



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la
gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa -
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTOR:

Pacori Fuentes, Anibal Froilan (ORCID:0000-0003-2063-6834)

ASESOR:

Dr. Arcos Flores Ysaac Marcelino (ORCID: 0000-0001-5629-4149)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

REFORMA LABORAL: FLEXIBILIDAD LABORAL Y REFORMA PROCESAL
LABORAL, NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SISTEMAS PREVISIONALES

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA.

A mí amadísima esposa Zaida Callañaupa Pumayali, mis engréidos: Ariana Guadalupe, Gabriel Agustín y Miguel Alejandro Pacori Callañaupa, que fueron la motivación más valorada que tengo y a mis padres: Agustín Froilan Pacori Parizaca y Eva Fuentes Nina y hermanos, por su apoyo incondicional, pero con mucha nostalgia y amor a mi gran amigo y hermano a quien en vida fue Erick Agustín Pacori Fuentes el ángel de la familia.

AGRADECIMIENTO.

El agradecimiento es para mí esposa Zaida Callañaupa Pumayali, mis menores hijos: Ariana Guadalupe, Gabriel Agustín y Miguel Alejandro Pacori Callañaupa, por su gran comprensión y en especial a mi asesor de tesis el Dr. Ysaac Marcelino Arcos Flores por su acertado asesoramiento, ya que sin su apoyo no se hubiera podido culminar esta investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Índice de contenidos.....	iii
Índice de tablas.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	19
3.3. Escenario de estudio	20
3.4. Participantes.....	20
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.6. Procedimiento	23
3.7. Rigor científico	24
3.8. Método de análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 01: Participante.....	21
Tabla 02: Cuadro de validación de especialistas.....	24

RESUMEN

La investigación aborda los conflictos de naturaleza laboral entre las partes, para dar solución al conflicto existe la estrategia por seguir, que es la conciliación administrativa laboral a través de la Sub - Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador de la GRTPE de Arequipa. La investigación se titula: “Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021”, tiene como objetivo general *“Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral”*. El escenario temporal es el año 2021 y ubicación espacial es la GRTPE de Arequipa. La investigación utilizó un enfoque cualitativo, por ende, la indagación es del tipo básico, el diseño es teoría fundamentada, ya que generamos una teoría desde un fenómeno analizado, para el análisis de los casos muestrales se realizó mediante el método hermenéutico. Se concluyó que la conciliación administrativa laboral y su efectividad en la GRTPE Arequipa - 2021, sí es la mejor estrategia por seguir ya que las partes tienen la oportunidad de dar solución a sus conflictos en un escenario armonioso.

Palabras claves: conciliación administrativa laboral, efectividad, conciliador, mecanismo alternativo de solución de conflictos, y solución de conflictos.

ABSTRACT

The investigation deals with conflicts of a labor nature between the parties, to solve the conflict there is a strategy to follow, which is administrative labor conciliation through the Sub-Directorate of Free Legal Defense and Worker Counseling of the GRTPE of Arequipa. The research is entitled: "Administrative labor conciliation and its effectiveness in the regional management of labor and employment promotion, Arequipa - 2021", has as a general objective "Analyze whether the administrative - labor conciliation and its effectiveness in the regional management of labor and employment promotion of employment in Arequipa - 2021, will be the best strategy to follow to solve conflicts of interest of a labor nature". The time scenario is the year 2021 and the spatial location is the GRTPE of Arequipa. The research used a qualitative approach, therefore, the inquiry is of the basic type, the design is grounded theory, since we generate a theory from an analyzed phenomenon, for the analysis of the sample cases it was carried out using the hermeneutic method. It was concluded that the administrative labor conciliation and its effectiveness in the GRTPE Arequipa - 2021, is the best strategy to follow since the parties have the opportunity to resolve their conflicts in a harmonious setting.

Keywords: labor administrative conciliation, effectiveness, conciliator, alternative dispute resolution mechanism, and conflict resolution.

I. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo de investigación motiva a realizar un análisis de la efectividad y por ende de los beneficios para las partes involucradas, es decir tanto el trabajador como el empleador que motivan la implementación de una Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021, y si esta vía de solución de conflictos es la mejor estrategia a seguir, ello al amparo de lo establecido en la Ley N.º 26872, Ley de Conciliación, modificada por Decreto Legislativo N.º 1070 y la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador promulgada mediante Decreto Legislativo N.º 910, en concordancia con el D.S. N.º 020-2001-TR (reglamento). Gozaini, (1996), precisa que: “la celeridad compone tal vez una de las generosidades más obvia, si tenemos en presente el resumido periodo que consume los diálogos de solución”. Es en este caso, que manifestamos que esta estrategia es la más célere para la resolución de conflictos de intereses de naturaleza laboral. Uno de los problemas más recurrentes entre el empleador y el trabajador, es la falta de cumplimiento de los compromisos acordados entre las partes involucradas reflejadas en un acuerdo de partes, es decir el contrato, ya sea este incumplimiento por motivos diversos y/o excepcionales, dichos conflictos de intereses se agudizan aún más en tiempos de pandemia (SARS Cov 2). En ese sentido, es conocido que las consecuencias económicas que ocasionó la pandemia generaron que muchas empresas quebraran financieramente y ello consecuentemente provocó que muchos de los trabajadores se vean afectados en su economía.

En ese sentido, según OGETIC – OFICINA DE ESTADÍSTICA del GRTPE Arequipa, el año 2020 de las 1175 solicitudes de conciliación el 29.00 % (343) tuvieron acuerdo conciliatorio, 19.00% (228) no tuvieron acuerdo conciliatorio, 22.00% (253) se evidencio inasistencia del empleador, 16.00% (188) se evidencio inasistencia del trabajador y 14.00% (163) se evidencio inasistencia de ambas partes. Ahora bien, para el año 2021 de las 1016 solicitudes de conciliación el 27.20% (276) tuvieron acuerdo conciliatorio, 30.10% (306) no tuvieron acuerdo conciliatorio, 25.20% (256) se evidencio inasistencia del empleador, 10.00% (102) se evidencio inasistencia del trabajador y 7.50% (76) se evidencio inasistencia de ambas partes, como se puede ver las estadísticas nos indican que existe la voluntad

de conciliación de las partes en conflicto. Sin embargo, la pandemia (SARS Cov 2) género que muchos de los usuarios no pudieran acudir a las audiencias presumiblemente por priorizar la salud. A pesar de ello, los resultados son alentadores ya que la gran mayoría logro conciliar y efectivizar dichos acuerdos arribados.

Carrera (2019), indica que es posible implementar una conciliación extrajudicial laboral, las controversias donde se polemican derechos susceptibles para las partes, ello con la finalidad de no transgredir la regla de irrenunciabilidad de las prerrogativas laborales reconocido por la Carta Magna del Perú.

Por otro lado, precisamos que las partes involucradas en el conflicto laboral, en ocasiones asumen posturas antagónicas que a la larga genera perjuicios para las partes, ya que el factor tiempo es importante, ello debido a que el escenario antagónico irroga gastos de gestión propias de cobranza, logística, entre otros, que a la postre es desgastante para las partes y sobre todo estresante y ello en la mayoría de los casos baja los niveles de defensa del cuerpo humano, lo cual repercute en la salud del trabajador y por ende en la productividad.

Justificación de la investigación: a continuación, describimos la justificación de la presente investigación.

Justificación teórica. – En referencia a la justificación teórica, Bernal (2010) indica que cuando la finalidad de investigación promueve elaborar meditaciones y polémica con relación a la sapiencia obtenida, confrontar teorías, corroborar efectos o producir teoría del conocimiento ocurrido, está concurrente la justificación teórica. Las conciliaciones extrajudiciales y más aún las de naturaleza laboral se basan primordialmente por la voluntad de las partes, de manera tal que la presente investigación permitirá analizar, deliberar y reforzar los conceptos, principios y motivaciones por los cuales se desarrollan e implementan las conciliaciones administrativas laborales, ello en beneficio de los actores y/o involucrados tales como son por ejemplo los trabajadores, empleador, abogados de ser el caso, conciliador y ciudadanía en general, ya que como se precisó la conciliación es un acto de voluntades armoniosas. Por otro lado, es preciso recalcar que la implementación de una conciliación administrativa laboral tiene principios bien definidos como son: imparcialidad, neutralidad, flexibilidad, legalidad, equidad, buena fe, información, honestidad y confidencialidad, de manera tal que este

escenario armonioso nos evita un escenario antagónico reflejado en un juicio y/o laudo arbitral. En este sentido este MARCs es en gran medida una buena estrategia opcional para solucionar los conflictos de las partes que genera gran beneficio para los mismos.

Justificación práctica. – Méndez (2012) manifiesta que se comprende por justificación práctica, a la motivación que refiere que la investigación que se ha planteado coadyuvará a solucionar inquietudes y contribuirá a tomar fallos en el futuro”, En la actualidad muchos de los conflictos de intereses entre el empleador y el trabajador terminan en escenarios antagónicos (procesos judiciales, laudos arbitrales, etc.) y ello es más desgastante para las partes involucradas. En este sentido el escenario conciliatorio es una estrategia más adecuada, armoniosa y recomendable para que las partes en conflicto puedan solucionar sus problemas, ya que este camino es más corto, efectivo, dinámico y económico, de manera que sus resultados son beneficiosos para las partes en conflicto, dicho ello lo que se pretende con la presente investigación es sensibilizar, motivar a los usuarios y/o partes involucradas que en el momento en que se presente un conflicto de intereses de naturaleza laboral, deciden solucionar sus conflictos mediante una conciliación administrativa laboral.

Justificación Metodológica. - Palella y Martis (2012) expresa que la indicada está encaminada a emplear y ofrecer metodologías y técnicas peculiares que puedan ser empleados como soporte y/o aplicación para distintos científicos que quieran tocar temas similares. El presente trabajo de investigación tiene una gran importancia para la gestión de conciliación administrativa laboral, de manera tal que las técnicas, herramientas, procedimientos son de gran valía ya que son confiables, por lo que su uso en investigaciones posteriores de similar naturaleza será de gran precedencia y ayuda para futuras investigaciones.

En este sentido, después de describir la realidad problemática en el presente trabajo de investigación, se plantea como problema general: *¿La conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral?*, ello teniendo en cuenta que un escenario antagónico es más desgastante para las partes involucradas, y a ello planteamos las interrogantes específicas: a) *¿Los conflictos laborales deben*

solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador? Tanto el empleador como el trabajador deben propiciar una buena convivencia laboral, b) *¿La conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y del empleador?* En este caso si la solución se da en un escenario armonioso, se verán reforzados los compromisos de las partes, ello se verá reflejado en la producción y por ende la seguridad laboral del trabajador.

c) *¿Cuáles son las razones para que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa?* Los usuarios lo que buscan es que la solución al conflicto entre las partes sea mediante un mecanismo alternativo a su problema que refleje más dinamismo, onerosidad, seguridad, contundencia, exigibilidad y que todo ello se traduzca en una transición menos traumática y sobre todo efectiva.

En ese sentido a continuación planteamos el objetivo general: *Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral, a ello a continuación presentamos los objetivos específicos: a) Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador, b) Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador y c) Determinar las razones que hacen que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.*

Ahora establecemos el Supuesto General: La implementación y ejecución de la conciliación administrativa laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021, garantizará una solución adecuada, conciliatoria y efectiva en beneficio de las partes involucradas. Supuestos Específicos: (a) La falta de la implementación de una conciliación administrativa laboral, empeora los conflictos laborales y por ende perjudica la convivencia laboral entre el trabajador y el empleador, (b) La ausencia de implementación de una conciliación administrativa laboral, perjudica la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador y

c) La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, dependerá primordialmente de la postura de voluntad conciliatoria de las partes involucradas. Por otro lado, el presente trabajo de investigación, es producto de la motivación y esfuerzo del suscrito por querer aportar conocimiento a la sociedad académica del mundo del Derecho, específicamente en la gestión de solución de conflicto de intereses en el ámbito administrativo laboral, ello con la finalidad de que la solución de conflicto de intereses en temas laborales sea obligatorio que se resuelva en un escenario conciliatorio (armonioso), ya que ello es menos desgastante y sobre todo muy económico para las partes involucradas y que todo ello se refleja en una gestión integral de efectividad de los actores involucrados. Esta herramienta de solución a los conflictos tan útil pero a la vez muy incomprendida y mal interpretada por los actores que están involucrados en este tipo de actividades propias del Derecho en la mayoría de los casos resulta una estrategia más efectiva para solucionar los conflictos laborales de las partes, la idea central también es generar conciencia en todos aquellos actores que están involucrados en este tipo de actividades de gestión de conciliación con la finalidad de generar un poco más de conocimiento innovador en referencia a esta herramienta alternativa de solución de conflictos, como es la conciliación administrativa laboral (fuente propia).

Por otro lado, la motivación también para el investigador es el hecho de plantear alternativas de prevención en el hecho objetivo de que el proceso de conciliación administrativa laboral tenga un buen término para las partes involucradas, en este caso el empleador y los trabajadores, de manera tal que se ponga fin al reclamo de naturaleza laboral, ello con la finalidad de que los conflictos de intereses de las partes que suscriban un determinado contrato tengan una solución más dinámica, conciliatoria y sobre todo que los resultados sea el fiel reflejo de las voluntades de las partes, más crítico aun cuando de por medio se trata de dineros del Estado, que en mucho de los casos genera cierto temor por parte de los servidores y funcionarios públicos del Estado que están involucrados en estos temas y claro está que estos temores muchas veces genera que lamentablemente no se resuelvan los conflictos por este medio sino en mucho de los casos se tenga que ir a otra vía de resolución que implica más costo, tiempo y en muchas veces perjuicio para las

partes involucradas, hablamos de un escenario antagónico como es el caso de los laudos arbitrales o juicios.

En tal sentido, lo que se quiere con la presente investigación es analizar los beneficios para los usuarios, en el hecho de dar solución a sus conflictos de intereses de naturaleza laboral, bajo un escenario conciliatorio.

II. MARCO TEÓRICO.

Mediante este episodio se desarrollan todos los aspectos relacionados con el marco teórico de la presente investigación. El propósito del estudio de investigación tiene por finalidad dar un aporte de conocimiento a efectos de que se pueda mejorar los procesos de uno de los mecanismos alternativos de solución de conflictos como es el caso de las conciliaciones administrativa laborales, en tal sentido a continuación pondremos de conocimiento algunas definiciones y aportes técnicos necesarios sobre esta herramienta de conciliación extrajudicial.

Antecedentes Nacionales

Carrera (2019), en su tesis titulada: “Conciliación extrajudicial laboral y el alivio de la carga procesal en los Juzgados de Trabajo de Lima Cercado, 2018”, esta investigación postula como propósito resolver de qué modo la conciliación extrajudicial laboral repercute en el alivio de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, 2018. La investigación, utilizó un enfoque cualitativo de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño de teoría fundamentada. Acto seguido podemos acotar, que se arribaron a las conclusiones a continuación descritas: a) la conciliación extrajudicial laboral repercute indiscutiblemente en el alivio de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, gracias a la desjudicialización de los conflictos laborales; solo serán sujeto de conciliación extrajudicial laboral aquellas controversias donde se enfrenten derechos exigibles para las partes, b) la conciliación extrajudicial laboral compone una alternativa conveniente para alcanzar la protección efectiva de los derechos laborales, ello debido a que postula resolver las controversias de manera más efectiva que el proceso judicial, al ser un método que requiere un menor empleo de medios (tiempo y dinero) y un menor roce susceptible para las partes en conflicto y c) Una significativa divulgación estatal acerca de la conciliación extrajudicial laboral repercute positivamente en la desjudicialización de los conflictos laborales, en tanto consigue que los habitantes tengan un mejor discernimiento sobre los logros del

mencionado mecanismo y hagan una aplicación sensata del mismo. Como se puede ver en esta investigación nos confirma que las conciliaciones administrativas laborales es una alternativa adecuada para solucionar los conflictos de naturaleza laboral y sobre todo evita que dichos conflictos se desarrollen en escenarios más estresantes como son los antagónicos.

Allende (2018), el trabajo de investigación titulado: “Servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y solución independiente de conflictos en el vínculo laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Cerro de Pasco – 2018”. La metodología usada en el avance e indagación de esta tesis es el procedimiento documentario y científico. El estudio es de modo expositivo con la intención de ver la correlación entre sus variables y con el propósito de comparar las hipótesis y solucionar la controversia entre las partes. El objetivo de esta indagación es: Definir el nivel de correlación entre el servicio de arreglo administrativo de asalariados o ex asalariados “vs” empleadores y la resolución independiente a disputas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de Cerro de Pasco, 2018.

En este sentido, producto de la investigación se llegó a la siguiente conclusión: La conciliación administrativa es un MARCs ejercido en la Sub-Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita/Oficina de Conciliaciones de la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo según lo indicado en el D. Leg. N.º 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador y su Reglamento D. S. N.º 020-2001-TR.

Los ítems que tienen que ver son la retribución básica y sus suplementos llamados réditos socioeconómicos.

Por otro lado, concluye que: el acta de conciliación a la postre abarca una responsabilidad auténtica, expresa, exigible para el patrono y que se convierte en una denominación ejecutiva y que por último el empleado o ex empleado hará defender sus derechos laborales irrenunciables con una petición de ejecución ante la autoridad competente tal como lo señala la Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 26636. En esta investigación se puede evidenciar que las conciliaciones arribadas entre el empleador y los trabajadores o extrabajadores no fueron efectivas y posiblemente ello se debe a la falta de motivación y énfasis que le impuso el funcionario público del organismo estatal, reflejo de ello es que los usuarios que

solicitaron este servicio no vieron implementadas en la práctica las resoluciones a las que llegaron o en mucho de los casos los acuerdos adoptados fueron parciales y con ello generando más insatisfacción para las partes interesadas, sin embargo se concluye en este punto que las actas de conciliación tienen rango de sentencia. Berensón (2018), en su investigación titulado: “La conciliación extrajudicial y el acercamiento a la tutela judicial efectiva en los juzgados civiles de la Provincia de Coronel 2018”, el objetivo planteado por el investigador es: “constituir la correlación valiosa de la conciliación extrajudicial y la senda a la tutela judicial efectiva en los juzgados civiles de la Provincia de Coronel Portillo 2018”. En ese sentido, el estudio arriba a la siguiente conclusión medular: Se concluyó que la Conciliación Extrajudicial no dio término a la aglomeración que muestran los Tribunales Civiles de la Provincia de Coronel Portillo. En esta conclusión a la que arribó el investigador podemos presumir que la causal de que objetivamente se viera que las conciliaciones extrajudiciales no descongestionan la carga judicial, es desde mi punto de vista al hecho de que las partes involucradas en la controversia no plasmaron su voluntad de dar fin al conflicto mediante un acuerdo armonioso y ello tal vez es debido a que el tercero neutral, es decir el conciliador no supo facilitar y/o asesorar a las partes, aunado a ello posiblemente el hecho de una falta de motivación por parte de los interesados. Si bien es cierto que es un requisito procedimental la conciliación extrajudicial, ello antes de incursionar a un escenario antagónico, en el fondo es la mejor estrategia para solucionar el conflicto entre las partes con efectividad.

Antecedentes Internacionales:

Alvares y Mallea (2015), el título de la investigación es: “Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral”, para lograr el nivel de graduado en ciencias jurídicas y sociales, de la Universidad de Chile, donde se llegó a las conclusiones siguientes: a) Se pudo concluir que las técnicas de oralidad, rapidez, concentración, estímulo procesal de oficio y bilateralidad de la reunión, se encuentran fuertemente conectados a la conciliación como metodología de fallo de conflictos de índole laboral, b) El conciliador no debe ejercer en modo involuntario sino acuciosamente y criteriosamente, no debe parapetarse y/o limitarse a medir la distancia entre las posiciones de las partes involucradas para recortar por la mitad la diferencia, sino motivar, impulsar y buscar alternativas de solución que sean coherentes,

adecuadas y armoniosas a la coyuntura del conflicto de intereses que se presente, motivando factores ponderativos y desechando claudicaciones de derechos irrenunciables, c) La excedencia de conciliaciones y el alcance del cumplimiento de metas programadas por parte del juez, corre el riesgo de atentar en contra de la tutela efectiva de los derechos básicos al interior del escenario laboral, toda vez que ella se debe lograr a cualquier costo ni a espaldas de los derechos de las partes involucradas y d) La cuantificación del alto número de conciliaciones extrajudiciales en el procedimiento de tutela laboral genera un efecto no deseado en los principios, motivos y objetivos que impulsaron la implementación del mentado procedimiento, debiendo ser reestructurada dicha organización en lo que concierne a su uso.

En esta tesis podemos evidenciar y concluir que muchas veces las conciliaciones a las que se arribaron no son satisfactorias para las partes y ello posiblemente se deba a que el tercero mediador en la mayoría de los casos actúa mecánicamente, es decir sin motivación, dinamismo y mucho menos énfasis en facilitar la solución a los conflictos de las partes involucradas, de manera tal que el factor tercero (mediador) en la mayoría de los casos es determinante.

Por otro lado, también concluimos que muchas de las pretensiones de las partes vulneran los derechos de estos ya que se debe tener muy en cuenta que el derecho de uno empieza cuando se vulnera el mismo o termina el de la otra parte, reflejo de ello es que existe una demasía congestión de procesos judiciales relativos a controversias de naturaleza laboral.

Echevarria (2009), cuyo nombre del estudio para obtener el diploma de letrado en la universidad Siglo XXI del país de Argentina es: “La conciliación en el escenario del derecho del trabajo”, esta investigación es del tipo descriptiva con un enfoque cualitativo, en ese sentido el investigador se plantea los siguientes objetivos: a) Indagar los diferentes escenarios en que se puede implementar la conciliación para la solución de conflictos, b) Detallar algunos precedentes de la conciliación a grado nacional e Internacional, c) Puntualizar la conciliación y plantear su técnica, tanto a magnitud nacional como provincial.

Planteado los objetivos líneas atrás descritos, el investigador llega a las siguientes conclusiones: a) En referencia a la ley 24.635 de Conciliación Laboral Obligatoria a grado nacional, se considera que la misma es eficiente, ello debido a que su

castigo establece un duro propósito de poder proporcionar a la sociedad un modo de justicia más efectivo, moderno y ahorrativo, que conceda por un lado, obtener a los usuarios y/o ciudadanos resultados tangibles, medibles y concretos en la salvaguarda de sus derechos, y por otro lado, consecuentemente conseguir favorecer al sistema judicial para su descongestionamiento, b) Precisamos con claridad que es eficaz en cuanto a la idoneidad de los burócratas responsables de ejecutar la función de conciliar, ya que dichos expertos son profesionales de la rama del derecho, conocedores y especialistas en la materia, que obligatoriamente deben cumplir con los requisitos que le exige la ley, para asegurar con esto propuestas que ayuden a las partes a llegar a un acuerdo, que los beneficie y c) Dada la dinamicidad y/o celeridad con que se solucionan resolutiveamente las controversias con el empleo de esta metodología, es indiscutible el beneficio de la implementación y/o utilización de los mismos por parte de los interesados en resolver el conflicto contractual.

Como podemos ver en esta investigación refleja en plenitud la efectividad de las conciliaciones administrativas laborales y ello en gran medida se debe a que el tercero mediador es un profesional de especialidad (efectivo) que conoce cabalmente el tema, ello en gran medida es importante a efectos de que las controversias tengan una solución armoniosa para las partes.

Por otro lado, también es importante precisar que según la investigación podemos concluir que las conciliaciones laborales es la mejor estrategia para seguir, ya que es mucho más efectiva y ello es beneficioso para las partes involucradas, beneficio en el sentido de que los actos propios de la gestión de conciliación tienen mayor celeridad, económicos y sobre todo son resolutivos y ello según la investigación genera gran descongestionamiento de la carga procesal existente en el poder judicial.

Frente a esta situación tal vez podemos realizar un preámbulo a las conclusiones de la presente investigación tomando como antecedente esta investigación, en el sentido de precisar que es muy probable que los conflictos de intereses en materia laboral deben de solucionarse obligatoriamente en una conciliación extrajudicial, ello debido al hecho objetivo de que es la mejor estrategia a seguir para superar los conflictos de intereses en material laboral entre el trabajador y el empleador, sean estas soluciones ya sea parciales o totales es la mejor estrategia a seguir, evidencia

de ello es que en Argentina según indica las conclusiones del autor de la investigación, la mayoría opta por esta estrategia para superar sus problemas de naturaleza laboral y ello consecuentemente se ve reflejado en la disminución de la carga procesal.

Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos. - Son diferentes posibilidades que tiene todo ciudadano que interactúa en un Estado de Derecho que están inmersos en un conflicto de interés y que, para solucionarlo utiliza esta estrategia sin la intervención de la autoridad competente, en este caso un juez ni mucho menos de un proceso judicial. Es decir, es una opción para resolver conflictos de una manera armoniosa, conciliatoria, amistosa, expedita, dinámica, sencilla, ágil, eficiente, eficaz, efectiva y con plenos efectos legales (el acta conciliatoria tiene rango de sentencia), los protagonistas son las partes interesadas en solucionar el conflicto. Por otro lado, precisamos, que para el caso de una conciliación extrajudicial el conciliador cumple la función de facilitador en el diálogo, dicho conciliador no tiene competencias para decidir, es decir es un facilitador a efectos de que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio (fuente propia).

Juan Pablo II, precisa: “La deliberación, basada en fuertes leyes morales, proporciona la solución de los conflictos e impulsa el respeto de la vida, de toda vida humana. Por ello, la opción de las armas para resolver las controversias refleja siempre un fracaso del sentido y de la humanidad”.

Precisamos que los MARC's, solucionen conflictos que sean considerados o que contengan materia de derecho disponible (fuente propia). Es decir, conflictos que no tengan ningún tipo de relación con los derechos fundamentales de todo ciudadano, complementado a ello conflictos que estén relacionados con acciones delictivas y/o dolosas, en estas circunstancias no se podrá utilizar los MARC's.

En definitiva, en este punto concluimos que los MARC's, es un camino que seguir con la finalidad de que las partes involucradas en un determinado conflicto de intereses acudan a estas alternativas de solución con el propósito de arribar a una solución satisfactoria para las partes y con ello evitar acudir a una instancia judicial, que finalmente sería la última alternativa de solución.

En Perú hay dos MARC's, que tienen mucha demanda y ellos son: las conciliaciones extrajudiciales y los laudos arbitrales, la singularidad de cada uno es que el primero es autocompositivo, es decir la solución la motivan las partes en un

escenario armonioso y de buena voluntad, en cambio el segundo las partes dejan la solución a criterio de un tercero, que está conformado por un árbitro o en su defecto un tribunal arbitral, ello dependerá de la magnitud y complejidad del conflicto. Sin embargo, en ambos casos la solución a las que se arribe sea para el caso de una conciliación extrajudicial o laudo arbitral tendrá rango de sentencia o cosa juzgada, de manera tal que no será apelable por lo que su ejecución es obligatoria (fuente propia).

Conciliación Extrajudicial. - Es un MARC's que permite que las personas que tienen algún conflicto de interés de naturaleza ya sea de pensión de alimentos, tenencia de hijos, régimen de visitas, pago de deudas, indemnizaciones, desalojos, laboral, etc., puedan solucionarlos sin necesidad de acudir a una autoridad competente (Juez), ni mucho menos ir a juicio. La solución es un acuerdo conciliatorio motivado entre las partes involucradas (fuente propia).

Con la modificatoria de la Ley N.º 26872 – Ley de Conciliación mediante Decreto Legislativo N.º 1070 y su Reglamento por Decreto Supremo N.º 014-2008-JUS, se impulsó la Conciliación Extrajudicial en el Perú (fuente propia).

La conciliación extrajudicial en hechos prácticos y formales puede darse antes, durante y después de un proceso judicial, ello siempre y cuando la causa no se encuentre con sentencia judicial. En este escenario participa un tercero, que viene a ser el conciliador cuya función es la de facilitar a que las partes den solución a sus conflictos de intereses de manera armoniosa, consensuada y definitiva (fuente propia).

La conciliación extrajudicial es la alternativa más onerosa, eficaz, rápida y resolutive que tiene todo ciudadano para dar solución a los conflictos de intereses que tenga con otra persona, empresa u entidad estatal, frente a la demora e inversión de tiempo y dinero que genera un proceso judicial o arbitral (fuente propia).

Algunos autores nacionales indican:

Ledesma, señala que la “conciliación, comprendida como manifestación adaptada a la voluntad de las partes, implica una acción jurídica que pone término al conflicto” y que “implica un medio que provee normativa jurídica para la autodeterminación de las partes, a fin de conseguir una incidencia práctica tutelado por el derecho a la solución de la controversia”. (2000, pp. 74-75).

Conciliación Administrativa Laboral. – Este Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, busca a través de un tercero dar una solución conciliatoria entre el trabajador y el empleador a la controversia de naturaleza laboral existente entre las partes, para ello el mediador tiene la finalidad de ayudar a que las partes involucradas lleguen a una solución satisfactoria. Por otro lado, se precisa que este MARCs medularmente es oneroso, imparcial, dinámico y efectivo (fuente propia). En la conciliación administrativa laboral se tiene la presencia de un tercero, es decir el conciliador que tiene la función de facilitar a que las partes arriben a un acuerdo conciliatorio, en referencia al conflicto de intereses de las partes, dicho conciliador es un profesional (eficiente) de la especialidad de abogacía, quien tiene conocimientos especializados en materia laboral y conciliatoria, de manera que es el encargado de que las partes puedan llegar a un acuerdo satisfactorio para los mismos. Este facilitador en muchos de los casos también puede plantear fórmulas de solución al conflicto, siempre y cuando las partes tengan a bien adoptarlas, de manera tal que el acuerdo de voluntades como principio básico no se vea vulnerado. En este sentido, es requisito indispensable que el facilitador o conciliador cuente con conocimientos especializados en materia laboral y conciliatoria, de manera tal que el asesoramiento que se brinde sea totalmente objetivo, especializado y entendible con la finalidad de que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio (fuente propia).

Urteaga, señala que en la “conciliación el tercero neutral acompaña a las partes y les facilita la búsqueda de solución a su controversia planteando alternativas de arreglo que, desde luego, no son impositivas para las partes”. (1998, p. 26).

