



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

**“LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN LA LEY PROCESAL DEL
TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS LABORALES, LIMA,
2024”**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR

BACH. BRYAN EDWIN ESCOBAR RIVERA

<https://orcid.org/0009-0007-4867-8290>

ASESOR

MG. MARCIAL ASPAJO GUERRA

<https://orcid.org/0000-0001-6241-221X>

LIMA, PERÚ- 2024

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 30-dic-2025 5:29 p.m. -05

Identificador: 2851971863

Número de palabras: 18826

Entregado: 1

LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LOS DERECHOS LABORALES, LIMA, 2024 Por Bryan-Edwin-Escobar Rivera

Índice de similitud

23%

Similitud según fuente

Fuentes de Internet 22%
Publicaciones: 6%
Trabajos del estudiante: 13%

Coincidencia del 1% ()

[Chavarry Rios, Luz Elena, Diaz Rojas, Noelia Tatiana. "Efectividad de la conciliación judicial en la resolución de conflictos según la nueva ley procesal del trabajo Chiclayo-2022", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#)

Coincidencia del 1% ()

[Juarez Carrillo, Karolina Marisabel. "Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en audiencia de conciliación laboral en juzgados de Lima Norte, 2021", 'Universidad Cesar Vallejo', 2022](#)

Coincidencia del 1% (Internet desde 08-oct-2022)

http://repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/1387/1/T044_33590242_T.pdf

Coincidencia del 1% (trabajos de los estudiantes desde 21-ene-2025)

[Submitted to Universidad Privada del Norte on 2025-01-21](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Padilla García, Dennis Kleiber. "La Resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo.", 'Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo', 2019](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Quilca Molina, Martha Rocío. "La aplicabilidad de la teoría de los actos propios en el derecho laboral peruano a la luz de la irrenunciabilidad de derechos", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2023](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Abanto Alvarado, Antony Andre. "La redacción del artículo 10-A del D.S. N°007-2002-TR y su incidencia en el principio del debido proceso: derecho a la defensa y seguridad jurídica de los justiciables", 'Universidad Privada del Norte, 2021](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Saldaña Gonzalez, Adriana Angelina. "La audiencia única y su contravención al debido proceso y al derecho de defensa en el proceso abreviado laboral", 'Universidad Cesar Vallejo', 2020](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Chuy Anyosa, Kelthen, Llanos Champi, Abinadac Misael. "Principio de Buena Fe en las audiencias de conciliación extrajudicial de alimentos, San Juan de Lurigancho, 2021", 'Universidad Cesar Vallejo', 2022](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Ojeda Vasquez, Angel Omar. "Marketing por Internet y su incidencia con la fidelización de los clientes en una empresa de car wash, SJL, 2023", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Navarro Sipan, D'janira Fabiola. "Idoneidad de la conciliación extrajudicial y la satisfacción de las necesidades alimentarias del menor en la DEMUNA, Barranca 2023", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Zevallos Vera, Erika Juana. "Las TICS y el rendimiento académico en los estudiantes universitarios de una institución educativa, Lima 2023", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Lluncor Chumioque, Gianella Del Rocio. "La regulación de la contestación de la demanda laboral previa a la audiencia de conciliación en el proceso ordinario", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2022](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Ramírez Ruiz, Khiabet. "Eficacia de actas conciliatorias sobre beneficios sociales en la Oficina Zonal de Trabajo y Promoción de Empleo Tarapoto, 2019", 'Universidad Cesar Vallejo', 2021](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Hurtado Ballena, Diana Maria, Hurtado Ballena, Diana Maria. "Participación activa del juez en la conciliación judicial en el ámbito de la nueva ley procesal del trabajo", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2017](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Pajuelo Cieza, Karina Milagros. "Gobierno electrónico y celeridad de los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2022", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Román Correa, Nilton Jhonni. "Conocimiento y aplicación de la nueva ley procesal del trabajo por abogados litigantes, Bagua, 2022", 'Baishideng Publishing Group Inc.', 2023](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Gonzales Meza, Eloisa Rufina, Rios Culqui, Mirelly. "Conciliación judicial en el proceso laboral y su influencia en la carga procesal en el juzgado de trabajo transitorio de San Martín – Moyobamba, 2021", 'Universidad Privada del Norte SAC, 2022](#)

Coincidencia del < 1% ()

[Ayala Valdivia Cristell Araceli. "El criterio del juez laboral en la tutela del contrato de trabajo por servicio específico Lima, 2022", 'Universidad Cesar Vallejo', 2023](#)

Coincidencia del < 1% ()

Dedicatoria

A mi familia en especial a mis padres, hija y hermanos, asimismo a las personas con quien comparto el día a día, porque son las personas que me impulsan a seguir adelante y puedan hacer posible que me esfuerce de forma constante porque son la inspiración a seguir y así poder desarrollarme como un buen profesional y, sobre todo, ser una persona correcta con valores útil para la sociedad y vida.

