre cobro de beneficios sociales, existe una relación negativa por cuanto el monto demandado y el monto conciliado difieren, existiendo una renuncia tácita a dichos derechos pese a que esté prohibida. Finalmente, lo indicado por la autora difiere con la problemática de esta investigación por cuanto se busca una regularización de dicho principio en beneficio tanto del empleador como del trabajador. Cabe resaltar que su investigación está ligada al objetivo general de esta investigación por cuanto la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad muchas veces imposibilita al Juez poder efectuar una audiencia de conciliación adecuada.

Asimismo, Padilla (2018) en su tesis titulada **“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”** de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para obtener el título de abogado. Dicho autor planteó como objetivo determinar si la conciliación laboral tiene resultados favorables para la solución de controversias socio laborales, concluyendo que el Consejo Nacional de Magistratura o quien haga sus veces, realice capacitaciones constantes en materia de conciliación laboral para que los jueces posean mejor capacidad de conciliación.

Por otro lado, Miranda (2017) en su tesis titulada **“Implementación de la conciliación Extrajudicial en la resolución de conflictos Laborales de acuerdo al test de disponibilidad de derechos laborales en la NLPL” de la Universidad Nacional de Anchas “Santiago Antúnez de Mayolo”** para obtener el título de Abogado. Planteó como objetivo establecer el nivel de eficacia de las técnicas y procedimientos conciliatorio en los conflictos laborales. Concluyendo en que, es necesario la participación del Estado e incorporación de políticas y planes de justicia que capaciten a los conciliadores y/o jueces sobre la importancia de los MARC. Cabe precisar que lo indicado por dicho autor, guarda relevancia con el segundo objetivo específico de esta investigación por cuanto tratan sobre las fórmulas conciliatorias que debe tener el Juez Laboral para llevar a cabo las Audiencias de Conciliación.

Asimismo, Yana (2017) en su investigación denominada **“Eficacia de la Conciliación Judicial en el Proceso Laboral y su Repercusión en la Carga Procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco del Año 2014” de la Universidad Andina de Cusco**, para obtener el título de Abogada. Planteó como uno de sus objetivos determinar el nivel de influencia en la carencia de formación conciliatoria que tiene el juez laboral y su repercusión en la carga procesal. Para ello, concluye indicando que urge que el Estado destine un fondo presupuestario para la creación de programas de capacitación para jueces en técnicas conciliatorias, así como la difusión de la conciliación como fórmula de resolución alternativa al conflicto social laboral. Asimismo, cabe precisar que lo concluido por la autora está vinculado con el primer objetivo específico de investigación por cuanto la carencia de capacitación de jueces influye en que muchas veces, las audiencias concluyan por falta de acuerdo entre las partes.

Continuando con el marco teórico, es necesario señalar el significado conceptual de las categorías y subcategorías elegidas de la investigación, obteniendo así teorías relacionadas al tema de investigación, las cuales ayudarán al investigador a explicar el fenómeno estudiado. (Valderrama 2017, p. 251)

Es por ello que, como primera categoría se tiene al principio de irrenunciabilidad del derecho, el cual se define como una especie de mecanismo de defensa que protege al trabajador, el cual por su propia condición está en clara desventaja frente a su empleador, frente a cualquier arbitrariedad de ese último.

(Boza, 2015, p. 172). Es decir, dicho principio garantiza que no se puedan disponer de los derechos de los trabajadores, incluso ante una renuncia voluntaria de estos.

Asimismo, es necesario señalar que, ya que este principio procede del contenido de la norma imperativa, se entiende que su aplicación será de manera tácita, por tal razón, las leyes laborales, al estar reconocidas por la Constitución, abarcarán la protección del principio de irrenunciabilidad. (Ugarte 2010, p. 5)

Como subcategoría uno, se tiene a la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, para ello, en la Casación N° 10712-2014, el Tribunal Constitucional determinó tres puntos y/o criterios para dicho principio; siendo el primero que, será de carácter irrenunciable, cualquier derecho que se reconozca mediante ley o se origine por ésta, incluso de si se produce por cualquier norma jurídica sin importar su jerarquía, resultando nulo cualquier pacto en contrario; por otro lado, el segundo criterio establece que serán irrenunciables de forma individual, los derechos reconocidos por laudos arbitrales y/o convenios colectivos, indicando además que para ser posible la renuncia de éstos derechos deberá existir un acuerdo colectivo entre el empleador y el sindicato; finalmente, el último criterio establece que serán renunciables aquellos que fueron derivados del contrato individual y aquellos derechos que fueron otorgados unilateralmente por el empleador, siempre y cuando el trabajador acepte. Bajo estos criterios, el intentar acceder a una conciliación para poner fin a una controversia laboral, se tendrían que desistir de algunas pretensiones para ganar una solución mucho más célere, lo cual contravendría con los derechos concedidos por el Estado de Derecho, por cuanto se referiría a normas y/o leyes constitucionales. Lo cual quitaría eficacia a la conciliación judicial.

Por otro lado, la subcategoría dos hace mención al test de disponibilidad de derechos, el cual es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no. En la doctrina se han establecido tres criterios: primero, que el acuerdo verse sobre derechos originados en una norma dispositiva, por cuanto el juez comprobará que estos no afecten derechos indisponibles; segundo, que el titular del derecho acepte dicho acuerdo; y finalmente, será necesario que en la participación de estos acuerdos esté presente el abogado de la parte demandante.

Para ubicar y determinar la disponibilidad de los derechos laborales, es necesario ubicar las fuentes de estas, conforme el criterio optado por la Casación N° 10712-2014. Se tiene entonces que el primer grupo de derechos laborales provienen de los derechos establecidos por medio de tratados internacionales, donde se tiene que, cualquier derecho proveniente de esta fuente, será de carácter irrenunciable a razón que se encuentran positivizados en nuestra Constitución.

Otro grupo importante son aquellos derechos adquiridos por los dispositivos legales, que, a diferencia de aquellos con rango Constitucional, algunos de ellos pueden ser disponibles. Para ello, en la resolución N° 476-2005 recaída en la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha establecido dos criterios que deberán ser cumplidos para que un derecho sea disponible. Siendo **“a) la existencia de una relación de trabajo; b) la existencia de una norma constitucional o legal que en forma taxativa establezca determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación, siendo excluida aquellas normas que provengan de convenios colectivos”**. Se entiende entonces, que para que un derecho sea de carácter irrenunciable, este deberá estar taxativamente manifestado en la norma. Caso contrario, nos encontraríamos frente a un derecho de libre disponibilidad.

Finalmente, como un último grupo operan los derechos adquiridos por convenios colectivos, los cuales, según ley, poseen naturaleza especial y constituyen fuente de derechos, conforme así lo señalada el Decreto Supremo N.° 010-2003-TR. Por otro lado, la irrenunciabilidad de dichos derechos solo se dará por convenios colectivos y será aplicable por cuanto sean de naturaleza indisponible para el trabajador. Es decir, no se podrá disponer de derechos establecidos normativamente por las leyes vigentes, sin embargo, se podrá renunciar o desistir de los derechos provenientes de convenios colectivos siempre y cuando ya hayan sido anteriormente establecidos.

En los procesos laborales, el Juez será el principal velador de la correcta aplicación del principio de irrenunciabilidad, toda vez que tiene la obligación de salvaguardar los derechos del trabajador, los cuales están positivizados en la Constitución y/o en la ley. Inclusive puede impedir que cualquier manifestación de la voluntad producidas por conciliaciones dentro o fuera del proceso laboral vulneren los derechos del trabajador. (Toyama 2015, p. 159)

Por otro lado, la segunda categoría corresponde a la audiencia de conciliación laboral. Que **apareció originalmente en la década de los años 70's bajo la figura de conciliación administrativa** al mando del Ministerio de Trabajo, sin embargo, con la entrada a vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 (en adelante NLPT) se utilizó para el proceso inmediato una etapa de audiencia de conciliación, mientras que, en el proceso abreviado, se mezcló la audiencia conciliatoria y juicio oral, denominándola Audiencia única.

En las Audiencias de Conciliación Laboral, el juez es quien toma el rol de conciliador y estará encargado de guiar y ser mediador entre las partes. Esta audiencia se instala para poner fin a los conflictos de índole laboral, pero de una manera que ambas partes puedan estar de acuerdo, lo que originaría una celeridad y disminución de carga procesal en los juzgados laborales. El objetivo del conciliador es que las partes logren ponerse de acuerdo, ya que al finalizar la audiencia se levantará un acta en donde indicará si existiese un acuerdo total, parcial o simplemente no lograron llegar a ningún acuerdo.

Con respecto a la voluntad de las partes para disponer de sus derechos, para ello, la doctrina indica que se trata de derechos de libre disponibilidad del trabajador: a) los derechos nacidos por costumbre; b) contratos individuales de trabajo; c) aquellos derechos que superan los mínimos establecidos; d) aquellos que recaen sobre una relación laboral; e) derechos inciertos; f) los optativos, y; g) aquellos cuya acción judicial prescribió. (Toyama 2015, p. 105).

Para que la audiencia de conciliación sea programada, será necesario que el Juez admita la demanda laboral y se pronuncie mediante auto admisorio señalando fecha de audiencia de conciliación, lo cual será posterior a los 20-30 días de calificada la demanda. Después de ello, se emplazará a la parte demandada quien podrá contestar la demanda por escrito y con los anexos respectivos en la misma fecha de la Audiencia de Conciliación. Por otro lado, con respecto al proceso abreviado, donde la audiencia de conciliación y juzgamiento se dan en una sola fecha, la cual se denomina Audiencia Única, la etapa conciliatoria se realiza tal cual fue descrita líneas arriba, con la diferencia que la contestación de la demanda que tendrá que realizar el demandado, se realizará previo a la instalación de la misma.

Por otro lado, con respecto a la primera subcategoría de la segunda categoría se tiene a la falta de acuerdo entre las partes, lo cual es una de las tres formas de

conclusión dentro de la Conciliación. Para ello, será necesario identificar las tres formas de conclusión, la cual se dará en la última fase de la conciliación, la fase de clausura. En ella, el Juez/Conciliador, dará por finalizada la audiencia de conciliación y se procederá a redactar la respectiva acta, donde explicará el valor de la misma. Dicha acta concluirá en una de las tres formas establecidas de conclusión. La primera, cuando existiese un acuerdo total, el cual dará por finalizado el conflicto laboral y concluido el proceso: la segunda, se da cuando existe un acuerdo parcial, es decir la controversia no fue satisfecha del todo por ambas partes, en ella se elaborará el acta indicando que la parte restante pasará a litigio; finalmente, la tercera modalidad de conclusión es cuando no existe un acuerdo entre las partes, aquí se da por concluida la conciliación y se continúa con la citación para etapa de juicio oral. Ninguna de las partes decidió aceptar los acuerdos o dichos acuerdos contravenían el test de disponibilidad de derechos por cuanto fueron rechazados por el Juez.

Finalmente, como última subcategoría de la segunda categoría se tiene a la fórmula conciliatoria del juez laboral dentro de una Audiencia de Conciliación, que no es más que las técnicas conciliatorias que deberá emplear el Juez que hace a su vez de conciliador para encaminar la audiencia de conciliación a un posible acuerdo entre las partes. Para ello, el juez debe dirigir y proveer de ideas y facilidades a las partes.

Enfoques conceptuales: es importante conocer las formas de conclusión del proceso, y es que un proceso laboral se puede culminar mediante una conciliación, transacción o abandono que se pueden presentar en cualquier etapa en la que se encuentre el proceso, en cuanto a la transacción judicial, se entiende que es un contrato o pacto que se da entre las partes de manera consentida, sin embargo, no pueden intervenir terceras personas. Finalmente, la problemática de la conciliación laboral el cual se por la falta de litigio ya que no ponen en práctica de manera adecuada los mecanismos de solución de conflictos. Respecto a la legislación comparada, se tiene el caso de Chile, quien para la conciliación laboral emplea un principio de irrenunciabilidad de derechos laborales más flexible, además, es importante señalar que, en nuestra legislación peruana, existe una distinción entre la Conciliación y la transacción judicial, las cuales tienen como finalidad poner fin a una controversia.

III. METODOLOGÍA. - Continuando con la parte metodológica de la investigación, el enfoque empleado para este proyecto deviene en el de tipo cualitativo, el cual se caracteriza en comprender la problemática o los fenómenos desde la óptica de quienes los conforman, pudiendo, de esta manera, analizar desde su propio entorno, las experiencias de los participantes. (Hernández et a, 2014, p. 358)

Asimismo, un enfoque cualitativo facilita la observación de un fenómeno real dentro de un determinado sector, siendo que, de esta manera, sea más fácil la recolección de información con el propósito de hallar una respuesta al tema investigado. (Graham, 2013, p. 12)

Es decir, una investigación cualitativa comprende un conglomerado de teorías y métodos que se usarán para el desarrollo de investigación, lo cual debe ajustarse al fenómeno que se intenta estudiar.

3.1 Tipo y diseño de investigación

En un tipo de estudio básico, el investigador pretende indagar el problema de fondo, su objetivo es intentar teorizar nueva información obtenida, es decir, consolidar los resultados para generar un concepto científico teórico y genérico basándose en principios y leyes.

Por tales consideraciones, se escogió como tipo de estudio el tipo básico, por cuanto busca entender el problema desde su origen, teniendo como característica principal unificar cualquier teoría obtenida por medio de los resultados arrojados, los cuales posteriormente se unificarán para intentar dar respuesta a la problemática de estudio. (Sánchez y Reyes, 2012, p. 17)

Asimismo, la presente investigación posee un nivel descriptivo, por cuanto busca describir los hechos más resaltantes de la realidad, es decir cómo funciona y que fenómeno sucede en la aplicación del principio de irrenunciabilidad y como este está afectando a los procesos laborales. Es necesario indicar que el investigador no interfiere en su funcionamiento, sino que se limita a conceptualizar y analizar los procedimientos.

Es decir, el nivel de investigación para el presente trabajo de investigación fue elegido teniendo en cuenta sus particularidades y/o características como son los

estudios descriptivos, cuya finalidad es describir al fenómeno investigado en su escenario actual, sin modificaciones ni alteraciones, recolectando información relevante. (Sánchez y Reyes, 2012, p. 19)

Por otro lado, el diseño de investigación en una investigación cualitativa es una especie de esquema por el cual el investigador pretende relacionar, sistematizar y controlar el procedimiento y método para recopilar y analizar las variables dentro de la problemática de investigación.