Por otro lado, debemos de precisar que la conciliación administrativa laboral, es totalmente gratuita, ya que el Estado asume los costos que irroga dicha gestión de conciliación, por lo que la parte interesada que motiva la conciliación, que generalmente es el trabajador, solamente tendría que presentar la solicitud correspondiente a efectos de que se proceda a realizar la invitación a la otra parte, en este caso al empleador (fuente propia).

En la conciliación las partes pueden acudir con sus asesores de ser el caso, ello con la finalidad de que los acuerdos que se adopten sean revisados por las partes y sobre todo que refleje la voluntad de las partes, ya que de no ser así el acuerdo a futuro podría ser declarado nulo por infringir un principio básico y rector que es la

voluntad de las partes y ello implica que no hubo presión, coacción ni dolo de por medio, de manera tal que los involucrados en la gestión de conciliación deben de tener mucho cuidado con respecto a este punto (fuente propia). Se precisa por otro lado, que las conciliaciones pueden realizarse en más de una sesión, ello dependerá de la voluntad de las partes a dar solución al conflicto. Sin embargo, los tiempos son prudente por lo que el conciliador controla los límites permisibles por ley, en la práctica los acuerdos conciliatorios se dan en promedio en dos sesiones. Los acuerdos conciliatorios se reflejan en un acta de conciliación que básicamente contempla los puntos acordados, que pueden ser forma, manera, tiempo y monto de pago de ser el caso. Ahora bien, las actas pueden ser: sin acuerdo, con acuerdo parcial o total ello dependerá estrictamente de la voluntad de las partes a dar solución al conflicto contractual (fuente propia). En ese sentido, se precisa que esta acta de conciliación tiene carácter de sentencia, de manera tal que su contenido es de estricto cumplimiento, ya que si una de las partes no lo cumple la parte afectada puede solicitar su ejecución forzosa vía instancia judicial, por lo que el Juez competente tiene el deber de hacer cumplir dicha acta conciliatoria ya que como lo indicamos líneas atrás el acta de conciliación tiene rango de resolución de sentencia (fuente propia).

Es importante precisar que la conciliación se da por terminada, cuando el conciliador evidencia las siguientes causales: a) cuando ambas partes no se presentan y b) cuando una de las partes no se presentó en dos sesiones continuas, en estos casos el conciliador de oficio da por terminado la conciliación ya que uno de los principios básicos está ausente que es la voluntad de las partes, es decir hay ausencia de síntomas de buena voluntad (fuente propia).

Beneficios laborales. - Son todos aquellos términos que reciben los empleados por o con circunstancia de la ocupación vinculante. No importa su procedencia, (...); la cuantía o la ocasión de remuneración; la índole redituable de la rentabilidad; la conexión de género clase; la obligatoriedad o voluntariedad, etc. Lo significativo es que lo recibe el empleado por su estatus de tal. (Toyama, 2011, p.277).

Eficacia. – Es la capacidad, voluntad, fuerza, motivación, potencia, etc., de cumplir los objetivos previamente trazados y/o proyectados, cuando hablamos de eficacia podríamos indicar que es sinónimo de operatividad, cumplimiento, alcance, efecto deseado de una meta proyectada, la eficacia también se puede entender que es

una disciplina y/o habilidad que tiene como objetivo trazado el cumplimiento de un propósito, meta, anhelo y misión (fuente propia).

Al referirnos a la eficacia lo relacionamos con la capacidad que pueda tener una persona u organización para dar cumplimiento a las metas previamente trazadas y por ende los esfuerzos van encaminados en esa dirección con la finalidad de dar cumplimiento a la meta planteada por dar cumplimiento. En este sentido, la eficacia tiene un elemento o factor muy determinante a implementar que es la estrategia, es decir el líder de una determinada gestión de cumplimiento tiene que trazarse una ruta y/o estrategia a seguir con la finalidad de dar alcance a la meta trazada (fuente propia). Por otro lado, precisamos que eficacia es muy distinto que eficiencia, ya que este último tiene como factores determinantes el costo, capacidades y tiempo. Ahora bien, existe una gestión muy importante que combina eficacia y eficiencia que viene a ser la efectividad. Sin embargo, ello se puede alcanzar conforme el transcurrir del tiempo y por ende el perfeccionamiento de las capacidades y/o procedimiento, pero para los tres casos, es decir eficacia, eficiencia y efectividad el factor calidad es indiscutible (fuente propia).

En ese sentido, cuando nos referimos a eficacia, hablamos del cumplimiento de una meta previamente trazada y/o proyectada, tal como lo precisa algunos autores como son: Stephen Robbins y Mary Coulter: «Ejecutar las cosas adecuadamente», ello significa que las acciones que uno encamine para el cumplimiento de las metas deben de ser realizadas correctamente, con la finalidad de que el producto y/o servicio trazado se de buena calidad, ejemplo: cumplimiento de las especificaciones técnicas de un producto a obtener.

Reinaldo Oliveira Da Silva: «El alcance de los objetivos proyectados con la ejecución de actividades para lograr las metas establecidas; y la magnitud en que se concreta el objetivo o resultado», tanto en lo personal, como en lo grupal el logro de los objetivos está en función a la disciplina que se le imponga y la correcta estrategia a seguir, por ejemplo: en el colegio, más específicamente en mi promoción no fui el mejor alumno, pero tenía una habilidad era bueno dando exámenes, de manera que hoy por hoy soy Ing. Civil, egresado de una prestigiosa universidad y ello es bueno para un alumno que proviene de un colegio estatal y de provincia, podría decirse en este ejemplo que el resultado refleja eficacia.

Peter F. Drucker: «Situación ínfima para subsistir luego que el éxito se ha logrado», ello implica encaminar todos los esfuerzos y capacidades en una sola dirección con la finalidad de dar cumplimiento a la meta trazada, aunque ello en hechos prácticos sea aceptable implica que se superó lo mínimo necesario para alcanzar el éxito, ejemplo: sí logré ingresar en los últimos puestos a una carrera de mucha demanda y exigencia como es el caso de Medicina Humana, significa que en este punto alcance el éxito lo que me pone de un lado, es decir de los que están dentro de la carrera y se entiende que no estoy con los otros y ello es bueno.

Christopher Freeman: «El nivel de concordancia entre los objetivos y los resultados notables», implica el planteamiento de unos objetivos a ser alcanzados y en el hito de los resultados obtenidos evidenciar la congruencia alcanzada, previamente proyectada, ejemplo: el margen de utilidad proyectada en un determinado proyecto de ejecución es del orden del 10%, sin embargo, el margen de utilidad real alcanzado es del orden del 11.5 %, significa que el proyecto fue rentable.

Eficiencia. - El control de tiempo y costo tiene incidencia directa con la eficiencia, en ese sentido precisamos que esta gestión humana relaciona directamente el uso de los recursos con los que se dispone a efectos de poder cumplir con los objetivos trazados en los tiempos previstos, ello tiene mucho que ver con la interrogante de “¿cómo se hacen las cosas? Por otro lado, uno de los factores determinantes en la eficiencia es el factor humano, ya que si se cuenta con personal calificado, especialista, conocedor con habilidades personales indicaremos que los resultados serán probablemente eficientes, ya que los procesos de obtención de un producto y/o servicio estará optimizado y ello será de gran beneficio para el cliente o el usuario, en este sentido entra a tallar la experiencia que es sinónimo de tiempo, ya que con el tiempo es que se consigue optimizar los procesos y por ende ser más eficientes (fuente propia).

Efectividad. – Si tenemos que resumir en qué consiste la efectividad la resumirías en una fórmula que refleja el concepto de esta actividad humana, que vendría hacer de la siguiente manera:

$$\text{Eficacia} + \text{Eficiencia} = \text{Efectividad}$$

En este sentido, concluiríamos que efectividad es el punto probable de equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, es decir se es efectivo si y sólo si se es eficaz y

eficiente en la actividad y/o producto que se está realizando, ya que engloba principios básicos de los mismos. Por un lado, abarca el hecho de dar cumplimiento a lo deseado, es decir lograr el objetivo trazado, pero, por otro lado, siempre teniendo en cuenta el control de los recursos y capacidades con los que se cuenta, para cumplir tal propósito. Así también efectividad implica realizar adecuadamente las cosas correctas. Es decir, que las actividades que se lleven a cabo se realicen de manera eficiente y eficaz. Tiene que ver con «qué» cosas se hacen y «cómo», esta mezcla refleja en gran medida la realidad de la presente investigación (fuente propia).

Bousa (2000), la definición acerca de eficacia, eficiencia y efectividad ostenta hitos discrepantes; por ende, aunque estos términos se usan a menudo en múltiples escenarios, no existe una definición única conocida y aceptada por igual por los distintos académicos, profesionales y expertos en distintas disciplinas del saber. Quijano (2006), producto de la eficiencia y la eficacia, conceptualizando la eficacia como la correspondencia entre los entregables obtenidos y los entregables esperados (SO/SE); y la eficiencia como la correspondencia de entregables obtenidos entre los componentes utilizados (SO/IU).

Gutiérrez (2007), efectividad se comprende que los objetivos proyectados sean importantes y éstos se logren.

Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo. – Es un Organismo Público Desconcentrado (OPD) con dependencia técnica y normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, presupuestal y administrativamente depende del Gobierno Regional de Arequipa, comprendiendo el ámbito territorial de la Región de Arequipa; constituyéndose en el ente rector encargado de observar las políticas socio laborales y promoción del empleo (fuente propia).

Gestión de comunicación. – Es la actividad humana que se da entre un emisor y un receptor por el cual se transmite un mensaje, con un contenido propio de singular interés de las partes, la gestión de comunicación es importante ya que actualiza oportunamente los mensajes de las partes en interacción y ello determina en muchos de los casos las decisiones a adoptar. Por otro lado, podríamos indicar que es una estrategia utilizada por el ser humano con la finalidad de actualizar la información para las partes involucradas en el proceso de gestión de comunicación, sea estos de un grupo humano u organización jurídica (fuente propia).

Gestión y cierre de negociación. – Según un juicio de experto “el método, cuyo objetivo es alcanzar un pacto del tipo personal, laboral, económico y comercial, que sea gratificante para las partes involucradas” (Bonifaz Villar, 2012, pág. 88).

Decreto Legislativo N. ° 910.- “La conciliación laboral está destinada a promover el acuerdo entre patronatos y empleados o exempleados a fin de hallar una resolución autónoma a las controversias que surjan en el vínculo laboral” (Decreto Legislativo n. ° 910, 2001, párr. 1).

“El acta de conciliación, sólo se implementa acta cuando las partes arriben a un acuerdo total o parcial del tema discutido, en caso discrepante exclusivamente se emitirá una certificación de presencia” (Decreto Legislativo n. ° 910, 2001, párr. 1).

Ley 26636.- Según la ley 26636 indica que: “la conciliación administrativa es optativa para el empleado y obligatoria para el patrono. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el cual suministra los medios técnicos y profesionales para hacerla factible” (Congreso, 1996, parr.1).

“La conciliación administrativa laboral es un mecanismo alternativo de solución de controversias, mediante el cual un burócrata de la administración pública, conciliador, facilita el enlace entre el patrono y el empleado teniendo como objetivo la de asistir a solucionar el conflicto” (Congreso, 2001, párr.1).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

Basado en la naturaleza de la información que se recopila para dar respuesta al problema del estudio, el enfoque del presente trabajo de investigación es cualitativo, de manera tal que la indagación es básico o llamado también fundamental, no ejecuta la diligencia práctica, ya que lo que se pretende es ampliar la frontera del conocimiento en función a las teorías postuladas y desarrolladas, ello de acuerdo y/o referente a la naturaleza de la investigación, con la finalidad de que otros futuros investigadores puedan hacer uso de la información recopilada, procesada y consolidada, cuando lo requieran o creen oportuno necesitarlo.

Diseño de investigación:

En la presente investigación, se ha empleado, la teoría fundamentada, de acuerdo con Hernández (2018), el objetivo de este diseño es impulsar teoría sustentada en

datos empíricos y su empleo está orientada a ciertas áreas de estudio. El presente trabajo tiene como objetivo introducir teoría, sobre el fenómeno que se está tratando. Por otro lado, el estudio aborda a una población del cual se tomará una cantidad muestral de casos que se analizarán bajo el método hermenéutico, con la finalidad de dar a conocer cómo es que se llegaron a dar y que método, procedimientos, posturas, ideas, argumentos, diálogos, perspectivas, inspiraciones, motivaciones, etc., se usaron para arribar a los acuerdos conciliatorios, de manera tal que ello nos permite comprender e interpretar desde distintas perspectivas la funcionalidad de la organización encargada de la conciliación y sobre todo el desenvolvimiento de los actores involucrados en la gestión de conciliación, actores medulares cómo son las partes en conflicto (empleador y trabajador), el tercero neutral y los asesores técnicos de ser el caso en el propósito de dar solución a las controversias presentadas entre las partes involucradas.

En la presente investigación está formulado por las causas que generan las controversias o conflictos de interés entre las partes involucradas cómo son el trabajador y el empleador, la solución a dichas controversias reflejadas en el número de conciliaciones arribadas con acuerdo total, parcial o sin acuerdo y si dichos acuerdos que tienen rango de sentencia fueron ejecutados en beneficio de las partes.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

El método consiste en desglosar las categorías que conforman los componentes del problema de la investigación con la finalidad de analizarlos, cuantificarlos mediante un método matemático competente.

C (x) = Conciliaciones administrativa laborales

C (y) = Efectividad

C (z) = Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo

Definición conceptual:

Conciliación administrativa laboral. - La conciliación administrativa laboral es un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos que busca a través de un tercero llamado conciliador arribar a una solución armoniosa entre trabajador y empleador de tal forma que ponga fin al reclamo de naturaleza laboral (fuente propia).

Efectividad. - Es el punto probable de equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, es decir se es efectivo si y sólo si se es eficaz y eficiente en la actividad y/o producto que se está realizando, ya que engloba principios básicos de los mismos. Por un lado, abarca el hecho de dar cumplimiento a lo deseado, es decir lograr el objetivo trazado, pero, por otro lado, siempre teniendo en cuenta el control de los recursos y capacidades con los que se cuenta, para cumplir tal propósito. Así también efectividad implica realizar adecuadamente las cosas correctas. Es decir, que las actividades que se lleven a cabo se realicen de manera eficiente y eficaz. Tiene que ver con «qué» cosas se hacen y «cómo» (fuente propia).

Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo. - Como Organismo Público es un órgano desconcentrado con dependencia técnica y normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y presupuestal y administrativamente del Gobierno Regional de Arequipa comprendiendo el ámbito territorial de la Región de Arequipa; constituyéndose en el ente rector encargado de observar las políticas socio laborales y promoción del empleo (fuente propia).

3.3. Escenario de estudio:

El escenario de estudio es la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, ello debido a que en este órgano desconcentrado del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, pero presupuestal y administrativamente dependiente del Gobierno Regional De Arequipa, es donde se realizan las conciliaciones administrativas laborales para dar solución a las controversias entre las partes involucradas cómo son el empleador y el trabajador, y ello se refleja en las actas de conciliación extrajudicial suscrita entre las partes interesadas, de manera tal que esta organización es la fuente de información de la presente investigación, complementado a ello que en dicha organización se cuenta con los conciliadores extrajudiciales que brindan asesoría gratuita, por lo que su opinión de los resultados de gestión del servicio prestado es relevante e importante para la presente investigación.

3.4. Participantes:

Para el presente trabajo de investigación, se contó con la participación de 03 funcionarios (conciliadores) de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del GRA, ello debido al hecho que son estos actores en la gestión de conciliación quienes pueden brindar una buena y objetiva información de la labor

que realizan en aras de dar solución al conflicto de naturaleza laboral entre las partes, complementado a ello también contaremos con la participación de 13 abogados especialistas en la función de conciliaciones extrajudiciales. El afán del investigador es recopilar información y apreciación de estos actores ya que son ellos los llamados a tener protagonismo en estos escenarios armoniosos ya que su conocimiento es de gran valía a efectos de dar solución a las posturas de intereses de naturaleza laboral de las partes involucradas. Sin embargo, también contamos con la participación de actores de la otra parte como son los empleadores, empresas que día a día dinamizan la economía del país, muy a pesar de los riesgos y peligros que hoy por hoy implica el ser empresario (02 empresas), aunado a ello cómo ya lo precisamos líneas atrás analizaremos 10 expedientes de conciliación (muestra poblacional), con la finalidad de tener mayor riqueza informativa y con ello poder dar respuesta firme a la problemática de la presente investigación.

A continuación, presentamos la relación de entrevistados.

Tabla 01: Participantes.

RELACIÓN DE ENTREVISTADOS			
Ítem	Nombres y apellidos	Profesión/ocupación	C.A.A.
E1	Alex Pacori Fuentes	Abogado	4164
E2	Blanca Jacqueline ChuquiHuayta Quillahuar	Abogado	6539
E3	Emilio Quispe Padilla	Abogado	9747
E4	Edwin G. Jara Zapata	Abogado	9833
E5	Gabriel Pastor Landaeta	Empresario	
E6	Miguel Portocarrero Beingolea	Abogado/Conciliador	
E7	Pedro David Apaza Monroy	Abogado/Conciliador	37048
E8	Raúl Juan Cahuana Fernánd	Abogado	1555
E9	Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez	Abogado/Conciliador	9750
E10	Rusy Adrián Mendoza Ari	Abogado	9564
E11	Santiago Leyva Mendoza	Empresario	
E12	Walter Calderón	Abogado/Conciliador	10165
E13	Ysai Huamán Flores	Abogado	8107
E14	Amanda R. Ymata Vargas	Abogado	10224
E15	Judith M. Ysidro Arratea	Abogado	10260
E16	Aldair Víctor Gonzáles Román	Abogado	10251
E17	Ingrid Janeth Castro Apaza	Abogado/Conciliador	7135
E18	Juan Carlos Vásquez Cárdenas	Abogado	3986

* Elaboración propia.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En la presente investigación la finalidad de recolectar los datos es con el único y determinante propósito de dar respuesta a la problemática de la investigación y por ende cumplir con los objetivos trazados y por consiguiente arribar a las conclusiones pertinentes y necesarias para dar respuesta a las inquietudes de la

investigación. En este sentido, el investigador luego de un análisis somero y viendo la necesidad de la información requerida y en función al alcance de la calidad de lo requerido tiene a bien utilizar las siguientes técnicas de recolección de datos:

Entrevista.

Se optó por este medio de investigación ya que es más flexible e íntimo de manera tal que la reunión con los 13 especialistas, 03 funcionarios de la GRTPE del Gobierno Regional de Arequipa y 02 empresarios, refleja respuestas más objetivas y certeras que serán de gran valía para la presente investigación, lo que se pretende es que las respuestas de los entrevistados sean espontáneas, libres de algún tipo de presión y sobre todo que refleje su parecer con respecto al tema de investigación, su problemática, objetivos, supuestos y porque no algunos aportes concluyentes que enriquecerán el trabajo de investigación.

Análisis de fuente documental.

El escenario donde se realizará la investigación contiene una riquísima y valía fuente de información, ya que es el lugar en donde se realizan los acuerdos conciliatorios y sobre todo donde se dan solución al conflicto de las partes en controversia y ello se ve reflejado en las actas de conciliación que nos brindara una gran información. En ese sentido el investigador tiene a bien recopilar y analizar una muestra poblacional de 10 actas de conciliación que reflejan el universo de la población objeto de estudio.

Instrumentos de recolección de datos:

Guía de entrevista:

El instrumento elaborado por el investigador es con la finalidad de que los entrevistados puedan dar su opinión libre y espontánea de manera tal que la información recopilada sea objetiva y certera, en ese sentido se ha planteado un formato de entrevista con 14 preguntas que engloban la problemática y objetivos de la investigación y dicho formato de entrevista será implementado en 18 colaboradores como son: 13 especialistas, 03 conciliadores extrajudiciales de la GRTPE del GRA y 02 empresarios.

En el formato se identifica el título del proyecto de investigación, objetivos abordados, datos del entrevistado, fecha de la entrevista, profesión y/o ocupación del entrevistado y las 14 preguntas libres que engloban la presente investigación.

Es importante precisar que el formato de entrevista fue validado por 03 abogados especialistas en la materia.

Guía de fuente de análisis documental:

Considerando que la documentación a realizar análisis y recopilación es propiamente las actas de conciliación, proyectamos que la información que se pueda obtener es de suma importancia y gran valía, ya que contiene, por ejemplo: el argumento de conflicto entre las partes, la invitación a conciliación, las pretensiones de la parte afectada, la polémica (sesiones de reunión) y sobre todo los acuerdos conciliatorios. En ese sentido, el investigador elaboró un formato de recopilación de información documentado que extraiga los datos relevantes de dichas actas de conciliación, que para tal caso son 10, de manera tal que los datos que se recopilen serán objetivos y relevantes a efectos de dar respuesta a la problemática planteada, objetivos trazados y por qué no mayores luces para el planteamiento de las conclusiones del presente trabajo de investigación.

3.6. Procedimiento.

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se tuvo que recurrir a la implementación estratégica de un plan de trabajo enmarcado de acuerdo con la necesidad que amerita el logro de los entregables del proyecto. En ese sentido, el título del trabajo de investigación engloba un cuestionamiento del investigador sobre el tema referido a las conciliaciones administrativa laborales entre el empleador y el trabajador, es decir si realmente esta gestión de conciliación era efectiva para las partes involucradas en un conflicto de intereses, pero previamente se tuvo la inquietud de plantearse si existía fuente de información y condiciones para poder culminar el objetivo trazado, de manera tal que verificado los entes competentes u organizaciones del Estado en donde se desarrollaban dichas actividades, verificamos que en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del GRA, se desarrollan a plenitud estas actividades y lo que es mejor existe bastante demanda por parte de los usuarios que recurrían a esta entidad en busca de justicia para su problema, de manera que ello lo motivaba a iniciar una conciliación administrativa laboral con sus respectivos empleadores. En ese sentido, podemos indicar que inicialmente la fuente de información estaba restringida sin embargo una vez que se dialogó con los funcionarios de la institución se sensibilizó en el tema de manera tal que se argumentó los beneficios que

conllevarían la investigación para la institución y las partes involucradas, de manera tal que la fuente de información ya estuvo disponible ya que no existía mayor dificultad del hecho de poder contar con la información documental requerida, más aún grata fue nuestra sorpresa cuando transcurrido el tiempo había predisposición por parte de los funcionarios en el hecho de apoyar en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Al ser nuestra investigación un estudio con enfoque cualitativo, también podemos indicar que la bibliografía era prometedora, ya que existe información muy buena que sirvió en gran medida para el presente trabajo. Por otro lado, indicamos que la logística estaba garantizada ya que el investigador cuenta con los recursos logísticos y económicos para poder culminar el trabajo de investigación, de manera tal que concluimos que el trabajo de investigación está totalmente ceñido a los pilares de control como son: costo, tiempo y calidad, por lo que el cumplimiento del objetivo está garantizado.

3.7. Rigor científico.

Alvarez - Gayou (2003), al tratar al tema de la viabilidad en la investigación cualitativa, indica: “será preferible y más descriptivo expresarse de la exigencia de legitimidad, más que de validez. Esto denota que las personas logren expresar realmente su sentir” (p. 32).

Barriga y Henríquez (2011), una indagación es legítima si ‘acierta’, si ‘da en el clavo’, si ‘descubre’, si ‘mide correctamente’, si ‘llega al fenómeno’ al que quiere alcanzar, revelar, cuantificar, analizar o entender. Su supremacía será tanto más notable cuanto más se acerque a este objeto y cuanta mayor sea la seguridad de haberlo alcanzado a validar (p. 96).

En este sentido, en el presente trabajo de investigación se ha seguido la rigurosidad científica que amerita, de manera tal que el investigador en todo momento procuró que las indagaciones realizadas para la culminación del presente trabajo de investigación cumplan con los estándares requeridos y el presente trabajo cumple con dichos requisitos.

Tabla 02: Cuadro de validación de especialistas.

ESPECIALISTAS EN VALIDACIÓN			
Ítem	Nombres y apellidos	Profesión/ocupación	C.A.A.
1	Alex Pacori Fuentes	Abogado Especialista	4164
2	Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez	Abogado/Conciliador	9750
3	Ingrid Janeth Castro Apaza	Abogado/Conciliador	7135

* Elaboración propia.

3.8. Método de análisis de datos.

Mediante la investigación confirmada y organizada que trata en la triangulación, tiene como objetivo analizar dicho suceso, mediante acercamientos de fuentes e hipótesis, a fin de que el trabajo sea riguroso y cumpla con los estándares de calidad requeridos. En ese sentido, en el presente estudio se utilizó el método de análisis de información hermenéutica. En ese entender la mencionada indagación debe contar con anuncios tangibles y de garantía para la técnica de recopilación de datos, que se consolida a través de la entrevista (Hernández et al. (2014) (p. 417).

Leal (2005), “fundamentado en la procedencia de la complementariedad se permiten contrastar o triangular las conclusiones de indagaciones cualitativas y cuantitativas para tener una percepción más cercana de la realidad”. Pág. 117-118 Moreno de Tovar (2006) nos indica que un hermeneuta es aquel ser humano dedicado a aclarar el concepto de la información para que su raciocinio sea viable.

3.9. Aspectos éticos

Mediante los preceptos aplicados, en esta acción de investigación, fue determinante tener en atención los patrones metódicos y bibliográficos, conforme a las normativas del sistema APA, teniendo estricto respeto a los valores éticos, morales, académicos y los principios rectores de toda acción de recopilación y absorción de conocimiento, que debe realizar todo investigador. En ese sentido, el investigador en todo momento mantuvo el compromiso de honestidad y valores éticos – académicos innatos que todo investigador debe concretar para alcanzar el nivel académico – científico deseado.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1. Resultados:

En el presente trabajo de investigación se implementó una guía de entrevistas dirigido a profesionales especialistas conocedores de las normativas y leyes vigentes referidas a la naturaleza de la investigación, como son: 10 abogados laboristas, 03 abogados conciliadores extrajudiciales, 03 abogados conciliadores del GRTPE del GRA, y 02 empresarios, haciendo un total de 18 entrevistados, ello con la finalidad de que los resultados obtenidos sean los más idóneos posibles, esta gestión de recopilación de información nos permitió abordar y desarrollar las interrogantes del objetivo general y específicos, con la finalidad de que dichos resultados sean en beneficio del trabajo de investigación.

En ese sentido teniendo en cuenta que nuestro objetivo general es: *“Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral”*, se plantearon 07 preguntas, que a continuación presentamos los siguientes resultados:

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

De los entrevistados la mayoría en el orden del 88.90% manifestaron que la conciliación administrativa laboral en la GRTPE de Arequipa es una buena estrategia para seguir. De ello precisamos que Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que la conciliación administrativa laboral es una manera de encontrar justicia pronta, armoniosa, económica, rápida, y sobre todo se evita un escenario antagónico como es el caso de un proceso judicial.

En tanto que, en minoría es decir un 11.10% de los entrevistados considera que no necesariamente es una buena estrategia por seguir, de ello se desprende que Quispe y Gonzáles (2022), precisan que el escenario es favorable para el trabajador y que el empleador acude por presión y temor.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

De los entrevistados principalmente el 88.90% manifiesta que tiene mayor demanda por su gratuidad y rapidez, de ello se desprende que Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), precisan que las partes prefieren un arreglo rápido, económico (gratuito) y satisfactorio que les evite un proceso judicial y además porque existen grandes probabilidades de arribar a una solución satisfactoria para el empleador y trabajador.

En tanto que, en minoría en el orden del 11.10% de los entrevistados indican que este mecanismo de solución de conflictos no tiene mayor demanda, de ello se desprende que Quispe y Gonzáles (2022) precisan que el perjudicado desconoce sus derechos.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Predominantemente el 83.00% de los entrevistados precisa que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la GRTPE de Arequipa, de ello se desprende que Pacori, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que sí suscita efectividad puesto que las partes pueden llegar a un acuerdo satisfactorio y con ello se ahorra tiempo, dinero y sobre todo se evita un proceso judicial.

De otro lado, en menor proporción es decir el 17.00% de los entrevistados manifiesta que este MARCs no suscita efectividad, de ello se desprende que Chuquiwayta, Quispe y Gonzáles (2022), indican que los acuerdos en la mayoría de los casos no se concretan, por lo que se tendría que acudir a la instancia judicial.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Fundamentalmente el 88.90% de los entrevistados manifiesta que la conciliación administrativa laboral sí evita un escenario antagónico y da solución a la controversia en un escenario armonioso, de ello se desprende que Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que la naturaleza de la conciliación implica solucionar los conflictos en un escenario armonioso, ello con la finalidad de no entrar a un proceso judicial que implicaría tiempo y dinero, lo cual es perjudicial para las partes.

Sin embargo, en un porcentaje minoritario del 11.10% de los entrevistados, indican que la conciliación no evita un escenario antagónico, de ello se desprende que

Quispe y Gonzáles (2022), precisan que la conciliación dilata un escenario antagónico, ya que las partes solucionarán sus controversias en un proceso judicial.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

Fundamentalmente para el 38.89% de los entrevistados como son: Pastor, Portocarrero, Apaza, Apaza, Leyva, Calderón e Ysidro (2022), indican que los honorarios pendientes es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio por los medios probatorios existente y porque la entidad competente tiene el mecanismo ideal para dar solución a esta controversia. Por otro lado, en menor porcentaje es decir el 33.33% de los entrevistados tales como: Pacori, Jara, Mendoza, Ymata, Castro y Vásquez, manifiestan que el CTS, es más viable llegar a una solución conciliatoria debido a las pruebas abrumadoras y sobre todo al hecho de que es un derecho irrenunciable y darle solución a esta controversia es mero formalismo. En tanto que, el 16.67% de los entrevistados como son: Chuquihuayta, Huamán y Gonzáles (2022), indican que las horas extras es más viable darle solución al conflicto por que no necesita mayor actuación de pruebas y los medios probatorios son abrumadores. Acto seguido existe el 5.56% de los entrevistados como es Cahuana (2022), indica que la reposición del trabajador es más viable darle solución a la controversia por qué se puede llegar a un entendimiento entre las partes, finalmente el 5.56% de los entrevistados como es Quispe (2022), precisa que la indemnización por accidente incapacitante es más viable darle solución al conflicto porque los medios probatorios son contundentes.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

La mayoría de los entrevistados en el orden del 83.33% manifiesta que las invitaciones y notificaciones tienen un efecto positivo para las partes en conflicto, tal es así que Pacori, Chuquihuayta, Jara, Pastor, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que son positivas las invitaciones y notificaciones siempre y cuando estén con arreglo a

ley, ya que con dichos documentos se formaliza el inicio de la conciliación y por ende existirá la predisposición de solucionar la controversia.