Agradecimiento

Le agradezco de corazón a mi asesor por su paciencia, dedicación y tolerancia ya que sin sus palabras y correcciones no hubiese sido posible encaminarme y haber podido llegar en el punto que me encuentro. Gracias por haber sido una buena guía y todos sus consejos, enseñanzas y ser un gran ser humano, los llevaré grabados para siempre en mi mente durante el transcurso de mi vida como profesional.

Pág. 3

Índice

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento.....	3
Índice	4
Índice de Tablas.....	7
Índice de Figuras.....	8

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
CAPÍTULO I	12
1. MARCO TEÓRICO	
12 1.1. Bases teóricas	13
1.1.1. La audiencia de conciliación.....	13 1.1.2.
La nueva ley procesal del trabajo	14 1.1.3.
Relación en la audiencia de conciliación y la NLPT.....	14 1.1.4. La
efectividad de la audiencia de conciliación	15 1.1.5. La
necesidad de la audiencia de conciliación	17 1.2. Bases
Normativas.....	18 - Ley N°
29497	18 - Ley N°
26872.....	19 - Código
Procesal Civil	20 2.
ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
3. MARCO CONCEPTUAL.....	
30 3.1. Definiciones de términos básicos.....	30
3.1.1. Transacción Laboral	30
3.1.1.1. Transacción Extrajudicial	30 3.1.1.2.
Transacción Judicial	31 3.1.2. Arbitraje
Laboral	31 3.1.3. Conciliación
Laboral	33 3.1.3.1. Conciliación
Extrajudicial	33 3.1.3.2. Conciliación
Extrajudicial ante órganos distintos del MTPE.....	34 3.1.3.3. Conciliación
Privada.....	34 3.1.3.4. Conciliación Judicial
.....	35 3.2. Definiciones conceptuales de las
categorías.....	36 3.2.1. Categoría 1: La
conciliación.....	36 3.2.1.1. Definición
.....	36 3.2.1.2.
Principios.....	37 3.2.1.3.
Ventajas.....	38 3.2.2. Categoría 2:
El proceso laboral	40 3.2.2.1. Definición
3.2.2.2. Principios.....	40

CAPÍTULO II	
43 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	43
1.1. Descripción de la realidad problemática	43 1.2.
Definición del Problema.....	44 1.2.1.
Problema Principal	44 1.2.2.
Problemas Específicos.....	44 2. FINALIDAD
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	44 2.1.
Finalidad.....	45 2.2.
Objetivos	46 2.2.1.

Objetivo General	46	2.2.2. Objetivos
Específicos.....	46	2.3. Delimitación del estudio.....
estudio.....	47	2.4. Justificación e importancia del estudio
importancia del estudio	48	2.4.1. Justificación.....
Justificación.....	48	2.4.1.1. Justificación Teórica
Justificación Teórica	49	2.4.1.2. Justificación Práctica.....
Práctica.....	50	2.4.1.3. Justificación Metodológica.....
Metodológica.....	52	2.4.1.4. Justificación Social.....
Social.....	53	2.4.2. Importancia.....
Importancia.....	53	3. HIPÓTESIS Y CATEGORÍAS.....
Y CATEGORÍAS.....	54	3.1. Supuestos teóricos.....
teóricos.....	54	3.2. Hipótesis Principal y Especificaciones.....
Principal y Especificaciones.....	56	3.2.1. Hipótesis Principal
Principal	56	3.2.2. Especificaciones.....
Especificaciones.....	56	3.3. Categorías.....
Categorías.....	56	3.3.1. Categoría 1: Conciliación.....
Categoría 1: Conciliación.....	56	3.3.2. Categoría 2: Proceso Laboral
2: Proceso Laboral	56	CAPÍTULO III: MÉTODO
MÉTODO	58	1. POBLACIÓN Y MUESTRA.....
Y MUESTRA.....	58	1.1. Escenario de estudio.....
estudio.....	59	1.2. Participantes
.....	59	2. ENFOQUE Y DISEÑO A UTILIZAR EN EL ESTUDIO.....
DISEÑO A UTILIZAR EN EL ESTUDIO.....	60	2.1. Enfoque
.....	60	2.2. Diseño
.....	60	3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	61	3.1. Técnica: La entrevista
entrevista	61	3.2. Instrumento: La Guía de entrevista
Guía de entrevista	61	4. ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN
INVESTIGACIÓN	62	5. PROCESAMIENTO DE DATOS.....
PROCESAMIENTO DE DATOS.....	62	CAPÍTULO IV: RESULTADOS
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		64