Por lo que, el diseño de investigación que fue elegido es el de la teoría fundamentada, ya que junto al nivel y tipo elegidos servirán al investigador a explicar la problemática del principio de irrenunciabilidad, aportando conclusiones verídicas y nuevas del fenómeno estudiado dentro del ámbito específico.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

CUADRO N°1 **Categorización**

CATEGORIZACIÓN		SUBCATEGORÍAS	
CAT 1	Principio de irrenunciabilidad del derecho	Subcat 1	Inflexibilidad
		Subcat 2	Test de disponibilidad de derechos
CAT 2	Audiencia de conciliación laboral	Subcat 1	Falta de acuerdos
		Subcat 2	Fórmula conciliatoria

FUENTE: Elaboración propia

3.3 Escenario de estudio

Se entiende como escenario de estudio al conglomerado de personas, situaciones y/u objetos mediante el cual se extrae información concerniente a la problemática a investigar (Hernández et al, 2014 p. 174). Por cuanto, para el presente trabajo de investigación, dicha extracción de información versará sobre aquellos especialistas y jurisperitos vinculados al Derecho Procesal Laboral. Cuya delimitación se centra en un espacio determinado, es decir la fuente de extracción de información, lo cual será los despachos de abogados y Módulos Laborales de Poder Judicial de Lima Norte.

3.4 Participantes

En este apartado, es importante indicar que, en oposición al enfoque cuantitativo, en donde la muestra es obtenida al azar mediante fórmulas, en un enfoque cualitativo la selección de la muestra recae en la decisión de investigador en relación a la calidad de información que pueda obtener de éstos. (Valderrama, 2015, p. 164).

Bajo dicha premisa, para la presente investigación se escogerá a 10 especialistas entre abogados, especialistas judiciales y/o jueces especializados en Derecho Procesal Laboral.

CUADRO N° 2 **Cuadro de participantes del estudio**

	SUJETO	PROFESIÓN	ESPECIALIDAD	CARGO
1	Rosario Alvarado	ABOGADA	DERECHO LABORAL	ESPECIALISTA LEGAL
2	Jhosselyn Bonilla	ABOGADA	DERECHO LABORAL	Abogada litigante
3	Alejandro Ureta	ABOGADO	DERECHO LABORAL	SECRETARIO JUDICIAL
4	Claudia Villamar	ABOGADA	DERECHO LABORAL	Abogada litigante
5	Anna Gonzales	ABOGADA	DERECHO LABORAL	ASISTENTE JUDICIAL
6	Especialista Judicial Módulo Laboral	ABOGADO	DERECHO LABORAL	SECRETARIO JUDICIAL
7	Milton Becerra	ABOGADO	DERECHO LABORAL	Abogada litigante
8	Cindy Laines	ABOGADA	DERECHO LABORAL	Abogada litigante
9	Ruth Salazar	ABOGADO	DERECHO LABORAL	Abogada litigante
10	Santos Risco	ABOGADO	DERECHO LABORAL	Abogado litigante

Fuente: Elaboración propia

Cabe resaltar que, dentro del enfoque cualitativo elegido en la presente investigación, la muestra seleccionada no fue obtenida mediante fórmulas ya preestablecidas conforme si se utiliza en un enfoque cuantitativo, sino que dicha selección recae en la decisión del investigador. (Valderrama, 2015, p. 164).

En el presente trabajo de investigación, como muestra se obtuvo a tres especialistas judiciales del Módulo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte; a cuatro Magistrados del Módulo Laboral, entre jueces especializados y de

paz letrado de la Corte superior de Justicia de Lima Norte; y, finalmente a tres abogados litigantes.

Por otro lado, es necesario precisar, que, dentro del presente caso, el método de muestreo es el de no probabilístico, ya que como se indicó líneas arriba, fueron seleccionados por ser profesionales que aportan información resaltante a la investigación. Asimismo, la muestra no probabilística de tipo experto es un método que es utilizado por las personas expertas para así poder recopilar evidencias que sean representativas de acuerdo a su discernimiento. (Kish, 1972, p 66-67).

Finalmente, la muestra orientada por conveniencia es la técnica que se utiliza para extraer una muestra de la población de la cual es accesible, es decir, a la que de manera factible está disponible y por lo que será de interés del investigador.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recopilación de datos manifiesta una etapa trascendental en la investigación, por cuanto es aquí donde el investigador se encargará de recolectar datos mediante técnicas e instrumentos que permitan resolver el problema a investigar. (Bernal, 2006, p. 191).

Es decir, las técnicas de recolección de datos son fórmulas previamente establecidas que ayudarán al investigador a sustraer información en base a la metodología empleada. Por lo que, para la presente investigación se usarán las siguientes:

La entrevista: Es una técnica la cual consiste en recopilar información mediante preguntas de carácter abierto, permitiendo al entrevistado poder explayarse en sus respuestas, sin embargo, estas deben estar ligadas a los objetivos de investigación, tanto general como específicos. Es por ello, que las entrevistas deben ser enfocadas a personas que puedan aportar información a la investigación, es decir aquellas que puedan nutrir la presente investigación. (Behar, 2008, p. 55)

La guía de entrevista: Es un instrumento, el cual está ligada a la técnica de la entrevista y sirve como una suerte de ayuda memoria para guiar la entrevista en relación a los objetivos establecidos.

CUADRO N° 3 **Validación de la guía de entrevista**

ASESORES	EXPERTOS	VALORACION %
METODÓLOGO	Luca Aceto	95%
METODÓLOGO	Esaú Vargas Huamán	93%
METODÓLOGO	Pedro Santisteban Llontop	95%
VALORACIÓN		94.3%

Fuente: Elaboración propia

Análisis de documentos: Es una técnica caracterizada por realizar una síntesis de un documento primario a uno secundario, eliminando así información accesoria o que no guarde relevancia con el fenómeno de estudio. Cuya finalidad es permitir acceder a dicha información de una forma fluida, concisa y rápida (Bernal, 2006, p. 194)

Por otro lado, los instrumentos de recolección de datos, no son más que una especie de recurso o modo por el cual el investigador recolecta los datos en base a las técnicas que ya había escogido. Cada técnica tiene su propio instrumento.

Ficha de análisis documental: Es un instrumento, el cual establece pautas y criterios para una correcta aplicación del análisis documental, cuya finalidad es permitir al investigador realizar un resumen sin modificar o alterar la información directa del documento analizado.

CUADRO N° 4 **Validación de ficha de análisis documental**

ASESORES	EXPERTOS	VALORACION %
METODÓLOGO	Pedro Santisteban Llontop	95%
VALORACIÓN		95%

Fuente: Elaboración propia

3.6 Procedimientos

Para este punto, resulta necesario asegurar que los instrumentos a utilizar en este trabajo de investigación, sean más eficientes, por lo que es necesario que dichos instrumentos sean validados por expertos, de esta manera el compendio adquirido está apoyada en la realidad, es decir, sin alteraciones. (Carrasco 2013, p. 355). Por tales consideraciones, resulta necesario validar los instrumentos por validados por especialistas de la Universidad César Vallejo, quienes certificarán y validarán los instrumentos de esta investigación, de tal forma que el grado de veracidad de los instrumentos sea el adecuado.

Para esta parte, entonces, será necesario determinar un procedimiento para consolidar y unificar los datos de información que se obtendrán mediante las entrevistas, los cuales serán ejercidos a profesionales del Derecho Procesal Laboral. Asimismo, de manera complementaria, se realizarán análisis documentales a diferentes fuentes legales, como doctrina comparada y/o jurisprudencia, por cuanto resulten de vital importancia para la presente investigación.

Después de ello y con la finalidad de poder unificar información en bloques similares, será necesario subdividir las categorías de investigación, a razón de poder efectuar conceptos claves que coadyuven a relacionar la información esencial y poder apartar información innecesaria al fenómeno estudiado.

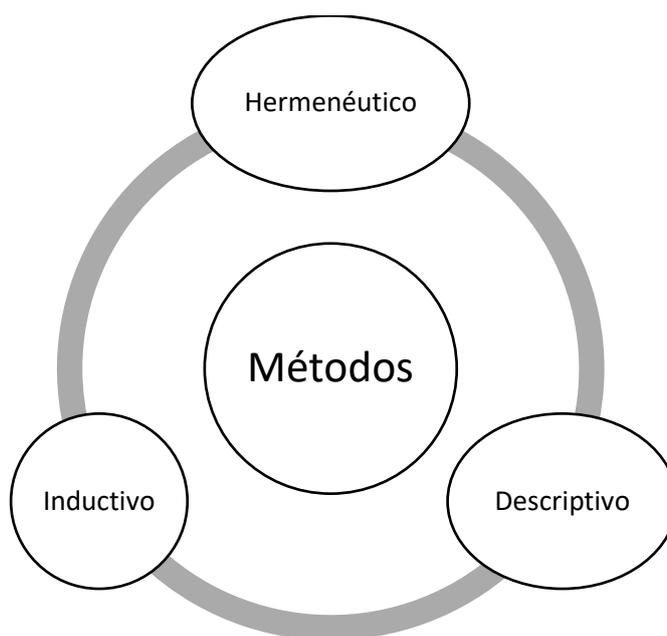
3.7 Rigor científico

Para Bernal (2010) el rigor científico es establecer la veracidad y confiabilidad de los resultados obtenidos. Para ello, es necesario someter la forma en cómo se recolectaron los datos, es decir los instrumentos de recolección, a ciertos parámetros científicos los cuales garantizan que la información obtenida sea confiable y verás.

3.8 Método de análisis de información

Para este apartado, es necesario que se empleen métodos que faculten al investigador analizar la información recolectada. Siendo que se emplea el método inductivo, lo cual permite analizar cada entrevista individualmente para posteriormente poder brindar conclusiones generales. Asimismo, en la presente investigación se utiliza el método descriptivo, el cual permite evaluar características de la problemática a investigar, describiendo el comportamiento desde el punto de vista del investigador sin alterar información o resultados. Finalmente, se emplea el método hermenéutico, con la finalidad de interpretar y entender la información relacionada de los análisis documentales.

FIGURA 1: Métodos de análisis de información



Fuente: Elaboración propia

3.9 Aspectos éticos

Como último punto de este apartado, el presente trabajo de investigación procurará respetar las reglas APA y la guía de productos observables de la Universidad César Vallejo. Además de ello, la presente investigación respeta todos los derechos de autor derivados de la propiedad intelectual, implementando las citas textuales específicas conforme así lo determina la propia estructura del diseño de investigación. Asimismo, cualquier avance y/o revisión son presentados de manera digital, lo que contribuye a la preservación de medio ambiente, eliminando la necesidad de reimpressiones innecesarias.

Finalmente, el presente trabajo de investigación no posee relación directa y/o indirecta con cualquier ámbito religioso, político ni moral.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación expresará y examinará la información que fue recolectada a través de los instrumentos de recolección de datos que son las guías de entrevistas, las fichas de análisis de fuente documental, que posteriormente serán planteadas en la discusión.

Respecto del Objetivo General Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021.

Resultado en base a los expertos entrevistados

Se procedió a realizar las diferentes preguntas a los expertos, la primera pregunta fue ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021? Y respondieron de la siguiente manera:

Los especialistas Alvarado (2022), Gonzales (2022), Becerra (2022) Laines (2022), Bonilla (2022), Villamar (2022) y Risco (2022) coinciden en sus respuestas, pues ellos mencionan que el principio de irrenunciabilidad sirve para respaldar los derechos que fueron adquiridos a favor de los trabajadores y se emplea cuando son vulnerados los derechos e intereses de ellos por lo que no podrán renunciar a los derechos otorgados por la Constitución y las leyes, mucho menos que sean coaccionados por su empleador a hacerlo, ya que todo lo que vaya en contra de este principio será nulo, sin embargo, también aluden que deberían ser más tolerante con este principio ya que muchas veces en las audiencias de conciliación no satisfacen sus pretensiones y pasa hacer un acto más para el proceso.

Asimismo, Ureta (2022), Salazar (2022) y Del Mazo (2022) mencionan que el principio de irrenunciabilidad se aplica de forma estricta y severa y que en las audiencias de conciliación están limitados a poder aceptar algún acuerdo que favorezca a las partes, es por ello que el juez solo podrá escuchar a las partes y tratar de guiar para poner fin al conflicto.

Siguiendo con la segunda pregunta de ¿cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

Los especialistas Alvarado (2022), Villamar (2022), Risco (2022), Laines (2022) y Salazar (2022) coinciden en que se reforme el principio de irrenunciabilidad, entretanto exista el vínculo laboral se comprende que los derechos son irrenunciables, sin embargo, si no tuviese esa relación laboral vigente podrían considerar conciliar a favor de las partes por lo que obedecerá personalmente del trabajador optar si consiente o no las condiciones del acuerdo. Por consiguiente, está en el juez lograr flexibilizar el principio ya que eso ayudaría a reconocer cuales son los derechos disponibles sin vulnerar los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, Gonzales (2022), Becerra (2022), Bonilla, Ureta (2022) y Del Mazo (2022) explican que el juez es quien debe velar por el desempeño del principio de irrenunciabilidad, y de este modo intentar cuidar al trabajador que se encuentra en desventaja con su empleador y que la única función que debe tener el juez frente a ese principio es de guiar la audiencia de conciliación y que éste se cumpla y solo limitarse a escuchar lo que las partes quieran obtener, pero no podrá intervenir más allá.

Siguiendo en la misma línea de investigación la tercera pregunta fue ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

Para ello los entrevistados Risco (2022), Villamar (2022), Laines (2022), Alvarado (2022), Becerra (2022) y Gonzales (2022) opinan que la conciliación extrajudicial es imprescindible y ayudara a reducir grandemente el problema con la carga procesal para los juzgados ya que los casos a resolver se darían en pequeños grupos brindándoles la facultad a los magistrados de cumplir con las datas establecidos por la NLP, y también de poder enfocarse a otros procesos que le son asignados.