En tanto que en menor porcentaje del orden del 16.67% de los entrevistados, manifiestan que las invitaciones y/o notificaciones no tienen un efecto positivo, de ello Quispe, Portocarrero y Gonzáles (2022), precisan que las notificaciones tienen un efecto intimidatorio y que el tenor debería de ser solamente invitación ya que es más amical.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Esencialmente el 77.78% de los entrevistados manifiesta que la gestión de cierre de una conciliación inicia con la pretensión económica de una de las partes de ahí que Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Cahuana, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), Indican que se acude a una instancia judicial para su ejecución forzosa ya que los acuerdos arribados no son cumplidos por una de las partes y por ende se requiere su cumplimiento vía mandato judicial.

Por otro lado, en minoría el 22.22% de los entrevistados tales como: Pacori, Quispe y Gonzales (2022), indican que ante todo se tiene que sensibilizar a las partes y por ende existir voluntad de pago del empleador, ello sí se quiere llegar a un acuerdo conciliatorio, de ahí que muchos de los acuerdos no se cumplen.

Para el caso del primer objetivo específico 01: *“Analizar si los conflictos laborales deben de solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador”*, se plantearon 03 preguntas, que a continuación presentamos los siguientes resultados:

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

La totalidad de los entrevistados, es decir el 100% manifestaron que la efectividad de la conciliación se refleja en el cumplimiento del acuerdo en la forma, tiempo y modo de pago, de ahí que Pacori, Chuquiwayta, Quispe, Jara, Pastor,

Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Gonzáles, Castro y Vásquez (2022), indican que en el acuerdo arribado debe de indicarse claramente la forma, el tiempo y modo de pago, ya que son parámetros de control del acuerdo.

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Fundamentalmente el 94.44% de los entrevistados, indican que las conciliaciones administrativas laborales, sí ayudan a descongestionar las instancias judiciales, de ahí que Pacori, Chuquiwayta, Quispe, Jara, Pastor, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Gonzáles, Castro y Vásquez (2022), precisan que, si ayuda a descongestionar, ya que es una alternativa rápida de solucionar una controversia, aunado a ello que es un requisito procedimental antes de ir a juicio.

En tanto que en menor porcentaje es decir el 5.56% de los entrevistados, como es Portocarrero (2022), indica que algunos letrados prefieren ir a un proceso judicial y por ende con ello no se descongestiona la instancia judicial.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

Predominantemente el 61.11% de los entrevistados manifiestan, que la experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal de los conciliadores de la GRTPE, motiva a que las partes en conflicto arriben a un acuerdo, de ahí que Chuquiwayta, Jara, Pastor, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Castro y Vásquez (2022), indican que la experiencia, conocimiento y sobre todo la gratuidad de los conciliadores impulsan a que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio.

Sin embargo, en menor porcentaje el 38.89% de los entrevistados tales como: Pacori, Quispe, Portocarrero, Huamán, Ymata, Ysidro y Gonzáles (2022), manifiestan que en la mayoría de los casos el tercero neutral se parcializa con el trabajador y el escenario no es favorable para empleador, por lo que la voluntad de conciliación se disipa.

Para el caso del segundo objetivo específico: *“Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador”*, se plantearon 02 preguntas, que a continuación presentamos los siguientes resultados:

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

La mayoría de los entrevistados, es decir el 72.22% manifiesta que la conciliación administrativa laboral genera mayor productividad entre las partes, de ahí que Chuquiwayta, Jara, Pastor, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), precisan que las partes se ven beneficiadas en ahorro de tiempo, dinero y sobre todo los lazos laborales se refuerzan.

En tanto que en minoría es decir el 27.78% de los entrevistados como son: Pacori, Quispe, Portocarrero, Apaza y Gonzales (2022), precisa que no genera mayor productividad, puesto que la relación laboral queda fracturada, por ende, la desconfianza está presente.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

La mayoría de los entrevistados en el orden del 72.22% opina que la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la GRTPE, de ahí que Pacori, Chuquiwayta, Quispe, Pastor, Apaza, Cahuana, Apaza, Leyva, Calderón, Huamán, Gonzáles, Castro y Vásquez (2022), indican que la conciliación administrativa de conflictos tiene carácter obligatorio, como acción previa a un escenario antagónico, de manera tal que al no cumplir el empleador con lo indicado en la ley agrava su situación. En tal sentido la ley motiva una conciliación efectiva en beneficio de las partes.

En tanto que, en menor porcentaje es decir un 27.78% de los entrevistados tales como: Jara, Portocarrero, Mendoza, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), manifiestan no ser efectiva debido a que el empleador se siente presionado y

amenazado, aunado a ello la informalidad que genera mucha vulneración de los derechos del trabajador, la burocracia imperante y la parcialización de la ley para con el empleador.

Para el caso del tercer objetivo específico: *“Determinar las razones que hacen que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa”*, se plantearon 02 preguntas, que a continuación presentamos los siguientes resultados:

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique. Fundamentalmente el 77.78% de los entrevistados, manifiestan la efectividad del acta de conciliación laboral en congruencia con lo indicado en la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, de ello se desprende que Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que el incumplimiento implica una comisión de una infracción, de manera que si refleja efectividad, ya que existe un acuerdo entre las partes reflejada en el acta de conciliación congruente ello con la ley y los principios que consagra esta norma. En tanto que, en menor porcentaje, es decir el 22.22% de los entrevistados tales como: Quispe, Portocarrero, Huamán y Gonzáles (2022), indican que la efectividad es relativa, puesto que el acta no garantiza cumplimiento, muchas veces las partes no cumplen lo indicado por ley.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

La gran mayoría de los entrevistados en el orden del 77.78%, indican que la GRTPE Arequipa sí debería de recibir mayor financiamiento, de ahí que Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Leyva, Calderón, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que un mayor presupuesto serviría para sensibilizar a las partes en la autocomposición de la solución al problema, aunado a ello que los trabajadores conocerán mejor sus

derechos, la institución afrontaría la mayor demanda de los usuarios y por ende se ayudaría al descongestionamiento del poder judicial.

Sin embargo, en menor porcentaje es decir el 22.22% de los entrevistados, indica que no se les debería de asignar mayor presupuesto ya que cada institución tiene su presupuesto asignado, por el contrario, instituciones privadas deberían de prestar también este servicio, es decir se debe de descentralizar dicho servicio.

A continuación, se describen los resultados de la guía documental (actas de conciliación de la GRTPE AQP.).

Respecto al objetivo general: “Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral”. Se tiene que las actas de conciliación administrativa laboral implementadas en la GRTPE Arequipa como son los expedientes GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG de la 1ra, 2da y 3ra sala conciliadora, a cargo de los abogados Vargas, Vásquez y Apaza (2022), coinciden en evidenciar que la conciliación administrativa laboral es la mejor estrategia por seguir, ello debido a que dichos documentos reflejan efectividad en el cumplimiento del acuerdo, tanto en forma, modo y tiempo de cumplimiento de dichos acuerdos, en beneficio satisfactorio de las partes.

Sobre esto debemos manifestar, que las actas de conciliación guardan relación con el objetivo general de investigación, ya que los conflictos de intereses de naturaleza laboral tienen una opción estratégica para poder resolver dicha controversia y es la GRTPE Arequipa, el ente competente donde se les brinda las condiciones adecuadas para que las partes en conflicto puedan resolver sus controversias en un escenario armonioso y en beneficio satisfactorio para las partes.

Ahora en referencia al objetivo específico 01: “Analizar si los conflictos laborales deben de solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador”. Se precisa que las actas de conciliación administrativa laboral implementadas en la GRTPE Arequipa como son los expedientes GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG de la 2da sala conciliadora, a cargo del abogado Vásquez (2022), evidencian que el escenario armonioso es la mejor opción de las partes en conflicto por recurrir en beneficio de los mismos, ello debido

a que en esta institución se tiene las condiciones adecuadas para que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.

En ese sentido, podemos confirmar que las actas de conciliación guardan relación con el objetivo específico 01, puesto que el hecho que se cuente con profesionales especialistas que brinden una adecuada asesoría, motiva a que las partes puedan solucionar sus controversias en este escenario, aunado al hecho de que la conciliación es totalmente gratuita y objetiva, de manera tal que la conciliación es beneficiosa para las partes y sobre todo también evita un escenario antagónico como es el caso de una instancia judicial, por ende también podemos precisar que esta estrategia armoniosa descongestiona el sistema judicial.

Con respecto al objetivo específico 02: “Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador”. Se precisa que las actas de conciliación administrativa laboral implementadas en la GRTPE Arequipa como son los expedientes GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG de la 1ra y 2da sala conciliadora, a cargo de los abogados Castro y Vásquez (2022), evidencian que las conciliaciones se dieron en una primera audiencia, por lo que la conciliación es beneficio para las partes, tanto en ahorro de tiempo y dinero, con este acto complementariamente los lazos laborales quedan reforzados puesto se cierra una controversia en beneficio de las partes.

Ahora bien, podemos precisar que las actas guardan relación con el objetivo específico 02, toda vez que la conciliación administrativa es productiva para las partes y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y dinero y ello es sinónimo de efectividad en beneficio satisfactorio de las partes.

Finalmente, en referencia al objetivo específico 03: “Determinar las razones que hacen que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa”. Se precisa que las actas de conciliación administrativa laboral implementadas en la GRTPE Arequipa como son los expedientes GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG de la 2da y 3ra sala conciliadora, a cargo de los abogados Vásquez y Apaza (2022), evidencian que las razones por las cuales es efectiva la conciliación en la GRTPE Arequipa, es por su objetividad, imparcialidad, especialidad y condiciones adecuadas para que las partes puedan llegar a un acuerdo armonioso y satisfactorio para las partes en conflicto.

En referencia a este objetivo podemos precisar que las actas si guardan relación directa, puesto que las razones fundamentales es que las partes en conflicto cuentan con las condiciones adecuadas que les pueda brindar la institución, a efectos de que puedan arribar a un acuerdo satisfactorio, ello en cumplimiento del D. Leg. 910, que vendría a ser la Ley General de Inspección en el Trabajo y Defensa del Trabajador.

4.2. Discusión

En este hito de la investigación, es decir en la etapa de discusión se procedió a contrastar los resultados de la investigación reflejados e implementados en una entrevista, las teorías que se plantearon y antecedentes relevantes, con el objetivo de exhibir y alegar de manera contundente la correcta legitimidad del trabajo de investigación concluido.

En ese sentido, abordamos nuestro objetivo general: *“Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral”*; de manera que, al plantear la pregunta 1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Los entrevistados como son: Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022) en gran mayoría, coincidieron en manifestar que la conciliación administrativa laboral es una manera de encontrar justicia pronta, armoniosa, económica, rápida, y sobre todo se evita un escenario antagónico como es el caso de un proceso judicial, en ese sentido traemos a colación lo que precisa Echevarria (2009), al considerar que la conciliación laboral es eficiente, dada la dinamicidad y/o celeridad con que se solucionan resolutivamente las controversias con el empleo de esta metodología, es indiscutible el beneficio de la implementación y/o utilización de los mismos por parte de los interesados en resolver el conflicto contractual. En este sentido, de lo expuesto se infirió que la conciliación administrativa laboral es una buena estrategia para seguir, ya que dicha metodología es más dinámica, ahorrativa, armoniosa y sobre todo evita un

escenario antagónico arto desgastante para las partes, ello es reforzado por Echevarria (2009), al precisar que la dinamicidad con que se resuelve los conflictos al usar esta metodología es muy beneficiosa para las partes en conflicto y hacen de ella una buena estrategia a seguir.

Continuamos con la pregunta; 2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador? De los entrevistados como son: Pacori, Chuquihuayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), convergen en precisar que las partes prefieren un arreglo rápido, económico (gratuito) y satisfactorio que les evite un proceso judicial y además porque existen grandes probabilidades de arribar a una solución satisfactoria para el empleador y trabajador, en esta línea de análisis traemos a colación lo indicado por Ledesma (2000, pp. 74-75), en donde señala que la “conciliación, comprendida como manifestación adaptada a la voluntad de las partes, implica una acción jurídica que pone término al conflicto” y que “implica un medio que provee normativa jurídica para la autodeterminación de las partes, a fin de conseguir una incidencia práctica tutelado por el derecho a la solución de la controversia”. De lo expuesto podemos manifestar que la demanda en el uso de este MARCs, obedece al hecho de su rapidez, economía, satisfacción y seguridad en el hecho de arribar un acuerdo armonioso para las partes en conflicto, Ledesma (2000, pp. 74-75), corrobora lo precisado en el hecho de indicar que la voluntad de las partes y la autocomposición para la solución de los conflictos hace atractiva esta metodología de solución de conflictos de ahí su gran demanda.

Continuamos con la pregunta; 3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique. De los entrevistados como son: Pacori, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que sí suscita efectividad puesto que las partes pueden llegar a un acuerdo satisfactorio y con ello se ahorra tiempo, dinero y sobre todo se evita un proceso judicial. En esa misma línea de investigación Carrera (2019), manifiesta que la conciliación

extrajudicial laboral compone una alternativa conveniente para alcanzar la protección efectiva de los derechos laborales, ello debido a que postula resolver las controversias de manera más efectiva que el proceso judicial, al ser un método que requiere un menor empleo de medios (tiempo y dinero) y un menor roce susceptible para las partes en conflicto. De lo mostrado se infiere que la conciliación laboral sí suscita efectividad, reflejado en el ahorro de tiempo y dinero y ello concuerda con lo indicado por Carrera (2019), ya que la dicha metodología es una alternativa efectiva a seguir puesto que evita el desgaste emocional de las partes y sobre todo requiere de menor uso de recursos (tiempo y dinero) y ello es beneficioso para las partes en conflicto.

Continuamos con la pregunta; 4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique. De los entrevistados como son: Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que la naturaleza de la conciliación implica solucionar los conflictos en un escenario armonioso, ello con la finalidad de no entrar a un proceso judicial que implicaría tiempo y dinero, lo cual es perjudicial para las partes. En este sentido Echevarria (2019), manifiesta que la dinamicidad con que se solucionan resolutiveamente las controversias hace que sea indiscutible el beneficio para las partes en conflicto. Entonces en este extremo, evidenciamos que lo manifestado por los entrevistados concuerda con lo indicado por Echevarria (2019), en el sentido de que la naturaleza propia del conflicto implica que el uso de esta metodología le dé una solución dinámica a la controversia y por ende sea beneficiosa para las partes en conflicto, lo cual concluye que dicha solución se de en un escenario armonioso y por ende evitar el escenario antagónico.

En cuanto a la pregunta; 5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué? Los entrevistados como son Pastor, Portocarrero, Apaza, Apaza, Leyva, Calderón e Ysidro (2022), indican que los honorarios pendientes es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio por los medios probatorios existente y porque la

entidad competente tiene el mecanismo ideal para dar solución a esta controversia. En este sentido, lo significativo es que lo recibe el empleado por su estatus de tal. (Toyama, 2011, p.277), como se puede evidenciar existen derechos irrenunciables del trabajador que facilitan la viabilidad de su pago como es el caso de los honorarios dependientes.

En cuanto a la pregunta; 6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique. De los entrevistados Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que son positivas las invitaciones y notificaciones siempre y cuando estén con arreglo a ley, ya que con dichos documentos se formaliza el inicio de la conciliación y por ende existirá la predisposición de solucionar la controversia.

En cuanto a la pregunta; 7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial? De los entrevistados como son: Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Cahuana, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), Indican que efectivamente el acta de conciliación marca el cierre de la gestión de conciliación. Sin embargo, se acude a una instancia judicial para su ejecución forzosa ya que los acuerdos arribados no son cumplidos por una de las partes y por ende se requiere su cumplimiento vía mandato judicial. En este sentido, Allende (2018) concluye que: el acta de conciliación a la postre abarca una responsabilidad auténtica, expresa, exigible para el patrono y que se convierte en una denominación ejecutiva y que por último el empleado o ex empleado hará defender sus derechos laborales irrenunciables con una petición de ejecución ante la autoridad competente tal como lo señala la Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 26636. Por consiguiente, Allende (2018), coincide con lo manifestado por los entrevistados en el hecho de precisar que las actas de conciliación tienen un valor ejecutivo que, de no ser cumplidas por una de las partes, indefectiblemente la otra parte tendrá que solicitar su ejecución forzosa ante la instancia competente.

Por otro lado, debemos precisar que de acuerdo al análisis de la información documental, evidenciadas en las actas de conciliación administrativa laboral como son los expedientes GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG de la 1ra, 2da y 3ra sala conciliadora, a cargo de los abogados Vargas, Vásquez y Apaza (2022), podemos concluir que las conciliaciones es la mejor estrategia por seguir, a efectos de dar solución satisfactoria a las partes en conflicto y ello lo refuerza Gutierrez (2007) y Allende (2018), ya que la conciliación es efectiva toda vez que existe ahorro de tiempo, dinero y cumplimiento de los acuerdos arribados.

A continuación, abordaremos el objetivo específico 01: *“Analizar si los conflictos laborales deben de solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador”*. Presentamos la pregunta; 8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique. Pacori, Chuquiwayta, Quispe, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Gonzáles, Castro y Vásquez (2022), indican que en el acuerdo arribado debe de indicarse claramente la forma, el tiempo y modo de pago, ya que son parámetros de control del acuerdo. Acto seguido Allende (2018), precisa que el acta de conciliación a la postre abarca una responsabilidad autentica, expresa, exigible para el patrono y que se convierte en una denominación ejecutiva. Como se puede ver los entrevistados coinciden con Allende (2018), en el hecho de manifestar que la efectividad del acta de conciliación se refleja en la autenticidad y exigibilidad del documento evidenciado en la forma, tiempo y modo de pago, ello como parámetros de control en un futuro inmediato.

Continuamos con la pregunta; 9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique. Pacori, Chuquiwayta, Quispe, Jara, Pastor, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Gonzáles, Castro y Vásquez (2022), precisan que, si ayuda a descongestionar el sistema judicial, ya que es una alternativa rápida de solucionar una controversia, aunado a ello que es un requisito procedimental antes de ir a juicio. En esa misma línea de investigación Carrera (2019), precisa que la conciliación extrajudicial laboral repercute indiscutiblemente en el alivio de la carga

procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado. Por otro lado, Echevarria (2019), considera que la misma es eficiente, ello debido a que su castigo establece un duro propósito de poder proporcionar a la sociedad un modo de justicia más efectivo, moderno y ahorrativo, que conceda, por un lado, obtener a los usuarios resultados tangibles, medibles y concretos en la salvaguarda de sus derechos y consecuentemente conseguir favorecer al sistema judicial para su descongestionamiento. En ese sentido, tanto Carrera (2019) como Echevarria (2019), coinciden con nuestro entrevistado en manifestar que las conciliaciones administrativas laborales ayudan a descongestionamiento de las instancias judiciales, ya que es una alternativa efectiva, rápida y gratuita de poder dar solución a la controversia de las partes en conflicto.

Continuando con la pregunta; 10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente. Chuquihuayta, Jara, Pastor, Apaza, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Castro y Vásquez (2022), indican que la experiencia, conocimiento y sobre todo la gratuidad de los conciliadores impulsan a que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio. Alvares y Mallea (2015), precisan que el conciliador no debe ejercer en modo involuntario sino acu socia y criteriosamente, no debe parapetarse y/o limitarse a medir la distancia entre las posiciones de las partes involucradas para recortar por la mitad la diferencia, sino motivar, impulsar y buscar alternativas de solución que sean coherentes, adecuadas y armoniosas a la coyuntura del conflicto de intereses que se presente, motivando factores ponderativos y desechando claudicaciones de derechos irrenunciables. Por otro lado, Echevarria (2009), precisa con claridad que es eficaz en cuanto a la idoneidad de los burócratas responsables de ejecutar la función de conciliar, ya que dichos expertos son profesionales de la rama del derecho, conocedores y especialistas en la materia, que obligatoriamente deben cumplir con los requisitos que le exige la ley, para asegurar con esto propuestas que ayuden a las partes a llegar a un acuerdo, que los beneficie, de otro lado Urteaga (1998, p. 26), señala que en la “conciliación el tercero neutral acompaña a las partes y les facilita la búsqueda de solución a su controversia planteando alternativas de arreglo que, desde luego, no

son impositivas para las partes”. Consecuentemente tanto Echevarria (2009), Urteaga (1998, p. 26), así como Alvares y Mallea (2015), coinciden con nuestros entrevistados en manifestar que la experiencia, conocimiento e idoneidad del conciliador es importante en la búsqueda de una solución armoniosa a la controversia entre las partes en conflicto.

Precisamos que de acuerdo con el análisis de las actas de conciliación administrativa laboral implementadas en la GRTPE Arequipa como son los expedientes GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG de la 2da sala conciliadora, a cargo del abogado Vásquez (2022), evidencian que el escenario armonioso es la mejor opción de las partes en conflicto por recurrir en beneficio de los mismos, ello debido a que en esta institución se tiene las condiciones adecuadas para que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio. Villar (2012, pág. 88.) y Urteaga (1998, p. 26.), coinciden en manifestar que el escenario armonioso es la mejor estrategia por seguir, ya que este cuenta con el apoyo de un especialista tercero neutral que motiva a que las partes arriben a un acuerdo satisfactorio para los mismos y por ende también se evita el escenario antagónico, lo que ayuda a descongestionar el sistema judicial.

Continuando con el segundo objetivo específico: *“Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador”*, continuamos con la pregunta; 11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique. Chuquiaguayta, Jara, Pastor, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Huamán, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), precisan que las partes se ven beneficiadas en ahorro de tiempo, dinero y sobre todo los lazos laborales se refuerzan. En esta misma línea de investigación Carrera (2019), precisa que la conciliación extrajudicial laboral compone una alternativa conveniente para alcanzar la protección efectiva de los derechos laborales, ello debido a que postula resolver las controversias de manera más efectiva que el proceso judicial, al ser un método que requiere un menor empleo de medios (tiempo y dinero) y un menor roce susceptible para las partes en conflicto. Verificamos que Carrera (2019), coincide con nuestros entrevistados en manifestar que las partes

se benefician tanto en ahorro de dinero y tiempo en lograr una solución armoniosa a su controversia, aunado a ello que hay menos roce entre las partes y por ende los lazos laborales se refuerzan.

Continuando con la pregunta; 12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Pacori, Chuquiwayta, Quispe, Pastor, Apaza, Cahuana, Apaza, Leyva, Calderón, Huamán, Gonzáles, Castro y Vásquez (2022), indican que la conciliación administrativa laboral tiene carácter obligatorio, como acción previa a un escenario antagónico, de manera tal que al no cumplir el empleador con lo indicado en la ley agrava su situación. En tal sentido la ley motiva una conciliación efectiva en beneficio de las partes. El Decreto Legislativo N. ° 910, indica que: “La conciliación laboral está destinada a promover el acuerdo entre patronos y empleados o exempleados a fin de hallar una resolución autónoma a las controversias que surjan en el vínculo laboral” (Decreto Legislativo n. ° 910, 2001, párr. 1). Por otro lado, la Ley 26636 indica que: “la conciliación administrativa es optativa para el empleado y obligatoria para el patrono. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el cual suministra los medios técnicos y profesionales para hacerla factible” (Congreso, 1996, parr.1). En este caso, los entrevistados concuerdan con lo indicado por ley, en el sentido de que la GRTPE de Arequipa suministra las condiciones adecuadas a efectos de que las partes lleguen a un acuerdo efectivo y armonioso en beneficio satisfactorio de las partes en conflicto. Ahora con respecto a las actas de conciliación, se precisa que su implementación en la GRTPE Arequipa como son los expedientes GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG de la 1ra y 2da sala conciliadora, a cargo de los abogados Castro y Vásquez (2022), evidencian que las conciliaciones se dieron en una primera audiencia, por lo que la conciliación es beneficio para las partes, tanto en ahorro de tiempo y dinero, con este acto complementariamente los lazos laborales quedan reforzados puesto se cierra una controversia en beneficio de las partes. Echevarría (2009) y Carrera (2019), coinciden en manifestar que el ahorro de tiempo y dinero es sinónimo de efectividad, de manera que las partes dan por concluido sus controversias con la

conciliación en beneficio de estas, y esto debo de acotar refuerza los lazos laborales entre las partes.

Continuamos con el tercer objetivo específico: *“Determinar las razones que hacen que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa”*. A continuación, abordamos la pregunta; 13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique. Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Cahuana, Apaza, Mendoza, Leyva, Calderón, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que el incumplimiento implica una comisión de una infracción, de manera que, si refleja efectividad, ya que existe un acuerdo entre las partes evidenciado en el acta de conciliación congruente ello con la ley y los principios que consagra esta norma. El Decreto Legislativo N. ° 910, precisa que: “sólo se implementa acta cuando las partes arriben a un acuerdo total o parcial del tema discutido, en caso discrepante exclusivamente se emitirá una certificación de presencia” (Decreto Legislativo n. ° 910, 2001, párr. 1). En este sentido los entrevistados concuerdan con lo indicado en el Decreto Legislativo n. ° 910, 2001, párr. 1, al precisar que, al existir un acuerdo armonioso entre las partes en conflicto, este se verá reflejado en la elaboración de un acta de conciliación con efectos resolutivos y efectivos que dará fin a la controversia entre el empleador y el trabajador.

Finalmente abordamos la pregunta; 14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique. Pacori, Chuquiwayta, Jara, Pastor, Portocarrero, Apaza, Cahuana, Apaza, Leyva, Calderón, Ymata, Ysidro, Castro y Vásquez (2022), indican que un mayor presupuesto serviría para sensibilizar a las partes en la autocomposición de la solución al problema, aunado a ello que los trabajadores conocerán mejor sus derechos, la institución afrontaría la mayor demanda de los usuarios y por ende se ayudaría al descongestionamiento del poder judicial. En esa misma línea Carrera (2019), precisa que una significativa divulgación estatal acerca de la conciliación extrajudicial laboral repercute

positivamente en la desjudicialización de los conflictos laborales, en tanto consigue que los habitantes tengan un mejor discernimiento sobre los logros del mencionado mecanismo y hagan una aplicación sensata del mismo. Como se puede verificar nuestros entrevistados coinciden con Carrera (2019), en el hecho de precisar que una mayor difusión de este mecanismo alternativo de solución de conflictos generaría que la ciudadanía tenga un mejor conocimiento de las bondades de esta alternativa de solución y por ende puedan hacer uso sensato de esta metodología y ello necesariamente se refleja en un mayor presupuesto para este sector.

De acuerdo al análisis de la información documental, se precisa que las actas de conciliación administrativa laboral implementadas en la GRTPE Arequipa como son los expedientes GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG de la 2da y 3ra sala conciliadora, a cargo de los abogados Vásquez y Apaza (2022), evidencian que las razones por las cuales es efectiva la conciliación en la GRTPE Arequipa, es por su objetividad, imparcialidad, especialidad y condiciones adecuadas para que las partes puedan llegar a un acuerdo armonioso y satisfactorio para las partes en conflicto. Ello se refuerza con lo manifestado por Alvares - Mallea (2015) y Carrera (2019), en el sentido de concluir que las condiciones como son el profesionalismo del tercero neutral, la objetividad de la conciliación y la protección efectiva de los derechos laborales, hacen que las conciliaciones sean efectivas y saludables y dichas condiciones las contempla la GRTPE Arequipa.

En la presente investigación al utilizar el método Hermenéutico, concluimos que fue de gran ayuda a efectos de interpretar y analizar los resultados que nos lleva a la subjetividad del conocimiento de la investigación, los resultados obtenidos ya sea de la guía de entrevistas como de la documentación fuente existente fueron analizados desde distintas ópticas producto de lo cual nos indujo y oriento a llegar a las conclusiones y recomendaciones arribadas en la presente investigación, talvez la fortaleza más incidente del método utilizado es la capacidad de análisis e interpretación de los resultados obtenidos, desde un punto de vista subjetivo y por así mencionar una debilidad de este método es su procedimiento de adecuación e implementación en investigaciones científicas con enfoque cualitativo (se encuentra en proceso de crecimiento de la característica clásica a la moderna). Por otro lado, la presente investigación motiva y concluye gran relevancia en relación con el contexto científico social en donde se desarrolló, ya que podemos precisar que la

conciliación administrativa laboral es la mejor estrategia por seguir en la GRTPE de Arequipa, y ello se refleja en la satisfacción de los usuarios en resolver sus conflictos de naturaleza labora en un escenario armonioso como es el de las conciliaciones.

V. CONCLUSIONES.

Primero. - Respecto al objetivo general: “Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral”. Se concluyó que la conciliación administrativa laboral y su efectividad en la GRTPE Arequipa - 2021, sí es la mejor estrategia por seguir ya que las partes tienen la oportunidad de dar solución a sus conflictos en un escenario armonioso, gratuito y autocompositivo. En ese sentido, dicha institución tiene las condiciones idóneas para implementar este mecanismo alternativo de solución de conflictos, en beneficio del trabajador y el empleador.

Segundo. - En relación con el objetivo específico 01: “Analizar si los conflictos laborales deben de solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador”. Se concluye que la mejor estrategia para superar las controversias entre el empleador y el trabajador es el escenario conciliatorio, ya que este brinda la oportunidad de motivar una solución armoniosa, voluntaria, autocompositiva y de buena fe. Más aún, esta alternativa genera un precedente positivo para la convivencia laboral, ya que la solución al conflicto nació de la voluntad de las partes. Consecuentemente este escenario ayuda al descongestionamiento del sistema judicial.

Tercero. - Continuando con el objetivo específico 02: “Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador”. Se concluyó que la conciliación administrativa laboral, genera ahorro de tiempo, dinero y sobre todo cimienta un precedente importante, en el sentido que tanto el empleador como el trabajador deben de cumplir a cabalidad con sus funciones y responsabilidades en beneficio de las partes ya que ambos son importantes para la organización a la que pertenecen.

Cuarto. – Respecto al tercer objetivo específico: “Determinar las razones que hacen que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa”. Se concluyó que la entidad brinda las condiciones adecuadas para que el trabajador y el empleador lleguen a un acuerdo conciliatorio, ello gracias a su gratuidad, objetividad e imparcialidad. Finalmente, producto del acuerdo armonioso se implementa un acta de conciliación que tiene carácter resolutivo y ejecutivo que refleja su efectividad en la GRTPE Arequipa.