		Pág. 5
1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	64	
2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	80	
3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	81	
CONCLUSIONES.....	83	
RECOMENDACIONES.....	84	
REFERENCIAS	85	
ANEXOS	94	
Anexo 01. Matriz de Consistencia Interna	94	
Anexo 02. Matriz de Categorización.....	95	
Anexo 03. Guía de la Entrevista.....	96	

Índice de Tablas

Tabla 1.....	65
Tabla 2.....	66
Tabla 3.....	68
Tabla 4.....	69
Tabla 5.....	72
Tabla 6.....	74
Tabla 7.....	76
Tabla 8.....	78

Índice de Figuras

Figura 1	58
----------------	----

Resumen

Título: “La audiencia de conciliación en la ley procesal del trabajo y su relación con los derechos laborales, Lima, 2024”

Este estudio se centra en el examen de la audiencia de conciliación en la Ley Procesal del Trabajo vigente, en la fase de Audiencia de Conciliación en la vía ordinaria, instaurada como un mecanismo para la resolución de conflictos laborales, con el objetivo de disminuir la carga procesal laboral. Asimismo, se examina su vinculación con los derechos laborales, la investigación se llevó a cabo bajo una metodología cualitativa, adoptando un diseño hermenéutico. Para la recolección de datos, se empleó una técnica de entrevistas y análisis documental. Para la recolección de datos, se empleó un instrumento de guía de preguntas semiestructuradas en una muestra poblacional de abogados litigantes. Los hallazgos indican que la audiencia de conciliación ordinaria, en la que las partes procesales son entidades públicas o privadas en contraposición al demandante, para resolver controversias en un acuerdo conciliatorio, respetando los derechos laborales del trabajador, no es eficaz.

Palabras Claves: Audiencia de Conciliación; Proceso Laboral; Derechos Laborales

Abstract

Title: "The conciliation hearing in the labor procedural law and its relationship with labor rights, Lima, 2024"

The purpose of this research is to analyze the conciliation hearing in the current Labor Procedural Law at the Conciliation Hearing stage in the ordinary process, which was established as a means to resolve labor disputes, thus reducing the labor procedural burden, and its relationship with labor rights. The development of the research was based on a qualitative approach, hermeneutic design. For data collection, interview techniques and documentary analysis were applied. For data collection, the semi-structured question guide instrument was used in a population sample of litigating lawyers. From the results, it is verified that the conciliation hearing in the ordinary process, whose procedural parties are public or private entities facing the plaintiff, the culmination of disputes in a conciliation agreement is not effective, reaching the conclusion that the conciliation hearing structured to conclude the labor process in a conciliation agreement respecting The protection of workers' labor rights is ineffective.

Keywords: Conciliation Hearing; Labor Process; Labor Rights

En Perú, conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la Audiencia de Conciliación se instaure como un mecanismo autocompositivo destinado a la resolución de disputas entre las partes involucradas y, en particular, para la conclusión del proceso laboral, tal como estipula el artículo 30 de la mencionada Ley.

Este mecanismo también se emplea en procedimientos civiles y generalmente resulta en resultados satisfactorios. La conciliación proporciona beneficios para las partes involucradas, tales como la flexibilidad, dado que las demandas no son inmutables ni complejas; es un procedimiento rápido; es confidencial; y es esencial debido a que genera efectos análogos a los de una sentencia (Exp. 008-2005-PI/TC).