Sin embargo, para Salazar (2022), Del Mazo (2022), Ureta (2022) y Bonilla (2022) consideran que la imposición de las conciliaciones extrajudiciales sería un impedimento para aquellos conciliadores que tienen el título de abogados ya que no están capacitados en materias laborales y no tienen conocimiento del tema. Además, no es posible asegurar que con la conciliación extrajudicial se pueda llegar a un acuerdo entre las partes, por lo que sumaría un problema extra de retraso al momento de llevarse a cabo.

Resultado obtenido de las fuentes documentales

Con relación al **objetivo general**, como primera fuente documental la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la casación N° 123-2012 nos describe diez considerandos donde en una de ellas, es decir, en el **sexto considerando señala lo siguiente: “las instancias de mérito basan su decisión que desestima la pretensión de nulidad de convenios sobre modificación de cargo, categoría y nivel remunerativo, señalando que los mismos resultan validos por cuanto se han celebrado bajo los alcances de la Ley N° 9463 y han contado con el consentimiento del trabajador, y así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional, que si bien los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pueden pactarse la reducción o modificación de la cuantía de los salarios...”, en efecto, hace referencia a la disposición de la reducción de remuneración y que al ser aceptada por un servidor no perjudique los derechos adquiridos por los servicios prestados, dicho de otra manera, sí puede ser posible que el trabajador y su empleador se pueden poner de acuerdo con relación a distintos derechos que tienen pero que favorezcan a ambas partes. Esto ayudaría a que se no se vulnere ningún derecho y que, al momento de poner fin a la relación laboral, se pueda evitar la carga procesal en los juzgados, o en su defecto, al momento de realizarse la audiencia de conciliación tanto el empleador como el trabajador puedan manifestar lo acordado con anterioridad.**

En conclusión, de acuerdo a la casación analizada y de acuerdo a la Ley N° 9463, lo que busca es que la parte empleadora como la parte empleada, puedan llegar a un acuerdo con relación a la remuneración siempre y cuando no sea menor a lo establecido por ley, es decir, no sea menor a la RMV para que así se salvaguarde los intereses de ambas partes.

Asimismo, como segunda fuente documental se analizó la Resolución Administrativa N° 208-2015-CE-PJ que señala cuatro considerandos, cuyo punto **tres menciona que “La propuesta presentada (proyecto de protocolo de actuación de audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado) tiene como objetivo proporcionar a los jueces y personal jurisdiccional que aplica la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, un instrumento de gestión que contenga lineamientos destinados a estandarizar las actuaciones judiciales en el desarrollo de la audiencia de conciliación de los procesos laborales orales (ordinarios y abreviados), con el fin**

de lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social, en beneficio de los usuarios del Poder Judicial”, **menciona que este nuevo Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado** servirá de instrumento de gestión para así se pueda seguir un orden en cuanto a las actuaciones judiciales, ayudando a los jueces para el buen desarrollo de las audiencias de conciliación laboral. Con dicha aprobación se podrá lograr que la carga procesal en los juzgados se de manera célere, y que los jueces puedan aplicar esta herramienta a favor de las partes, y finalmente, se podrá conseguir que se desarrolle de manera eficaz, por consiguiente, dicha resolución administrativa, plantea este protocolo, a favor de que se pueda implementar en las audiencias de conciliación para un desarrollo eficaz y célere y así poder contribuir con las funciones de los jueces de poder disminuir la carga procesal a favor de los interesados.

Respecto del Objetivo Específico 1 Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

Resultado en base a los expertos entrevistados

De lo planteado en nuestra cuarta pregunta, ¿cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

Los entrevistados llegaron a la siguiente respuesta: Risco (2022), Salazar (2022), y Ureta (2022), concluyen que el principio de irrenunciabilidad debe respetarse a cabalidad siempre que se mantenga el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador ya que si este se volviera más flexible se vulneraría los derechos de los trabajadores.

Asimismo, para Gonzales (2022), Becerra (2022) y Bonilla (2022) opinan que si conservan la facultad de flexibilizar el principio de irrenunciabilidad el número de conciliaciones podría aumentar y también aumentaría aquellos trabajadores que recibirían un monto menor de su beneficio, sin embargo, se tendrá que tomar en cuenta cada caso independiente, ya que eso llevaría a más responsabilidad al juez quien deberá resolver de manera justa dicho conflicto.

Finalmente, Villamar (2022), Laines (2022), Alvarado (2022), y Del Mazo (2022) consideran que al poder flexibilizar dicho principio daría oportunidad al juez de

brindar propuestas que sean favorables para el trabajador y que sean aceptadas por ambas partes mediante la audiencia de conciliación.

Con relación a la quinta pregunta: ¿cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Los entrevistados Ureta (2022), Salazar (2022), Becerra (2022), Laines (2022) y Alvarado (2022) opinan que la falta de cultura de conciliación y de paz por el lado las partes, es decir, el empleador y el trabajador, hacen que no quieran ceder ante sus pretensiones. Asimismo, no tienen formas conciliadoras para conversar y llegar a un común acuerdo, no tienen predisposición.

Por otro lado, Risco (2022), Gonzales (2022) y Del Mazo (2022) aluden que se da por la falta de flexibilidad del principio de irrenunciabilidad, ya que dicho principio impide que el juez ponga en desventaja al trabajador frente a un posible acuerdo.

Finalmente, Bonilla (2022) y Villamar (2022) concluyen que se debe a la falta de capacitación por parte del juez, ya que no tendrá la capacidad de guiar de manera correcta y precisa la audiencia de conciliación.

Consecuentemente, la sexta pregunta menciona: ¿cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

Y respondiendo a ello, Bonilla (2022), Risco (2022) y Del Mazo (2022) consideran que será exitoso siempre y cuando se vea reflejado la habilidad del juez que está a cargo del proceso, brindando a las partes un ambiente de paz y comunicativo, asimismo, implementando técnicas que garanticen una adecuada conciliación mediante el diálogo fluido y la predisposición que tengan las partes.

Cabe señalar que Laines (2022), Becerra (2022), Salazar (2022), Ureta (2022), Gonzales (2022) y Villamar (2022) opinan que la buena disposición de las partes para arribar a un acuerdo que beneficie a ambos es de mayor importancia, asimismo el estado de ánimo también es un punto importante porque dependerá de eso que las partes quieran brindar opciones de solución para el conflicto.

En efecto, Alvarado (2022) menciona que, depende mucho de la cuantía y de los derechos que son conciliables, ya que muchas veces las empresas son recurrentes y ya conocen el proceso por lo que no le toman mayor interés.

Resultado obtenido de las fuentes documentales

Con relación al **objetivo específico 1**, como primera fuente documental el Pleno Jurisdiccional del Exp.N° 008-2005-PI/TC LIMA nos señala 59 fundamentos, en donde el punto c.3.4 señala que en la irrenunciabilidad de derechos se debe precisar que los derechos laborales pueden ser derivados de una norma dispositiva o taxativa; es decir, la norma dispositiva se da cuando carece de transparencia o no existe voluntad, y de acuerdo a este tipo de norma, el empleado puede elegir con total libertad sobre la oportunidad o no de gozar sobre el derecho de naturaleza individual. Y con relación a la norma taxativa, esta es la que ordena y dispone sin tener en cuenta la voluntad de los intervinientes en la relación laboral, es decir, el empleado no puede renunciar a los beneficios o atribuciones que la norma le confiere. Asimismo, en el punto c.4.5, se refiere a las audiencias de conciliación laboral, que quien toma el papel de conciliador es el juez, que será el encargado de facilitar a las partes poder llegar a un acuerdo que favorezca a ambos, para eso, el juez como conciliador deberá ser flexible, rápido, reservado y decisivo. Sin embargo, en la actualidad este procedimiento se cumple de manera ineficaz por la falta de capacitación del conciliador ya que entre el empleador y el trabajador no suelen llegar a un acuerdo.

De igual forma, como segunda fuente documental se analizó la casación N° 10712-14 nos menciona las reglas que indica que deben tener en cuenta las Salas Laborales, si bien es cierto, los derechos son irrenunciables para proteger al trabajador, pero en cuanto a los convenios colectivos y laudos arbitrales, estos derechos pueden ser renunciables siempre que exista un acuerdo del sindicato con el empleador. Sin embargo, eso no sucede cuando un trabajador desea llegar a un acuerdo con su empleador de manera individual.

Respecto del Objetivo Específico 2 Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Resultado en base a los expertos entrevistados

De igual manera, la séptima pregunta nos dice ¿de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

Los entrevistados Alvarado (2022), Villamar (2022), Gonzales (2022), Del Mazo (2022) y Bonilla (2022) concluyen que las fórmulas conciliatorias son las técnicas que utiliza el juez para poder guiar de manera acertada una audiencia, por lo tanto, debe ir acorde con los derechos que son disponibles para que no sean afectados ni vayan en contra de ellos, asimismo se debe poner en práctica las fórmulas conciliatorias para que el conflicto se desarrolle de manera célere.

Por otro lado, Becerra (2022) y Ureta (2022) manifiestan que los jueces pocas veces evalúan cuales son los derechos disponibles a transar por lo que la conciliación no tendría resultados favorables por la falta de conocimiento y vulneración.

Finalmente, Salazar (2022), Risco (2022) y Laines (2022) aseguran que, los derechos disponibles deben ser plasmados de forma explícita para que así el juez tenga un claro panorama de los derechos en conflicto y pueda brindar la mejor fórmula conciliatoria hacia las partes.

Ahora bien, la octava pregunta nos dice ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Para Ureta (2022), Villamar (2022), Bonilla (2022) y Alvarado (2022) aducen que una audiencia de conciliación busca la solución de un conflicto que corresponde a las partes implicadas, por lo que hoy en día existe una cultura de litigio y que las partes lleguen a un conceso. Sin embargo, hay veces que las partes buscan extender más el proceso porque sienten que no tienen respuesta satisfactoria.

Asímismo, para Gonzales (2022), Becerra (2022), Risco (2022), Salazar (2022) y Laines (2022) opinan que la conciliación como mecanismo de solución de conflictos ayuda a que las partes puedan entablar una conversación civilizada en donde expresen sus intereses y evalúen propuestas, de igual forma, el juez que interviene deberá tener la capacidad de guiar la audiencia para que se desenlace a favor de las partes y así ayude a la descongestión procesal laboral.

Por último, Del Mazo (2022) considera que en la práctica muy pocas veces se toma la conciliación como un mecanismo alternativo ya que en lugar de resolver solo genera malestar en las partes involucradas por lo que las programaciones de las audiencias se dan de con fecha extensa de espera originando la incertidumbre y la poca paciencia de involucrados.

Siguiendo en la misma línea de investigación, la novena pregunta es: ¿de qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

Todos los especialistas coinciden en que tanto jueces como abogados deben ser capacitados para un mejor desarrollo de los procesos laborales ya que sabrá enfocar de manera adecuada las fórmulas conciliatorias que vayan acorde con el derecho en controversia.

Resultado obtenido de las fuentes documentales

Con relación al **objetivo específico 2**, como primera fuente documental se analizó la casación N° 20739-2017 que detalla las causales de dicho recurso en el cual el considerando décimo verifica que el Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral de fecha 27/04/2004 no supera el test de disponibilidad de los derechos laborales por cuanto, se determinó el pago, entre otros, de la compensación por tiempo de servicios con la emisión de acciones laborales; figura jurídica que no puede ser equiparable a un pago (remuneración). En consecuencia, el Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral que se dio entre la parte demandada que es la empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A y la parte demandante que es el señor Rigoberto Marchena Acevedo, ambos por voluntad propia deciden acordar que el pago de compensación de servicios se daría a través de acciones laborales, sin embargo, de acuerdo al art 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, solo se debe remunerar con dinero o especies.

No obstante, en la actualidad, son muy pocos los casos que llegan a un acuerdo conciliatorio en materia laboral, ya que, si bien es cierto, el Juez quien hace de conciliador debe velar porque supere el test de disponibilidad de derechos y no se afecte a derechos indisponibles, también debe tener en cuenta los diferentes criterios para que un acuerdo conciliatorio ponga fin a un conflicto.

Del mismo modo, como segunda fuente documental se analizó la casación N° 330-2017 que menciona diez considerandos en las cuales también nos habla de un Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral que se dio entre la parte demandada que es la empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A y la parte demandante que es el señor Yovani Agapito Eneque, el cual lo que buscaba era el pago de compensación de

servicios, sin embargo, la parte demandada retenía indebidamente dicho pago y lo sustituía por acciones que no tenían un valor exacto, pero que fue aceptado por ambas partes, de modo que el acuerdo conciliatorio quedaría nulo por lo que éste no fue homologado y contenía un derecho que no es de libre e inmediata disposición del demandante.

En definitiva, un acuerdo de conciliación lo que busca es que ambas partes lleguen a un buen acuerdo, pero teniendo siempre en cuenta los derechos indisponibles, que son derechos que no se pueden negociar, transar, ceder; y los derechos disponibles, que son todo lo contrario, es decir, son derechos que, si se pueden negociar, transar, ceder, por lo que se deberá medir de manera correcta el test de disponibilidad de derechos.

DISCUSIÓN

En este punto de la investigación se analizaron los datos adquiridos mediante las entrevistas y los análisis documentales, es decir, se disputó la práctica y teoría alcanzada en la doctrina y jurisprudencia del marco teórico.

OBJETIVO GENERAL
Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021
SUPUESTO
El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en las audiencias de conciliación laboral de los Juzgados Laborales de Lima Norte se aplicaría de manera estricta, siendo este un principio inflexible que, si bien busca proteger al trabajador frente al empleador, en algunos casos restringe y limita el éxito de las audiencias de conciliación, lo cual convierte a las audiencias de conciliación laboral en mero trámite judicial para poder recién ir a juicio oral.

Dando inicio al desarrollo del objetivo general, en cuanto a la primera pregunta, Alvarado (2022), Gonzales (2022), Becerra (2022) Laines (2022), Bonilla (2022), Villamar (2022) y Risco (2022) llegaron a la conclusión de que la aplicación del principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral sirve para garantizar los derechos e intereses de los trabajadores que podrían ser vulnerados, sin embargo, no podrán renunciar a los derechos que han sido otorgados por la Constitución y las leyes, es decir, todo lo que vaya en contra de este principio será nulo, asimismo, aluden que se debe ser más tolerante con ese principio ya que muchas veces en las audiencias de conciliación no logran complacer su propósito y es ahí donde se convierte en un acto más para la siguiente etapa del proceso.