VI. RECOMENDACIONES.

Primero; Asignar mayor presupuesto a la GRTPE Arequipa, con la finalidad de que la institución pueda ampliar la difusión a la ciudadanía de las bondades y beneficios que brindan en referencia a la solución de los conflictos entre el empleador y el trabajador. En consecuencia, las partes tendrán mayor conocimiento de este MARCs y así puedan hacer uso consciente de la misma.

Segundo; Las comunicaciones a las partes deben de ser electrónicas y dirigidas a sus correos comerciales y/o institucionales, ello con la finalidad de sincerar los tiempos. Por otro lado, se debe de usar el término INVITACIÓN, ya que esta palabra es más amical y menos intimidador, puesto de lo que se trata es de que las partes solucionen sus controversias en un escenario armonioso.

Tercero; Se debe brindar como metodología opcional las conciliaciones virtuales ello con la finalidad de no generar más gasto a las partes en conflicto, puesto que en algunos casos por cuestiones de distancia y dinero es imposible acudir presencialmente a las audiencias a una de las partes.

Cuarto; Se debe de modificar el requisito de acceso a la defensa legal gratuita indicada en el artículo 65, ítem b) del reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajador y Defensa del Trabajador. Es decir que el monto de la última remuneración que no debe de exceder debe de ampliarse de 2 a 4 salarios mínimos vitales y que el total de la pretensión sin incluir intereses debe de ampliarse de 70 a 140 URP, ello debido a la crisis económica que vivimos.

REFERENCIAS:

- Allende (2018), el trabajo de investigación titulado: “*Servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y solución independiente de conflictos en el vínculo laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo – Cerro de Pasco – 2018*”, http://repositorio.undac.edu.pe/browse?type=author&sort_by=1&order=ASC&pp=20&etal=-1&value=Allende+Loayza%2C+Hermelinda+Lucy&starts_with=K
- Alvares y Mallea (2015), el título de la investigación es: “*Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral*”, [https://core.ac.uk/search?q=authors:\(%C3%81lvarez%20Vera,%20Ignacio%20Andr%C3%A9s\)](https://core.ac.uk/search?q=authors:(%C3%81lvarez%20Vera,%20Ignacio%20Andr%C3%A9s))
- Berenson, V. (2018). *La conciliación extrajudicial y el acceso a la tutela judicial e los juzgaos civiles de la Provincia de Coronel 2018. (Tesis de pregrado)*. Recuperado de: <http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/116/1/TESIS%20FINAL%20-%20VANESSA%20YADHIRA%20BERENSON%20BALTAZAR-202018.pdf>
- Carrera (2019), en su tesis titulada: “*Conciliación extrajudicial laboral y el alivio de la carga procesal en los Juzgados de Trabajo de Lima Cercado, 2018*”, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56265?show=full>
- Echevarria (2009), “*La conciliación en el escenario del derecho del trabajo*”, <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10250/Echavarria,%20Federico.pdf?sequence=1>
- Ley N.º 26872 – *Ley de Conciliación mediante Decreto Legislativo N.º 1070 y su Reglamento por Decreto Supremo N.º 014-2008-JUS, se impulsó la Conciliación Extrajudicial en el Perú*, <http://cdn01.pucp.education/carc/wp-content/uploads/2017/07/05210616/ley-de-conciliacion-ley-n-26872.pdf>
- Oscar Peña Gonzales (marzo 2014) – *Conciliación Extrajudicial (teoría y práctica) quinta edición*, www.apecc.com.pe/
- Peláez y Ríos (2020) - *Principales causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad* - https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54579/S%c3%a1nchez_PKD-Urbina_RMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Guevara (2020)- *Aplicación de la conciliación laboral extrajudicial en la vía ordinaria de la NLPT para una mejor celeridad procesal* - https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56503/Guevara_HYB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar (2018) - *La falta de acuerdo entre las partes en la Audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017* - <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19987>
- Rosas (2021) - *“Los acuerdos patológicos en la efectividad de los centros de conciliación Piura-2020”* - https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68145/B_Rosas_MYE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ramos (2021) - *Eficacia de actas conciliatorias sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, 2019* - https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/77034/Ram%c3%adrez_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ropón (2021) - *Incumplimiento de actas de conciliación sobre alimentos que vulnera derechos de niños y adolescentes en la DEMUNA-Yungay, 2018-* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78258/Rop%c3%b3n_HDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arzapalo y Espinoza (2020) - *La conciliación extrajudicial y la contradicción de su calificación en los procesos sobre derechos disponibles* - https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52873/Arzapalo_PFA-Espinoza_SJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Álvarez (2017) - *La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016* - <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22207>
- Salvador Antonio Romero Gálvez – *Conciliación: Procedimiento t Técnicas de Conciliación* - <https://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/27conciliacionperu.pdf>.
- NEXO LEGAL - *¿Sirve la Conciliación Extrajudicial?* - <http://www.nexolegal.pe/sirve-la-conciliación-extrajudicial/>.

- JAIME ABANTO TORRES – *La conciliación extrajudicial es facultativa para el Estado cuando se trate de pedido indemnizatorio efectuado por la contraloría general de la república* - <http://blog.pucp.edu.pe/blog/jaimedavidabantotorres/2017/01/04/la-conciliacion-extrajudicial-es-facultativa-para-el-estado-cuando-se-trate-de-pedido-indemnizatorio-efectuado-por-la-contraloria-general-de-la-republica/>.
- Pasión por el Derecho - *La conciliación extrajudicial y el acceso a la justicia en tiempos de pandemia* - <https://lpderecho.pe/conciliacion-extrajudicial-acceso-justicia-tiempos-pandemia/>
- La Ley – *La conciliación extrajudicial y la reactivación de los órganos jurisdiccionales, posterior al levantamiento del aislamiento social* - <https://laley.pe/art/9770/la-conciliacion-extrajudicial-y-la-reactivacion-de-los-organos-jurisdiccionales-posterior-al-levantamiento-del-aislamiento-social-obligatorio-dos-problemas-por-resolver>
- RAMIRO DE VALDIVIA CANO – *La conciliación* - <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/412457004a1c37d08615fe07fb16806f/LA+CONCILIACION-CHICLAYO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=412457004a1c37d08615fe07fb16806f>
- Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, GRA – *Estadística de Defensa Legal Gratuita 2021* - <https://www.trabajoarequipa.gob.pe/estadisticas.php>
- Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, GRA – *Estadística de Defensa Legal Gratuita 2020* - <https://www.trabajoarequipa.gob.pe/estadisticas.php>
- Alberca (2020) - *La Resolución de las Excepciones en los Procesos Laborales Ordinario y Abreviado antes de la emisión de sentencia* - https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46280/Alberca_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Correa (2021) - *Impacto del COVID 19 en las audiencias virtuales del proceso abreviado laboral, distrito judicial de Lima Norte, 2020* - https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62921/Correa_F_WU-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- MINTRA – NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO -
http://www.mintra.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/documentos_ley.php
- PREZI – PROCESO ORDINARIO LABORAL -
https://prezi.com/eydzfd_gotaf/proceso-ordinario-laboral/
- DERECHO – *El Proceso Abreviado Laboral* -
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/derechogerenciaydesarrollo/2010/06/26/el-proceso-abreviado-laboral/>
- PPT- *Proceso Abreviado* - http://www.academia.edu/28837034/Proceso_abreviado
- EUMED.NET – DEMANDA DE TRABAJO - <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/335/demanda%20de%20trabajo.htm>
- VLEX - Perú procesos no contenciosos - <https://vlex.com.pe/tags/peru- procesos-no-contenciosos-2534184>
- Timana (2021) - *Inteligencia emocional y resolución de conflictos laborales en la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad de Piura, 2021* -
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/68402>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa - 2021						
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN	Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa - 2021					
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIZACIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Supuestos General				Enfoque
¿La conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral?	Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.	La implementación y ejecución de la conciliación administrativa laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021, garantizará una solución adecuada, conciliatoria y efectiva en beneficio de las partes involucradas.	Conciliación administrativa laboral	La conciliación administrativa laboral es un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos que busca a través de un tercero llamado conciliador arribar a una solución armoniosa entre trabajador y empleador de tal forma que ponga fin al reclamo de naturaleza laboral.	Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos Disputa de intereses entre las partes involucradas Gestión de comunicación Gestión y cierre de la negociación	Cualitativo
Problema Específico	Objetivo Específico	Supuesto Específicos				Tipo y diseño
PE1: ¿Los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador?	OE1: Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.	SE1: La falta de la implementación de una conciliación administrativa laboral, empeora los conflictos laborales y por ende perjudica la convivencia laboral entre el trabajador y el empleador.	Efectividad	Es el punto probable de equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, es decir se es efectivo si y solo si se es eficaz y eficiente en la actividad y/o producto que se está realizando, ya que engloba principios básicos de los mismos. Por un lado, abarca el hecho de dar cumplimiento a lo deseado, es decir lograr el objetivo trazado, pero, por otro lado, siempre teniendo en cuenta el control de los recursos y capacidades con los que se cuenta, para cumplir tal propósito. Así también efectividad implica realizar adecuadamente las cosas correctas. Es decir, que las actividades que se lleven a cabo se realicen de manera eficiente y eficaz. Tiene que ver con «qué» cosas se hacen y «cómo».	Eficacia Eficiencia	- Básico - Teoría Fundamentada
PE2: ¿La conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y del empleador?	OE2: Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.	SE2: La ausencia de implementación de una conciliación administrativa laboral, perjudica la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.	Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo	Como Organismo Público es un órgano desconcentrado con dependencia técnica y normativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y presupuestal y administrativamente del Gobierno Regional de Arequipa comprendiendo el ámbito territorial de la Región de Arequipa; constituyéndose en el ente rector encargado de observar las políticas socio laborales y promoción del empleo.	Organismo Público Desconcentrado	
PE3: ¿Cuáles son las razones para que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa?	OE3: Determinar las razones que hacen que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.	SE3: La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, dependerá primordialmente de la postura de voluntad conciliatoria de las partes involucradas.				

ANEXO 02: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN.

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	INDICADORES
Conciliación administrativa laboral	Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor demanda de esta alternativa de solución. - Evita un escenario antagónico y da solución al conflicto en un escenario armonioso.
	Disputa de intereses entre las partes involucradas	<ul style="list-style-type: none"> - Despido arbitrario. - Reposición del trabajador. - Pago de honorarios pendientes. - Pago de CTS. - Remuneración de horas extras. - Indemnización por accidente incapacitante.
	Gestión de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Invitación a conciliación a la parte en conflicto. - Notificación de postergación de la conciliación. - Notificación de multa al empleador por inasistencia.
	Gestión y cierre de la negociación	<ul style="list-style-type: none"> - Liquidación de la deuda pendiente para con el trabajador. - Evaluación de la pretensión económica del trabajador. - Acuerdo conciliatorio parcial, total o sin acuerdo (acta de conciliación). - Ejecución forzosa del acuerdo, vía mandato judicial.
Efectividad	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> - Acta de conciliación con acuerdo total. - Cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago.
	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> - Ahorro de tiempo y recursos económicos. - Buena y gratuita asesoría técnica legal, a cargo de los conciliadores. - Descongestionamiento de las instancias judiciales (escenario armonioso).
Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo	Organismo Público Desconcentrado	<ul style="list-style-type: none"> - Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador (Ley autoritativa N.º 27426, publicada el 17 de febrero de 2001).

ANEXO 03

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021.

Entrevistado:

Cargo/Profesión/Grado

académico: Institución:

Fecha:

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral?
Explique.

.....

.....

.....

.....

.....

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

.....

.....

.....

.....

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

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

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

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

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

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

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

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

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

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

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01
Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

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

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

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

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan

a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02
Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

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

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

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

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03
Determinar las razones que hacen que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

.....

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

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

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

Firma y sello del entrevistado

ANEXO 04

INSTRUMENTO

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (ACTAS DE CONCILIACIÓN - GRTPE - Arequipa)

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES

FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE:	Materia:	CONCILIADOR GRTPE AQP:
Contenido de la fuente a analizar			
Análisis de contenido			
Conclusiones			

ANEXO 05

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO: GUÍA DE ENTREVISTA

VALIDACIÓN 01.



TIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GUIA DE ENTREVISTA

OBJETIVOS - CATEGORÍAS / SUBCATEGORÍAS / ítems	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencias
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Objetivo general - CATEGORÍA 1 / SUBCATEGORÍAS: Conciliación administrativa laboral / (Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, Disputa de intereses entre las partes involucradas, Gestión de comunicación, Gestión y cierre de la negociación).							
En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.	X		X		X		
Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?	X		X		X		
En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.	X		X		X		
Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.	X		X		X		
En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?	X		X		X		
Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.	X		X		X		
Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?	X		X		X		
Objetivo específico 1 - CATEGORÍA 2 / SUBCATEGORIAS: Efectividad / (Eficacia y Eficiencia).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.	X		X		X		
En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.	X		X		X		
En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.	X		X		X		
Objetivo específico 2 - CATEGORÍA 3 / SUBCATEGORIAS: Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo / (Organismo Público Desconcentrado).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.	X		X		X		
¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.	X		X		X		
Objetivo específico 3 - CATEGORÍA 3 / SUBCATEGORIAS: Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo / (Organismo Público Desconcentrado).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.	X		X		X		
En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.	X		X		X		

Observación (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ()

Aplicable después de corregir (X)

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador:

Pacori Fuentes, Alex Amadeo

DNI:

29649492

Especialidad del validador:

Abogado en Derecho Administrativo

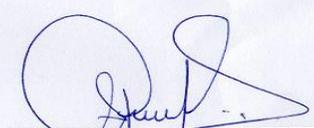
.....12.....de marzo del 2022

1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

3) Pertinencia: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante.
CAA 04164

VALIDACIÓN 02.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GUIA DE ENTREVISTA

N.º	OBJETIVOS - CATEGORÍAS / SUBCATEGORÍAS / ítems	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Objetivo general - CATEGORÍA 1 / SUBCATEGORÍAS: Conciliación administrativa laboral / (Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, Disputa de intereses entre las partes involucradas, Gestión de comunicación, Gestión y cierre de la negociación).							
1	En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.	X		X		X		
2	Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?	X		X		X		
3	En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.	X		X		X		
4	Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.	X		X		X		
5	En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?	X		X		X		
6	Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.	X		X		X		
7	Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?	X		X		X		
	Objetivo específico 1 - CATEGORÍA 2 / SUBCATEGORÍAS: Efectividad / (Eficacia y Eficiencia).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.	X		X		X		
9	En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.	X		X		X		
10	En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.	X		X		X		
	Objetivo específico 2 - CATEGORÍA 3 / SUBCATEGORÍAS: Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo / (Organismo Público Desconcentrado).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.	X		X		X		
12	¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.	X		X		X		
	Objetivo específico 3 - CATEGORÍA 3 / SUBCATEGORÍAS: Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo / (Organismo Público Desconcentrado).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.	X		X		X		
14	En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.	X		X		X		

Observación (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Castro Apaza Ingrid Jemeth

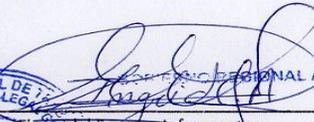
DNI: 44916717

Especialidad del validador: Conclaboradora

.....16.....de marzo del 2022

- 1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3) Pertinencia: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante: Ingrid Jemeth Castro Apaza
C.A. 713 Castro Apaza
C.A.A. 7135
RÉG. CONL. POR MIN. JUS. N° 26762
OFICINA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO

VALIDACIÓN 03.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA GUIA DE ENTREVISTA

N.º	OBJETIVOS - CATEGORÍAS / SUBCATEGORÍAS / Items	Pertinencia (1)		Relevancia (2)		Claridad (3)		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	Objetivo general - CATEGORÍA 1 / SUBCATEGORÍAS: Conciliación administrativa laboral / (Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, Disputa de intereses entre las partes involucradas, Gestión de comunicación, Gestión y cierre de la negociación).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.	X		X		X		
2	Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?	X		X		X		
3	En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.	X		X		X		
4	Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.	X		X		X		
5	En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?	X		X		X		
6	Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.	X		X		X		
7	Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?	X		X		X		
	Objetivo específico 1 - CATEGORÍA 2 / SUBCATEGORÍAS: Efectividad / (Eficacia y Eficiencia).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.	X		X		X		
9	En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.	X		X		X		
10	En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.	X		X		X		
	Objetivo específico 2 - CATEGORÍA 3 / SUBCATEGORÍAS: Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo / (Organismo Público Desconcentrado).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.	X		X		X		
12	¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.	X		X		X		
	Objetivo específico 3 - CATEGORÍA 3 / SUBCATEGORÍAS: Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo / (Organismo Público Desconcentrado).	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.	X		X		X		
14	En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.	X		X		X		

Observación (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Richard Orlanzer Apaza Gutiérrez

DNI: 29592843

Especialidad del validador: Conciliador MIN. JUS 56000

12 de marzo del 2022

- 1) Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2) Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3) Pertinencia: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



GUBIERNO REGIONAL AREQUIPA


Abg. Richard Orlanzer Apaza Gutiérrez
Mat. C.A.A. N° 9750
REG. CONCILIADOR MIN. JUS. 56000
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
DIRECCIÓN DEL EMPLEO

Firma del Experto Informante.

ANEXO: 6

**AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN DE TESIS EN LA GRTPE GRA
AREQUIPA**



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Arequipa, 20 de abril del 2022

CARTA N° 17 -2022-GRA/GRTPE-SGPSC-ADLG

Sr
ANIBAL F PACORI FUENTES
Residencial Campo Verde I, Mz. (o), Lote 8, Cerro Colorado
Arequipa. -

Asunto: investigación universitaria
Referencia: RTD 4514584

De mi consideración

Por medio de la presente, se le Adjunta al presente 3 guisa de entrevista y diez actas de conciliación conforme al asunto y al documento de a referencia.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

Abg. Alan V. Romero Vera
JEFE DE AREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
C.A.A. MAT 0380
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

AVRV/ovs
C.C. Archivo.
Adjunto: Guías de entrevista a 15 folios
Diez Actas de conciliación a 13 folios
Folios: 29
Reg. Doc.. 455 5750
Reg. Exp.. 2926574

www.trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria - Arequipa
Teléfono: (054) 380060
E-mail: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe

ANEXO 7:

DETALLE DE LAS RESPUESTAS GUÍA DE ENTREVISTA.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.
E1. Consideramos que sí. Fundamentalmente porque el conflicto de intereses lo vas a solucionar a través de un mecanismo de solución como es la conciliación, sin recurrir a un órgano jurisdiccional que resulta en principio oneroso y tedioso.
E2. Sí. Porque preferible un acuerdo rápido que uno tediosa y largo sabiendo que el poder judicial es una instancia con mucha carga procesal.
E3. Dada la naturaleza del conflicto no necesariamente es la mejor estrategia, puesto que el escenario es favorable para el trabajador.
E4. Es una estrategia muy importante, pues con la conciliación se reduce tiempo y gastos en beneficio del trabajador, quien reclama sus beneficios laborales y así no saturamos el sistema judicial.
E5. Sí, ya que se pone fin al conflicto.
E6. Es posible y convincente pero el trabajador quien es la persona con menos recursos para afrontar un proceso judicial.
E7. Sí, porque permite a las partes poder llegar a un acuerdo/no acuerdo en cuanto al tema de Litis, procurando a las partes tener el libre acceso a una justicia pronta y a bajo costo.
E8. Sí los conflictos de intereses de naturaleza laboral es necesario fomentar la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo.
E9. Sí, ya que la solución del conflicto de intereses del empleador y el trabajador se da en un escenario armonioso, complementado a ello que el costo es económico, por lo que las partes pueden arribar a un acuerdo satisfactorio.
E10. Sí, pues es mejor agotar todas las vías pertinentes antes de llegar a un proceso judicial.
E11. Sí, ya que se puede llegar a conciliar con el trabajador.

E12. Sí, ya que el solicitante y el invitado llegan a un acuerdo de solución del conflicto de intereses del empleador y el trabajador, y este mecanismo es en forma armoniosa, complementado a ello que el costo es gratuito, por lo que las partes pueden arribar a un acuerdo satisfactorio.

E13. Es una buena estrategia; sin embargo, también debería habilitarse la conciliación laboral a todos los centros de conciliación privados a nivel nacional a fin de tener más lugares donde realizar la conciliación administrativa laboral.

E14. Sí, pues como toda conciliación la manera de poder resolver un conflicto de intereses será de manera rápida.

E15. Sí, porque la conciliación es una herramienta que le permite a ambas partes lograr obtener una solución rápida para las partes que intervienen.

E16. Es una estrategia, pero no necesariamente la mejor, ya que el empleador acude por presión y temor.

E17. Sí, ya que la solución del conflicto de intereses laborales existentes entre el empleador y trabajador se dan en un escenario armonioso, imparcial siendo que el costo es económico (gratuito), por lo que las partes pueden llegar a un acuerdo satisfactorio.

E18. Actualmente si es la mejor estrategia para solucionar los conflictos de índole laboral en la región Arequipa, dentro del régimen privado según el D, Leg. N.º 728.

Cuadro N.º 01.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	16.00	88.90%
NO	2.00	11.10%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

E1. En principio para los abogados recurren a la solución de controversias a través de los fueros jurisdiccionales el cual resulta rentable. No obstante, la conciliación es un mecanismo alternativo de solución, donde de manera directa el conciliador plantea una formula conciliadora.

- E2. Porque el empleador y trabajador prefieren un arreglo rápido, siempre en cuando solo sea monetario y no de reposición al trabajador.
- E3. A mí entender no tiene mayor demanda, ya que el perjudicado desconoce sus derechos.
- E4. Porque en muchos casos las partes llegan a acuerdos satisfactorios para ambos.
- E5. Sí tiene mayor demanda, ya que es gratuito.
- E6. Justamente porque es gratuito y las partes llegan a un acuerdo haciéndose concesiones recíprocas, la decisión final es de ambos.
- E7. Porque es un medio celeré y gratuito para el solicitante, en el caso del trabajador y porque es requisito indispensable para entablar una demanda judicial.
- E8. Sí, más aún que es la solución aparte de ser un mecanismo alternativo de solución de conflictos, es beneficioso para ambos en todos los extremos.
- E9. Tiene mayor demanda, ello debido a que los costos de gestión de conciliación son muy económicos, los acuerdos son satisfactorios para las partes y sobre todo se implementan en un escenario armonioso.
- E10. En la mayoría de los casos las partes ceden, consecuentemente la solución a sus conflictos no demanda demasiado tiempo.
- E11. Sí tiene mayor demanda, puesto que motivan a llegar a un acuerdo conciliatorio con el trabajador.
- E12. Tiene mayor demanda, porque es un mecanismo rápido donde concentran a las partes en conflicto a una solución antes de acudir al Poder Judicial.
- E13. Tiene mayor demanda por la rapidez en solucionar un conflicto y así evitar procesos judiciales laborales prolongados y que generan gastos económicos.
- E14. Porque está al alcance de los trabajadores, además de la gratuidad, siendo además la asistencia obligatoria del empleador, caso contrario se le sanciona.
- E15. Sí, tiene mayor demanda por los beneficios que tiene en tanto la misma en comparación a un proceso es más económico y rápido.
- E16. Su demanda es relativa, ya que el trabajador desconoce sus derechos.
- E17. Tiene mayor demanda, ello a que el servicio de conciliación administrativa es gratuito, únicamente las copias que tienen que facilitar el trabajador es el costo de gestión por lo que resulta ser económico, los acuerdos en el acta de conciliación son beneficiosos para ambas partes.

E18. Tiene mayor demanda entre las partes de una relación laboral por ser amigable, directa y económica por su gratuidad al 100%.

Cuadro N.º 02.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	16.00	88.90%
NO	2.00	11.10%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

E1. Como abogado de una entidad del Estado, la conciliación es efectiva, en la medida que las partes se pongan de acuerdo respecto a los puntos en controversia. No obstante, por la naturaleza de las pretensiones hay derechos que en principio son irrenunciables, por lo tanto, no basta una formula conciliatoria, sino debido a la carga probatoria, estos tengan que ser dilucidados dentro de un proceso judicial.

E2. En el Ministerio de Trabajo lo primero que realiza siempre es invitar a las partes y lograr un acuerdo equitativo para las partes, pero si este acuerdo fracasa ya sería ir por la vía Judicial.

E3. En hechos reales no suscita efectividad, ya que muchos de los acuerdos no se concretan.

E4. Sí, como abogado litigante independiente he solucionado varios casos laborales en las conciliaciones pues la mayoría de las empresas han optado por conciliar sopesando los gastos y tiempo empleado en un proceso judicial.

E5. Sí suscita efectividad, motiva a dar solución al conflicto de las partes.

E6. Es cierto ahorrarse tiempo y es menos oneroso para las partes que participar en el procedimiento.

E7. Sí, porque permite el acceso a una justicia pronta para las partes y en todo caso para agotar la vía administrativa antes de la demanda pertinente, así mismo permite al usuario (el trabajador) la gratuidad del proceso y para la parte demandada el conocimiento de la futura demanda.

E8. Evidentemente, teniendo presente que la resolución o acta de conciliación es su sentencia para ambos, los cuales como reitero es beneficioso para ambos.

E9. Sí suscita efectividad, ya que los acuerdos positivos alcanzados, generan ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes en conflicto y por ende ponen fin a su controversia.

E10. Claro, es conveniente principalmente en el ahorro de tiempo.

E11. Sí genera efectividad, ya que se pone fin al conflicto con el trabajador.

E12. La conciliación es mecanismo previo donde las partes son los responsables de solucionar su conflicto, volviéndola una vía rápida y única, y generan ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes en conflicto y por ende ponen fin a su controversia.

E13. Sí, ya que para iniciar un proceso laboral demanda de gastos económicos.

E14. Sí, al igual que una conciliación, se trata de buscar la mejor alternativa de solución de conflicto y su incumplimiento puede ser corregido en la vía ejecutiva.

E15. Sí, la conciliación se caracteriza por ser menos costosa que cualquier proceso.

E16. Su efectividad es relativa, los acuerdos en la mayoría no se ejecutan.

E17. Sí suscita efectividad, ya que los acuerdos plasmados en el acta de conciliación benefician a ambas partes, generan ahorro de tiempo y recursos económicos y sobre todo ir su conflicto laboral hasta la etapa judicial.

E18. Por su puesto que la conciliación administrativa es un mecanismo alternativo de solución de conflicto, que tiene validez y es efectiva para la solución de impases laborales.

Cuadro N.º 03.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	15.00	83.00%
NO	3.00	17.00%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

- E1. Por supuesto que sí. Sin embargo, los puntos en controversia muchas veces guardan relación con el reconocimiento de derechos, que difícilmente son aceptados por el empleador. Por lo tanto, no todas las pretensiones acaban con una conciliación. Sino al no haber conciliación, están tienen que ser resueltas en procesos judiciales.
- E2. Siempre la conciliación es un medio alternativo para resolver un conflicto de manera rápida y económica, a través del dialogo, mediante un conciliador que les facilita la comunicación entre las partes, lo que permite superar las diferencias y llegar a acuerdos para satisfacer a ambas partes.
- E3. El conflicto en un determinado punto es inevitable, ahora bien, la conciliación administrativa laboral solo lo dilata ya que al final las partes se van a un proceso judicial.
- E4. Sí, como lo indique en la pregunta 3).
- E5. Sí, los juicios son desgastantes.
- E6. Eso es la finalidad de la conciliación, llegar a un entendimiento por propia voluntad de las partes. El acuerdo nace del dialogo de las partes.
- E7. Sí, si las partes solicitante e invitado, concurren a la audiencia de conciliación.
- E8. Por su puesto aparte de tener un escenario armonioso evita problemas conflictivos entre las partes, es decir tiempo y dinero.
- E9. Sí, ello debido a que las partes prefieren solucionar sus controversias en un escenario armonioso y por ende evitar juicios estresantes y arto desgastantes.
- E10. Sí, pues ambas partes proponen sus puntos de vista a fin de llegar a un consenso más claro que en un Proceso Judicial.
- E11. Sí, ya que es una pérdida de tiempo y dinero ir a juicio.
- E12. Sí, ello debido a que las partes prefieren solucionar sus controversias en un escenario armonioso y por ende evitar juicios largos, demoroso y engorroso.
- E13. Sí, ya que esa es la naturaleza de conciliación extrajudicial laboral.
- E14. Sí, como toda conciliación, se busca llegar a una solución del conflicto donde ambas partes cedan para encontrar una solución. Sin embargo, en muchas ocasiones puede ver que el conciliador se parcialice a favor del trabajador.
- E15. Sí, dado que la conciliación permite a las partes tomar decisiones de manera voluntaria, con ayuda de un tercero quien ayuda a encontrar caminos para solucionar los conflictos.

E16. Mitiga el conflicto, ya que solo prolonga un eventual escenario antagónico (proceso judicial).

E17. Sí, ello debido a que las partes prefieren solucionar sus controversias en un escenario armonioso y por ende evitar procesos judiciales que resultan ser estresantes y engorroso su trámite.

E18. Definitivamente la conciliación administrativa impide controversias entre trabajadores y empleadores, ya que se promueve la solución pacífica y a libre voluntad de las partes.

Cuadro N.º 04.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	16.00	88.90%
NO	2.00	11.10%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

E1. El pago del CTS. Ya que es un derecho irrenunciable, es más el hecho que la entidad empleadora/empleador, no lo cumpla ya implica el pago de multas. Por lo tanto, solucionar dicha controversia a través de la Conciliación, será un mero formalismo.

E2. Lo más viable es remuneración de horas extras y pagos de CTS, por ser solo un trámite para calcular matemáticamente y se negocia el porcentaje.

E3. Indemnización por accidente incapacitante, los medios probatorios están ahí

E4. Pago por CTS, Honorarios pendientes y accidente laboral, pues en dichos casos casi siempre se cuenta con las pruebas que amparan lo reclamados y no hay muchas discusiones del caso.

E5. Pago de honorarios pendientes, ya que se puede llegar a un acuerdo con el trabajador.

E6. El pago de honorarios pendientes viabiliza que ambas partes queden satisfechas en sus pretensiones, el factor económico es el que prima.

E7. Pago de honorarios pendientes y pago de CTS, porque es más rápido determinar las horas de trabajo con el pago respectivo por horas laborales y en el

caso de la Compensación por Tiempos de Servicio, es más fácil la determinación de la cuantía por tiempo de servicio.