No obstante, en contraste con otros métodos conciliatorios, la conciliación en los procedimientos laborales no demostró ser práctica ni eficaz, particularmente durante las negociaciones de resolución. Esta circunstancia se justifica dado que un acuerdo de conciliación destinado a concluir el procedimiento laboral no debería impactar los derechos que no se encuentran presentes en la mayoría de los casos. Asimismo, en la mayoría de los casos, las partes involucradas muestran reticencia a emprender negociaciones de conciliación debido a la ausencia de garantías de respeto a sus derechos laborales.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS TEORICOS

1.1 Marco Teórico

La conciliación representa un proceso de resolución de conflictos que posibilita a las partes involucradas llegar a un acuerdo de conciliación y resolver el conflicto al que se enfrentan. Esta modalidad de resolución de conflictos puede llevarse a cabo de forma extrajudicial o judicial y se encuentra sujeta a la normativa procesal particular. En el presente análisis, la negociación de conciliación en el proceso laboral es considerada como variable o categoría principal, mientras que los derechos laborales se representan como variable o categoría dependiente. Así, la formulación del marco teórico se centrará en ambas categorías.

En relación con el procedimiento laboral, Fernández (2021) expone que la función del magistrado se centra exclusivamente en la resolución del conflicto propuesto por las partes involucradas, sin intervención. La eficacia de la resolución o la excelencia de su contenido carecen de relevancia. Esta perspectiva se desvía de la postura que establece el rol activo del magistrado en el proceso, en la que la calidad de las resoluciones adoptadas durante el proceso es esencial y se centra en la consecución de la justicia, la clarificación de los eventos y la determinación de la veracidad sobre los hechos.

Es fundamental tener en cuenta que los derechos laborales son inalienables. En consecuencia, en la petición de conciliación, el magistrado en los procedimientos laborales debe otorgar prioridad a los derechos adquiridos del demandante. Quilca (2023) argumenta que la ejecución de acciones individuales en el marco del derecho laboral se encuentra limitada y sujeta a limitaciones. La abstención de la abrogación de derechos no constituye una contradicción inconciliable con la teoría de las acciones individuales. De acuerdo con el ámbito excluyente de la norma de no renuncia a los derechos, establecida en el párrafo 2 del artículo 26 de la Constitución, esta última se implementa cuando se cumplen todas las condiciones requeridas para su aplicación.

Pág. 12

Rivero (2020) también articula la interrelación entre la norma de no renuncia y el sistema de conciliación judicial, argumentando que ni la renuncia a la demanda, ni la aceptación del demandado, ni el pacto exclusivo sobre las demandas polémicas deben ser interpretados como una renuncia de derechos. Dentro de este contexto, tanto la jurisprudencia como la doctrina italiana han establecido una distinción conceptual entre la renuncia y los acuerdos de conciliación.

De acuerdo con Di Pietro (2022), el término conciliación alude a la labor de un individuo que asume el rol de mediador entre dos partes con la finalidad de resolver las controversias que puedan surgir o ya haber surgido entre las mismas. Por lo tanto, el conflicto debe referirse a un asunto donde las partes involucradas posean la facultad de negociar.

En los procedimientos laborales, se emplean ciertos instrumentos especiales, en conjunción con la resolución judicial, para culminar el proceso. En este escenario, Chanamé (2021) postula que la primera disposición final de la nueva Ley de Procedimiento Laboral estipula la aplicación adicional del Código de Procedimiento Civil, empleando de este modo los procedimientos estipulados en dicho Código como instrumentos especiales para la conclusión de los procesos laborales. Dentro de este marco, el autor señala que esta institución se basa en una dinámica específica: la dedicación de los actores implicados en la resolución de la disputa. La implementación no requiere necesariamente la intervención de un magistrado.

Hernández (2023) señala la existencia de dos categorías de conciliación que varían en función del momento en que se llevan a cabo: la conciliación prejudicial y la conciliación extrajudicial. Esta última, regulada por el Código de Procedimiento Civil, se lleva a cabo cuando el procedimiento ha iniciado y en cualquier fase de su evolución.

Con respecto al procedimiento de conciliación, Matallana (2019) destaca que los estados muestran preferencia por dos modalidades de resolución de conflictos laborales dentro de sus

Pág. 13
sistemas judiciales: un ente centralizado que delega la jurisdicción a la autoridad laboral, o entidades descentralizadas que constituyen entidades autónomas, sin la intervención ni financiación estatal, sin comprometer su autonomía. Asimismo, señala lo siguiente:

La definición de la finalidad de la conciliación se halla condicionada por la naturaleza de las normas de origen. Si se consideran imperativas, estas reconocen derechos irrenunciables, lo que conlleva la supresión de la autonomía individual. Se asegura esto a través del principio de indispensabilidad de los derechos. En ausencia de normativas dispositivas, no se establece un marco de protección, y las partes pueden alcanzar

consensos incluso si no se aplica el objeto del proceso conciliatorio. Con la prevalencia de derechos indispensables en la mayoría de las legislaciones laborales, se observa una discrepancia considerable respecto al contenido que puede ser suministrado sin poner en riesgo el principio de indispensabilidad.