En alusión a la segunda pregunta, Alvarado (2022), Villamar (2022), Risco (2022), Laines (2022) y Salazar (2022) opinan en que se debe rectificar el principio de irrenunciabilidad, de manera que mientras exista una relación laboral los derechos de los empleados son irrenunciables, sin embargo, si no existiera esa relación laboral cabría la posibilidad de conciliar a favor de las partes siempre que el trabajador decida aceptar o no las condiciones del acuerdo. Por consiguiente, está

en el juez poder flexibilizar dicho principio ya que eso ayudaría a reconocer cuales son los derechos disponibles sin vulnerar los derechos de los trabajadores.

Por otra parte, Gonzales (2022), Becerra (2022), Bonilla, Ureta (2022) y Del Mazo (2022) explican que el juez es quien debe velar por la ejecución del principio de irrenunciabilidad, de este modo pretende resguardar al trabajador que se halla en desventaja con su empleador y que la única función que debe tener el juez frente a ese principio es de guiar la audiencia de conciliación y que éste se cumpla y solo limitarse a escuchar lo que las partes quieran obtener, pero no podrá intervenir más allá.

Ahora bien, en la tercera pregunta Risco (2022), Villamar (2022), Laines (2022), Alvarado (2022), Becerra (2022) y Gonzales (2022) opinan que la conciliación extrajudicial es indispensable en tanto que reduciría extraordinariamente con la carga procesal de los juzgados ya que los casos a resolver se otorgarían con un número inferior, brindándole la oportunidad a los magistrados de cumplir con las datas establecidos por la NLP, y también de poder enfocarse a otros procesos que le son asignados.

Sin embargo, para Salazar (2022), Del Mazo (2022), Ureta (2022) y Bonilla (2022) consideran que la exigencia de las conciliaciones extrajudiciales sería un dilema para ciertos conciliadores que no se desarrollan como abogados ya que no están capacitados en materias laborales y no tienen conocimiento del tema. Además, no es posible asegurar que con la conciliación extrajudicial se pueda llegar a un acuerdo entre las partes, por lo que sumaría un problema extra de retraso al momento de llevarse a cabo.

Y siguiendo con el objetivo general la ficha de análisis documental refuerza lo mencionado por los entrevistados y es que la resolución administrativa N° 208-2015-CE-PJ menciona cuatro considerandos en cual, el tercero menciona que este nuevo Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado servirá de instrumento de gestión para así se pueda seguir un orden en cuanto a las actuaciones judiciales, ayudando a los jueces para el buen desarrollo de las audiencias de conciliación laboral. Con dicha aprobación se podrá lograr que la carga procesal se dé de forma célere, y que los jueces puedan aplicar esta herramienta a favor de las partes, y finalmente, se podrá conseguir que se desarrolle de manera eficaz.

En ese sentido, complementando lo referido por nuestra fuente documental y agregando lo referido por los entrevistados, se tiene como hallazgo del marco teórico lo aportado por Ugarte (2010), quien señala que este principio procede del contenido de la norma imperativa y que su aplicación se da de manera tacita, por tal razón las leyes laborales, al estar reconocidas por la Constitución abarcarán la protección del principio de irrenunciabilidad (p.5).

Asimismo, Llerena (2019) concluye que la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad muchas veces imposibilita al juez poder efectuar una adecuada audiencia de conciliación por lo que se busca una regularización de dicho principio en beneficio tanto del empleador como del trabajador.

En base a lo considerado por las preguntas de las entrevistas realizadas a los expertos, asimismo a la fuente documental y finalmente al hallazgo del marco teórico con relación al objetivo general, se llegó a la conclusión de que, el principio de irrenunciabilidad tiene por objeto salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores frente a su empleador, asimismo, se debería ser más tolerante con dicho principio ya que al momento de estar en una audiencia de conciliación el trabajador no podrá aceptar ningún acuerdo que vulnere los derechos disponibles ya que el juez solo se limitará a tratar de encaminar dicha audiencia pero no tendrá mayor participación y la carga procesal seguirá aumentando, sin embargo, lo que se busca es reducir ello, por lo que se tiene como objetivo brindar a los jueces mayores herramientas que de manera pertinente favorezcan en su desarrollo laboral.

De forma tal que, el supuesto jurídico planteado guarda relación con lo investigado es por ello que el principio de irrenunciabilidad laboral en las audiencias de conciliación se aplicaría de manera estricta, siendo este un principio inflexible que, si bien busca proteger al trabajador frente al empleador, en algunos casos restringe y limita el éxito de las audiencias de conciliación, lo cual convierte a las audiencias laborales en mero trámite judicial para poder recién ir a juicio oral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1
Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad del derecho laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.
SUPUESTO
La inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad del derecho laboral impactaría de manera directa en la falta de acuerdos de las Audiencias de Conciliación de los Juzgados Laborales de Lima Norte, toda vez que dicha inflexibilidad, en trabajadores sin un vínculo laboral activo están imposibilitados de aceptar propuestas conciliatorias inferiores a los convenios colectivos y/o normatividad vigente.

En concordancia con la cuarta pregunta Villamar (2022), Laines (2022), Alvarado (2022) y Del Mazo (2022) consideran que al poder flexibilizar este principio darán conformidad al juez de brindar propuestas que sean favorables para el trabajador y que sean aceptadas por las partes mediante la audiencia de conciliación.

Sin embargo, Gonzales (2022), Becerra (2022) y Bonilla (2022) difieren en la probabilidad de flexibilizar el principio de irrenunciabilidad laboral ya que consideran que la cantidad de conciliaciones incrementaría y también aumentarían los trabajadores que recibirían un monto menor de su beneficio, sin embargo, se tendrá que tener en cuenta cada caso de manera individual, lo que llevaría a más responsabilidad al juez quien deberá resolver de manera justa dicho conflicto.

Con relación a la quinta pregunta Ureta (2022), Salazar (2022), Becerra (2022), Laines (2022) y Alvarado (2022) opinan que la falta de cultura de conciliación y de paz por el lado las partes, es decir, el empleador y el trabajador, hacen que no quieran ceder ante sus pretensiones. Asimismo, no poseen formas conciliadoras para conversar y llegar a un común acuerdo, no tienen predisposición.

Por otro lado, Risco (2022), Gonzales (2022) y Del Mazo (2022) aluden que se da por la falta de flexibilidad del principio de irrenunciabilidad, ya que dicho principio impide que el juez ponga en desventaja al trabajador frente a un posible acuerdo.

Consecuentemente, ante la sexta pregunta que Laines (2022), Becerra (2022), Salazar (2022), Ureta (2022), Gonzales (2022) y Villamar (2022) opinan que la

favorable disposición entre la empresa y el trabajador para arribar a una alianza que los beneficie es de mayor importancia, asimismo el estado de ánimo también es un punto importante porque dependerá de eso que las partes quieran brindar opciones de solución para el conflicto.

Siguiendo con el objetivo específico 1, como ficha de análisis documental la casación N° 10712-14 nos menciona las reglas que indica que deben tener en cuenta las Salas Laborales, si bien es cierto, los derechos son irrenunciables para proteger al trabajador, pero en cuanto a los convenios colectivos y laudos arbitrales, estos derechos pueden ser renunciables siempre que exista un acuerdo del sindicato con el empleador. Sin embargo, eso no sucede cuando un trabajador desea llegar a un acuerdo con su empleador de manera individual.

En ese sentido, complementando lo referido por nuestra fuente documental y agregando lo referido por los entrevistados, se tiene como hallazgo del marco teórico lo referido por Álvarez (2015), que concluye indicando que el conciliador debe actuar con criterio y utilizando elementos ponderativos, de manera que se busque soluciones adecuadas para cada caso en concreto, asimismo, es preciso señalar que en Chile este principio es mucho más flexible por cuanto permite la aceptación de acuerdos que favorezcan a ambas partes, evitando así un largo proceso judicial.

En base a lo considerado por las preguntas de las entrevistas realizadas a los expertos, asimismo a la fuente documental y finalmente al hallazgo del marco teórico con relación al objetivo específico 1, se llegó a la conclusión de que el principio de irrenunciabilidad necesita una reforma que proteja al trabajador cuando no exista una conexión laboral entre el empleador y el trabajador, ya que en la actualidad la rigidez de este principio entorpece al acuerdo que quisiera poder aceptar el trabajador ya sea por necesidad o de otra índole, el cual lo obligaría a seguir con un largo proceso judicial, y para ello el juez deberá evaluar los derechos materia de conciliación laboral para un mejor desarrollo de la audiencia.

De forma tal que, el supuesto jurídico planteado guarda relación con lo investigado es por ello que la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad del derecho laboral impactará de manera directa en la falta de acuerdos de las audiencias de conciliación de los juzgados laborales, toda vez que dicha inflexibilidad, en trabajadores sin un vínculo laboral activo están imposibilitados de

aceptar propuestas conciliatorias inferiores a los convenios colectivos y/o normatividad vigente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2
Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.
SUPUESTO
El test de disponibilidad de derechos afecta de manera directa a la fórmula conciliadora del Juez Laboral en las Audiencias de Conciliación, toda vez que el juez estará atado de manos al no poder aceptar acuerdos conciliatorios, incluso si fueron propuestos por el trabajador, al no estar acorde con el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

En concordancia con la séptima pregunta, Alvarado (2022), Villamar (2022), Gonzales (2022), Del Mazo (2022) y Bonilla (2022) concluyen que las fórmulas conciliatorias son las técnicas que utiliza el juez para poder guiar de manera acertada una audiencia, por lo tanto, debe ir acorde con los derechos que son disponibles para que no sean afectados ni vayan en contra de ellos, asimismo se debe poner en práctica las fórmulas conciliatorias para que el conflicto se desarrolle de manera célere.

Asimismo, Salazar (2022), Risco (2022) y Laines (2022) aseguran que, los derechos disponibles deben ser plasmados de forma explícita para que así el juez tenga un claro panorama de los derechos en conflicto y pueda brindar la mejor fórmula conciliatoria hacia las partes.

Siguiendo con el objetivo específico 2, como ficha de análisis documental la casación N° 330-2017 nos menciona diez considerandos en los cuales nos habla de un Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral que se dio entre la parte demandada que es la empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A y la parte demandante que es el señor Yovani Agapito Eneque, el cual lo que buscaba era el pago de compensación de servicios, sin embargo, la parte demandada retenía indebidamente dicho pago y lo sustituía por acciones que no tenían un valor exacto, pero que fue aceptado por ambas partes, de lo cual el acuerdo conciliatorio quedaría nulo por lo que éste no

fue homologado y contenía un derecho que no es de libre e inmediata disposición del demandante. En definitiva, un acuerdo de conciliación lo que busca es que ambas partes lleguen a un buen acuerdo, pero teniendo siempre en cuenta los derechos indisponibles, que son derechos que no se pueden negociar, transar, ceder; y los derechos disponibles, que son todo lo contrario, es decir, son derechos que, si se pueden negociar, transar, ceder, por lo que se deberá medir de manera correcta el test de disponibilidad de derechos.

En ese sentido, complementando lo analizado por nuestra fuente documental y agregando lo referido por los entrevistados, se tiene como hallazgo del marco teórico que Miranda (2017) concluye que es necesario la participación del Estado e incorporación de políticas y planes de justicia que puedan capacitar a los jueces y conciliadores sobre la importancia de los mecanismos de solución de conflicto, es decir, el juez deberá evaluar que formulas conciliatorias utilizará para llevar a cabo la audiencia de conciliación.

Asimismo, Yana (2017) concluye que la intervención del Estado se debe dar para la innovación de nuevas propuestas para la creación de programas de capacitación con respecto a las fórmulas conciliables y al test de disponibilidad ya que muchas veces el juez carece de iniciativa para un buen desenvolvimiento entre las partes.

En base a lo considerado por las preguntas de las entrevistas realizadas a los expertos, asimismo a la fuente documental y finalmente al hallazgo del marco teórico con relación al objetivo específico 2, se concluye que es importante que los jueces al desenvolverse como conciliadores en un tema laboral, estén mejor capacitados para poder guiar de forma oportuna una audiencia de conciliación, ya que lo ideal es que mediante las técnicas conciliatorias y la buena información sobre los derechos disponibles, se logre llegar a un acuerdo satisfactorio tanto para la parte empleadora como para el trabajador, adicionalmente, concuerdo en que la intervención del Estado ayudaría mucho para que las capacitaciones se den de manera estricta y continua, al punto de poder evaluar si realmente se está cumpliendo con la capacitación brindada hacia los jueces.

De forma tal que, el supuesto jurídico planteado guarda relación con lo investigado es por ello que el test de disponibilidad de derechos afecta de manera directa a la fórmula conciliadora del Juez Laboral en las Audiencias de Conciliación, toda vez que el juez estará atado de manos al no poder aceptar acuerdos

conciliatorios, incluso si fueron propuestos por el trabajador, al no estar acorde con el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

V. CONCLUSIONES

Primero: Se examinó cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, dado que el principio de irrenunciabilidad tiene por objeto salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores frente a su empleador, asimismo, busca ser más tolerante con dicho principio ya que al momento de estar en una audiencia de conciliación el trabajador no podrá aceptar ningún acuerdo que vulnere los derechos disponibles pues el juez solo se limitará a tratar de encaminar dicha audiencia pero no tendrá mayor participación y la carga procesal seguirá aumentando, sin embargo, lo que se intenta hacer es reducir ello, por lo que se tiene como objetivo brindar a los jueces mayores herramientas que de manera pertinente favorezcan en su desarrollo laboral.

Segundo: Se estableció cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad del derecho laboral impacta en la falta de acuerdos de la audiencia de conciliación laboral de los juzgados laborales, siempre que el principio de irrenunciabilidad necesita una modificación que proteja al trabajador cuando no exista un vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, ya que en la actualidad la rigidez de este principio entorpece al acuerdo que quisiera poder aceptar el trabajador ya sea por necesidad o de otra índole, el cual lo obligaría a seguir con un largo proceso judicial, y para ello el juez deberá evaluar los derechos materia de conciliación laboral para un mejor desarrollo de la audiencia.