E8. Todos por cuanto, llega a su entendimiento entre ambas partes es tener solucionado un problema donde sólo hay un ganador o perdedor, sino que ambas partes son beneficiados.

E9. Pago de honorarios pendientes, ello debido a que existe evidencias contundentes de que prueban la deuda pendiente contractual.

E10. Es el pago de beneficios laborales y horas extra, porque a veces se tiene un desconocimiento legal de las partes sobre estos argumentos, por lo que es necesario la presencia de un conciliador a fin de informar acerca de sus posturas.

E11. Pago de honorarios pendientes, ya que se puede conciliar más fácilmente con el trabajador.

E12. La oficina encargada de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del GRA, tienen el mecanismo ideal para llegar a los acuerdos sobre los pagos de honorarios pendientes, ello debido a que existen evidencias contundentes de que prueban la deuda pendiente contractual.

E13. Los más viable son pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras; dado que estos no necesitan mayor actuación de pruebas.

E14. En la mayoría de los casos la solución suele ser el pago de liquidación o de indemnización con pagos con armadas.

E15. Sí, pienso que la pretensión consistente en el pago de honorarios es la más viable en tanto es una suma de dinero.

E16. Remuneración de horas extras, las evidencias son abrumadoras.

E17. Resultan más viables llegar a un acuerdo conciliatorio, pago de remuneración adeudadas y de beneficios sociales en los cuales se incluye el pago de CTS.

E18. Las materias más viables para llegar a acuerdos son los de cobro de: beneficios sociales, es decir CTS, vacaciones, gratificaciones, remuneraciones adeudadas y horas extras.

Cuadro N.º 05.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Reposición del trabajador	1.00	5.56%
Honorarios pendientes	7.00	38.89%
CTS	6.00	33.33%
Horas extras	3.00	16.67%
Indemnización por accidente incapacitante	1.00	5.56%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

E1. Sí, en la medida que las partes tengan predisposición a participar y evaluar el acuerdo. No basta tener una buena predisposición. Sino tratándose de derechos laborales, estos tienen que ser valorados y en la medida que los acuerdos impliquen la solución de un conflicto laboral que resulte menos gravoso y oneroso para las partes. Estos pueden solucionarse a través de dicho mecanismo.

E2. Sí, es muy importante la notificación de ambas partes y llegar a un acuerdo donde no todos ganan siempre hay cosas equitativas y negociables.

E3. No necesariamente, las notificaciones tienen un efecto intimidatorio, debe ser solo invitación.

E4. Sí, pues al recurrir a la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, adquiere mayor formalidad y atemoriza al empleador ya que en muchos de los casos los trabajadores desconocen sus derechos.

E5. Sí, dan conocimiento formal del problema.

E6. Es preferible que la notificación a la audición tenga como denominación INVITACIÓN es más amical el término que de notificación.

E7. Sí, solamente cuando estén de acuerdo a Ley, a fin de no dilatar con pretensiones más allá de la ley.

E8. Sí, al tener una invitación es tener la predisposición de llegar a un arreglo conciliatorio donde uno no llega muy arriba sino ser tolerante en una pretensión y ser razonable en su invitación.

E9. Sí, ya que las partes en controversia tienen pleno conocimiento del conflicto de intereses de manera que ello los motiva a dar solución a dicho conflicto.

E10. Claro que sí, pues si no se notifican no es posible el acuerdo conciliatorio.

E11. Sí, ya que preferimos estar al tanto del problema y darle una solución final.

E12. Sí, mediante este mecanismo las partes toman conocimiento de los hechos materia de controversia, teniendo la capacidad de poder facilitar a las partes en solucionar su conflicto de intereses de manera rápida.

E13. Sí; dado que informado cual es el procedimiento y finalidad de la conciliación las partes pueden acceder a una solución rápida y anticipada.

E14. Sí, porque permite tener conocimiento de la fecha y hora de audiencia y permite a las partes a prepararse para una posible alternativa de solución de conflicto.

E15. Sí, en tanto considero que las mismas aclaran los términos de la conciliación permitiendo una posibilidad de tomar asesoría e informarse de en qué consiste la demanda o solicitud y procedimiento conciliatorio.

E16. En muchos de los casos es letra muerta, ya que las notificaciones son intimidatorias debería de ser tan solo invitación.

E17. Sí, efectivamente la gestión de comunicación, invitaciones y notificaciones tienen efecto positivo, puesto que facilita la comunicación entre las partes para que se den los acuerdos.

E18. Las notificaciones para las audiencias de conciliación son obligatorias y se llevan guardando los plazos estipulados en la ley.

Cuadro N.º 06.

6. ¿Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	15.00	83.33%
NO	3.00	16.67%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

E1. En las entidades del Estado, muchas veces el cumplimiento de los acuerdos conciliatorios está supeditados a la disponibilidad presupuestal el mismo que es para cada ejercicio presupuestal. Otras veces obedece a un trámite administrativo o de gestión, que por su naturaleza se encuentra supeditado a la aprobación y opinión de otras instancias administrativas. Es por ello, que muchas veces se requiere de la intervención del órgano jurisdiccional para forzar los acuerdos conciliatorios.

E2. Sí son acuerdos parciales o incompletos, a veces el empleador es quien incumple, y es por ello que es necesario la intervención del Juez Laboral. Pueden

ser medidas cautelares de reposición al trabajador y a veces es el empleador quien no quiere reponer a su trabajador.

E3. La gestión de cierre inicia con la sensibilización de la pretensión y se van a juicio por incumplimiento de acuerdos.

E4. Porque el empleador no cumple lo acordado en el acta de conciliación.

E5. Sí, el trabajador es intransigente quiere más de lo que realmente le corresponde.

E6. Generalmente porque se ha incumplido los acuerdos por pagos por parte del empleador.

E7. Solamente concluyen el proceso en sede del ministerio de trabajo las actas con acuerdo total o parcial solamente en vía de conciliación, y se inicia un proceso judicial si las partes no llegan a un acuerdo.

Con respecto al incumplimiento y su ejecución forzosa, se da por un aspecto subjetivo de una de las partes con respecto a otra parte, debiendo ser “el acuerdo entre las partes es ley entre las partes”.

E8. Teniendo presente que un acta de conciliación tiene mérito de sentencia. El no acatar una resolución de conciliación, hace la ejecución de sentencia vía mandato judicial.

E9. Sí, ahora bien, algunos acuerdos necesariamente se hacen cumplir vía mandato judicial, ello debido a que una de las partes incumple dicho acuerdo.

E10. El artículo 688 del CPC, señala que las actas de Conciliación de acuerdo a ley son ejecutables y esta consecuencia se invoca cuando una de las partes incumple los acuerdos pactados en tal acta normalmente requieren ejecución forzosa cuando se trata de pagos dinerarios.

E11. Sí, en lo posible evitamos ir a juicio.

E12. Sí, ahora bien, si alguna de las partes no cumpliera con los acuerdos establecidos en el acta de Conciliación de la parte perjudicada puede acudir al Juzgado para solicitar la Tutela Jurisdiccional.

E13. Posiblemente por la mala fe en la aceptación de los acuerdos y también por la mala redacción de un acta de conciliación.

E14. Por el incumplimiento del acuerdo en las actas conciliatorias.

E15. Sí, porque son incumplidas o para su cumplimiento se necesita pronunciamiento judicial.

E16. Primeramente, se tiene que evidenciar voluntad de pago del empleador.

E17. Algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa vía judicial por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones asumidas.

E18. Desde nuestra experiencia se tiene que un 90% aproximadamente cumple escrupulosamente los acuerdos de las actas, pero el resto a veces se olvida o no puede cumplir por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor y en otras por ganar tiempo y por cuestión económica de las empresas.

Cuadro N.º 07.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	14.00	77.78%
NO	4.00	22.22%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

E1. Es cierto. No obstante, ello su cumplimiento depende del procedimiento administrativo interno que cada entidad debe de prever.

E2. Claro si se llega a un acuerdo parcial o total las partes deben de cumplir con lo acordado, se tiene que tener presente que el acuerdo final se establece mediante un acta que tiene el mismo valor que una sentencia judicial.

E3. Sí, ya que es lo que busca la parte afectada.

E4. Sí, pues en ella se indica claramente la forma, modo y el tiempo de pago, no pudiendo ser variado, pues en las conciliaciones las partes acuerdan libremente los acuerdos arribados.

E5. Sí, ya que son parámetros necesarios para ponerles fin al conflicto.

E6. En el documento debe de existir claridad en los acuerdos porque estos en caso de incumplimiento pueden ser ejecutados.

E7. Debiera ser así, porque para ello las partes concilian y se llega a un acuerdo satisfactorio para ambas partes en cuanto a la pretensión y en ella la forma, modo.

E8. La claridad de los acuerdos conciliatorios, se plasman en las invitaciones de solución en conflicto que por responsabilidad y de esta manera honrar su palabra o acuerdo puesto en el acta.

E9. Sí, ya que las actas de conciliación en función al acuerdo adoptado deben de precisar: forma, tiempo y modo de pago, de manera tal que dicho acuerdo sea medible en el tiempo.

E10. Sí, pues se solucionó el problema de ambas partes.

E11. Sí, ya que en las actas precisamos de qué forma, en que tiempo y de qué manera se pagara la deuda al empleador.

E12. Sí, ya que las actas de conciliación en función al acuerdo adoptado deben de precisar: forma, tiempo y modo de pago, de manera tal que dicho acuerdo tiene carácter de sentencia y en cualquier momento puede ejecutarse el incumplimiento.

E13. Sí, ya que si los acuerdos no son cumplidos el proceso conciliatorio sería ineficaz.

E14. Sí, en muchas ocasiones el acuerdo conciliatorio es cumplido por las partes ya que, ante la negativa de ello, el acta puede ejecutarse.

E15. Sí, en tanto la ley establece ciertos requisitos que debe de observar la conciliación para tener validez tales como tener acuerdos u obligaciones ciertas. Expresas y exigibles.

E16. Claro que sí, puesto que es la meta para alcanzar por parte del perjudicado.

E17. Sí, ya que las actas de conciliación en función al acuerdo adoptado deben de precisar: forma, tiempo y modo de pago, de manera tal que dicho acuerdo pueda ejecutarse a posterior.

E18. Definitivamente los acuerdos a los que arriban las partes son a su libre voluntad, y el acta de conciliación contiene obligación, cierta, expresa y exigible, por ello constituye título ejecutivo.

Cuadro N.º 08.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	18.00	100.00%
NO	-	0.00%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

E1. Sí. Pero lo cierto es que no existe una cultura de las partes e incluso de los operadores de las entidades de solucionar sus controversias a través de la conciliación. Si no, se busca solucionar tales controversias a través del órgano jurisdiccional, a fin de dilatar o aplazar el derecho o en su defecto recurrir a la doble instancia.

E2. Por esos existe un principio en el código agotar la vía administrativa en algunos procesos es importante la conciliación extrajudicial.

E3. Definitivamente que sí, siempre y cuando se cumpla con los acuerdos conciliados.

E4. Sí, ayudan enormemente, pues descongestionan de carga procesal al ya saturado poder judicial.

E5. Sí, evitamos ir a juicio.

E6. Generalmente los abogados no permiten la conciliación porque prefieren tener a su cliente cautivo, en un proceso judicial.

E7. Sí, porque con ella, antes de ir a un proceso judicial, si en la voluntad de las partes existe un interés para solucionar cierto conflicto de intereses ayuda no acudir en vía judicial.

E8. Mucho, dado por la carga procesal que tiene el Poder Judicial es necesario esta vía alterna para descongestionar las instancias judiciales. En conclusión, ayudan la conciliación administrativa.

E9. Sí, puesto que buena parte de la solución de conflictos son con acuerdo total y parcial y ello por ende evita ir a un proceso engorroso.

E10. Sí, pues si se llega a un acuerdo no se inician procesos judiciales y la carga procesal disminuye o se alivia.

E11. Sí, evitamos en lo posible ir a juicio ya que ello es pérdida de tiempo y dinero.

E12. Sí, debido a la excesiva carga procesal de los juzgados laborales la conciliación ayuda en buena parte la solución de conflictos con acuerdo total y parcial y ello por ende evita ir a un proceso judicial demoroso.

E13. Sí, toda vez que brinda una alternativa de solución rápida y con un grado de título ejecutivo.

E14. Sí, porque através de la conciliación las partes llegan a un acuerdo, siendo innecesario recurrir a la vía judicial porque ya no existe conflicto.

E15. Sí, en tanto las actas tienen calidad de sentencia.

E16. Sí, teniendo en cuenta que algunos casos se solucionan en este escenario.

E17. Sí, puesto que buena parte de la solución de conflictos son con acuerdo total y/o parcial y ello evita ir a un proceso judicial.

E18. Sí ayudan a aligerar la excesiva carga procesal a nivel judicial. Ya que las actas de conciliación tienen calidad de sentencia y merito ejecutivo.

Cuadro N.º 09.

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	17.00	94.44%
NO	1.00	5.56%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

E1. Se tendría que evaluar cada caso. Ya que, por la naturaleza de las pretensiones, unas podrían acordarse a través de la conciliación, sin embargo, otras se tendrán que recurrir al órgano judicial.

E2. Sí casi siempre el Ministerio de Trabajo siempre ayuda al trabajador el problema es que a veces se filtra esa información al empleador o empresas grandes y lo que se logra es lograr el despido más rápido del trabajador u hostigamiento del empleador.

E3. En la práctica no, puesto que el conciliador se parcializa con el trabajador.

E4. Sí, porque los asesores explican a las partes sus derechos, previo análisis de los documentos presentados por el trabajador.

E5. Sí, la asesoría es buena y sobre todo dinámica.

E6. Para el trabajador es favorable porque va a gastar o invertir menos, pero el empleador prefiere dilatar y asumir al trabajador.

E7. Los MARC, dirigidos por personas consientes y motivadoras del rol que ejercen y de la motivación que planteen a los participantes, es con el fin de que las pares lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

La gratuidad del proceso conciliatorio ofrece un medio alternativo sin costos para ambas partes, que sin duda es bien recibido por las partes.

E8. La gratuidad de la asesoría técnica legal es un apoyo para las partes de un acuerdo conciliatorio dado que se encuentra al día en cuanto a las leyes laborales que son cambiantes constantemente.

E9. Sí, ya que la experiencia y conocimiento de estos conciliadores motiva a que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo conciliatorio satisfactorio.

E10. Sí, al ser un ente público las partes tienen la convicción de que la asesoría técnica brindada tiene la característica de ser imparcial.

E11. Sí, los conciliadores conocen su trabajo y nos asesoran bien.

E12. Sí, ya que la experiencia y conocimiento de estos conciliadores motiva a que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo conciliatorio satisfactorio.

E13. No, dado que no todos los conciliadores están debidamente capacitados y en la práctica eso se ve reflejado en las audiencias de conciliación.

E14. No, en muchos casos los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo se parcializan a favor del trabajador, siendo que la otra parte se siente en desventaja y no llega a acuerdo alguno.

E15. No, en tanto las conciliaciones de la gerencia regional opten por intimidar al empleador en vez de ayudarlos a cumplir con obligaciones laborales.

E16. Todo depende de la voluntad de solución de las partes en conflicto.

E17. Sí, ya que la experiencia y conocimiento de estos conciliadores ayuda a que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo conciliatorio satisfactorio.

E18. El papel de los conciliadores es clave para motivar un dialogo fluido, eficaz y sincero entre las partes, propone alternativas de solución, formulas conciliatorias, otorga cuartos intermedios, posterga las audiencias cuando prevé que puedan llegar a acuerdos tangibles.

Cuadro N.º 10.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	11.00	61.11%
NO	7.00	38.89%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

E1. Dependiendo de la naturaleza de las pretensiones. No va a generar productividad si el trabajador ha sido despedido de manera incausada. Y en efecto va a motivar su productividad en la medida que se llegue a acuerdos conciliatorios que beneficien al trabajador y al empleador.

E2. Lo más importante es que las partes involucradas logren resolver el problema.

E3. En la práctica no necesariamente, ya que las partes siempre quedan con desconfianza.

E4. Sí pues ambos se ven beneficiados económicamente y aprovechan mejor el tiempo en vez de emplearlo en un proceso judicial.

E5. Sí, puesto que los lazos laborales se refuerzan.

E6. Me remito a la pregunta y/o respuesta anterior, existe disponibilidad en ambos sujetos cada quien ve sus intereses.

E7. No, porque la productividad propiamente dicha depende del desempeño de la persona en su área laboral respectiva. Pero si es reconocible que ahorra tiempo y gasto.

E8. Evidentemente genera mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador en cuanto un juicio demanda más que todo tiempo y como se dice una justicia tardía no es justicia.

E9. Sí, ya que una vez implementada la conciliación, esta acción genera un entorno más productivo para las partes involucradas.

E10. Sí, pues no se invierte demasiado dinero ni tiempo para solucionar sus conflictos.

E11. Sí, tanto el trabajador como el empresario ganan cuando se soluciona pacíficamente los problemas, se refuerzan los lazos laborales.

E12. Sí, ya que una vez implementada la conciliación, esta acción genera un entorno más productivo equilibrado respetándose los derechos fundamentales del

trabajador sobre el poder del control que ejerce el empleador llegando a una solución armoniosa.

E13. Sí; ya que una conciliación evita un proceso judicial prolongado donde se tiene que invertir medios económicos para obtener una solución.

E14. Sí, por ser rápidas y permite ser una buena alternativa para ambas partes.

E15. Sí, siempre y cuando hagan actas con acuerdo.

E16. No, el escenario laboral queda fracturado, por ende, la productividad sufre bajo rendimiento.

E17. Sí, ya que una vez implementada la conciliación esta acción genera un entorno más productivo para las partes involucradas.

E18. Sí generan mayor productividad para ambas partes, al llegar a celebrar acuerdos, existe ahorro de tiempo y dinero. Se entiende el gasto en abogados y tasas judiciales. La cultura de paz se debe de seguir promoviendo en todas las Gerencias Regionales de Trabajo.

Cuadro N.º 11.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	13.00	72.22%
NO	5.00	27.78%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

E1. Es efectiva, en la medida que la conciliación administrativa de conflictos laborales tiene el carácter de obligatorio como acción previa al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias.

Ahora bien, también es cierto que el personal que integra el Sistema de Inspección de Trabajo debe cumplir con los requisitos y el perfil adecuado a fin de procurar acuerdos conciliatorios que satisfagan a las partes.

E2. Se evita procesos judiciales largos, no se necesita abogado, el acta que tiene el mismo valor que una sentencia judicial, lo más importante es que las partes involucradas decidan resolver su problema.

E3. Sí, es efectiva de lo contrario el empleador agrava más su situación.

E4. Básicamente es más efectiva para el trabajador pues el empleador al no regirse a las normas laborales es amonestado con fuertes sanciones económicas y a ello le temen los empleadores, pues al no pagar pueden ser sujetos a embargos.

E5. Sí, la Ley se tiene que respetar.

E6. No es efectiva, ya que existe en esta ciudad bastante informalidad y abuso del empleador respecto al trabajador y sometimiento de este último por necesidad.

E7. Ello involucra directamente a los servidores del sector.

E8. Como un 80% a 90 % llegan a un acuerdo conciliatorio para el bienestar de ambos lo que viable para la solución de controversias que a la actualidad en el Poder Judicial es tardío.

E9. Sí, puesto que los objetivos trazados de dicha ley se ven reflejados en los acuerdos a los que llegan las partes en conflicto.

E10. Eso depende de la cantidad de casos en conflicto que desarrolla la entidad, pues si hay demasiados casos en conflicto que desarrolla la entidad, pues si hay demasiados casos se entiende que no está siendo efectiva la difusión que prevé la ley y sería eficiente si se advierte lo contrario.

E11. Sí, puesto que la ley defiende al trabajador.

E12. Sí, puesto que los objetivos trazados de dicha ley se ven reflejados en los acuerdos a los que llegan las partes en conflicto.

E13. Parcialmente; dado que las inspecciones laborales son sancionadas con multas y muchas veces los empleadores no cumplen con el pago y apelan a las decisiones, lo cual conlleva al incumplimiento de la obligación con un trabajador.

E14. No, es muy burócrata.

E15. No, en tanto esta resulta una amenaza para los empleadores, en tanto pueda llegar fiscalización para el empleador.

E16. Por supuesto que sí, es efectiva ya que la ley es clara y esta para cumplirse.

E17. Sí, puesto que los objetivos que indica la mencionada ley se ven reflejados en los acuerdos a los que llegan las partes en conflicto.

E18. Sí es efectiva para la solución de controversias tanto el D. Leg. N.º 910 como su reglamento el D.S. 02-2001-TR, contienen los parámetros detallados para la conciliación administrativa.

Cuadro N.º 12.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	13.00	72.22%
NO	5.00	27.78%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Determinar las razones que hacen que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.
- E1. Sí. Porque, el incumplimiento implica la comisión de una infracción conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección de Trabajo. Artículo modificado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del decreto Legislativo N.º 1499. Publicado el 10 de mayo del 2020.
- E2. Como reitero el acuerdo se plasma en un acta la cual tiene carácter de sentencia judicial.
- E3. Es relativo, ya que dicha acta en muchos de los casos no garantiza cumplimiento.
- E4. Sí, pues la conciliación es arma en base a lo normado con dicha Ley y la Carta Magna.
- E5. Sí revela efectividad, y es congruente con la Ley.
- E6. Eso es la idea, reitero que las actas deben de ser claras, expresas y exigibles, en beneficio de ambas partes.
- E7. Un proceso, es la solución de conflictos producto de un proceso laboral que no tiene nada que ver con la inspección laboral, la cual está determinada por Ley ante el ente correspondiente para su verificación o inspección según sea el caso.
- E8. Dado que el trabajador tiene como ente cuidado la ley general de inspección de trabajo y así no llega al abuso del derecho, dado que los asesores laborales son personas preparadas en este tema.
- E9. Sí refleja efectividad, ya que existe un acuerdo entre las partes reflejada en el acta de conciliación, congruente ello y de acuerdo con lo indicado en la mencionada ley.
- E10. Toda acta de conciliación extrajudicial debe de ser de acuerdo a ley para que advierta efectividad y congruencia.
- E11. Sí revela efectividad, evitamos incumplir las leyes laborales.
- E12. Sí refleja efectividad, ya que existe un acuerdo entre las partes en la solución de su conflicto reflejada en el acta de conciliación, estructurándose un acuerdo conforme a la ley general de Inspección del trabajo.

E13. La pregunta debe de ser más precisa; dado que no especifica que parte o que artículo de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador debe de ser analizada.

E14. Sí, porque respeta los principios y objeto de la ley general de inspección del trabajo y defensa del trabajador.

E15. Sí, en tanto respeta los principios que consagran esta norma.

E16. Su efectividad es relativa, puesto que ello dependerá de que las partes cumplan dichos acuerdos.

E17. Sí, refleja efectividad, ya que existe un acuerdo entre las partes reflejada y plasmada en el acta de conciliación y conforme indicado en la propia ley.

E18. Sí, el acta de conciliación es congruente con la ley de Inspección del Trabajo, ya que se cumple con todos los preceptos legales dispuestos.

Cuadro N.º 13.

13. El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	14.00	77.78%
NO	4.00	22.22%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

E1. Sí debería de recibir mayor presupuesto. En principio para sensibilizar a las partes de someterse a un mecanismo de solución como es la conciliación, a fin de auto componer cualquier conflicto surgido entre las partes; sin embargo, habría que pensar que, a pesar de su obligatoriedad y gratuidad, este posiblemente no sería el camino, dado que muchas veces no tendría mucha eficacia, ya que, al discutir derechos laborales, de acuerdo a los principios que regulan las relaciones laborales, estos son irrenunciables e intangibles.

E2. Sí debería de tener más ingresos, pero para orientar al trabajador que a veces muchos de ellos son despedidos y no saben los beneficios que adquieren como

trabajadores durante el tiempo que laboran o también puede ser que algunos trabajadores son explotados por sus propios empleadores.

E3. Cada institución tiene su partida presupuestal. En ese sentido, no sería dable asignar más presupuesto, por el contrario, debería de prestar también ese servicio módulos de conciliación privadas.

E4. Me parece que sí pues todos los días se cometen abusos laborales y la gerencia necesita publicidad visual, radial, etc., y mayor presupuesto para atender en cada distrito de nuestra provincia.

E5. Sí, se solucionarían fácilmente los problemas de naturaleza laboral.

E6. La cobertura de atención debe de incluir a todos los sectores económicos, incluyendo a la informalidad laboral, por ello se requiere mayor personal en dicha institución.

E7. Sé que toda institución o dependencia estatal debería recibir una justa partida presupuestal para el idóneo desempeño de sus labores, al cual se le encomendado la ley.

E8. Totalmente de acuerdo es necesario tiene mayor apoyo para así atender la mayor demanda de usuarios, como reitero debido a su gratuidad y efectividad reflejada en el sector público.

E9. Sí, ya que sus gratuidad y efectividad genera mayores demandas de los usuarios, por ende, al tener más presupuesto se podría afrontar dichas demandas con la finalidad de que los usuarios eviten escenarios antagónicos reflejados en un proceso judicial.

R10. Eso dependería de la cantidad de público que asiste a la entidad afín de buscar solución a sus conflictos, en caso de que no se abastecieran requiere mayor inversión, sino hay mucha asistencia de público a la entidad no debería de recibir mayor financiamiento, muy por el contrario, se debería de evaluar dicho financiamiento de acuerdo a las necesidades reales.

E11. Sí, con ello se evitaría mayores juicios de naturaleza laboral.

E12. Sí, al tener mayor presupuesto se podría tener mayor alcance en la solución de conflictos entre trabajadores y empleadores ya que dicha actividad es gratuita y así podrían tener mayor accesibilidad y en menor tiempo poner fin a sus problemas, con la finalidad de que los usuarios eviten escenarios reflejados en un proceso judicial.

E13. No, debería de recibir mayor financiamiento ya que solo se estaría centralizando un servicio que bien puede ser brindado por otros centros de conciliación extrajudicial privados.

E14. Sí, eso permitiría mejorar la calidad del servicio que brinda la entidad administrativa.

E15. Sí, ayudaría a descongestionar los juzgados laborales.

E16. Tienen suficiente presupuesto, por lo que no se les debe asignar más. Sin embargo, se debe permitir que otras instituciones participen.

E17. Sí, ya que su gratuidad y efectividad genera mayores demandas de los usuarios, por ende, al tener más presupuesto se podría afrontar dichas demandas y la publicidad de las mismas se evitará escenarios antagónicos como los procesos judiciales.

E18. Soy de opinión que el área de defensa legal debe recibir mayor apoyo en recursos económicos y logísticos de implementación por parte del Gobierno Regional y Sede Central.

Cuadro N.º 14

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.		
INDICADOR	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	14.00	77.78%
NO	4.00	22.22%
TOTAL	18.00	100.00%

Fuente: Resultados de la guía de entrevista aplicada a nuestros entrevistados

ANEXO 08.

DETALLE DE GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, será la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (1ra sala de conciliaciones)	Materia: UTILIDADES	CONCILIADOR GRTPE AQP. (1ra sala): Abg. Johana Luzmila Vargas Ochoa
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: UTILIDADES. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente al siguiente acuerdo conciliatorio definitivo y total, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. En ese sentido el empleador pagará al extrabajador la suma de S/. 350.57 (TRESCIENTOS CINCUENTA CON 57/100 SOLES), en este acto, mediante un cheque a nombre del extrabajador; el recurrente acepta el acuerdo de manera expresa. Acto seguido la Abg. Johana Luzmila Vargas Ochoa, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Gutiérrez (2007), efectividad se comprende que los objetivos proyectados sean importantes y éstos se logren. En este sentido lo manifestado por Gutiérrez (2007). En este sentido, el acta de conciliación, refleja cumplimiento normativo en concordancia con lo indicado en el D. Leg. 910, ya que las partes arribaron a un acuerdo satisfactorio efectivo.		
Conclusiones	Como se puede apreciar, la efectividad de la solución a la controversia se manifiesta en el documento conciliatorio tal como lo precisa Gutiérrez (2007).		

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (2da sala de conciliaciones)	Materia: CTS., VACACIONES, GRATIFICACIÓN, BONIFICACIÓN. EXTR. Y OTROS.	CONCILIADOR GRTPE AQP. (2da sala): Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: CTS., VACACIONES, GRATIFICACIÓN, BONIFICACIÓN. EXTR. Y OTROS. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente al siguiente acuerdo conciliatorio definitivo y total, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. En ese sentido, el empleador pagará al extrabajador la suma de S/. 5,237.39 (CINCO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE CON 39/100 SOLES), en 05 armadas, en un periodo determinado, dicha suma de dinero se abonará en la cuenta donde se abonaba su sueldo mensual; el recurrente acepta el acuerdo de manera expresa. Acto seguido el Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Allende (2018), precisa que el acta de conciliación a la postre abarca una responsabilidad auténtica, expresa, exigible para el patrono y que se convierte en una denominación ejecutiva y que por último el empleado o ex empleado hará defender sus derechos laborales irrenunciables con una petición de ejecución ante la autoridad competente tal como lo señala la Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 26636.		
Conclusiones	Lo señalado por Allende (2018), en el sentido de que el acta de conciliación es un documento auténtico, expreso y exigible para el patrono, coincide con lo evidenciado en el acta de conciliación. En ese sentido, precisamos que el documento revela efectividad tanto en la forma, modo y tiempo del acuerdo pactado entre las partes.		

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (3ra sala de conciliaciones)	Materia: CTS., LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS.	CONCILIADOR GRTPE AQP. (3ra sala): Abg. Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: CTS., LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTROS. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente al siguiente acuerdo conciliatorio definitivo y total, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. En ese sentido, el empleador pagará al extrabajador la suma de S/. 610.81 (SEISCIENTOS DIEZ CON 81/100 SOLES), en el momento en que se firme la presente acta y en efectivo; el recurrente acepta el acuerdo de manera expresa. Acto seguido el Abg. Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Toyama, 2011, p.277, precisa que lo significativo es que lo recibe el empleado por su estatus de tal. Ello coincide con lo evidenciado en el presente acta de conciliación, ya que el extrabajador recibe sus beneficios por su condición de tal y con ello se cierra satisfactoriamente un capítulo entre las partes.		
Conclusiones	La efectividad del acta de conciliación se revela tal como lo manifiesta Toyama, 2011, p.277. En ese sentido, con este acuerdo las partes concilian satisfactoriamente.		