Conforme a Amaguaña (2022) se puede definir los derechos inalienables como "derechos que no son susceptibles a transacciones, negociaciones, disposiciones o cesiones y que son de carácter ineludible". Representan derechos incontestables, intransferibles e intransferibles, esenciales para la humanidad e inseparables de cada individuo.

Llerena (2019) especifica que dichos derechos emergen del imperativo de regular las interacciones entre empleados y empleadores con el objetivo de establecer una equidad entre los derechos y obligaciones individuales y preservar el equilibrio social. Dentro de un contexto histórico, argumenta que la supremacía del capitalismo durante los siglos XVIII y XIX condujo a un control absoluto de los empleadores sobre los trabajadores, lo que los motivó a exigir un mejoramiento en su nivel de vida. Por consiguiente, la entidad estatal implementa medidas para limitar la autonomía de los empleadores y asegurar la protección de los derechos laborales. Este fenómeno conduce a la dualidad de defensa y pacificación del derecho laboral.

Pág. 14

Amaguaña (2022) postula que los derechos indispensables se caracterizan por su incuestionabilidad y, por lo tanto, su exigibilidad universal. Son intrínsecos al individuo; exhiben un carácter vitalicio, dado que persisten a lo largo de su existencia; son intransferibles, dado que trascienden la intervención humana; su esencialidad se vincula con su carácter imprescindible, debido a su intransferibilidad.

García y Ocaña Cerro (2023) examinan la mediación extrajudicial en el marco de la Ley N.º 26872, subrayando su naturaleza imperativa como precursora de los procedimientos judiciales. Indican que este método de resolución de conflictos, autocompuesto, facilita un sistema judicial más adaptable y eficiente, particularmente tras las reformas que fomentan la utilización

de plataformas electrónicas en las negociaciones de mediación. Este planteamiento resulta pertinente para entender la adaptación de la mediación a las emergentes realidades y su repercusión en la resolución de conflictos laborales.

De acuerdo con Llerena (2019), los derechos laborales de los trabajadores han experimentado un creciente reconocimiento, que abarca la jornada mínima laboral, el derecho al salario, la prevención y respuesta a incidentes laborales, así como la definición de condiciones fundamentales para la actividad sindical. Además, el Estado ha adquirido una relevancia significativa con la instauración de la Administración del Trabajo, encargada de la administración de contingencias laborales, tales como las disputas entre empleados y patronos.

La Rosa (2018) destaca la importancia de la conciliación dentro del marco del Código de Procedimiento Civil, subrayando su importancia como herramienta para dirimir controversias en los procesos judiciales. Enfatiza que la elección de conciliación en cualquier etapa del procedimiento, incluso en la segunda instancia, acelera la administración de justicia y evita extedimientos superfluos. Adicionalmente, se enfatiza que dicha adaptabilidad posibilita que las partes alcancen consensos, promoviendo así un sistema de justicia más adaptable y eficaz.

1.2 Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Cuellar y Palacio (2017) propugnaron un análisis documental y argumental de los principios esenciales del principio de irrenunciabilidad y sus respectivas excepciones legales para su aplicación en Colombia. Mediante una metodología cualitativa, aplicaron la técnica de análisis inductivo de doctrina, normativas y jurisprudencia con el fin de identificar un razonamiento que se alinea con los objetivos establecidos y que facilitara la consecución del objetivo principal de su estudio. Se llegó a la conclusión de que la normativa legal permite la cesión excepcional de derechos, que no es obligatoria, y que el trabajador tiene la capacidad de cesionar sus derechos, si resulta necesario, al formalizar el contrato o convenio en presencia de un empleado.