Tercero: Se identificó de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los juzgados laborales, ya que los jueces al desenvolverse como conciliadores en un tema laboral, tengan mejores alternativas para poder guiar de forma oportuna una audiencia de conciliación, teniendo en cuenta cuales son las técnicas conciliatorias apropiadas y la información correspondiente sobre los derechos disponibles.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: A la presidenta del Congreso de la República, que se modifique la ley N° 26872 – Ley de Conciliación y su Reglamento, y se incorpore la Conciliación Extrajudicial Laboral en el capítulo I principios generales, exigiendo para tal fin el agotamiento de ésta y así poder iniciar una demanda de índole laboral. Siendo necesario la participación del abogado adscrito al Centro de Conciliación para que vele los derechos laborales propios al trabajador. La aplicación de las conciliaciones extrajudiciales en materia laboral reduciría notablemente la carga laboral de los juzgados.

Segundo: A la presidenta del Congreso de la República, se modifique el art. 26 numeral 2) de la Constitución Política del Perú, para que permita una flexibilización del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, al menos con trabajadores con vínculo laboral extinto con la empresa demandada, con la finalidad de llegar a acuerdos conciliatorios más efectivos que permitan al trabajador poder acceder a su pretensión, en un tiempo mucho más breve y sin tantos gastos operativos que demande el proceso.

Tercero: Al Poder Judicial, la exigencia de un control adecuado por parte de la Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura, para el cumplimiento de técnicas de conciliación y mediación de conflictos por parte de los Magistrados laborales, desarrollando un ambiente de cultura de paz, en aras de poder incrementar el éxito en las conciliaciones laborales.

REFERENCIAS

- Álvarez, I. (2015). Recuperado de: Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral (uchile.cl)
- Ávalos, O. (2014). **Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo**. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Behar, D. (2008). **Metodología de la Investigación**. Bogotá: Shalom SRL
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (3ra Ed). Bogotá: Editorial WorldColor.
- Boza, G. (2011). **Lecciones de Derecho del Trabajo**. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Escalona, T. (2015). **Análisis y ejemplos de recomendaciones del Proyecto de Investigación**. <http://aprenderlyx.com/analisis-y-ejemplos-de-recomendaciones-del-proyecto-de-investigacion/>
- Espinoza, J. (2012). **Acto jurídico negocial**, 3ra Ed. Lima: RODHAS
- Fabbri, M. (s/f). **Técnicas de investigación: La Observación**. [http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo %20de%20campo/solefabri1.htm](http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/solefabri1.htm)
- García L. (2004). “**La Formación del Abogado y los Métodos Alternativos de solución de conflictos**”. Revista Fronesis, volumen 7, N.º 3, Maracaibo: Venezuela.
- García, A. (2010). **Conciliación obligatoria en los procedimientos laborales** [Tesis de Licenciatura, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México] Repositorio Institucional: http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/handle/12345_6789/2033
- Galvis, A. (s/f). **Análisis comparativo de la legislación de mediación y conciliación colombo-argentina**. http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/761/ARTICULO_COLOMBO_ARGENTINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Graham, G. (2013). **El análisis de datos cualitativos en investigación Cualitativa**. Madrid, España: Ediciones Morata, S.L

- Gil, J. (2011). **La conciliación extrajudicial y la amigable composición**. 2da Ed. Bogotá: TEMIS
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6° ed.). México DF: McGraw-Hill
- Kish, Leslie. (1972). Muestreo de encuestas: Trillas, México.
- Leyva, J. (2011). **Autonomía privada y contrato**. Revista Oficial del Poder Judicial
- Lavado, V. (1 de marzo de 2012). **La conciliación extrajudicial: breve comparación entre la legislación peruana y la legislación comparada**.
- Llerena, K. (2019). Irrenunciabilidad de derechos laborales en las conciliaciones con pretensión dineraria de los procesos judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2017.
- Medina, R. (2 de diciembre de 2007). **Diferencias entre arbitraje y conciliación**. <http://limamarc-revista.blogspot.pe/2007/12/diferencias-entre-arbitraje-y.html>
- Miranda, J. (2017). **Implementación de la Conciliación extrajudicial en la resolución de conflictos laborales de acuerdo al test de disponibilidad de derechos laborales en la NLPL** [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ancash] Repositorio Institucional: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1869/T033_72695274_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monzón, L (2016) **Los derechos irrenunciables laborales del trabajador y la omisión de la contestación de la demanda al inicio de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario labora, consignada en la nueva Ley procesal del trabajo 29497** [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio Institucional: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5877/MonzonDelgado_L.pdf
- Olave, G., Rojas, I. y Cisneros, M. (2014). Como escribir la Investigación Académica. Bogotá: Ediciones de la U.
- Ormachea, I. (1999) **Manual de Conciliación**, Lima: IPRECON-USAID

- Ormachea, I. (2000) **Manual de Conciliación Procesal y Pre Procesal**. Lima: Perfect Laser SRL
- Osejo, L. (2016). Alcances de la irrenunciabilidad de derechos laborales. Facultad de Ciencias Jurídicas, Universidad Centroamericana.
- Padilla (2018) La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo.
- Peña, G. (1999). Manual de Conciliación Extrajudicial. Lima. Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación (APECE).
- Procedimiento Conciliatorio: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2014) www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/134_15_procedimiento_conciliatorio_minjus.pdf
- Quiroga M. (2002) **La conciliación en el Derecho Laboral** [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Nuevo León, México] Repositorio Institucional: <http://eprints.uanl.mx/1173/1/1020148235.PDF>
- Roque J. (s/f). “**Un desafío (y una necesidad) para los abogados: Los medios alternativos de resolución de disputas**”. Argentina: Themis
- Sagastegui, P. (1998). “**La conciliación judicial y extrajudicial**”. Lima: L. Y. Jurídicas
- Salas, A. (2021). El Reto de los Nuevos Centros de Conciliación en Materia Laboral. Foro Jurídico.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) **Metodología y diseño en la investigación científica**. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez y Urbina (2020) **Principales causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad**. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima] Repositorio Institucional: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54579/S%c3%a1nchez_PKD-Urbina_RMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suarez, M. (1996). **Conducción de disputas, comunicación y técnicas**. Buenos Aires: Paidós.

- Torres A. (2002). Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado. <https://www.nl.gob.mx/conciliacionyarbitraje>
- Torres, A. (2012) **Acto Jurídico**, 4ta ed. Lima: IDEMSA.
- Torres, Portocarrero, Maihe, Campos y Anto (s.f.) **Buscando soluciones: la conciliación extrajudicial obligatoria y los problemas de su implementación**. Lima: Grupo de investigación lus et veritas.
- Toyama, J. (2000) **Conciliación laboral**. Lima: Grupo editorial PUCP.
- Toyama, J. (2001) **El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad**. Lima: Grupo de investigación lus et veritas.
- Tribunal Constitucional (2005) Exp. N.º 0008-2005-PI/TC (12-08-2005)
- Ugarte, J. (2010). **¿Puede el trabajador renunciar a sus derechos reconocidos por normas legales?** Lima: Actualidad Empresarial
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica. (2da ed.) Lima, Editorial San Marcos
- Yana, N. (2017). Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del cusco del año 2014 [Tesis de pregrado, Universidad Andina Del Cusco]. Repositorio Institucional:
http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/659/3/Nely_Tesis_bachiller_2016.pdf
- Zavala, O. (2017) Limitaciones de la conciliación en los conflictos del trabajo. comentario a partir de la reforma al Sistema de Justicia Laboral: Revista Latinoamericana de Derecho Social, N° 25 Julio – Diciembre, pp. 235-242.

ANEXO 4

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

NOMBRE DEL ESTUDIANTE : JUAREZ CARRILLO, KAROLINA MARISABEL

FACULTAD DE DERECHOS Y HUMANIDADES

ESCUELA : DERECHO

ÁMBITO TEMÁTICO: Derecho procesal laboral y Conciliación laboral

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021
PROBLEMAS	
PROBLEMA GENERAL	¿Cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte?
Problema específico 1	¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laboral de los Juzgados Laborales?
Problema específico 2	¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a la fórmula conciliatoria del juez laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?
OBJETIVOS	
OBJETIVO GENERAL	Analizar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte.
Objetivo específico 1	Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laboral de los Juzgados Laborales.
Objetivo específico 2	Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.
SUPUESTOS	
SUPUESTO GENERAL	El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en las audiencias de conciliación laboral de los Juzgados Laborales de Lima Norte se aplicó de manera estricta, siendo este un principio inflexible que, si bien busca proteger al trabajador frente al empleador, en algunos casos restringe y limita el éxito de las audiencias de conciliación, lo cual convierte a las audiencias de conciliación laboral en mero trámite judicial para poder recién ir a juicio oral.
Supuesto específico 1	La inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad del derecho laboral impactó de manera directa en la falta de acuerdos de las Audiencias de Conciliación de los Juzgados Laborales de Lima Norte, toda vez que dicha inflexibilidad, en trabajadores sin un vínculo laboral activo están imposibilitados de aceptar propuestas conciliatorias inferiores a los convenios colectivos y/o normatividad vigente.
Supuesto específico 2	El test de disponibilidad de derechos afectó de manera directa a la fórmula conciliadora del Juez Laboral en las Audiencias de

	Conciliación, toda vez que el juez estará atado de manos al no poder aceptar acuerdos conciliatorios, incluso si fueron propuestos por el trabajador, al no estar acorde con el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.
CATEGORIZACIÓN	CATEGORÍA 1: PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DEL DERECHO Subcategoría 1: Inflexibilidad Subcategoría 2: Test de disponibilidad de derechos CATEGORÍA 2: AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN LABORAL Subcategoría 1: Falta de acuerdos Subcategoría 2: Fórmula conciliatoria
	METODOLOGÍA
Tipos, diseño y nivel de investigación	ENFOQUE: Cualitativo DISEÑO: Teoría fundamentada TIPO DE INVESTIGACION: Básica NIVEL DE INVESTIGACION: Descriptivo
Muestreo	Escenario de estudio: Corte superior de Lima Norte Participantes: 3 Jueces y 7 abogados Muestra: No probabilística Muestra No probabilística TIPO: De experto Muestra orientada: Por conveniencia
Plan de análisis y trayectoria metodológica	<p style="text-align: center;">Técnica e instrumentos de recolección de datos</p> Técnica: Entrevista y análisis de documentos Instrumento: Guía de entrevista y ficha de análisis documental de jurisprudencia y derecho comparado
Método de análisis de información	Hermenéutico, inductivo y descriptivo

ANEXO 5

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2020?

.....
.....
.....
.....
.....

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

.....
.....
.....
.....
.....

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

4.- ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

5.- ¿Cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

6.- ¿Cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

.....
.....
.....
.....
.....



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Jhosselyn Bonilla Charra

Cargo/profesión/grado académico: Abogada laboralista

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021.

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

Se aplica estrictamente porque es un principio que no se debe vulnerar, por lo tanto, al momento en que se lleva a cabo la audiencia de conciliación no hay lugar a una negociación.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

El juez solo cumple el rol de guiar la audiencia y solo puede intervenir si lo cree conveniente, pero no puede brindar opciones o sugerencias. Ya que eso les corresponde a las partes. Sin embargo, sería mucho más fructífero si el juez pudiera opinar sobre este principio y desde su punto de vista poder aportar mejor solución al conflicto sin que se vea afectado el principio en estudio.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

No es viable creer que con exigir la obligatoriedad de la conciliación laboral como requisito para la demanda garantice que la carga procesal se reduzca, si bien ayudaría en parte solo originaría otro problema ya que si no se capacitan a los conciliadores sobre el principio de irrenunciabilidad y el test de disponibilidad de derechos estaríamos frente a varias demandas nuevas.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

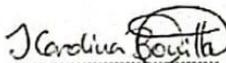
Las fórmulas conciliatorias son las técnicas que utiliza el juez para poder guiar de manera acertada una audiencia, por lo tanto, debe ir acorde con los derechos que son disponibles para que no sean afectados al momento de realizar un acuerdo.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Siempre es necesario que se de una audiencia de conciliación ya sea de forma judicial o extrajudicial, ya que eso ayudará a que los procesos ordinarios sean mas efectivos y a corto plazo, reduciendo así la carga procesal.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

Para que los jueces reciban capacitaciones es necesario establecer turnos y días ya que las capacitaciones se dan en horario laboral, generando así un retraso en los procesos por lo que sería muy poco factible que sucediera.


Jhosselyn C. M. Bonilla Charra
Abogada
Rea. C.A.L. 71660

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****GUIA DE ENTREVISTA**

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Rosario Alvarado Garay

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

Como bien su nombre lo dice es un principio irrenunciable, por lo tanto, todo lo que venga en contra de él es nulo. Es por ello que muchas veces los trabajadores no pueden renunciar a ningún derecho que se les confirió para protegerlos. Por lo tanto, no se puede ir en contra de ese principio.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

Es urgente una modificación de carácter constitucional que modifique el principio de irrenunciabilidad de derechos, porque mientras exista la relación laboral se entiende que los derechos son irrenunciables, pero si un trabajador ya no tiene vínculo laboral eventualmente podría tartar de conciliar a un monto menor al que debería, por lo que dependerá exclusivamente del trabajador elegir si acepta o no según su costo beneficio ya que inclusive hay trabajadores que están dispuestos a aceptar un monto menor pero no se puede conciliar porque el juez impide que se vulnere la irrenunciabilidad de derechos entonces allí hay algo que debería flexibilizarse, no en perjuicio a los trabajadores. Se debería flexibilizar la irrenunciabilidad de derechos toda vez ayude al trabajador a solucionar sus problemas, siempre y cuando ya no exista la relación laboral.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

Para lograr una efectiva disminución de la carga procesal, la conciliación debería ser obligatoria de manera extrajudicial, ya que actualmente el mecanismo es facultativo ante el Ministerio de Trabajo, es decir, no es obligatorio. En los procesos judiciales las partes pueden recurrir si lo desean al servicio de conciliación del Ministerio de Trabajo, como al Poder Judicial, planteando como parte del proceso una etapa conciliatoria. Para poder hacer más práctica la conciliación extrajudicial, esta debería ser obligatoria, allí el empleador tendría la obligación de asistir y en todo caso señalar porque no puede pagar, y quizás ya no sea tan obligatorio hacerlo a nivel judicial, porque si no hay la predisposición de pagar no lo hará en la audiencia de conciliación judicial, pudiendo de esta manera descongestionar un poco los procesos judiciales activos y en ese tiempo llevar otro tipo de audiencias, teniendo en cuenta que las partes pueden conciliar en cualquier etapa del proceso si así lo quisiesen.