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (2da sala de conciliaciones)	Materia: REPOSICIÓN AL CENTRO LABORAL Y OTROS.	CONCILIADOR GRTPE AQP. (2da sala): Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: REPOSICIÓN AL CENTRO LABORAL Y OTROS. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente al siguiente acuerdo conciliatorio definitivo y total, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. En ese sentido las partes celebran un Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad Intermitente; el recurrente acepta el acuerdo de manera expresa. Acto seguido el Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Gutiérrez (2007), efectividad se comprende que los objetivos proyectados sean importantes y éstos se logren. En este sentido lo manifestado por Gutiérrez (2007), coincide con lo evidenciado en el acta de conciliación, ya que las partes llegaron a un acuerdo satisfactorio efectivo para las partes, de manera tal que el trabajador es repuesto en su trabajo, mediante un Contrato Intermitente.		
Conclusiones	La efectividad de la conciliación administrativa laboral se evidencia en esta acta de conciliación tal como lo manifiesta Gutiérrez (2007).		

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01
Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (2da sala de conciliaciones)	Materia: CTS., VACACIONES, GRATIFICACIONES Y OTROS.	CONCILIADOR GRTPE AQP. (2ra sala): Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: CTS., VACACIONES, GRATIFICACIONES Y OTROS. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente al siguiente acuerdo conciliatorio definitivo y total, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. Acto seguido, el empleador pagará al extrabajador la suma de S/. 1,200.00 (UN MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES), en fecha determinada y dicho monto se abonará a una cuenta del extrabajador. En consecuencia, el Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Bonifaz Villar (2012, pág. 88), precisa: "el método, cuyo objetivo es alcanzar un pacto del tipo personal, laboral, económico y comercial, que sea gratificante para las partes involucradas". Lo precisado por Bonifaz Villar (2012, pág. 88), evidencia lo indicado en la presente acta de conciliación.		
Conclusiones	La conciliación es una metodología armoniosa por seguir y ello se refleja en la presente acta de conciliación y coincide con lo precisado por Bonifaz Villar (2012, pág. 88.).		

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (2da sala de conciliaciones)	Materia: CTS., VACACIONES, GRATIFICACIONES Y OTROS.	CONCILIADOR GRTPE AQP. (2ra sala): Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: CTS., VACACIONES, GRATIFICACIONES Y OTROS. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente al siguiente acuerdo conciliatorio definitivo y total, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. En ese sentido, el empleador pagará al extrabajador la suma de S/. 7,886.62.00 (SIETE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 62/100 SOLES), cantidad que se pagará a la firma del presente documento. Acto seguido el Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Urteaga (1998, p. 26), señala que: en la "conciliación el tercero neutral acompaña a las partes y les facilita la búsqueda de solución a su controversia planteando alternativas de arreglo que, desde luego, no son impositivas para las partes". En este sentido, un factor determinante fue el conciliador, toda vez que motivó a que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.		
Conclusiones	El papel que cumple el tercero neutral es importante, ya que su conocimiento y experiencia facilita a que las partes puedan arribar a un acuerdo satisfactorio, tal como lo confirma Urteaga (1998, p. 26).		

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02
Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (1ra sala de conciliaciones)	Materia: REMUNERACIONES ADEUDADAS Y OTROS.	CONCILIADOR GRTPE AQP. (1ra sala): Abg. Ingrid Janeth Castro Apaza
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: REMUNERACIONES ADEUDADAS Y OTROS. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente al siguiente acuerdo conciliatorio definitivo y total, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. En ese sentido, el empleador pagará al extrabajador la suma de S/. 1,000.00 (UN MIL CON 00/100 SOLES), cantidad que se pagará en 02 armadas en las instalaciones de la GRTPE AQP., en referencia al certificado de trabajo, este será entregado en fecha pactada y oportuna. Acto seguido, la Abg. Ingrid Janeth Castro Apaza, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Echevarría (2009), precisa sobre la dinamicidad y/o celeridad con que se solucionan resolutivamente las controversias con el empleo de esta metodología, es indiscutible el beneficio de la implementación y/o utilización de los mismos por parte de los interesados en resolver el conflicto contractual. Para la presente acta de conciliación se evidencia lo manifestado por Echevarría (2009), ya que la efectividad del acta para el presente caso determinante.		
Conclusiones	El acta de conciliación revela efectividad, tanto en la forma, tiempo y modo de pago, tal como lo manifiesta Echevarría (2009).		

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (2da sala de conciliaciones)	Materia: CTS., VACACIONES, DESPIDO ARBITRARIO, GRATIFICACIÓN Y OTROS.	CONCILIADOR GRTPE AQP. (2da sala): Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: CTS., VACACIONES, DESPIDO ARBITRARIO, GRATIFICACIÓN Y OTROS. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente al siguiente acuerdo conciliatorio definitivo y total, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. En ese sentido, el empleador pagará al extrabajador la suma de S/. 1,862.00 (UN MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y DOS CON 00/100 SOLES), cantidad que se pagará en 03 armadas a la cuenta del recurrente. Acto seguido el Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Carrera (2019), precisa que la conciliación extrajudicial laboral compone una alternativa conveniente para alcanzar la protección efectiva de los derechos laborales, al ser un método que requiere un menor empleo de medios (tiempo y dinero) y un menor roce susceptible para las partes en conflicto, en este sentido evidenciamos que el acta de conciliación refleja efectividad, ello en congruencia con lo indicado en el D. Leg. 910.		
Conclusiones	El acta refleja forma, monto y tiempo lo que es sinónimo de efectividad en beneficio para las partes y ello es reforzado por Carrera (2019).		

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03**Determinar las razones que hacen que resulte efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.**AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (2da sala de conciliaciones)	Materia: CTS., VACACIONES, GRATIF., BNIF. EXTR. DE LA GRATIFICACIÓN, CERTIF. DE TRABAJO Y OTROS.	CONCILIADOR GRTPE AQP. (2da sala): Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: CTS., VACACIONES, GRATIF., BNIF. EXTR. DE LA GRATIFICACIÓN, CERTIF. DE TRABAJO Y OTROS. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios definitivos y totales, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. En ese sentido el empleador pagará al extrabajador la suma de S/. 1,050.00 (MIL CINCUENTA CON 00/100 SOLES), cantidad que se pagará en fecha pactada, en las instalaciones de la GRTPE AQP., y en efectivo; el recurrente acepta el acuerdo de manera expresa. Acto seguido el Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Alvares y Mallea (2015), precisan que las técnicas de oralidad, rapidez, concentración, estímulo procesal de oficio y bilateralidad de la reunión, se encuentran fuertemente conectados a la conciliación como metodología de fallo de conflictos de índole laboral. Por otro lado, Ledesma (2000, pp. 74-75), precisa la "conciliación, comprendida como manifestación adaptada a la voluntad de las partes, implica una acción jurídica que pone término al conflicto".		
Conclusiones	El acuerdo arribado entre las partes evidenciado en el acta de conciliación concuerda con lo manifestado tanto por Alvares y Mallea (2015), en referencia a las técnicas de oralidad, conocimiento y motivación del conciliador con la finalidad de que las partes lleguen a un acuerdo. Por otro lado, Ledesma (2000, pp. 74-75), coincide con lo evidenciado en el acta y sobre todo estas teorías son congruentes con lo precisado en el D. Leg. 910, en el sentido de que la voluntad de las partes motiva una conciliación satisfactoria para las mismas.		

AUTOR: ANIBAL FROILAN PACORI FUENTES
FECHA: 20 de abril del 2022

Fuente documental	EXPEDIENTE: GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE (3ra sala de conciliaciones)	Materia: CTS., VACACIONES, GRATIFICACIONES, BONO EXTRA DE GRATIFICACIÓN, CERTIFICADO DE	CONCILIADOR GRTPE AQP. (3ra sala): Abg. Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez
Contenido de la fuente a analizar	Las partes tienen una controversia en materia de: CTS., VACACIONES, GRATIFICACIONES, BONO EXTRA DE GRATIFICACIÓN, CERTIFICADO DE TRABAJO Y OTROS. En ese sentido, luego de una deliberación entre las partes en lo referente a las diversas propuestas, ellos llegan voluntariamente al siguiente acuerdo conciliatorio definitivo y total, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto. En ese sentido, el empleador pagará al extrabajador la suma de S/. 1,846.85 (UN MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y SEIS CON 85/100 SOLES), cantidad que se pagará en 06 armadas a la cuenta del recurrente. Acto seguido el Abg. Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados y con ello se cierra la reunión.		
Análisis de contenido	Carrera (2019), precisa que la conciliación extrajudicial laboral compone una alternativa conveniente para alcanzar la protección efectiva de los derechos laborales, ello debido a que postula resolver las controversias de manera más efectiva que el proceso judicial, al ser un método que requiere un menor empleo de medios (tiempo y dinero) y un menor roce susceptible para las partes en conflicto.		
Conclusiones	Tal como lo precisa Carrera (2019), la conciliación extrajudicial tiene por objetivo proteger efectivamente los derechos laborales del trabajador y el acta en mención coincide con lo indicado por Carrera (2019). Por otro lado, podemos evidenciar que la GRTPE AQP., brinda las condiciones adecuadas a los usuarios para que los mismos arriben a un acuerdo satisfactorio, ello en congruencia con lo indicado en el D. Leg. 910.		

ANEXO N.º 09.

GUÍA DE ENTREVISTAS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: ALEX AMADEO PACORI FUENTES

Cargo/Profesión/Grado académico: ABOGADO

Institución: PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL LAGO TITICACA

Fecha: 22/03/2022.

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL.

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021 es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021 es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral?

Explique.

Consideramos que sí. Fundamentalmente, porque el conflicto de intereses lo vas a solucionar a través de un mecanismo de solución como es la conciliación, sin recurrir a un órgano jurisdiccional que resulta en principio oneroso y tedioso.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

En principio para los abogados recurren a la solución de controversias a través de los fueros jurisdiccionales el cual resulta rentable. No obstante, la conciliación es un mecanismo alternativo de solución, donde de manera directa el conciliador plantea una fórmula conciliatoria

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Como abogado de una entidad del estado, la conciliación es efectiva, en la medida que las partes se pongan de acuerdo respecto a los puntos en controversia. No obstante, por la naturaleza de las pretensiones hay derechos que en principio son irrenunciables, por lo tanto, no basta una forma conciliatoria, sino debido a la carga probatoria, estos tengan que ser dilucidados dentro de un proceso judicial.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.



Por supuesto que si Sin embargo, los puntos en controversia, muchas veces guardan relación con el reconocimiento de derechos, que difícilmente son aceptados por el empleador Por lo tanto, no todas las pretensiones acaban con una conciliación. Sino al no haber conciliación, éstas tienen que ser resueltas en procesos judiciales.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?
El pago de la Compensación de Tiempo de Servicios. Ya que es un derecho irrenunciable, es más el hecho que la entidad empleadora/empleador no lo cumpla ya implica el pago de multas. Por lo tanto, solucionar dicha controversia a través de la Conciliación, será un mero formalismo.
6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Si. En la medida que las partes tengan predisposición a participar y evaluar el acuerdo. No basta tener una buena predisposición. Sino tratándose de derechos laborales, éstos tienen que ser valorados y en la medida que los acuerdos impliquen la solución de un conflicto laboral que resulte menos

gravoso y oneroso para las partes. Estos pueden solucionarse a través de dicho mecanismo.

- 7 Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

En las entidades del estado, muchas veces el cumplimiento de los acuerdos conciliatorios están supeditados a la disponibilidad presupuestal el mismo que es para cada ejercicio presupuestal. Otras veces obedece a un trámite administrativo o de gestión, que por su naturaleza se encuentra supeditado a la aprobación y opinión de otras instancias administrativas. Es por ello, que muchas veces se requiere de la intervención del órgano jurisdicción para forzar los acuerdos conciliatorios.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

Es cierto. No obstante ello, su cumplimiento depende del procedimiento administrativo interno que cada entidad debe prever

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Si Pero lo cierto es que no existe una cultura de las partes e incluso de los operadores de las entidades de solucionar sus controversias a través de la Conciliación. Sino, se busca solucionar tales controversias a través del órgano jurisdiccional, a fin de dilatar o aplazar el derecho o en su defecto recurrir a la doble instancia.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

Se tendría que evaluar cada caso. Ya que por la naturaleza de las pretensiones, unas podrían acordarse a través de la conciliación; sin embargo, otras si tendrá que recurrir al órgano judicial.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Dependiendo de la naturaleza de las pretensiones. No va generar productividad si el trabajador ha sido despedido de manera incausada. Y en efecto, va motivar su productividad en la medida que se llegue a acuerdos conciliatorios que beneficien al trabajador y al empleador

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Es efectiva, en la medida que la conciliación administrativa de conflictos laborales tiene el carácter de obligatorio como acción previa al inicio de las actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias.

Ahora bien, también es cierto que el personal que integra el Sistema de Inspección de Trabajo, debe cumplir con los requisitos y el perfil adecuado a fin de procurar acuerdos conciliatorios que satisfagan a las partes.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

S Porque, el incumplimiento implica la comisión de una infracción conforme a lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo. Artículo modificado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1499. Publicado el 10 de mayo del 2020

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Si debería recibir mayor presupuesto. En principio para sensibilizar a las partes de someterse a un mecanismos de solución como es la conciliación, a fin de autocomponer cualquier conflicto surgido entre las partes, sin embargo, habría que pensar que a pesar de sus obligatoriedad y gratuidad, este posiblemente no sería el camino, dado que muchas veces no tendría mucha eficacia, ya que al discutir derechos laborales, de acuerdo a los principios que regulan las relaciones labores, estos son irrenunciables e intangibles.



Abog. ALEX AMADEO PACORI FUENTES
C.A. 4164

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: *Blanca Jacqueline Chuquihucayta Quillahuaman*

Cargo/Profesión/Grado académico: *Abogado*

Fecha 17 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL.

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Si Porque preferible un acuerdo rápido que uno tedioso y largo sabiendo que el Poder Judicial es una instancia con mucha carga procesal

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Porque el empleador y trabajador prefieren un arreglo rápido, siempre en cuando solo sea monetario y no de reposición al trabajador

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

En el Ministerio de Trabajo lo primero que realiza siempre es invitar a las partes y lograr un acuerdo equitativo para las partes, pero si este acuerdo fracasa ya seria ir por la vía Judicial.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Siempre la conciliación es un medio alternativo para resolver un conflicto de manera rápida y económica, a través del dialogo, mediante un conciliador que les facilita la comunicación entre las partes, lo que permite superar las diferencias y llegar as acuerdos para satisfacer a ambas partes.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son. reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

Lo más viable es remuneración de horas extras y pagos de cts, por ser solo un trámite para calcular matemáticamente y se negocia en porcentaje.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Si, es muy importante la notificación de ambas partes y llegar a un acuerdo donde no todos ganan siempre hay cosas equitativas y negociables.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Si son acuerdos parciales o incompletos, a veces el empleador es quien incumple, y es por ello que es necesario la intervención del Juez Laboral Pueden ser medidas cautelares de reposición al trabajador y a veces es el empleador quien no quiere reponer a su trabajador

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador

8. **¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.**

Claro si se llega a un acuerdo parcial o total las partes deben de cumplir con lo acordado se tiene que tener presente que el acuerdo final se establece mediante un acta que tiene el mismo valor que una sentencia judicial

9. **En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.**

Por eso existe un principio en el código agotar la vía administrativa en algunos procesos es importante la conciliación extrajudicial

10. **En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.**

Si casi siempre el Ministerio de Trabajo siempre ayuda al trabajador el problema es que a veces se filtra esa información al empleador o empresas grandes y lo que se logra es lograr el despido más rápido del trabajador u hostigamiento del empleador

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador

11. **Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.**

Lo más importante es que las partes involucradas logren resolver el problema

12. **¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de**

Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Se evita procesos judiciales largos, no se necesita abogado, el acta que tiene el mismo valor que una sentencia judicial, lo más importante es que las partes involucradas deciden resolver su problema

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

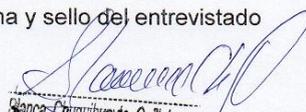
13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Como reitero el acuerdo se plasma en un acta la cual tiene carácter de sentencia judicial

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Si debería tener más ingresos pero para orientar al trabajador que a veces muchos de ellos son despedidos y no saben los beneficios que adquirieron como trabajadores durante el tiempo que laboraron o también puede ser que algunos trabajadores son explotados por sus propios empleadores.

Firma y sello del entrevistado


Blanca Chuzhuwayta Quiñahuaní
ABOGADO
C.A.A. 6539

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo Arequipa – 202

Entrevistado *Edwin Jara Zapata. 21-03-22*

Cargo/Profesión/Grado académico *Abogado*

Fecha 17 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad el presente formulario de preguntas. En ese sentido le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar.

OBJETIVO GENERAL.

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa 2021 es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

- 1 En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique

Es una estrategia muy importante pues con la conciliación se reduce tiempo y gastos en beneficio del trabajador quien reclama sus beneficios laborales y así no saturamos el sistema judicial.

- 2 Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Porque en muchos casos las partes llegan a acuerdos satisfactorios para ambos.

- 3 En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARC que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique

Sí como abogado litigante independiente he solucionado varios casos laborales en las conciliaciones pues la mayoría de empresas han optado por conciliar sopesando los gastos y tiempo empleado en un proceso judicial.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique
S como o ndique en a pregunta 3)

5 En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

Pago por CTS Honorarios pendientes y accidente laboral pues en dichos casos casi siempre se cuenta con las pruebas que amparan o reclamados y no hay muchas discusiones del caso.

6 Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique

S pues a recurrir a gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, adquiere mayor formalidad y atemoriza al empleador ya que en muchos casos los trabajadores desconocen sus derechos

7 Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Porque el empleador no cumple lo acordado en el acta de conciliación

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

Sí, pues en ella se indica claramente la forma, modo y el tiempo de pago, no pudiendo ser variado, pues en las conciliaciones las partes acuerdan libremente los acuerdos arribados.

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Sí, ayudan, menormente, pues descongestionan de carga procesal ya saturado poder judicial.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como de empleador? Fundamente.

Sí, porque los asesores explican a las partes sus derechos, previo análisis de los documentos presentados por el trabajador.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Sí, pues ambos se ven beneficiados económicamente y aprovechan mejor el tiempo en vez de emplearlo en un proceso judicial.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Básicamente es más efectiva para el trabajador pues el empleador a no regrese a las normas laborales es a molestada con fuertes sanciones económicas y a ellos le temen los empleadores pues al no pagar pueden ser sujetos a embargos

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique

Sí pues la conciliación se arma en base a lo normado con dicha ley y a carta magna

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción de empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique

Me parece que sí pues todos los días se comenten abusos laborales y la gerencia necesita publicidad visual radial etc. y mayor presupuesto para atender en cada distrito de nuestra provincia



Edwin G. Jara Zapata

ABOGADO
C.A.A. 9833

Firma y sello del entrevistado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: Gabriel Pastor Landaeta

Cargo/Profesión/Grado académico: Superior - Representante Legal

Institución: SIGAE Contratistas y Servicios Generales S.A.C.

Fecha. 16 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL.

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.
Sí, ya que se pone fin al conflicto.
2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?
Sí tiene mayor demanda, ya que es gratuito.
3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.
Sí suscita efectividad, motiva a dar solución al conflicto de las partes.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.
Sí, los juicios son desgastantes.
5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué? Pago de honorarios pendientes, ya que se puede llegar a un acuerdo con el trabajador
6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.
Sí, dan conocimiento formal del problema.
7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?
Sí, el trabajador es intransigente quiere más de lo que realmente le corresponde.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.
Sí, ya que son parámetros necesarios para ponerle fin al conflicto.

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Sí, evitamos ir a juicio.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

Sí, la asesoría es buena y sobre todo dinámica.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11 Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Sí, puesto que los lazos laborales se refuerzan.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Sí, la ley se tiene que respetar

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

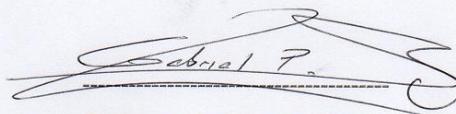
Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Sí revela efectividad, y es congruente con la ley

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Sí, se solucionarían fácilmente los problemas de naturaleza laboral.



Firma y sello del entrevistado

Jorge Gabriel Pastor Landaez
DNI 43983661

SIGAE CONTRATISTAS Y SERVICIOS
GENERALES S.A.C.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo Arequipa – 2021

Entrevistado: *Miguel Portocarrero Beingolea*

Cargo/Profesión/Grado académico

Fecha 17 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad el presente formulario de preguntas. En ese sentido le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL.

Análisis de la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

- 1 En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Es posible y conveniente para el trabajador quien es la persona con menos recursos para afrontar un proceso judicial

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Justamente por que es gratuita y los partes llegan a un acuerdo mutuamente conciliatorio, la decisión final es de ambas.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Es un ahorro de tiempo y es menor
costoso para las partes que participan en
el procedimiento.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Es la finalidad de la conciliación, llegar a un entendimiento por propia voluntad de las partes. El acuerdo nace del diálogo de las partes.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

El pago de honorarios pendientes es viable que ambas partes queden satisfechas en sus pretensiones, el factor económico es el que prima.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Es preferable que la notificación o la Audiencia tenga como denominación INVITACION es más amical el término que el de notificación.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Es un tiempo menor y es menor
amenaza para las partes que participan del
el procedimiento.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Es la finalidad de la conciliación, llegar a un entendimiento por propia voluntad de las partes. El acuerdo nace del diálogo de las partes.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

El pago de honorarios pendientes es viable ya que ambas partes quedan satisfechas en sus pretensiones, el factor económico es el que prima.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Es preferible que la notificación o la audiencia tenga como denominación INVITACION es más amical el término que el de notificación.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Generalmente por que se lo incumple
los acuerdos por pagos por parte del
empleador.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

En el documento debe existir claridad en los acuerdos por que estos en caso de incumplimiento pueden ser ejecutados

- 9 En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Generalmente los abogados no permiten la conciliación por que prefieren tener a su cliente cautiva, en un proceso judicial

- 10 En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

Para el trabajador es favorable por que ve gastos o iniciar menos, para el empleador prefieren de lo contrario y aburre al trabajador

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador

- 11 Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Me remito a lo preguntado y lo respuesta anterior, existe dependencia en ambos sujetos cada quien ve sus intereses.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

No es efectiva, ya que existe en estas ciudades bastante informalidad y abuso del empleador respecto al trabajador y someti miento de este último por necesidad

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

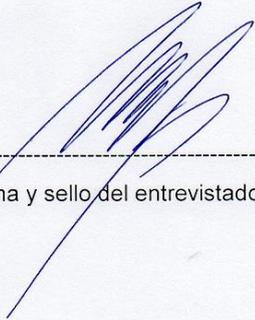
Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Ese es la idea, se espera que los acta sean por claros, expresos y exigibles, en beneficio de ambas partes.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

La cobertura de estas debe incluir
a todos los sectores económicos, incluyendo
a la imprenta local, para ello se requiere
mejor personal en dichas instituciones.



Firma y sello del entrevistado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021.

Entrevistado: PEDRO DAVID APAZA MONROY

Cargo/Profesión/Grado académico: CONCILIADOR

Fecha: 22 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Sí, porque permite a las partes poder llegar a un acuerdo/no acuerdo en cuanto al tema de Litis, procurando a las partes tener el libre acceso a una justicia pronta y a bajo costo.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Porque es un medio célere y gratuito para el solicitante, en el caso del trabajador y porque es requisito indispensable para entablar una demanda judicial.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Sí, Porque permite el acceso a una justicia pronta para las partes y en todo caso para agotar la vía administrativa antes de la demanda pertinente, así mismo

permite al usuario (el trabajador) la gratuidad del proceso y para la parte demandada el conocimiento de la futura demanda.

- 4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.**

Sí, si las partes solicitante e invitado, concurren a la audiencia de conciliación.

- 5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?**

Pago de honorarios pendientes y pago de CTS, porque es más rápido determinar las horas de trabajo con el pago respectivo por horas laboradas y en el caso de la Compensación por Tiempos de Servicio, es más fácil la determinación de la cuantía por tiempo de servicio.

- 6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.**

Sí, solamente cuando estén de acuerdo a Ley, a fin de no dilatar con pretensiones más allá de ley.

- 7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?**

Solamente concluyen el proceso en sede del ministerio de trabajo las actas con acuerdo total o parcial solamente en vía de conciliación, y se inicia un proceso judicial si las partes no llegan a un acuerdo.

Con respecto al incumplimiento y su ejecución forzada, se da por un aspecto subjetivo de una de las partes con respecto a la otra parte, debiendo ser "el acuerdo entre las partes es ley entre las partes".

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. **¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.**

Debiera ser así, porque para ello las partes concilian y se llega a un acuerdo satisfactorio para ambas partes en cuanto a la pretensión y en ella la forma, modo.

9. **En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.**

Sí, porque con ella, antes de ir a un proceso judicial, si en la voluntad de las partes existe un interés para solucionar cierto conflicto de intereses ayuda no acudir en vía judicial.

10. **En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.**

Los MARC, dirigidos por personas concientes y motivadoras del rol que ejercen y de la motivación que planteen a los participantes, es con el fin de que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

La gratuidad del proceso conciliatorio, ofrece un medio alternativo sin costos para ambas partes, que sin duda es bien recibido por las partes.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. **Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como**

para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

NO, porque la productividad propiamente dicha depende del desempeño de la persona en su área laboral respectiva.

Pero si es reconocible que ahorra tiempo y gastos.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Ello involucra directamente a los servidores del sector.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Un proceso, es la solución de conflictos producto de un proceso laboral que no tiene nada que ver con la inspección laboral, la cual está determinada por ley ante el ente correspondiente para su verificación o inspección según sea el caso.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Sé que toda institución o dependencia estatal debiera recibir una justa partida presupuestal para el idóneo desempeño de sus labores, al cual se le ha encomendado por ley.


Pedro David Apata Moroy
Conciliador Extrajudicial Reg. 37048
Especialización en Familia Reg. 7000

Firma y sello del entrevistado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021.

Entrevistado:

Cargo/Profesión/Grado académico:

Fecha: 17 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar.

OBJETIVO GENERAL:

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Si. Los conflictos de intereses de naturaleza laboral es necesario fomentar la conciliación administrativa-laboral en la gerencia regional de trabajo.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Si, más aún que por la solución apartir de ser un mecanismo alternativo de solución de conflictos, es beneficioso para ambos en todos los extremos.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.


Dr. Raúl Juan Cahuana Fernández
ABOGADO
C.A.A. Mat. 1555

Prudentemente, teniendo presente que la resolución o acta de conciliación es un requisito para ambas, los males para ambos es beneficioso para ambos.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Por supuesto aparte de tener un escenario armonioso entre problemas conflictivos entre las partes, es decir tiempo y dinero.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

Todo por cuanto, llega a un entendimiento entre ambas partes es tener solución en público desde no sólo hay un ganador o perdedor sino que ambas partes son beneficiarias.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Si, al tener una invitación es tener la predisposición de llegar a un arreglo conciliatorio donde uno no llega muy arriba sino se acomodan en sus pretensiones y ser razonable en su invitación.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Dr. Juan Cahuana Fernández
ABOGADO
C.A.A. Mat. 1553

Temprero presento por una acta de conciliación tiene mérito de sentencia. El no haberse producido de conciliación vale la ejecución de sentencia in mandato judicial.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

La efectividad de los acuerdos conciliatorios, se plasma en las intervenciones de solución en conflictos que por responsabilidad y de esta manera cumplir sus deberes o acuerdo puesto en el acto.

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Por supuesto, dado por la carga procesal que tiene el Poder Judicial es necesario este vía alternativa para descongestionar las instancias judiciales. En conclusión ayudan las conciliaciones administrativas.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

La gratuidad de la asesoría técnica legal, es un apoyo para las partes de un acuerdo conciliatorio dado que se encuentra al día se sujeta a las leyes laborales que son constantemente cambiante.


Dr. Raúl Juan Cahuana Fernández
ABOGADO
C.A.A. Mat. 1553

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Evidentemente, genera mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador, ya que cuando un juicio demanda más que todo tiempo, como se dice una Justicia Fovoria no es Justicia.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Como un 80% a 90% llegan a un acuerdo conciliatorio para el bienestar de ambos, lo que resulta para la solución de controversias que a la vez contribuye en el Poder Judicial en Arequipa.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Es decir que el trabajador tiene una serie de derechos la Ley General de Inspección de Trabajo y así no llegar al abuso del derecho, dado que los conflictos laborales son personas preparadas en este rubro.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.


Dr. Raúl Juan Cahuana Fernández
ABOGADO
C.A.A. Mat. 1555

Totalmente de acuerdo es necesario tener mayor apoyo por un atender la mayor demanda de recursos, pero reitero debido a su gratitud y efectividad reflejada en la Sentencia Pública

Firma y sello del entrevistado

[Handwritten signature]
Dr. Raúl Juan Cayula Fernández
ABOGADO
C.A.A. No. 1553

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez

Cargo/Profesión/Grado académico: Conciliador GRTPE - Abogado (CAA. 9750)

Institución: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del GRA

Fecha: 14 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL.

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Sí, ya que la solución del conflicto de intereses del empleador y el trabajador se da en un escenario armonioso, complementado a ello que el costo es económico, por lo que las partes pueden arribar a un acuerdo satisfactorio.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Tiene mayor demanda, ello debido a que los costos de gestión de conciliación son muy económicos, los acuerdos son satisfactorios para las partes y sobre todo se implementan en un escenario armonioso.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción

del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Sí suscita efectividad, ya que los acuerdos positivos alcanzados, generan ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes en conflicto y por ende ponen fin a su controversia.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Sí, ello debido a que las partes prefieren solucionar sus controversias en un escenario armonioso y por ende evitar juicios estresantes y arto desgastantes.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué? Pago de honorarios pendientes, ello debido a que existe evidencias contundentes de que prueban la deuda pendiente contractual.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Sí, ya que las partes en controversia tienen pleno conocimiento del conflicto de intereses de manera que ello los motiva a dar solución a dicho conflicto.

- 7 Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Sí, ahora bien, algunos acuerdos necesariamente se hacen cumplir vía mandato judicial, ello debido a que una de las partes incumple dicho acuerdo.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

Sí, ya que las actas de conciliación en función al acuerdo adoptado deben de precisar: forma, tiempo y modo de pago, de manera tal que dicho acuerdo sea medible en el tiempo.