En su investigación, Cubillos y Hoyos (2023) aspiran a fomentar la resolución transaccional de disputas como un método alternativo para la resolución de conflictos laborales, al que los litigantes pueden acudir incluso cuando determinados derechos indiscutibles se circunscriben a contextos específicos. Su investigación fue llevada a cabo mediante un enfoque cualitativo, un diseño de investigación descriptivo-explicativo, un método inductivo de análisis documental y una ficha de análisis documental centrada en transacciones en el campo del derecho laboral. Sus resultados, tal como se señala en la normativa vigente, no presentan eficacia en la jurisprudencia existente. Se llega a la conclusión de que las resoluciones judiciales relativas a transacciones en general y a todos los conceptos asociados deben ser unificadas y reflejadas en la legislación para asegurar una aplicación adecuada de las transacciones, e incluso de procesos de conciliación. Así, se garantizará una resolución expedita de cuestiones laborales y se permitirá la implementación de más procesos de conciliación.

Flores et al. (2023) llevaron a cabo un análisis sobre la desvinculación voluntaria de los trabajadores de la seguridad social y su conexión con la no renuncia. Se desarrolló un método de investigación que combina elementos descriptivos y cualitativos. Se implementaron metodologías tales como inductivas, deductivas, analíticas, sintéticas, histórico-lógicas y hermenéuticas. Emplearon las entrevistas como metodología y una guía para entrevistas como herramienta. Concluyeron que la normativa laboral requiere una actualización para incorporar las emergentes modalidades laborales contemporáneas. Esta situación propicia la infracción de las leyes y resulta en la violación de los derechos laborales, dado que existen deficiencias legales en relación con el cumplimiento y la implementación de la seguridad social que obstaculizan el ejercicio legítimo y adecuado del derecho a la seguridad social, lo que, de forma indirecta, resulta en la violación de los derechos de los trabajadores.

En su investigación, Amaguaña (2022) propuso un examen de la insuficiente implementación de la mediación y la falta de derechos mediante un proceso de evaluación de casos, con el objetivo de garantizar la efectiva aplicación de los derechos de los ciudadanos ecuatorianos. Su investigación se basó en un enfoque cualitativo, con la investigación de tres

casos, priorizando el respeto al debido proceso en cada uno de ellos para garantizar los derechos de los individuos en búsqueda de justicia. Las conclusiones derivadas de los casos analizados evidenciaron el impacto en el debido proceso. Se detectaron ciertas circunstancias que hacen inviable la mediación, exigiendo la observancia de los protocolos y directrices legalmente establecidos en cada caso específico. Se llegó a la conclusión de que la situación de estudio examinada trasciende un consenso; se caracteriza por ser un proceso de reducción temporal que requiere supervisión para garantizar los derechos de los participantes.

Barroso et al. (2022) realizaron un análisis del principio anteriormente mencionado en el contexto del sistema constitucional ecuatoriano. Se adoptó una metodología cuantitativa y un análisis inductivo de naturaleza documental-bibliográfica, empleando el enfoque del análisis documental mediante la recopilación de legislaciones y reglamentos. Se determinó que, a pesar

Pág. 17
de la legislación vigente, se registraron transgresiones a los derechos laborales, tanto por parte de los empleadores como del Estado.

En el estudio titulado "La Mediación Extrajudicial como Herramienta para Disminuir la carga procesal del Sistema de Justicia Colombiano", realizado por García y Quiroz (2021), ambos investigadores examinaron las ventajas de la mediación como herramienta para reducir las cargas procesales. El enfoque metodológico adoptado fue cualitativo y empleó técnicas de análisis documental de fuentes legales y regulaciones. Los descubrimientos señalan que la mediación es eficaz en contextos donde las partes mantienen una relación estrecha, tal como vecinos o colegas laborales, y que su implementación favorece el acceso a la justicia. Se estableció que la instauración de una cultura de mediación es esencial para fortalecer la justicia participativa. Este estudio se basa en la Ley 640 del año 2001 de Colombia, que regula la mediación en circunstancias civiles y administrativas.

En el estudio efectuado por Rodríguez en 2024, titulado "Resolución de Conflictos Laborales en América Latina: "En la obra "La Función de los Sindicatos en la Mediación Laboral", Rodríguez examinó las estrategias de mediación laboral implementadas en naciones

latinoamericanas y el papel que desempeñan los sindicatos en la resolución de conflictos. La metodología adoptada fue cuantitativa, utilizando técnicas de recolección de datos y realizando un análisis comparativo de las políticas gubernamentales en relación con los sistemas de mediación laboral en naciones como México, Colombia y Argentina. Los descubrimientos señalan que, a pesar de diversas reformas estructurales implementadas, no se han logrado progresos significativos en la salvaguarda de los derechos laborales, especialmente en circunstancias con afiliación sindical insuficiente. La investigación establece que la mediación en el ámbito laboral es más eficaz cuando se cuenta con el respaldo de la acción sindical y de un marco legal sólido. El estudio se basa en legislaciones como la Ley 1010 de 2006 de Colombia, que promueve la prevención del acoso laboral mediante la conciliación y la mediación, y la Ley

Pág. 18

Federal del Trabajo de México, que estipula procesos obligatorios de conciliación judicial.