Objetivo específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

4.- ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

Si se le faculta al juez ser más flexible con el principio de irrenunciabilidad de derechos podría aceptar las propuestas que el empleador brinde al trabajador siempre y cuando este último acepte según le resulte más favorable, ya que con una conciliación exitosa no solo es conveniente para las partes, sino también para el Poder Judicial, ya que actualmente con la carga procesal establecer cinco días después de la audiencia de juzgamiento para resolver no se ajusta a la realidad, ya que al no haber conciliaciones se saturan los juzgados de casos. No hay esa capacidad para poder resolver los casos a tiempo.

5.- ¿Cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

En la NLPT el juez tiene que velar por la irrenunciabilidad de derechos, es decir, no podrá conciliar si al trabajador le corresponde por ejemplo un monto de cinco mil soles por CTS, la demandada no podrá ofrecerle un monto de mil soles para poder conciliar. Puesto que los derechos laborales antes mencionados, específicamente los que se derivan del producto del trabajo, no podrían ser materias renunciables. El tema de la conciliación con la actual ley que va desde el año 2010, en la práctica no se ha visto realmente lo que se planificó, no hay una cultura de conciliación. Las empresas escuchan las bondades de la conciliación, el hecho que no le conviene a nadie llevar un proceso judicial que finalmente se va a perder si realmente no se le ha pagado al trabajador. Para concluir, no hay una cultura de paz ni incentivos para conciliar. De no existir incentivos, ya sea tributario o social, en donde la sociedad reconozca que son buenos empleadores, las empresas optarán por alargar los procesos para retener lo más posible el pago al trabajador.

6.- ¿Cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

Un factor determinante para conciliar es la cuantía, cuando lo que se pretende en la demanda son montos diminutivos o cuando algunas empresas ya son recurrentes, es decir, son demandadas muchas veces y ya saben que la Corte falla en contra de ellos en determinados asuntos, es el caso de la indemnización de daños por enfermedad profesional, muchas veces ellos prefieren conciliar porque saben que van a perder casos similares, es decir, si se ofrece menos que le corresponde por ley, no podría conciliar. Lo que, si podría hacer es conciliar en las indemnizaciones por daños, en procesos donde se demuestre que ha sido despedido arbitrariamente, por pagos accesorios como intereses legales, o quizá en general la liquidación de BBSS en cuanto al monto no sea desproporcional e irracional a lo que le correspondería por ejemplo, si le corresponde diez mil podría aceptarse considerable una cifra de ocho mil hasta siete mil, pero no una suma irracional de mil o dos mil soles porque se supone que el trabajador tiene que ver que el proceso judicial tiene un trámite en promedio de dos años y medio. Si bien es cierto ese tiempo generaría intereses, pero no demasiado. El trabajador deberá ver un tema práctico de costo-beneficio. Si se quiere conciliar por un costo menor, este deberá ver según su conveniencia.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

Afecta siempre y cuando se vulnere los derechos que son indisponibles ya que no habría cabida a que se realice una conciliación para que al término de ella no se pueda resolver el conflicto o al menos llegar a un acuerdo parcial.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

En realidad, siempre ha existido como una etapa desde las diferentes leyes procesales laborales, la del año 80 como la 003-08TR, la 26636 y la NLPT 29479 siempre ha existido la fórmula de conciliación para dar solución rápida a las partes. Pero en la realidad no se ha visto que los empleadores tengan interés por terminar rápido los procesos, al contrario, siempre buscan extenderlos, buscan siempre cuestionar derechos del trabajador con la finalidad de alargar el pago a realizar.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

En los procesos laborales, los jueces que aplican la norma mínimamente conocen la realidad del caso que tienen para poder resolver, y si es que las empresas han cumplido o no con sus obligaciones y en esa medida va a poder establecer en cada caso y explicar a las partes la conveniencia o no de conciliar. Sin embargo, en la práctica muchas veces se pierde demasiado tiempo explicando las bondades y los beneficios de la conciliación para no terminar en un proceso largo, pero aun así las empresas simplemente señalan que no tienen un orden o disposición de conciliar y lamentablemente hay que continuar con el proceso. En esta etapa de aplicación, no hay motivación por parte de los empleadores a hacer uso de la conciliación. Incluso así el juez llegue a plantearlo, el porcentaje de conciliación efectiva es muy bajo, lamentablemente por disposición de las empresas y sus abogados que no indican a sus clientes los incentivos de la conciliación.





INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Claudia Villamar Valdivia

Cargo/profesión/grado académico: Abogada litigante

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

Definitivamente el principio de irrenunciabilidad se caracteriza por ser un principio que salvaguarda los intereses de los trabajadores, y lo que se busca dentro de una audiencia de conciliación es que tanto el empleador y el empleado lleguen a un acuerdo que favorezcan a ambos.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

Sin duda alguna, el rol del juez es muy importante ya que tendría la posibilidad de poder flexibilizar un principio que lo que busca es no vulnerar los derechos de los trabajadores, sin embargo, se debería tener en cuenta cuales son los derechos disponibles materia de discusión.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

Una conciliación extrajudicial obligatoria reduciría notablemente el problema con la carga procesal para los juzgados laborales, ya que en la sede de Lima Norte existen muy pocos juzgados para todos los distritos del Cono Norte, de esta forma, dicho filtro quitaría facultades al juez para que solo se centre en la audiencia de juzgamiento.

Objetivo específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

4.- ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

Una conciliación donde se puede flexibilizar el principio de irrenunciabilidad o dar la oportunidad al juez de hacerlo aumentaría la tasa de éxito de la conciliación, trayendo consigo la tan anhelada reducción de la carga procesal.

5.- ¿Cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Los principales motivos para que se llegue a un acuerdo entre las partes es porque el juez no está capacitado para poder guiar de manera correcta una conciliación ya que le faltan herramientas como es la capacitación a diferencia de un conciliador extrajudicial que tiene mayor experiencia en el tema, asimismo, la mala asesoría por parte de algunos abogados.

6.- ¿Cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

El factor clave para poder resolver el conflicto en la vía conciliatoria será la postura e intención que tengan las partes para finalizar el tema en conflicto con mayor celeridad.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

Para que una audiencia de conciliación laboral se realice de manera correcta, el juez deberá estudiar cuales son los derechos que son disponibles mediante ese test para que de acuerdo a eso puede evaluar mejor cuales serían las técnicas conciliatorias que deberá poner en práctica y así pueda ayudar a resolver el conflicto de manera célere.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Una audiencia de conciliación busca la solución de un conflicto que corresponde a las partes implicadas, éste se debe dar mediante el dialogo y la razonabilidad asimismo bajo los formalismos que se requiere, por lo que considero que si es importante que se lleve a cabo siempre y cuando las partes estén a disposición de poner fin a la controversia.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

Definitivamente deberían brindarles a los jueces mayor capacitación con relación a las técnicas o formulas conciliatorias ya que eso ayudaría a disminuir la carga procesal y así ellos puedan realizar una correcta audiencia de conciliación dándole así facilidades a las partes para que puedan tratar de llegar a un acuerdo y ponerle fin a el conflicto que se está presentando.


CLAUDIA A. VILLAMAR VALDIVIA
ABOGADA
Reg. C.A.J. N° 78980



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Cindy Laines Velarde

Cargo/profesión/grado académico: Abogada laboral

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte. 2021.

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

El principio de irrenunciabilidad se aplica cuando se ven vulnerados los derechos laborales que tengan como origen una norma imperativa, es decir, aquella norma jurídica de inexplicable cumplimiento, por lo que es una norma rígida, y que no se puede ir contra ella.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

La postura del juez debería ser mas flexible ya que eso ayudaría a que las partes puedan comprender mejor lo que este principio busca, es decir, brindar sugerencia para un mejor acuerdo y ayudar a que contribuya con una buena solución de conflicto.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

Si se establece como prerequisite la conciliación como en la vía civil, los casos a resolver por parte de los juzgados se darían en menor cantidad, dándoles la posibilidad a los magistrados a cumplir con las fechas y plazos establecidos en la NLP.

Objetivo específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

4.- ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

Una conciliación donde se pueda flexibilizar el principio de irrenunciabilidad o dar la oportunidad al juez de hacerlo aumentaría la tasa de éxito de la conciliación, trayendo consigo la tan anhelada reducción de la carga procesal.

5.- ¿Cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Uno de los factores que ocasionen que ninguna de las partes este de acuerdo es la predisposición que tiene desde un inicio sobre la pretensión, dichas partes no quiere ceder ya que, por una parte, el demandante busca que se le pague todo más intereses, mientras que el demandado quiere pagar lo menos posible.

6.- ¿Cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

Una conciliación exitosa dependerá tanto del estado de animo que dispongan las partes para resolver el conflicto, dependiendo también si la audiencia de conciliación es programada en un lapso razonable después de haber presentado la demanda, y también de las habilidades del juez para guiar correctamente la conciliación.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

El juez tiene una función importante en cuanto a la relación des test de disponibilidad ya que es él quien debe velar para que cualquier acuerdo que se de verse sobre los derechos que nacen mediante la norma dispositiva y que sean afectados los derechos indisponibles.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Sin duda la conciliación es un mecanismo de solución de conflictos que ayuda a que las partes puedan entablar una conversación de manera adecuada, donde puedan expresar sus interese y lo que están dispuestos a ceder para el fin del conflicto.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

No solo deberían recibir capacitaciones los magistrados, sino también los abogados para promover una cultura de paz que garantice un buen clima conciliatorio.



CINDY LORAYNE LAINES VELARDE

ABOGADA
REGISTRO CAL N° 78703

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Janett Salazar Olivera

Cargo/profesión/grado académico: Abogada laboralista

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

Este principio se aplica de forma estricta porque tiene como propósito hacer valer los derechos que tienen los trabajadores por más que ellos quisieran renunciar, sin embargo, cuando se da la audiencia de conciliación el juez solo podrá escuchar a las partes y tratar de guiar a un posible acuerdo.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

Es importante la existencia de mecanismos que permitan al juez poder flexibilizar dicho principio, ya que en la práctica muchas veces el trabajador quiere aceptar la propuesta del empleador ya sea por necesidades económicas o de otra índole, además que podría hacer distinción del principio en mención cuando el vínculo laboral entre las partes se ha roto, ya que en dicho escenario lo que el trabajador busca es romper toda relación con su antiguo empleador.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

No existe mayor probabilidad en la realización de conciliaciones extrajudiciales obligatorias en materias laborales, toda vez que los conciliadores extrajudiciales no están capacitados para tratar y conocer derechos laborales, ya que no es requisito ser abogado para ser conciliador, por lo que en la práctica los conciliadores no podrán dominar los derechos referentes a la materia laboral.

Objetivo específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

4.- ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

El principio materia de estudio deberá respetarse a cabalidad mientras se mantenga el vínculo laboral, pero una vez que ya no exista vínculo alguno entre las partes y que el trabajador quiere llegar a un acuerdo y pasar a otra situación laboral con todos sus problemas saneados, el juez podrá en este caso, facilitar el común acuerdo entre las partes, dándole la posibilidad al trabajador si decidiera o no aceptar las propuestas del empleador.

5.- ¿Cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Uno de los principales factores que impiden que se dé un acuerdo conciliatorio es la falta de cultura de paz entre las partes y sus abogados, ya que ninguna de las partes busca desistir de su pretensión para llegar a un beneficio mutuo.

6.- ¿Cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

Existen diversos factores ya sean externos o internos, como la pre-disponibilidad y el estado anímico de las partes para conciliar, de esto dependerá de cuán distante fue el tiempo de espera para la audiencia de conciliación, la relación laboral que hubiesen tenido las partes y la facilidad de comunicación del juez para arribar a una conciliación exitosa.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

En las audiencias se debe evaluar de manera explícita cuales son los derechos materia de controversia para que el juez pueda tener mas claro el panorama y determinar mediante el test de disponibilidad de derechos si se cumple o no con el análisis respectivo.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Es muy importante que se realice una audiencia de conciliación laboral de modo que si las partes y el juez que intervienen tiene la capacidad de poder guiar y/o llevar una correcta audiencia serviría para agilizar los procesos y ayude con la descongestión procesal.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

Para poder lograr una mejor comunicación con las partes dentro de la audiencia de conciliación es importante que el juez se capacite de manera continua sobre técnicas de conciliación, de esta manera el juez capacitado podrá brindar posibles soluciones a las partes de una manera adecuada persuadiéndolos a llegar a un común acuerdo.


Janet Salazar Olivera
ABOGADA
C.A.L. 63401



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Santos Risco Vega

Cargo/profesión/grado académico: Abogado laboral

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

El principio de irrenunciabilidad obstaculiza al trabajador de desistir de un derecho reconocido en la Constitución, en las leyes y en el convenio colectivo que le sea aplicable, sin embargo, el acuerdo conciliatorio debe reflejar el intercambio entre un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto, cierto y proporcional, realizado con plena libertad y conocimiento por ambas partes.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

El deber que se consiga al juez laboral de verificar que el acuerdo no afecte derechos indisponibles equivale a establecer que la conciliación no puede contener la renuncia de un derecho del trabajador que es reconocido por la ley y la Constitución.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

Exigir como requisito de admisibilidad la conciliación extrajudicial hará que efectivamente se reduzca la carga procesal, brindándole posibilidad al juez de resolver eficientemente otros asuntos.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

Teniendo en cuenta al test de disponibilidad de derechos laborales que debe realizar el juez para verificar la afectación de derechos laborales indisponibles ya sea en relación a un acuerdo conciliatorio, es de ese modo que se debe analizar la naturaleza del principio de irrenunciabilidad y su diferencia frente a la indisponibilidad de derechos.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Definitivamente si, ya que, con el paso del tiempo, la conciliación esta tomando un papel importante a la hora de resolver conflictos, es por eso que cada vez existen más abogados que tiene la intención de especializarse en conciliaciones como resolución de conflictos por lo que en un futuro se podría hablar de una cultura de paz.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

La adecuada capacitación para los jueces es una buena oportunidad para poder reducir la carga procesal, ya que en dichas capacitaciones se enseñaría a los magistrados en aplicar de manera satisfactoria las técnicas de conciliación y negociación.