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Sí, puesto que buena parte de la solución de conflictos son con acuerdo total y parcial y ello por ende evita ir a un proceso judicial engorroso.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

Sí, ya que la experiencia y conocimiento de estos conciliadores motiva a que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo conciliatorio satisfactorio.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

- 11 Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Sí, ya que una vez implementada la conciliación, esta acción genera un entorno más productivo para las partes involucradas.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Sí, puesto que los objetivos trazados de dicha ley se ven reflejados en los acuerdos a los que llegan las partes en conflicto.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Sí refleja efectividad, ya que existe un acuerdo entre las partes reflejada en el acta de conciliación, congruente ello y de acuerdo con lo indicado en la mencionada Ley

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Sí, ya que su gratuidad y efectividad genera mayores demandas de los usuarios, por ende, al tener más presupuesto se podría afrontar dichas demandas con la finalidad de que los usuarios eviten escenarios antagónicos reflejados en un proceso judicial.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA



Richard Orlanzer Apaza Gutiérrez
Abg. Richard Orlanzer Apaza Gutiérrez
Mat. C.A.A. N° 9750
REG. CONCILIADOR MIN. JUS. 56000
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Firma y sello del entrevistado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: RUSY ADELIA MENDOZA AZI

Cargo/Profesión/Grado académico: ABOGADO

Fecha: 17 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL:

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Si, pues es mejor agotar todas las vías pertinentes antes de llegar a un Proceso Judicial

.....
.....

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

En la mayoría de los casos las partes ceden, consecuentemente la solución a sus conflictos no demanda demasiado tiempo.....

.....

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Claro, es conveniente principalmente en el ahorro de tiempo

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Si, pues ambas partes proponen sus puntos de vista a fin de llegar a un consenso mas claro que en un Proceso judicial

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

Es el pago a los beneficios laborales y horas extras, porque a veces se tiene un desconocimiento legal de las partes sobre esta argumentos, por lo que es necesario la presencia de un conciliador a fin de informar acerca de sus posturas

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Claro que sí, pues si no se notifican no es posible un acuerdo conciliatorio

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos: ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

El artículo 688 del C.P.C. señala que la actas de Conciliación de acuerdo a ley son ejecutables esto y esta consecuencia se invoca cuando una de las partes incumple los acuerdos pactados en tal acta normalmente requieren ejecución forzosa cuando se trata de pagos dinerarios.....

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01
Análisis si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

Si, pues se solucionó el problema de ambas partes.....

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Si, pues si se llega a un acuerdo no se inician procesos judiciales y la carga procesal disminuye o se alivia.....

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del

empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

Sí, al ser un ente público las partes tienen la convicción de que la asesoría técnica brindada tiene la característica de ser imparcial.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Sí, pues no se invierte demasiado dinero ni tiempo para solucionar sus conflictos.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Eso depende de la cantidad de casos en conflicto que desarrolla la entidad, pues si hay demasiados caso se entiende que no está siendo efectiva la difusión que prevé tal ley. Y sería eficiente si se advierte lo contrario.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

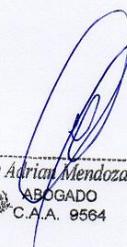
Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Toda acta de conciliación extrajudicial debe ser de acuerdo a ley para que advierta efectividad y congruencia.....

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Eso dependería de la cantidad de público que asiste a la entidad a fin de buscar solución a sus conflictos, en caso de que no se abastecieran requiere mayor inversión, si no hay mucha asistencia de público a la entidad no debería recibir mayor financiamiento, muy por el contrario se debería evaluar dicho financiamiento de acuerdo a las necesidades reales.....


Rusy Adriana Mendoza Ari
ABOGADO
C.A.A. 9564

Firma y sello del entrevistado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: Santiago Leyva Mendoza

Cargo/Profesión/Grado académico: Representante Legal

Institución: SLM Servicios Generales E.I R.L.

Fecha: 15 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL.

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

- 1 En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.
Sí, ya que se puede llegar a conciliar con el trabajador
2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?
Sí tiene mayor demanda, puesto que motivan a llegar a un acuerdo conciliatorio con el trabajador
3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.
Sí genera efectividad, ya que se pone fin al conflicto con el trabajador

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Sí, ya que es una pérdida de tiempo y dinero ir a juicio.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué? Pago de honorarios pendientes, ya que se puede conciliar más fácilmente con el trabajador

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Sí, ya que preferimos estar al tanto del problema y darle una solución final.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Sí, en lo posible evitamos ir a juicio.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

Sí, ya que en las actas precisamos de qué forma, en que tiempo y de qué manera se pagara la deuda al empleador

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Sí, evitamos en lo posible ir a juicio ya que ello es pérdida de tiempo y dinero.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

Sí, los conciliadores conocen su trabajo y nos asesoran bien.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

- 11 Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Sí, tanto el trabajador como el empresario ganan cuando se soluciona pacíficamente los problemas, se refuerzan los lazos laborales.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Sí, puesto que la ley defiende al trabajador

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Sí revela efectividad, evitamos incumplir las leyes laborales.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Sí, con ello se evitaría mayores juicios de naturaleza laboral.

S.L.M. SER.GEN. E.I.R.L.
Ing. Santiago Leyva Mendoza
GERENTE

Firma y sello del entrevistado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2022.

Entrevistado: Walther Calderón Checco

Cargo/Profesión/Grado académico: ABOGADO (CAA. 10165)

Institución: Centro de Conciliación Calderón & Asociados

Fecha: 25 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL.

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

- 1 En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.
Sí, ya que el solicitante y el invitado llegan a un acuerdo de solución del conflicto de intereses del empleador y el trabajador, y este mecanismo es en forma armonioso, complementado a ello que el costo es gratuito, por lo que las partes pueden arribar a un acuerdo satisfactorio.
2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?
Tiene mayor demanda, porque es un mecanismo rápido donde concentran a las partes del conflicto a una solución antes de acudir al poder Judicial.
3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

CENTRO DE CONCILIACIÓN
CALDERÓN & ASOCIADOS

Walther Calderón Checco
ABOGADO
C.A.A. : 10165

La conciliación es mecanismo previo donde las partes son los responsables de solucionar su conflicto, volviéndola una vía rápida y única, y generan ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes en conflicto y por ende ponen fin a su controversia.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Sí, ello debido a que las partes prefieren solucionar sus controversias en un escenario armonioso y por ende evitar juicios largos, demoroso y engorroso.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

La oficina encargada de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del GRA, tiene el mecanismo ideal para llegar a los acuerdos sobre los pago de honorarios pendientes, ello debido a que existe evidencias contundentes de que prueban la deuda pendiente contractual.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Sí, mediante es mecanismo las partes toman conocimiento de los hechos materia de controversia, teniendo la capacidad de poder facilitar a las partes en solucionar su conflicto de intereses de manera rápida.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Sí, ahora bien, si alguna de las partes no cumpliera con los acuerdos establecidos en el acta de Conciliación la parte perjudicada puede acudir al Juzgado para solicitar la Tutela Jurisdiccional.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Análisis si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.
- Sí, ya que las actas de conciliación en función al acuerdo adoptado deben de precisar forma, tiempo y modo de pago, de manera tal que dicho acuerdo tiene carácter de sentencia y en cualquier momento puede ejecutarse el incumplimiento.
9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.
- Sí, debido a la excesiva carga procesal de los juzgados laborales la conciliación ayuda en buena parte la solución de conflictos con acuerdo total y parcial y ello por ende evita ir a un proceso judicial demoroso.
10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.
- Sí, ya que la experiencia y conocimiento de estos conciliadores motiva a que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo conciliatorio satisfactorio.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Análisis si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

- 11 Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.
- Sí, ya que una vez implementada la conciliación, esta acción genera un entorno más productivo equilibrado respetándose los derechos fundamentales del trabajador sobre el poder del control que ejerce el empleador llegando a una solución armoniosa.

CENTRO DE CONCILIACIÓN
CALDERÓN & ASOCIADOS

.....
Walther Calderón Checco
ABOGADO
C.A.A. : 10165

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Sí, puesto que los objetivos trazados de dicha ley se ven reflejados en los acuerdos a los que llegan las partes en conflicto.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

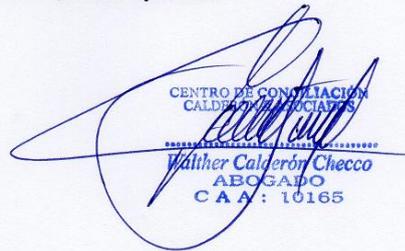
Análisis por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Sí refleja efectividad, ya que existe un acuerdo entre las partes en la solución de su conflicto reflejada en el acta de conciliación, estructurándose un acuerdo conforme a la Ley general de Inspección del trabajo.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Sí, al tener mayor presupuesto se podría tener mayor alcance en la solución de los conflictos entre trabajadores y empleadores ya que dicha actividad es gratuito y así podrían tener mayor accesibilidad y en menor tiempo poner fin a su problema, con la finalidad de que los usuarios eviten escenarios reflejados en un proceso judicial.


CENTRO DE CONCILIACIÓN
CALDERÓN Y ASOCIADOS
Walter Calderón Checco
ABOGADO
C.A.A.: 10165

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: YSAI HUAMAN FLORES

Cargo/Profesión/Grado académico: ABOGADO

Fecha: 21 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL:

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Es una buena estrategia; sin embargo también debería habilitarse la conciliación laboral a todos los centros de conciliación privados a nivel nacional a fin de tener más lugares donde realizar la conciliación administrativa laboral. ...

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Tiene mayor demanda por la rapidez en solucionar un conflicto y así evitar procesos judiciales laborales prolongados y que generan gastos económicos.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Si, ya que para iniciar un proceso laboral demanda de gastos económicos.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Si, ya que esa es la naturaleza de conciliación extrajudicial laboral.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

Los más viables son pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras; dado que estos no necesitan mayor actuación de pruebas.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Si; dado que informado cual es el procedimiento y finalidad de la conciliación las partes pueden acceder a una solución rápida y anticipada.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Posiblemente por la mala fe en la aceptación de los acuerdos y también por la mala redacción de un acta de conciliación

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador

8. **¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.**

Sí; ya que si los acuerdos no son cumplidos el proceso conciliatorio sería ineficaz

9. **En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.**

Sí, toda vez que brinda una alternativa de solución rápida y con un grado de título ejecutivo.

10. **En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.**

No; dado que no todos los conciliadores están debidamente capacitados y en la práctica eso se ve reflejado en las audiencias de conciliación

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. **Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.**

Sí; ya que una conciliación evita un proceso judicial prolongado donde se tiene que invertir medios económicos para obtener una solución

12. **¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.**

Parcialmente; dado que la inspecciones laborales son sancionadas con multas y muchas veces los empleadores no cumplen con el pago y apelan a las decisiones, lo cual conlleva al incumplimiento de la obligación con un trabajador

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

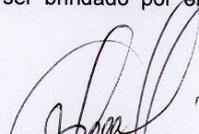
Análisis por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. **¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.**

La pregunta debe ser más precisa; dado que no especifica que parte o que artículo de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador debe ser analizada.

14. **En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.**

No, debería recibir mayor financiamiento ya que solo se estaría centralizando un servicio que bien puede ser brindado por otros centros de conciliación extrajudicial privados.


Tsai Isamán Flores
ABOGADO
C.A.A. 8107

Firma y sello del entrevistado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: *Amanda R. Ymata Vargas*

Cargo/Profesión/Grado académico: *ABOGADA*

Fecha: 25 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL.

Análisis si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Si, pues como toda conciliación la manera de poder resolver un conflicto de intereses sera de manera rápida.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

porque esta al alcance de los trabajadores, ademas de la gratuidad, siendo ademas la asistencia obligatoria del empleador, como contrario se le sanciona.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Si, al igual que una conciliación, se trata de buscar la mejor alternativa de solución de conflicto y su cumplimiento puede ser exigido en la vía ejecutiva.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Si, como toda conciliación, se busca llegar a una solución del conflicto donde ambas partes ceden para encontrar una solución. Sin embargo, en muchos casos puede ser que el conciliador se parcialice a favor del trabajador.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

En la mayoría de casos la solución suele ser el pago de liquidación o de indemnización con pagar por adelantado.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Si, porque permite tener conocimiento de la fecha y hora de audiencia y permite a las partes prepararse para una posible alternativa de solución de conflicto.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Por el incumplimiento del acuerdo en los actos conciliatorios

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

Si, en muchas ocasiones el acuerdo conciliatorio es cumplido por las partes ya que ante la negativa de ello, el acta puede ejecutarse

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Si, porque a través de la conciliación las partes llegan a un acuerdo, siendo innecesaria recurrir a la vía judicial porque ya no existe conflicto.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

No, en muchas ocasiones los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo se parcializan a favor del trabajador, siendo que la otra parte se siente en desventaja y no llega a acuerdo alguno.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Si, por ser rapidos y porante sea una buena alternativa para ambas partes

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

No es muy buena:

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

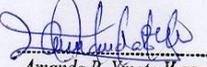
Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Si, porque respeta los principios y objeto de la ley general de inspeccion del trabajo y defensa del trabajador.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Si, eso permitira mejorar la calidad del servicio
que brinda la entidad administrativa.


Amanda R. Ymata Vargas
ABOGADO
C.A.A. 10224

Firma y sello del entrevistado

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: *Judith M. Yaidoo Arceña*

Cargo/Profesión/Grado académico: *ABOGADO*

Fecha: 25 de marzo del 2022

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL.

Analizar si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Judith M. Yaidoo Arceña
ABOGADO
C.A.A. 10260

Si, porque la conciliación es una herramienta que le permite a ambas partes lograr obtener una solución rápida para los puntos que intervienen.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Si, tiene mayor demanda por los beneficios que tiene respecto la misma en comparación a una proceso es mas economica y rapida.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Si, la conciliación se caracteriza por ser menos costosa que cualquier proceso.

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Si, dado que la conciliación permite a las partes tomar decisiones de manera voluntaria. Con ayuda de un tercero quien ayuda a encontrar caminos para solucionar los conflictos.

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

Si, pienso que la pretensión consistente en el pago de honorarios es la más viable en tanto es una suma de dinero.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Si, en tanto considera que las mismas aclaran los términos de la conciliación permitiendo una posibilidad de tomar asesoría e informarse de en que consiste la demanda o solicitud y procedimiento conciliatorio.

7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Judith M. Ysidro Arroyave
Abogada
C.A.A. 10700

Si, porque son incumplidos o para su cumplimiento se necesita pronunciamiento judicial.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador.

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

Si, en tanto la ley establece ciertos requisitos que debe observar la conciliación para tener validez. También tener acuerdos y obligaciones ciertos expresos y exigibles.

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Si, en tanto las actas tienen calidad de sentencias.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

No, en tanto las conciliaciones de la gerencia regional optan por intimidar al empleado en vez de ayudarlo a cumplir con obligaciones laborales.

Judith M. Ysidro Arrascaeta
CA

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Si, siam.n.se en cuando hagan acta con acuerdos

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

No, en tanto esta resulta una amenaza para los empleadores en tanto puede llegar fiscalizaciones para el empleado.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

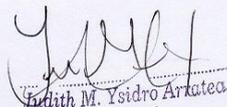
13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Si, en tanto respeta los principios que consagra esta norma.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

Judith M. Ysidro Arceles
Apostado
CA. 10360

51. ayudarnos a des congestionar los juzgados (abogados)



Judith M. Ysidro Arataca
ABOGADO
C.A.A. 10280

Firma y sello del entrevistado

5

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado:

Cargo/Profesión/Grado académico:

Fecha:

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL

Análisis si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

- 1 En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Si, ya que la solución del conflicto de intereses laborales existentes entre el empleador y trabajador se dan en un escenario armonioso, imparcial siendo que el costo es económico (gratis), por lo que las partes pueden llegar a un acuerdo satisfactorio.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Tiene mayor demanda, ello a que el servicio de conciliación administrativa es gratuito, únicamente las copias que tiene que facilitar el trabajador es el costo de gestión, por lo que resulta ser económico, los acuerdos en el acta de conciliación son beneficiosos para

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Si susata efectividad, ya que los acuerdos plasmados en el acta de conciliación beneficia a ambas partes, generan ahorro de tiempo y recursos económicos y sobre todo se su conflicto laboral a etapa judicial

4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Si, ello debido a que las partes prefieren solucionar sus controversias en un escenario armonioso y por ende evitar procesos judiciales que resultan ser estresantes y engorozo su trámite

5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

Resultan más viables llegar a un acuerdo conciliatorio pago de remuneraciones adeudadas y de beneficios sociales en los cuales se incluye el pago de C.T.S.

6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Si efectivamente la gestión de comunicación, invitaciones y notificaciones tienen efecto positivo puesto que facilita la comunicación entre las partes para que se den los acuerdos

7 Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa vía judicial por incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones asumidas.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01

Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

Sí, ya que las actas de conciliación en función al acuerdo adoptado deben de procesar forma, tiempo y modo de pago, de manera tal que dicho acuerdo pueda ejecutarse a posteriori.

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Sí, puesto que buena parte de la solución de conflictos son con acuerdo total y/o parcial y ello evita ir a un proceso judicial.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

Sí, ya que la experiencia y conocimiento de estos conciliadores ayuda a que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo conciliatorio satisfactorio.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador.

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Si, ya que una vez implementada la conciliación esta acción genera un entorno más productivo para las partes involucradas.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Si, puesto que los objetivos que indica la mencionada ley se ven reflejados en los acuerdos a los que llegan las partes en conflicto.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Si refleja efectividad, ya que existe un acuerdo entre las partes reflejada y plasmada en el acta de conciliación y conforme indicado en la propia ley.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

1

Si, ya que su gratuidad y efectividad genera
mayores demandas de los usuarios, por ende,
al tener mas presupuesto se podria afrontar
dichas demandas y la publicidad de las
mismas se evitara escenarios antagónicos como los
procesos judiciales.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

[Handwritten signature]

REG. CONCILIADOR MIN. JUS. N° 20762
AREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO

Firma y sello del entrevistado

5

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Conciliación administrativa laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, Arequipa – 2021

Entrevistado: *Abg. Juan Carlos Vázquez Córdova*

Cargo/Profesión/Grado académico: *Conciliador de la 2da Sala - G. RTPE Arequipa.*

Fecha: *06/04/2022*

Estimado(a) colega esperamos tu colaboración respondiendo con honestidad y responsabilidad, el presente formulario de preguntas. En ese sentido, le agradecería no dejar ninguna interrogante sin contestar

OBJETIVO GENERAL

Análisis si la conciliación administrativa – laboral y su efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral.

1. En su opinión, ¿La conciliación administrativa – laboral en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa - 2021, es la mejor estrategia por seguir para solucionar los conflictos de intereses de naturaleza laboral? Explique.

Actualmente si es la mejor estrategia para solucionar los conflictos de índole laboral en la Región Arequipa, dentro del régimen privado según el D. Ley. N° 728.

2. Explique usted, ¿Por qué la conciliación administrativa laboral como Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos, tiene mayor demanda en la solución de conflictos entre el empleador y el trabajador?

Tiene mayor demanda entre las partes de una relación laboral por ser amigable, directa y económica por ser gratuita al 100%.

3. En su experiencia, ¿Considera que la conciliación administrativa laboral es un MARCs que suscita efectividad en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa y consecuentemente ahorro de tiempo y recursos económicos para sus usuarios? Explique.

Por supuesto que la Conciliación Administrativa es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, que tiene validez y es efectiva para la solución de impases laborales.

- 4. Desde su punto de vista, ¿Cree usted que la conciliación administrativa laboral evita un escenario antagónico y da solución al conflicto entre las partes en un escenario armonioso? Explique.

Definitivamente la conciliación administrativa impide controversias entre trabajadores y empleadores, ya que se promueve la solución pacífica y a libre voluntad de las partes.

- 5. En su experiencia, sobre la disputa de intereses entre las partes involucradas, como son: reposición del trabajador, pago de honorarios pendientes, pago de CTS, remuneración de horas extras e indemnización por accidente incapacitante, ¿Cuál es más viable llegar a un acuerdo conciliatorio y por qué?

Las materias más viables para llegar a acuerdos son las de cobro de: Beneficios Sociales, es decir CTS, vacaciones, gratificaciones, Rem. Pendientes, Horas Extras.

- 6. Considera usted, ¿Qué dentro de la gestión de comunicación, las invitaciones y notificaciones a las partes en conflicto, tendrán un efecto positivo para los acuerdos conciliatorios? Explique.

Las notificaciones para las audiencias de Conciliación son obligatorias y se llevan guardando los plazos estipulados en la ley.

- 7. Considerando que la gestión de cierre de la negociación inicia con la pretensión económica de una de las partes y ello concluye en una conciliación que se refleja en las actas con acuerdos conciliatorios parciales, totales o sin acuerdo, podría indicarnos, ¿Por qué algunos acuerdos conciliatorios ameritan su ejecución forzosa, vía mandato judicial?

Desde nuestra experiencia se tiene que un 90% aproximadamente cumple escrupulosamente los acuerdos de los Acos, pero el resto a veces se divide o no puede cumplir por situaciones de caso fortuito o fuerza mayor y en otros por ganar tiempo y por cuestión económica de las Empresas.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 01
Analizar si los conflictos laborales deben solucionarse en un escenario conciliatorio en beneficio de la convivencia laboral tanto del trabajador como del empleador

8. ¿La efectividad de las conciliaciones administrativas laborales se refleja en el cumplimiento del acuerdo conciliatorio en la forma, tiempo y modo de pago? Explique.

Definitivamente los acuerdos a los que arriban las partes son a su libre voluntad, y el Acta de Conciliación contiene obligación, cierta expresa y exigible, por ello constituye título ejecutivo.

9. En su experiencia, ¿Las conciliaciones administrativas laborales entre las partes involucradas ayudan al descongestionamiento de las instancias judiciales? Explique.

Si ayudan a aligerar la excesiva carga procesal a nivel judicial. Ya que los Actas de Conciliación tienen calidad de Sentencia y efecto ejecutivo.

10. En su opinión, ¿La experiencia y gratuidad de la asesoría técnica legal, de los conciliadores de la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo, motivan a qué las partes en conflicto arriben a acuerdos conciliatorios totales para satisfacción tanto del trabajador como del empleador? Fundamente.

El papel de los conciliadores es clave para lograr tener un diálogo fluido, eficaz y sincero entre las partes, propone alternativas de solución, formaliza los conciliatorios, otorga cuartos intermedios, pos tenga las audiencias cuando prevé que pueden llegar a acuerdos consensibles.

2

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 02

Analizar si la conciliación administrativa laboral en los conflictos laborales mejora la productividad tanto del trabajador y por ende del empleador

11. Desde su punto de vista, ¿Las conciliaciones administrativas laborales cree usted generan mayor productividad tanto para el trabajador como para el empleador y ello se ve reflejado en el ahorro de tiempo y recursos económicos para las partes involucradas? Explique.

Si generan mayor productividad para ambas partes, al llegar a celebrar acuerdos existe ahorro de tiempo y dinero. Se evita el costo en abogados y tasas judiciales. La cultura de paz no debe seguir promoviendo en todas las Gerencias Reg. de Trabajo.

12. ¿La Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, es efectiva en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, para la solución de controversias en beneficio de las partes en conflicto? Fundamente.

Si es efectiva para la solución de controversias, tanto el D. Legislativo N.º 910 como su reglamento al D.S. 020-2001-TR, contienen los parámetros detallados para la conciliación Adm.

OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 03

Analizar por qué razones resulta efectiva las conciliaciones administrativas laborales en la gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa.

13. ¿El acta de conciliación laboral revela efectividad en congruencia con lo indicado en Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador? Explique.

Si, el acta de conciliación es congruente con la ley de Inspección del Trabajo, ya que cumple con todos los preceptos legales dispuestos.

14. En su opinión, ¿La Gerencia regional de trabajo y promoción del empleo de Arequipa, como Órgano Público Desconcentrado, debería de recibir mayor financiamiento, con la finalidad de poder atender la mayor demanda de usuarios que se presentan, ello debido a su gratuidad y efectividad reflejada en su gestión pública? Explique.

↓

Soy de opinión que el área de Defensa Legal debe recibir mayor apoyo en recursos económicos y logísticos de implementación por parte del Gobierno Regional y Sede Central.

GUBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Juan Carlos Vásquez Cárdenas
MAT. C.A.A. 3086
REG. CONCILIAJUR. JOS. N° 12392
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
DIRECCIÓN DE EMPLEO

Firma y sello del entrevistado

ANEXO N.º 10.
ACTAS DE CONCILIACIÓN



GOBIERNO REGIONAL

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE TRABAJO DE AREQUIPA
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA



EXPEDIENTE
EMPLEADOR
TRABAJADOR
MATERIA

RA/GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE
[REDACTED]
[REDACTED]
CTS, VACACIONES, GRATIF., BONIF EXTR. DE LA GRATIF
CERTIF. DE TRABAJO Y OTROS

ACTA DE CONCILIACIÓN N.º [REDACTED] RA/GRTPE-GRA-DPSC-SGPSC-ADLG

En Arequipa, el [REDACTED] siendo las [REDACTED]s, fueron presentes ante la conciliadora que suscribe, Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, con documento Nacional de Identidad N° 29637759, Registro Ministerio Justicia N° 12302 Matricula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 3086, a cargo de la Segunda Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, de una parte [REDACTED] con DNI N° [REDACTED] como EXTRABAJADOR (A) reclamante, y de la otra parte la citada [REDACTED] debidamente representada (o) por [REDACTED] identificado con DNI N° [REDACTED] en su calidad de EXEMPLEADOR (A), con domicilio para estos efectos en [REDACTED] como la parte citada, quien actúa de acuerdo a Poder que se anexa en autos; ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el EXP. N° [REDACTED] RA/GRTPE-SGPSC-ADLG, en los seguidos por el primero con citación de la segunda. Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar luego se analizó entre las partes y con ayuda del conciliador la solicitud de conciliación presentada; y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios definitivos y totales, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto.

PRIMERO.- El empleador y el extrabajador reclamante declaran que la relación laboral tiene como fecha de ingreso el 21 DE FEBRERO DE 2019 hasta el 10 DE MAYO DE 2019, desempeñando la labor de PEON, relación de carácter laboral que es reconocida expresamente por el empleador

SEGUNDO.- El empleador y el extrabajador reclamante llegan a un acuerdo sobre el monto del pago de sus Derechos Laborales de la manera siguiente:

TERCERO.- Por todo concepto adeudado referido a: CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES, BONIF EXTR., el empleador pagará al ex - trabajador la suma de S/. 1,050.00 (MIL CINCUENTA CON 00/100 SOLES), cantidad que se cancelará el día 13 de Marzo del 2020 a horas 12:00 ante la Secretaría de la Sub - Dirección de Defensa Legal de la GRTPE-Arequipa, (2do. Piso), de igual manera junto se le entregará el Certificado de Trabajo; el recurrente acepta el acuerdo de manera expresa.

CUARTO.- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público, y que al contener obligación cierta, expresa y exigible podrá ejecutarse, a la falta de pago de la deuda o de la falta de entrega del documento antes citado.
De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo las [REDACTED] En este acto la Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y, que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.-



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
MAT. C. A. 3086
REG. CONCILIADOR JUS N° 12302
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



www.trabajoarequipa.gob.pe
Email: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa

¡Construyendo la Mejor
Región del Perú!



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE TRABAJO DE AREQUIPA

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA



GOBIERNO REGIONAL

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

EXPEDIENTE : [REDACTED] GRA/GRTPEGRA-SGpsc-ADLG-ARE
EMPLEADOR : [REDACTED]
TRabajADOR : [REDACTED]
MATERIA : UTILIDADES

ACTA DE CONCILIACIÓN N° [REDACTED] GRA/GRTPEGRA-DPSC-SGpsc-ADLG

Judicial

En Arequipa, el [REDACTED] siendo las [REDACTED] horas, fueron presentes ante la conciliadora que suscribe, **Abg. Johana Luzmila Vargas Ochoa**, con documento Nacional de Identidad N° 40136830, Registro Ministerio Justicia N° 26475 Matricula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 06165, a cargo de la Primera Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, de una parte [REDACTED] identificado (a) con DNI N° [REDACTED] con domicilio en [REDACTED] como EXTRABAJADOR (A) reclamante, y de la otra parte la citada [REDACTED] debidamente representada (o) por [REDACTED] identificado con DNI N° [REDACTED] en su calidad de EXEMPLEADOR (A), con domicilio para estos efectos en [REDACTED] como la [REDACTED] citada, quien actúa de acuerdo a Poder que se anexa en autos; empresa dedicada a la **LABORACIÓN Y CONSERVACIÓN DE FRUTAS, LEGUMBRES Y HORTALIZAS**, de acuerdo a la consulta RUC de SUNAT, ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el N° [REDACTED] GRA/GRTPE-SGpsc-ADLG, en los seguidos por el primero con citación de la [REDACTED] Segunda. Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar [REDACTED] se analizó entre las partes y con ayuda del conciliador la solicitud de conciliación presentada; [REDACTED] facilitando y propiciando el diálogo entre las partes por el conciliador identificados los problemas [REDACTED] centrales y concretos de la conciliación, y los reales intereses de las partes promovido por el conciliador [REDACTED] incentivadas las partes a llegar a acuerdos conciliativos y habiéndose deliberado entre las partes las [REDACTED] diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios definitivos y [REDACTED] tales, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la [REDACTED] voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al [REDACTED] que han llegado para solucionar su conflicto.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Johana Luzmila Vargas Ochoa
MAT. C.A.A. 003 000 26475
REG. CONCILIADOR JUS. N° 26475
COLEGIO DE ABOGADOS DE AREQUIPA



[Signature]

- PRIMERO.**- El empleador y el extrabajador reclamante declaran que la relación laboral tiene como fecha de ingreso el **03 DE OCTUBRE DE 2017** hasta el **31 DE OCTUBRE DE 2018**, extinguiéndose la relación laboral por **TÉRMINO DE CONTRATO**, desempeñando la labor de **OPERARIA DE PLANTA**, relación de carácter laboral que es reconocida expresamente por el empleador
- SEGUNDO.**- El empleador y el extrabajador reclamante llegan a un acuerdo sobre el monto del pago de sus Derechos Laborales de la manera siguiente:
- TERCERO.**- Por concepto de Utilidades del ejercicio 2018 paga mediante Cheque N° 47613454 del Banco Scotiabank la suma de **S/ 350.57 (TRESCIENTOS CINCUENTA CON 57/100 SOLES)** en éste acto.
- CUARTO.**- La extrabajadora, manifiesta no tener otro concepto pendiente de pago por parte de la citada en relación a los hechos materia de conciliación.
- QUINTO.**- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público, y que al contener obligación cierta, expresa y exigible podrá ejecutarse, a la falta de pago de cualquier cuota, por la totalidad o saldo de la deuda.

De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que

www.trabajoarequipa.gob.pe
Email: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria - Arequipa
Telefax: (054) 260660

*¡Construyendo la Mejor
Región del Perú!*



GOBIERNO REGIONAL

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE TRABAJO DE AREQUIPA

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA



EXPEDIENTE [REDACTED]
EMPLEADOR [REDACTED]
TRABAJADOR [REDACTED]
MATERIA UTILIDADES

medie error vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo las [REDACTED]

En este acto la Abg. **Johana Luzmila Vargas Ochoa**, Abogada conciliador procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Johana Luzmila Vargas Ochoa
MAT. C.A.A. 16185
REG. CONCILIADOR JUS N° 26475
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[Signature]



[Signature]



www.trabajoarequipa.gob.pe
Email: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa
Teléfono: (0541) 380060

*¡Construyendo la Mejor
Región del Perú!*



GOBIERNO REGIONAL

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

EXPEDIENTE: [REDACTED] GRA/GRTPE-ADLG
EMPLEADOR: [REDACTED]
TRABAJADOR: [REDACTED]
MATERIA: [REDACTED]

REPOSICIÓN AL CENTRO LABORAL Y OTROS

ACTA DE CONCILIACIÓN N° [REDACTED] GRA/GRTPE-DPSC-ADLG

En Arequipa, [REDACTED], siendo las [REDACTED] fueron presentes ante el conciliador que suscribe, Abogado Juan Carlos Vásquez Cárdenas, con Registro Ministerio Justicia N° 12302, Matrícula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 3086, con DNI 29637759 a cargo de la Segunda Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, de una parte como ex - trabajador [REDACTED] y de la otra parte la citada [REDACTED] con DNI [REDACTED], identificada con DNI N° [REDACTED], con domicilio para estos efectos en [REDACTED] que se anexa en autos; ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el Exp. N° [REDACTED] GRA/GRTPE-SDDLG, en los seguidos por el primero con citación de la segunda. Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar luego se analizó entre las partes y con ayuda del conciliador la solicitud de conciliación presentada; y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes **acuerdos conciliatorios definitivos**, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto.

PRIMERO.- El ex - empleador y el ex trabajador reclamante declaran que la relación laboral tiene como fecha de ingreso desde el 07/12/2018 hasta el 31/10/2020; desempeñando la labor de OPERARIA DE PRODUCCIÓN.

SEGUNDO.- El ex empleador y la ex trabajadora reclamante llegan a un acuerdo de la manera siguiente:

TERCERO.- Respecto de la Reposición al Centro Laboral: las partes se pusieron de acuerdo previamente para ello han celebrado un Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad Intermitente, documento que se puso a la vista y que se encuentra suscrito por las partes, por el plazo que va desde el 01 de Diciembre del 2020 hasta el 31 de Mayo del 2021, indicando la recurrente que actualmente se encuentra con descanso médico. La recurrente aceptó el acuerdo de manera expresa y a plena satisfacción, por lo que el acuerdo queda convalidado mediante la presente Acta de Conciliación.

CUARTO.- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público que contiene obligación cierta expresa y exigible que podrá ejecutarse a la falta de cumplimiento de la misma. De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo las [REDACTED] as. En este acto la Abogado Juan Carlos Vásquez Cárdenas, conciliador procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y, que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
CALLE CAJALIBO
REG. CONCILIADOR JUST. GRUPO
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[Signature and fingerprint of Juan Carlos Vásquez Cárdenas]



[Signature and fingerprint of the worker]

www.trabajoarequipa.gob.pe
Email: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa
Telefax: (054) 380060

¡Construyendo la Mejor
Región del Perú!



GOBIERNO REGIONAL

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

EXPEDIENTE
EMPLEADOR
TRABAJADOR
MATERIA

[REDACTED] /GRTPE-ADLG
[REDACTED]
[REDACTED]

CTS, VACACIONES, GRATIF. BONIF. EXTR. Y OTROS

ACTA DE CONCILIACIÓN N° [REDACTED] GRA/GRTPE-DPSC-ADLG

En Arequipa, a [REDACTED], siendo las [REDACTED] fueron presentes ante el conciliador que suscribe, Abogado Juan Carlos Vásquez Cárdenas, con Registro Ministerio Justicia N° 12302, Matricula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 3086, con DNI 29637759 a cargo de la Segunda Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, de una parte como ex-trabajador [REDACTED] con DNI [REDACTED] y de la otra parte el citada el ex empleador [REDACTED] representado por [REDACTED] identificada con DNI N° [REDACTED] con domicilio para estos efectos en [REDACTED] como la parte citada, quien actúa de acuerdo a Poder que se anexa en autos; ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el Exp. N° [REDACTED] -GRA/GRTPE-SDDLG, en los seguidos por el primero con citación de la segunda. Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar luego se analizó entre las partes y con ayuda del conciliador la solicitud de conciliación presentada; y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios definitivos, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto.

PRIMERO.- El ex empleador y el ex trabajador reclamante declaran que la relación laboral tiene como fecha de ingreso el primer período desde el **28/08/2014** hasta el **31/01/2021** desempeñando la labor de **MECANICO**, relación de carácter laboral que es reconocida expresamente por el ex empleador

SEGUNDO.- El ex empleador y el ex trabajador reclamante llegan a un acuerdo sobre el monto del pago de sus Derechos Laborales de la manera siguiente:

TERCERO.- Por todo concepto adeudado referido a: **CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES, BONIF. EXTR. DE LA GRATIFICACIÓN**, el ex empleador pagará al ex-trabajador la suma de **S/. 5,237.39 (CINCO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y SIETE CON 39/100 SOLES)**, cantidad que cancelará en **CINCO (05) Cuotas de S/. 1,047.47 (MIL CUARENTA Y SIETE CON 47/100) Soles cada una** siendo que la primera será el día 30 de Julio del 2021 y la última será el 30 de Noviembre del 2021 mediante depósito en la cuenta bancaria del solicitante en el [REDACTED] que es en donde se le venía pagando sus remuneraciones mensuales la cuál se encuentra activa y es [REDACTED] se cumplirá hasta las 20:00 horas en cada oportunidad; el recurrente acepta el acuerdo de manera expresa.

CUARTO.- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye titulo ejecutivo y tiene mérito de instrumento público que contiene obligación cierta expresa y exigible que podrá ejecutarse a la falta de pago de la deuda por la totalidad o saldo de la misma haciendo presente que al primer incumplimiento se darán por vencidas las demás cuotas de manera automática.

De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo las [REDACTED] as.

En este acto la **Abogado Juan Carlos Vásquez Cárdenas**, conciliador procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Mg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
MAT. C.A.A. 3086
REG. CONCILIADOR JUS N° 12302
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[REDACTED]

[REDACTED]



www.trabajoarequipa.gob.pe
Email: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa
Telefax: (054) 380060

¡Construyendo la Mejor Región del Perú!



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
AREQUIPA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

EXPEDIENTE N° [REDACTED] GRTPE-SGPSC-ADGL-3RA SALA
EMPLEADOR [REDACTED]
TRABAJADOR [REDACTED]
MATERIA CTS, LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES, Y OTROS.

ACTA DE CONCILIACIÓN N° [REDACTED] GRA/GRTPEGRA-DPSC-SGPSC-ADLG

En Arequipa, el [REDACTED] siendo las [REDACTED] horas, fueron presentes ante el conciliador que suscribe, Abg. Richard Orlanier Apaza Gutiérrez, con documento Nacional de Identidad N° 29592843, Registro Ministerio Justicia N° 56000 Matrícula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 9750, a cargo de la Tercera Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, de una parte [REDACTED] con domicilio en, [REDACTED] como EXTRABAJADOR reclamante, y de la otra parte el citado [REDACTED] REPRESENTADO POR [REDACTED] con DNI N° [REDACTED] con poder que obra en autos, EL EMPLEADOR INDICA SU CORREO ELECTRONICO PARA NOTIFICACIONES [REDACTED], con domicilio en, [REDACTED] EMPLEADOR, ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el EXP N° [REDACTED] GRTPE-SGPSC-ADLG-3RA SALA, en los seguidos por el primero Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar luego se analizó entre las partes y con ayuda del conciliador la solicitud de conciliación presentada, facilitando y propiciando el diálogo entre las partes por el conciliador, identificados los problemas centrales y concretos de la conciliación, y los reales intereses de las partes promovido por el conciliador, incentivadas las partes a llegar a acuerdos conciliativos y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios definitivos y totales, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto.

PRIMERO. El ex empleador y la ex trabajador reclamante llegan a un acuerdo sobre el monto del pago de sus Derechos Laborales reintegro de remuneraciones, liquidación, y otros, de la manera siguiente conforme a las siguientes cláusulas:

SEGUNDO. El ex empleador se compromete a pagar la suma de S/610.81 SOLES, (SEICIENTO DIEZ CON OCHENTA Y UNO SOLES CON 00/100 SOLES) EL MONTO PACTADO SE, PAGARA AL MOMENTO DE FIRMAR LA PRESENTE ACTA DE CONCILIACION EN FAVOR DEL EX TRABAJADOR FRANCO MENEZ AGUILAR., ambas Partes Manifiestan No Tener Otro Concepto Pendiente De Pago.

Abg. Richard Orlanier Apaza Gutiérrez
REG. CONCI. C.A.A. N° 9750
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO



[Handwritten signature]



BICENTENARIO
PERÚ 2021

www.trabajosarequipa.gob.pe
Calle Uniónidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa
Telf: (054) 360060
E-mail: gtrpe@trabajosarequipa.gob.pe



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

EXPEDIENTE EMPLEADOR TRABAJADOR MATERIA

N° [REDACTED] GRTPE-SGPSC-ADGL-3RA SALA [REDACTED] CTS, LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES, Y OTROS.

TERCERO.- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público, y que al contener obligación cierta, expresa y exigible podrá ejecutarse, a la falta de pago.

De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error, vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo la [REDACTED]

En este acto el Abg. Richard Orlanier Apaza Gutierrez, Abogado conciliador, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y, que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Richard Orlanier Apaza Gutierrez Mat. C.A.A. N° 9750 REG. CONCILIADOR MIN. JUS. 56000 AREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO

Handwritten signatures and fingerprints of the parties and the conciliator.



BICENTENARIO PERU 2021

www.trabajoarequipa.gob.pe Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa Telf: (051) 360060 E-mail: arbo@trabajoarequipa.gob.pe



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

EXPEDIENTE
EMPLEADOR
TRabajADOR
MATERIA

N° [REDACTED] GRTPE-SGPSC-ADGL-3RA SALA
[REDACTED]
[REDACTED]
CTS, LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES, Y
OTROS.

TERCERO.- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público, y que al contener obligación cierta, expresa y exigible podrá ejecutarse, a la falta de pago.

De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error, vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo la [REDACTED]

En este acto el **Abg. Richard Orlanier Apaza Gutierrez**, Abogado conciliador, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y, que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Richard Orlanier Apaza Gutierrez

Abg. Richard Orlanier Apaza Gutierrez
Mat. C.A.A. N° 9750
REG. CONCILIADOR MIN. JUS. 56000
AREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCION DEL EMPLEO

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]



BICENTENARIO
PERÚ 2021



www.trabajoarequipa.gob.pe
Calle Libertad N° 117 Urb. Victoria Arequipa
Telf: (051) 350050
E-mail: arto@trabajoarequipa.gob.pe



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE TRABAJO DE AREQUIPA
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA



GOBIERNO REGIONAL

EXPEDIENTE
EMPLEADOR
TRABAJADOR
MATERIA

GRA/GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE
[Redacted]
[Redacted]
CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES Y OTROS

ACTA DE CONCILIACIÓN N° [Redacted] GRA/GRTPE-GRA-DPSC-SGPSC-ADLG

En Arequipa, el [Redacted] siendo la [Redacted] fueron presentes ante el conciliador que suscribe, Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, con documento Nacional de Identidad N° 29637759, Registro Ministerio Justicia N° 12302 Matricula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 3086, a cargo de la Segunda Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, de una parte [Redacted] con DNI N° [Redacted] como EXTRABAJADOR (A) reclamante, y de la otra parte la citada [Redacted] con debidamente representada (o) por [Redacted] identificado con DNI N° [Redacted] con correo electrónico [Redacted] en su calidad de apoderado del EX EMPLEADOR (A), con domicilio para estos efectos en [Redacted] como la parte citada, quien actúa de acuerdo a Poder que se anexa en autos; ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el EXP N° 952-2021-GRA/GRTPE-SGPSC-ADLG, en los seguidos por el primero con citación de la segunda. Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar luego se analizó entre las partes y con ayuda del conciliador la solicitud de conciliación presentada; y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios definitivos y totales, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto.

PRIMERO. - El empleador y el extrabajador reclamante declaran que la relación laboral tiene como fecha de ingreso el 01 DE SETIEMBRE DE 2020 hasta el 18 Noviembre del 2020, desempeñando la labor de CONDUCTOR DE SEMI TRAILER, relación de carácter laboral que es reconocida expresamente por el empleador

SEGUNDO. - El empleador y el extrabajador reclamante llegan a un acuerdo sobre el monto del pago de sus Derechos Laborales de la manera siguiente:

TERCERO. - Por todo concepto adeudado referido a: COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, VACACIONES, GRATIFICACIONES, BONIF EXT DE LA GRATIFICACIÓN, el ex empleador pagará al ex trabajador la suma de S/ 1,200.00 (MIL DOSCIENTOS CON 00/100 SOLES), cantidad que se cancelará el día Viernes 07 de Enero del año 2022 mediante depósito en la cuenta bancaria de la solicitante en la entidad del [Redacted] que lleva el número: [Redacted] se cumplirá hasta las 20:00 horas, el recurrente acepta el acuerdo de manera expresa.

CUARTO. - Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público, y que al contener obligación cierta, expresa y exigible podrá ejecutarse, a la falta de pago del monto arriba descrito. De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo las [Redacted]. En este acto la Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y, que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.

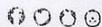


GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
MAT. C.A.A. 3086
REG. CONCILIADOR JUS N° 12302
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[Redacted signature and stamp]

[Redacted signature and stamp]



www.trabajoarequipa.gob.pe
Email: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa

¡Construyendo la Mejor
Región del Perú!



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EXPEDIENTE [REDACTED] RTPE-SGPSC-ADLG-2DA SALA
EMPLEADOR [REDACTED]
TRABAJADOR [REDACTED]
MATERIA CTS, VACACIONES, GRATIF., Y OTROS

ACTA DE CONCILIACION N° [REDACTED] GRA/GRTPPE-DPSC-ADLG

En Arequipa, a [REDACTED], siendo las [REDACTED] horas, fueron presentes ante el conciliador que suscribe, Abogado Juan Carlos Vásquez Cárdenas, con Registro Ministerio Justicia N° 12302, Matricula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 3086, con DNI 29637759 a cargo de la Segunda Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, de una parte como ex – trabajador [REDACTED] con DNI Nro. [REDACTED] de la otra parte la citada el ex empleador [REDACTED] con DNI Nro. [REDACTED] representado por [REDACTED] identificada con DNI N° [REDACTED] con domicilio para estos efectos en [REDACTED] con correo electrónico: [REDACTED] como la parte citada, quien actúa de acuerdo a Poder que se anexa en autos; ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el Exp. N° [REDACTED] GRTPE-SGPSC-ADLG- 2DA SALA, en los seguidos por el primero con citación de la segunda. Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar luego se analizó entre las partes y con ayuda de la conciliadora la solicitud de conciliación presentada; y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes **acuerdos conciliatorios definitivos y totales**, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto.

PRIMERO- El ex empleador y el ex trabajador reclamante declaran que la relación laboral tiene como fecha de ingreso del primer periodo desde el 04/10/2021 hasta el 25/02/2022; desempeñando la labor de **INGENIERO EN SEGURIDAD**, relación de carácter laboral que es reconocida expresamente por el ex empleador

SEGUNDO- El ex empleador y el ex trabajador reclamante llegan a un acuerdo sobre el monto del pago de sus Derechos Laborales de la manera siguiente:

TERCERO- Por todo concepto adeudado referido a: CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES, BONIF EXT DE LA GRATIF, el ex empleador pagará a la ex – trabajadora la suma de S/ 7,886.62 (SIETE MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y SEIS CON 62/100 SOLES), cantidad a la cual ya se le hicieron los descuentos de ley y que se **cancela el día de hoy y a la firma de la presente acta mediante la entrega de un cheque del Banco [REDACTED] a nombre del ex – trabajador que lleva el número: [REDACTED], el mismo que procede a suscribir la liquidación de BB.SS. elaborada por la empresa. El recurrente acepta el acuerdo de manera expresa.**

CUARTO- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público que contiene obligación cierta expresa y exigible que podrá ejecutarse a la falta de pago de la deuda por la totalidad o saldo de la misma.

De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo las [REDACTED] horas.

En este acto el Abogado Juan Carlos Vásquez Cárdenas, conciliador procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.-



GOBIERNO REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
MAT. C.A.A. 3026
REG. CONCILIADOR N° 12302
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

www.trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa
Teléfono: (054) 380060
E-mail: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA



"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EXPEDIENTE N° [REDACTED] GRTPE-SGPSC-ADGL-3RA SALA
EMPLADOR : [REDACTED]
TRABAJADOR [REDACTED]
MATERIA CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES, BONO EXTRA DE GRATIFICACION CERTIFICADO DE TRABAJO Y OTROS.

ACTA DE CONCILIACIÓN N° [REDACTED] GRA/GRTPEGRA-DPSC-SGPSC-ADLG

En Arequipa, el [REDACTED], siendo las [REDACTED] am horas, fueron presentes ante el conciliador que suscribe, Abg. RICHARD ORLANYER APAZA GUTIÉRREZ, con documento Nacional de Identidad N° 29592843, Registro Ministerio Justicia N° 56000 Matricula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 9750, a cargo de la Tercera Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, de una parte [REDACTED] con DNI N° [REDACTED] con domicilio en [REDACTED] como EX TRABAJADORA reclamante, y de la otra parte el [REDACTED] con DNI N° [REDACTED] con domicilio en [REDACTED] con poder que obra en autos, Asimismo en este acto el empleador indica su correo electrónico para notificaciones: [REDACTED] ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el EXP. N° [REDACTED] GRTPE-SGPSC-ADLG-3RA SALA, en los seguidos por el primero Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas previniendo a las partes la conducta que deben observar luego se analizó entre las partes y con ayuda del conciliador la solicitud de conciliación presentada; facilitando propiciando el diálogo entre las partes por el conciliador identificados los problemas centrales y concretos de la conciliación, y los reales intereses de las partes promovido por el conciliador incentivadas las partes a llegar a acuerdos conciliativos y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios definitivos y totales, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto.

PRIMERO.- El ex empleador y la ex trabajadora reclamante llegan a un acuerdo sobre CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES, BONO EXTRA DE GRATIFICACION CERTIFICADO DE TRABAJO Y OTROS, conforme a las siguientes clausulas:

SEGUNDO. EL EX EMPLEADOR PAGARA LA SUMA ACORDADA DE S/1846.85 SOLES (MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y SEIS CON OCHENTA Y CINCO SOLES 00/100 SOLES) A LA EX TRABAJADORA DE LA SIGUIENTE MANERA: PRIMERA CUOTA S/ 300.00 SOLES EL 16 DE MAYO DEL 2022. SEGUNDA CUOTA S/ 300.00 SOLES EL 15 DE JUNIO DEL 2022 TERCERA CUOTA S/ 300.00 SOLES EL 15 DE JULIO DEL 2022 CUARTA CUOTA S/ 300.00 SOLES EL 15 DE AGOSTO DEL 2022. QUINTA CUOTA S/ 300.00 SOLES EL 15 DE SETIEMBRE DEL 2022. SEXTA CUOTA S/346.85 SOLES EL 17 DE OCTUBRE DEL 2022. HACIENDO UN TOTAL DE S/1846.85 SOLES, LOS PAGOS SE REALIZARAN EN LA CUENTA N° [REDACTED] DEL BANCO [REDACTED]

Handwritten signature and number 44164089

Vertical stamp: GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA. Includes name of the conciliator: Abg. Richard Orlyner Apaza Gutiérrez, DNI N° 85900, and address: Calle Universidad N° 117, Urb. Victoria, Arequipa.



Handwritten signature and stamp at the bottom left of the document.



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Arequipa

"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

AMBAS PARTES MANIFIESTAN NO TENER OTRO CONCEPTO PENDIENTE DE PAGO

EXPEDIENTE N° [REDACTED] RTPE-SGPSC-ADGL-3RA SALA
EMPLEADOR [REDACTED]
TRABAJADOR [REDACTED]
MATERIA CTS, VACACIONES, GRATIFICACIONES, BONO EXTRA DE GRATIFICACION
CERTIFICADO DE TRABAJO Y OTROS.

TERCERO.- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público, y que al contener obligación cierta, expresa y exigible podrá ejecutarse, a la falta de pago.

De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo las [REDACTED] am horas.

En este acto el Abg. **Richard Orlanyer Apaza Gutierrez**, Abogado conciliador procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes, y, que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Richard Orlanyer Apaza Gutierrez
Mat. C.A.A. N° 9750
REG. CONCILIADOR MIN. JUS. 56000
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[Signature and fingerprint]

[Signature and fingerprint]



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA

Arequipa

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

EXPEDIENTE: [REDACTED] GRTPE-SGPSC-ADLG-1RA SALA

EMPLEADOR: [REDACTED]

TRABAJADOR: [REDACTED]

MATERIA: REMUNERACIONES ADEUDADAS, VACACIONES Y OTROS

ACTA DE CONCILIACION N° [REDACTED] SRA GRTPE-DPSC-ADLG

En Arequipa, al [REDACTED] siendo las [REDACTED] s. fueron presentes ante la conciliadora que suscribe, Abogada Ingrid Janeth Castro Apaza, con Registro Ministerio Justicia N° 26762, Matricula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 7135, con DNI 44916717 a cargo de la Primera Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, de una parte como ex - trabajador [REDACTED] con DNI N° [REDACTED] de la otra parte el citada la ex empleadora [REDACTED] identificada con DNI N° [REDACTED] con domicilio para estos efectos en [REDACTED] como la parte citada, quien actúa de acuerdo a Poder que se anexa en autos, ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en el Exp. N° [REDACTED] GRTPE-SGPSC-ADLG- 1RA SALA, en los seguidos por el primero con citación de la segunda. Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar luego se analizó entre las partes y con ayuda de la conciliadora la solicitud de conciliación presentada; y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios definitivos y totales, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto.

PRIMERO.- La ex - empleadora [REDACTED] y el ex - trabajador reclamante declaran que la relación laboral tiene como fecha de ingreso el 13/01/2022 hasta el 12/02/2022; desempeñando la labor de AYUDANTE DE COCINA, relación de carácter laboral que es reconocida expresamente por la ex - empleadora [REDACTED]

SEGUNDO.- La ex empleadora [REDACTED] y el ex trabajador reclamante llegan a un acuerdo sobre el monto del pago de sus Derechos Laborales de la manera siguiente:

TERCERO.- Por todo concepto adeudado referido a: REMUNERACIONES ADEUDADAS y VACACIONES, la ex - empleadora [REDACTED] pagará al ex - trabajador la suma de S/ 1,000.00 (UN MIL CON 00/100 SOLES), cuya cantidad se cancelará en dos (02) cuotas de la siguiente manera: la primera de ellas será por el monto de S/ 500.00 (QUINIENTOS CON 00/100 SOLES) y la segunda, también, por el monto de S/ 500.00 (QUINIENTOS CON 00/100 SOLES), los cuales se cumplirán con su pago los días LUNES 18 DE ABRIL DE 2022 Y LUNES 16 DE MAYO DE 2022, a las 09:00 horas en cada oportunidad, ante la Secretaría de la Sub - Dirección de Defensa Legal de la GRTPE-Arequipa (2do. Piso). El recurrente acepta el acuerdo de manera expresa.

CUARTO.- Con respecto al Certificado de Trabajo, el mismo le será entregado por la ex - empleadora [REDACTED] el día LUNES [REDACTED] a las 09:00 horas, ante la Secretaría de la Sub - Dirección de Defensa Legal de la GRTPE-Arequipa (2do. Piso). El recurrente acepta el acuerdo de manera expresa.

QUINTO.- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público que contiene obligación cierta expresa y exigible que podrá ejecutarse a la falta de pago de la deuda por la totalidad o saldo de la misma o de la falta de entrega del documento antes citado. De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo las [REDACTED] horas.

En este acto la Abogada Ingrid Janeth Castro Apaza, conciliadora, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

[Signature of Ingrid Janeth Castro Apaza]

Abg. Ingrid Janeth Castro Apaza

REG. CONCILIADOR MIN. JUS. N° 26762

ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA

GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Arequipa

[Signature of Jose Santos]

[Signature of Ingrid Janeth Castro Apaza]

www.trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa
Teléfono (054) 380060
E-mail: artpe@trabajoarequipa.gob.pe



GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE TRABAJO DE AREQUIPA
"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA



GOBIERNO REGIONAL

EXPEDIENTE : [REDACTED] GRA/GRTPE-GRA-SGPSC-ADLG-ARE

EMPLEADOR : [REDACTED]

TRABAJADOR : [REDACTED]

MATERIA : [REDACTED] CTS, VACACIONES, DESPIDO ARBITRARIO, GRATIF Y OTROS

ACTA DE CONCILIACIÓN N° [REDACTED] GRA/GRTPE-GRA-DPSC-SGPSC-ADLG

En Arequipa, e [REDACTED] siendo las [REDACTED], fueron presentes ante el conciliador que suscribe, Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, con documento Nacional de Identidad N° 29637759, Registro Ministerio Justicia N° 12302 Matricula del Colegio de Abogados de Arequipa N° 3086, a cargo de la Segunda Sala de Conciliaciones del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, de una parte [REDACTED] como EXTRABAJADOR (A) reclamante, y de la otra parte la citada [REDACTED] debidamente, identificada con DNI N° [REDACTED] en su calidad de apoderado del EX EMPLEADOR (A), con domicilio para estos efectos en [REDACTED] como la parte citada, quien actúa de acuerdo a Poder que se anexa en autos; ambas partes presentes para llevar a cabo la diligencia de conciliación, en e [REDACTED] GRA/GRTPE-SGPSC-ADLG, en los seguidos por el primero con citación de la segunda. Primeramente se procedió a informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, su naturaleza, características, fines y ventajas, previniendo a las partes la conducta que deben observar, luego se analizó entre las partes y con ayuda del conciliador la solicitud de conciliación presentada; y habiéndose deliberado entre las partes las diversas propuestas, éstas llegan voluntariamente a los siguientes acuerdos conciliatorios, siendo la presente conciliación un acto jurídico que se funda en el principio de autonomía de la voluntad, siendo la conciliación lograda la fiel expresión de la voluntad de las partes, y el consenso al que han llegado para solucionar su conflicto.

PRIMERO.- El empleador y el extrabajador reclamante declaran que la relación laboral tiene como fecha de ingreso el 20 DE MAYO DE 2021 hasta el 14 Diciembre del 2021 desempeñando la labor de **TECNICA DE ENFERMERÍA**, relación de carácter laboral que es reconocida expresamente por el empleador

SEGUNDO.- El empleador y el extrabajador reclamante llegan a un acuerdo sobre el monto del pago de sus Derechos Laborales de la manera siguiente:

TERCERO.- Por todo concepto adeudado referido a: **COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS, GRATIFICACIONES TRUNCAS, VACACIONES TRUNCAS, BONIF. EXTR. DE LA GRATIF.**, el ex empleador pagará a la ex trabajadora la suma de **SI. 1,862.00 (MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y DOS CON 00/100 SOLES)**, cantidad que se cancelará en **tres (03) cuotas**, la primera será de **SI. 500.00 (QUINIENTOS CON 00/100 SOLES)** y será el día 31 de Enero del 2022; la segunda será por el monto de **SI. 681.00 (SEISCIENTOS OCHENTA Y UNO CON 00/100 SOLES)**, y se pagará el día 28 de Febrero del 2022; la Tercera será por el monto de **SI. 681.00 (SEISCIENTOS OCHENTA Y UNO CON 00/100 SOLES)** y se cancelará el día 31 de Marzo del 2022; todas mediante depósito en la cuenta bancaria en la entidad del [REDACTED] que lleva el número: [REDACTED] que es en donde se le viene pagando sus remuneraciones mensuales, se cumplirá hasta las 20:00 horas en cada oportunidad, la recurrente acepta el acuerdo de manera expresa. Respecto del Despido Arbitrario las partes no se ponen de acuerdo.

CUARTO.- Las partes dejan expresa constancia que el acta de este acuerdo conciliatorio constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público, y que al contener obligación cierta, expresa y exigible y podrá ejecutarse, a la falta de pago del monto arriba descrito por la totalidad o saldo de la misma.

De acuerdo las partes con todas las cláusulas y condiciones contenidas en la presente acta, sin que medie error vicio ni intimidación, ni ninguna otra causal de nulidad o anulabilidad, obligándose a mantener el carácter de confidencialidad de la conciliación, conociendo que nada de lo que se haya hecho o dicho y que no conste en la presente acta tiene valor probatorio, la leyeron y se ratifican en todo su contenido expresado y alcances, coloca su huella digital y firman, de lo que doy fe. Terminó la diligencia siendo las 09:45 horas. En este acto la Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas, procede a verificar la legalidad de los acuerdos adoptados por las partes; y que los mismos obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas, no siendo este acto uno de carácter jurisdiccional.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. Juan Carlos Vásquez Cárdenas
MAT C.A.A. 3086
REG. CONCILIADOR JUS N° 12302
ÁREA DE DEFENSA LEGAL GRATUITA
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

[Signature]

[REDACTED]

www.trabajoarequipa.gob.pe
Email: grtpe@trabajoarequipa.gob.pe
Calle Universidad N° 117 Urb. Victoria Arequipa

¡Construyendo la Mejor
Región del Perú!