.....
Santos Risco Vega
ABOGADO
C.A.L. N° 64610

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Milton Becerra Chávez

Cargo/profesión/grado académico: Abogado laboral

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

Con el principio en mención el trabajador no podrá renunciar a sus derechos voluntariamente, y mucho menos el empleador podrá obligarle, es por ello que es deber del conciliador cautelar su respeto irrestricto, sin embargo, debe ser evaluado para que de una u otra manera este principio sea más tolerante, es por ello que muchas veces las audiencias de conciliación pasan a segundo plano porque no se logra llegar a un buen término.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

Es necesario que se vele por el cumplimiento del principio de irrenunciabilidad de derechos, de esta manera se busca proteger al trabajador, que se encuentra en desventaja por el empleador, quien muchas veces no decide reconocer la totalidad del pago y ofrece cantidades ridículamente bajas que muchas veces por necesidad económica del trabajador pretende aceptar.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

Es sabido que el porcentaje de conciliaciones es mínimo, donde actualmente se ha vuelto una formalidad la conciliación cuando en realidad es muy poco los casos que se concilian, en todo caso debería estar abierta de manera permanente la posibilidad que las partes en cualquier momento puedan invocar a conciliar antes del proceso. Ya que una conciliación extrajudicial obligatoria facultaría al juez a, de una u otra manera, saltarse la audiencia de conciliación e ir directamente a sentenciar. Por lo que la programación para audiencias que no sean de conciliación estarían más cerca a la fecha de recepción de demandas, disminuyendo así la carga procesal de manera considerable.

Objetivo específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

4.- ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

Con la NLPT, la mayoría de procesos se deberían haber conciliado, pero lamentablemente en la práctica eso no ha ocurrido. Frecuentemente existe bastante carga procesal y por eso los plazos no se cumplen, y no porque la ley este mal o que los jueces no pongan de su parte. Ya que, ante la mayor demanda de casos y mediante la poca incidencia de conciliación se genera una mayor carga y adicionalmente mayor cantidad de audiencias, que va sumado a la falta de juzgados suficientes que puedan atender a la gran cantidad de demandas se genera un atraso y lamentablemente todo esto es parte a que las partes no llegan a un acuerdo que no necesariamente sea judicial sino inclusive a nivel de Ministerio de Trabajo.

5.- ¿Cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Por lo general las partes no tienen formas conciliadoras para conversar y llegar a un común acuerdo, muchas veces prefieren llevar todo el proceso judicial y mediante la sentencia, que es dictada por un juez, se resuelva si corresponde o no el derecho al trabajador, incluso en algunas oportunidades cuando el empleador no le ha pagado los beneficios sociales al trabajador y evidentemente la sentencia va ser estimatoria, muchas veces prefieren continuar con el proceso hasta que dicha sentencia se dicte. Es notoria la resistencia de los empleadores a conciliar y cuando estos pretenden conciliar, sus propuestas muchas veces no son razonables para poder dar solución al caso.

6.- ¿Cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

Los factores determinantes para una conciliación laboral solo obedecen a la predisposición de las partes para conciliar, lamentablemente en la actualidad no hay diferencia si una empresa tiene muchos o ningún juicio. Debería haber incentivos para las empresas que no tengan procesos laborales o que lleguen a acuerdos con sus trabajadores vía solución extrajudicial. Actualmente, salvo algunas empresas que deseen señalar que son buenos empleadores, no hay ninguna obligación legal, que las exhorte a las partes a asistir antes de un proceso judicial a una conciliación extrajudicial para que expliquen el motivo de su accionar y quizás en los procesos judiciales obviar en todo caso esa etapa y entrar de lleno al esquema que corresponde, que vendría ser, sentenciar.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

El test de disponibilidad afecta las técnicas que el juez utiliza para que se llegue a dar la conciliación ya que muchas veces no evalúan cuales son los derechos que son disponibles a transar porque toda la conciliación se puede caer, si es que no se ha examinado de manera disciplinada el tema en conflicto.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Como bien sabemos la conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que tiene como objetivo que el conciliador, en este caso el juez, acerque a las partes para que de mutuo acuerdo pongan fin a contrariedad.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

Es necesaria las capacitaciones no solo a jueces sino también a abogados sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos ya que en la práctica las conciliaciones exitosas son realmente bajas. Además, no hay predisposición por parte de la Academia que indique resolver conflictos mediante la conciliación, por lo que este mecanismo es olvidado en la práctica.


NELSON F. BECERRA CHAVEZ
ABOGADO
REG. CAL. 77558

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Anna Gonzales Martínez

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

El principio de irrenunciabilidad tiene como propósito garantizar los mínimos legales impidiendo que el trabajador individual renuncie a lo acordado en su beneficio por medio del convenio colectivo. Por ejemplo, cuando en una liquidación de beneficios sociales el trabajador siempre firma un documento el cual dice que acepta todos los beneficios laborales y que le deben nada, sin embargo, si hubiera algo que reclamar correspondería aplicar dicho principio y la renuncia sería nula.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

El principio de irrenunciabilidad de derechos que está escrito en la Constitución da las garantías necesarias para que el juez vele por el trabajador, para que de esta manera dicho trabajador no quede en estado de vulnerabilidad y pueda obtener el pago remunerativo que le corresponde por ley.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

Las materias laborales que tienen mayor demanda conciliable son las pretensiones de pago de beneficios sociales, comprendida por los conceptos como gratificaciones de fiestas patrias, navidad, vacaciones, indemnización vacacional y vacaciones trunca, CTS, bonificación extraordinaria del 9%, indemnización por despido arbitrario, indemnización por daños y perjuicios derivadas del despido y derivados del accidente ocasionado dentro del centro laboral. Por lo que, si establecieran un plan piloto con relación a las materias conciliables más comunes, podrían significar a corto plazo, una disminución en carga procesal.

Objetivo específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

4.- ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

Si se le faculta al juez la posibilidad de flexibilizar el principio de irrenunciabilidad de derechos el porcentaje de conciliaciones podría aumentar, pero también aumentarían la cantidad de trabajadores que reciban menos de lo que la ley garantiza, por lo que se deberá establecer parámetros que garanticen la satisfacción de ambas partes, por otro lado, al resolverse el conflicto en la audiencia de conciliación significaría que ya no habría en dicho proceso una audiencia de juzgamiento y sentencia, lo que permitiría al juzgado evaluar otros procesos en un tiempo mas breve.

5.- ¿Cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Por la parte demandante el mal calculo en la liquidación de los beneficios sociales peticionantes, el demandante considera que el monto calculado por BBSS por parte de su abogado es lo que le corresponde recibir. Mientras que por la parte demandada el motivo de no arribar a un acuerdo consiste en que el demandante solicita pagos que no le corresponde percibir o solicita sumas muy elevadas por pago de BBSS, o considera que al trabajador no le corresponde percibir BBSS por encontrarse en un régimen diferente, como locación de servicios.

6.- ¿Cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

Un factor predominante es la buena disposición de las partes para arribar a un acuerdo que beneficie a ambos, tanto al demandado como al demandante.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

El juez debe valorar los derechos disponibles que están en discusión para que de acuerdo a ello pueda brindar las técnicas suficientes para la realización de una audiencia de conciliación satisfactoria y no contravenga frente a derechos que no son negociables.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

La figura de la conciliación es muy importante porque permite la solución de conflicto en un tiempo breve, permitiendo la celeridad procesal en los procesos laborales, teniendo en consideración que en Lima Norte existen solo dos juzgados especializados de trabajo que tramitan demandas de los diferentes distritos allegados.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

Es necesaria la capacitación, ya que el mecanismo de solución de conflictos permite la descongestión de la carga procesal en Lima Norte.

 PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

ANNA GONZÁLES PARTINEZ
ABOGADA
MÓDULO LABORAL PLTP
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Emily Del Mazo Vera

Cargo/profesión/grado académico: Secretaria Judicial

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

Este principio se aplica de manera severa, su función es que los trabajadores no renuncien de forma expresa a los derechos que son reconocidos pero muchas veces eso implica que el trabajador lleve un largo proceso judicial ya que en las audiencias de conciliación no logran llegar a un acuerdo.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

El principio de irrenunciabilidad de derecho laboral faculta al juez a proteger al trabajador sobre cualquier transacción o conciliación que se den entre las partes dentro del proceso que lo pongan en perjuicio.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

La obligatoriedad de las conciliaciones extrajudiciales sería un problema para aquellos conciliadores extrajudiciales que no son abogados, ya que al no tener conocimientos sobre derechos irrenunciables obligarían de cierta manera a que el abogado del centro de conciliación estuviese presente en la audiencia, vulnerando así el principio de confidencialidad de la conciliación.

Objetivo específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

4.- ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

Si fuese un principio más flexible se tendría que evaluar caso por caso en concreto, es decir, evaluar que los derechos sean disponibles ya que solo dependerá del juez a cargo de establecer en que situaciones si se flexibilizaría el principio de irrenunciabilidad.

5.- ¿Cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Existe una gran posibilidad que las partes no lleguen a un acuerdo debido a la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que dicho principio impide al juez, ante un posible acuerdo, que ponga en desventaja al demandante aun cuando este así lo quiera.

6.- ¿Cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

El factor mas importante para que una conciliación sea exitosa dependerá de la habilidad del juez que también cumple el rol de conciliador, que deberá brindar a las partes un ambiente amigable y comunicativo.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

Las fórmulas o técnicas de conciliación de aplicarán de manera apropiada siempre y cuando se tenga en claro cuales son los derechos disponibles, caso contrario no habría resultado satisfactorio si se va en contra de ellos.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Si bien la conciliación es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos idóneo, en la practica esto no sucede haciendo a la conciliación un mecanismo que, en lugar de resolver conflictos, solo genera malestar, al programar audiencias muy alejadas en el tiempo, lo que origina impaciencia entre las partes.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

Las capacitaciones no solo deberían darse a los jueces sino también a los abogados de manera obligatoria para que de esta manera adopten una cultura de paz y motiven a sus representados a resolver los conflictos por dicha vía.

PODER JUDICIAL DEL PERU
EMILY CINSY RAYZA DEL MAZO VERA
SECRETARÍA JUDICIAL
Juzgado de Trabajo Transitorio (JTT)
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL CALLAO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021

Entrevistado/a: Alejandro Ureta Tarazona

Cargo/profesión/grado académico: Abogado laboralista

Institución:

Objetivo general

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021

1.- Desde su experiencia ¿cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021?

Este principio se da de manera inflexible, porque todo lo que va en contra de él, también va en contra de nuestra Constitución, es por ello que las audiencias de concilian esta muy limitado en cuanto al principio de irrenunciabilidad porque lo que no se quiere es que se vulnere los derechos que de por si son otorgados a los trabajadores de manera estricta.

2.- ¿Cuál debería ser la postura del juez frente al principio de irrenunciabilidad de derecho laboral?

La función del juez es de hacer respetar lo que dice nuestra Constitución y las leyes, es por ello que, frente a una audiencia de conciliación judicial, el juez solo se limita a escuchar lo que quieren las partes, pero no podrá intervenir más allá.

3.- Desde su perspectiva considera que, ¿cómo una audiencia de conciliación laboral extrajudicial obligatoria disminuiría el problema de la carga procesal?

Es relativo, no es posible asegurar eso ya que la conciliación no siempre se llega a un acuerdo, muchas veces es simple formalismo.

Objetivo específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

4.- ¿Cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales?

La flexibilidad en algo tan estricto como el principio de irrenunciabilidad de derechos puede dar lugar a una afectación y vulneración a los derechos del trabajador.

5.- ¿Cuáles serían los principales motivos que impiden la falta de acuerdo entre las partes para llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Las partes están convencidas de su posición, al menos en esta materia, generalmente no se cuenta con conocimiento adecuado para llegar a un común acuerdo.

6.- ¿Cuáles son los factores que puedan determinar una audiencia de conciliación en materia laboral exitosa?

Una conciliación exitosa se da cuando ambas partes están conscientes de cual es su rol y cuales son sus posibilidades de ganar o fracasar dentro del proceso, mientras tengan claro eso será mucho más fácil conciliar.

Objetivo específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

Premisa: Como es de conocimiento, el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo que emplea el juez para ver la viabilidad de un acuerdo, verificando si el derecho materia de controversia podría ser disponible o no, entonces,

7.- ¿De qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales?

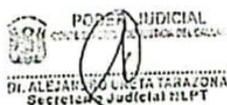
El test de disponibilidad sirve para que el juez pueda evaluar los diferentes derechos que tienen los trabajadores y poder diferenciarlos de cuales son los que no se puede renunciar y cuales si se podría negociar, y para ello también es de mucha ayuda que el juez pueda brindar las diferentes técnicas conciliatorias con relación a la controversia que se presenta.

8.- Desde su perspectiva considera que, ¿es necesario que se realice la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Hoy en día existe una cultura de litigio y lo que se busca con eso es que las partes involucradas lleguen a un conceso y no llevar a cabo todo el proceso, es por ello que es importante que se dé la conciliación para abreviar los proceso y no exista tanta carga laboral.

9.- ¿De qué manera los jueces deben ser capacitados con respecto a las fórmulas conciliatorias y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura para que pueda contribuir la disminución de la carga procesal en los juzgados laborales?

Es una buena alternativa ya que en la actualidad los jueces no cumplen con brindar una correcta conciliación a las partes. La ventaja de los procesos laborales es que se pueden grabar y hay infinidad de audiencias donde se pueden ver como los jueces tratan de manera indebida la figura de la conciliación.



ANEXO 6:
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Dr. Santisteban Llontop Pedro
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento: Karolina Marisabel Juárez Carrillo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
.-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 20 de noviembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO
 DNI 09803311 Telf. 983278657

ANEXO 7:
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.2 Apellidos y Nombres: Dr. Aceto Luca
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento: Karolina Marisabel Juárez Carrillo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 20 de noviembre del 2021

Luca Aceto

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Dr. Luca Aceto

DNI No 48974953 Telf.: 910190409

ANEXO 8:
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I DATOS GENERALES

- 1.3 Apellidos y Nombres: Dr. Esaú Vargas
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente UCV.
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**
 1.4 Autor de Instrumento: Karolina Marisabel Juárez Carrillo

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado											X		
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.											X		

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

SI
--

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93%

Lima, 21 de noviembre del 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 VARGAS HUAMÁN, ESAÚ
 DNI No 31042328 Telf.: 969415453

ANEXO 9:
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres: **Dr. Santisteban Llontop, Pedro**

1.2 Cargo e institución donde labora: Docente de Metodología UCV

1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Ficha de Análisis de fuente Documental**

1.4 Autor de Instrumento: Juárez Carrillo Karolina Marisabel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													x	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													x	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													x	
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													x	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.													x	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													x	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

95 %

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 21 mayo de 2022



Dr. Santisteban Llontop Pedro Pablo
DNI: 09803311 Telf.: 9832786567

ANEXO 10

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021.

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL	
<u>OBJETIVO GENERAL</u> Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021.	
IDENTIFICACIÓN DE LA FUENTE SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACION LABORAL N° 1213-2012 CALLAO CAS+LAB.+1213-2012.pdf - Google Drive	
TEXTO RELEVANTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO
En la casación N° 1213-2012, en su considerando sexto, señala lo siguiente: “las instancias de mérito basan su decisión que desestima la pretensión de nulidad de convenios sobre modificación de cargo, categoría y nivel remunerativo, señalando que los mismos resultan validos por cuanto se han celebrado bajo los alcances de la Ley N° 9463 y han contado con el consentimiento del trabajador, y así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional, que si bien los derechos de los trabajadores son irrenunciables, pueden pactarse la reducción o modificación de la cuantía de los salarios... ”	La presente casación, menciona que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, lo ideal es que el cumplimiento de estos derechos puede ser evaluados por ambas partes, es decir, así como existe la Ley N° 9463 que hace referencia a la disposición de la reducción de remuneración del trabajador, en donde éste puede aceptar un salario menor a lo establecido por la empresa, pero que no sea inferior a lo establecido por Ley.
PONDERAMIENTO	La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la Republica en la casación N° 1213-2012 nos describe diez considerandos donde en una de ella (sexto) nos menciona la Ley N° 9463, que hace referencia a la disposición de la reducción de remuneración y al ser aceptada por un servidor no perjudique los derechos adquiridos por los servicios prestados, dicho de otra manera, sí puede ser posible que el trabajador y su empleador se pueden poner de acuerdo con relación a distintos derechos que tienen pero que favorezcan a ambas partes. Esto ayudaría a que se no se vulnere ningún derecho y que, al momento de poner fin a la relación laboral, se pueda evitar la carga procesal en los juzgados, o en su defecto, al momento de realizarse la audiencia de conciliación tanto el empleador como el trabajador puedan manifestar lo acordado con anterioridad.

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

OBJETIVO GENERAL

Examinar cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad del derecho laboral en la audiencia de conciliación laboral en los Juzgados Laborales de Lima Norte, 2021.

IDENTIFICACIÓN DE LA FUENTE

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 208-2015-CE-PJ

www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f6c6648049eeb2acb817fa794c909529/RA-208-2015-CE-PJ+++PACJ_opt.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f6c6648049eeb2acb817fa794c909529

TEXTO RELEVANTE

En la resolución administrativa N° 208-2015-CE-PJ, en el considerando tercero nos menciona que:
“La propuesta presentada tiene como objetivo proporcionar a los jueces y personal jurisdiccional que aplica la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, un instrumento de gestión que contenga lineamientos destinados a estandarizar las actuaciones judiciales en el desarrollo de la audiencia de conciliación de los procesos laborales orales (ordinarios y abreviados), con el fin de lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social, en beneficio de los usuarios del Poder Judicial”.

ANÁLISIS DEL CONTENIDO

La presente resolución administrativa remite el proyecto denominado Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado, el cual es de vital importancia ya que esto brindará a los jueces las herramientas que sean necesarias para su mejor desempeño de acuerdo a sus funciones.

PONDERAMIENTO

La resolución administrativa N° 208-2015-CE-PJ menciona cuatro considerandos en cual, el tercero menciona que este nuevo Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado servirá de instrumento de gestión para así se pueda seguir un orden en cuanto a las actuaciones judiciales, ayudando a los jueces para el buen desarrollo de las audiencias de conciliación laboral. Con dicha aprobación se podrá lograr que la carga procesal en los juzgados se de manera célere, y que los jueces puedan aplicar esta herramienta a favor de las partes, y finalmente, se podrá conseguir que se desarrolle de manera eficaz.

Titulo: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021.

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL	
<u>Objetivo Específico 1</u>	
Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.	
IDENTIFICACIÓN DE LA FUENTE	
TRIBUNAL CONSTITUCIONAL PLENO JURISDICCIONAL EXP. N° 008-2005-PI/TC LIMA www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/19979BA8D0C4826C052586DC00031457/\$FILE/0008-2005-AI.pdf	
TEXTO RELEVANTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO
<p>Con respecto a la jurisprudencia N° 008-2005-PI/TC dentro de los fundamentos nos menciona sobre el punto c.3.4) la irrenunciabilidad de derechos, y que éste no es revocable ya que se encuentra estipulado en la Constitución y la Ley</p> <p>Asimismo, nos menciona en el punto c.4.5) la intervención de terceros en la solución de los conflictos laborales, en específico del conciliador y cuáles deben ser las características de su labor como tal.</p>	<p>La presente jurisprudencia alude a la irrenunciabilidad de derechos, así como también los derechos colectivos de los trabajadores de acuerdo a nuestra Constitución, la libertad sindical que tiene los empleados y la importante participación de un tercero, que en este caso es el Juez como conciliador para poder resolver un conflicto.</p>
PONDERAMIENTO	<p>El pleno jurisdiccional del Exp. N° N° 008-2005-PI/TC LIMA nos señala 59 fundamentos, en donde el punto c.3.4 señalando que la irrenunciabilidad de derechos se debe precisar que los derechos laborales pueden ser derivados de una norma dispositiva o taxativa; es decir, la norma dispositiva se da cuando carece de transparencia o no existe voluntad, y de acuerdo a este tipo de norma, el empleado puede elegir con total libertad sobre la oportunidad o no de gozar sobre el derecho de naturaleza individual. Y con relación a la norma taxativa, esta es la que ordena y dispone sin tener en cuenta la voluntad de los intervinientes en la relación laboral, es decir, el empleado no puede renunciar a los beneficios o atribuciones que la norma le confiere. Asimismo, en el punto c.4.5, se refiere a las audiencias de conciliación laboral, que quien toma el papel de conciliador es el juez, que será el encargado de facilitar a las partes poder llegar a un acuerdo que favorezca a ambos, para eso, el juez como conciliador deberá ser flexible, rápido, reservado y decisivo. Sin embargo, en la actualidad este procedimiento se cumple de manera ineficaz por la falta de capacitación del conciliador ya que entre el empleador y el trabajador no suelen llegar a un acuerdo.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo Específico 1

Establecer cómo la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales impacta en la falta de acuerdos de la Audiencia de Conciliación Laborales de los Juzgados Laborales.

IDENTIFICACIÓN DE LA FUENTE

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACION N° 10712-2014 LIMA

iuslatin.pe/wp-content/uploads/2020/07/Resolucion_10712-2014.pdf

TEXTO RELEVANTE

Con respecto a la casación N° 10712-14, nos detalla las causales de dicho recurso, en donde se analizará el considerando sexto: Interpretación errónea del inciso 2) del artículo 26° de la Constitución Política **del Perú que nos dice: “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”**

ANÁLISIS DEL CONTENIDO

Esta casación nos menciona que para que se cumpla el principio de irrenunciabilidad los jueces de trabajo y las Salas Laborales deben tener en cuenta 3 reglas: la primera que los derechos cuya fuente de origen sea la ley o cualquier otra norma jurídica de origen estatal, sin importar su jerarquía, son de carácter irrenunciable para el trabajador individual, la segunda que los derechos cuya fuente de origen es el convenio colectivo o el laudo arbitral, tienen carácter irrenunciable para el trabajador individual, pero si pueden ser objeto de renuncia, disminución o modificación por acuerdo entre la organización y el empleador y por último la tercera regla que los derechos derivados del contrato individual de trabajo o de la decisión unilateral del empleador, pueden ser objeto de libre disposición por el trabajador individual, quien puede aceptar su disminución e incluso su supresión.

PONDERAMIENTO

La casación N° 10712-14 nos menciona a las reglas que indica que deben tener en cuenta las Salas Laborales, si bien es cierto, los derechos son irrenunciables para proteger al trabajador, pero en cuanto a los convenios colectivos y laudos arbitrales, estos derechos pueden ser renunciados siempre que exista un acuerdo del sindicato con el empleador. Sin embargo, eso no sucede cuando un trabajador desea llegar a un acuerdo con su empleador de manera individual. En el caso de que un trabajador ya no tenga vínculo laboral eventualmente podría tratar de conciliar con un monto menor al que debería, por lo que dependerá únicamente del trabajador elegir si lo acepta o no según sea su beneficio, a pesar de ello, hay trabajadores que están dispuestos a recibir una cantidad menor pero que los limita, ya que el juez quien tiene el rol de conciliador impide que se vulnere la irrenunciabilidad de esos derechos, por lo que no permite ser flexible en cuanto al beneficio que pueda darse para ambas partes.

Titulo: Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021.

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL	
<p><u>Objetivo Específico 2</u></p> <p>Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.</p>	
<p>IDENTIFICACIÓN DE LA FUENTE</p> <p>SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA CASACION LABORAL N° 20739-2017 LAMBAYEQUE peruweek.pe/wp-content/uploads/2020/10/Casacion-Laboral-N° - 20739-2017-Lambayeque.pdf</p>	
TEXTO RELEVANTE	ANÁLISIS DEL CONTENIDO
<p>La casación N° 20739-2017 detalla las causales de dicho recurso en donde se analizará el considerando décimo en donde se verifica que el Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral (27/04/2004) no supera el test de disponibilidad de los derechos laborales por cuanto, se determinó el pago, entre otros, de la compensación por tiempo de servicios con la emisión de acciones laborales; figura jurídica que no puede ser equiparable a un pago (remuneración).</p>	<p>Esta casación nos habla de un Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral que se realizó para determinar un monto de liquidación por tiempo de servicios. Sin embargo, la empresa demandada quiso hacer ese pago mediante acciones laborales, que en un primer momento fue de acuerdo voluntario entre las partes, pero la Sala a cargo menciona que al verificar dicho acuerdo no cumple con el test de disponibilidad, ya que alega que las acciones laborales que había aceptado el demandante no eran equivalente a una remuneración por lo tanto el acuerdo conciliatorio laboral quedaría nulo.</p>
<p>PONDERAMIENTO</p>	<p>La casación N° 20739-2017 nos menciona doce considerandos en los cuales nos habla de un Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral que se dio entre la parte demandada que es la empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A y la parte demandante que es el señor Rigoberto Marchena Acevedo, en donde ambos por voluntad propia deciden acordar del pago de compensación de servicios se daría a través de acciones laborales, sin embargo, de acuerdo al art 44° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, solo se debe remunerar con dinero o especies.</p> <p>En la actualidad, son muy pocos los casos que llegan a un acuerdo conciliatorio en materia laboral, ya que, si bien es cierto, el Juez quien hace de conciliador debe velar porque supere el test de disponibilidad de derechos y no se afecte a derechos indisponibles, también debe tener en cuenta los diferentes criterios para que un acuerdo conciliatorio ponga fin a un conflicto.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Objetivo Específico 2

Identificar de qué manera el test de disponibilidad de derechos afecta a las fórmulas conciliatorias del juez laboral en las audiencias de conciliación laboral en los Juzgados Laborales.

IDENTIFICACIÓN DE LA FUENTE

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACION LABORAL N° 330-2017 LAMBAYEQUE

img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab.-330-2017-Lambayeque-irrenunciabilidad-acciones-LP.pdf

TEXTO RELEVANTE

La casación N° 330-2017 nos menciona las causales de dicho recurso en donde se analizará el considerando noveno que menciona que existió un acuerdo conciliatorio laboral integral pero que no superó el test de indisponibilidad ya que afectó los derechos laborales y sociales.

ANÁLISIS DEL CONTENIDO

Esta casación señala que la demandada (la empresa) retiene indebidamente el pago por compensación de servicios, es decir, en vez de pagar con dinero o especies, lo hace mediante acciones laborales, lo cual no se considera una remuneración como tal. Por lo tanto, el acuerdo conciliatorio que se realizó entre las partes queda nulo.

PONDERAMIENTO

La casación N° 330-2017 nos menciona diez considerandos en las cuales nos habla de un Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral que se dio entre la parte demandada que es la empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A y la parte demandante que es el señor Yovani Agapito Eneque, el cual lo que buscaba era el pago de compensación de servicios, sin embargo, la parte demandada retenía indebidamente dicho pago y lo sustituía por acciones que no tenían un valor exacto, pero que fue aceptado por ambas partes, de lo cual el acuerdo conciliatorio quedaría nulo por lo que éste no fue homologado y contenía un derecho que no es de libre e inmediata disposición del demandante.

En definitiva, un acuerdo de conciliación lo que busca es que ambas partes lleguen a un buen acuerdo, pero teniendo siempre en cuenta los derechos indisponibles, que son derechos que no se pueden negociar, transar, ceder; y los derechos disponibles, que son todo lo contrario, es decir, son derechos que, si se pueden negociar, transar, ceder, por lo que se deberá medir de manera correcta el test de disponibilidad de derechos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO PABLO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación Laboral en Juzgados de Lima Norte, 2021", cuyo autor es JUAREZ CARRILLO KAROLINA MARISABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANTISTEBAN LLONTOP PEDRO PABLO DNI: 09803311 ORCID 0000-0003-0998-0538	Firmado digitalmente por: PSANTISTEBANL el 26- 06-2022 11:17:55

Código documento Trilce: TRI - 0311052