Antecedentes Nacionales

El estudio realizado por Juárez (2022) titulado "El Principio de Irrenunciabilidad y su Impacto en la Efectividad de la Mediación Laboral en el Perú" examinó la incidencia de este principio en los resultados de los acuerdos de conciliación. La metodología adoptada fue cualitativa, recurriendo al análisis documental de casos y a la teoría legal. Los descubrimientos sugieren que, a pesar de que el principio de irrenunciabilidad protege a los trabajadores, limita la capacidad para lograr un consenso en el proceso de conciliación al limitar que las partes ejerzan determinados derechos de forma independiente. El estudio evidenció que numerosas negociaciones de conciliación se convierten en un mero procedimiento en el proceso laboral, particularmente cuando los trabajadores aceptan remuneraciones parciales por necesidad, lo cual contradice el principio esencial de este principio. Estos hallazgos se hallan relacionados con el artículo 26 de la Constitución de Perú y la Ley N° 29497, Ley Procesal Laboral.

En la disertación titulada "Conciliación y Procesos Laborales en los Centros de Conciliación Extrajudicial de Huánuco, 2022", los autores Ñaupá y Martínez (2023) buscaron

explorar el papel de la conciliación como instrumento para la resolución de conflictos laborales. La metodología adoptada fue cualitativa y se empleó el enfoque de entrevistas estructuradas como herramienta para la recolección de datos pertinentes. Los descubrimientos sugieren que la conciliación impulsa el diálogo y promueve acuerdos equitativos. No obstante, su ejecución efectiva se halla limitada por una cultura social que promueve la utilización de la violencia y la falta de una intervención gubernamental eficaz. La investigación concluye que una utilización efectiva de la conciliación no solo resuelve conflictos de manera eficaz, sino que también promueve una cultura de paz, conforme a lo estipulado en la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, que promueve técnicas alternativas de resolución de

Pág. 19

disputas.

El trabajo de disertación de Zuñe (2022) titulado "Factores que influyen en la mediación extrajudicial en Chiclayo en 2021" procuró identificar los factores que inciden en la implementación de la mediación extrajudicial. El enfoque adoptado fue cuantitativo, empleando una encuesta como medio de recolección de datos. Los descubrimientos sugieren que el 64% de los individuos encuestados resolvió sus conflictos sin necesidad de desplazarse a los tribunales, atribuible a los elevados costos jurídicos incurridos. Además, el 40% indicó que una reducción en los costos asociados a la mediación incentivaría su uso. La investigación concluye que los elementos económicos ejercen una influencia directa en la selección de la mediación como estrategia de resolución, sustentada en las estipulaciones de la Ley N.º 26872, que fomenta el acceso económico y pacífico a la justicia.

El estudio realizado por Sánchez y Urbina (2020), titulado "Principales Motivos por los cuales la Mediación no cumple su Función en el Proceso Laboral Ordinario", procuró desentrañar las causas subyacentes del fracaso de la fase de mediación en los procedimientos laborales. El enfoque metodológico adoptado fue cualitativo y se empleó el método de revisión documental de expedientes judiciales. Los descubrimientos indican la falta de una cultura de mediación, un desinterés en el desarrollo óptimo de las audiencias y una utilización incorrecta del examen de disponibilidad legal. El resultado es que, en última instancia, la mediación constituye un acto procesal que no alcanza su propósito. Esto enfatiza la relevancia de implementar la Ley N.º 29497, conocida como Ley Procesal Laboral, de manera más eficaz.

La finalidad de la disertación de Llerena (2019), titulada "No Renuncia a los Derechos Laborales en Arbitrajes con Reclamaciones Monetarias en Procesos Judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Laboral de la Corte Suprema de Arequipa, 2017", consistió en explorar las consecuencias de la renuncia implícita a los derechos laborales en procedimientos de arbitraje. La metodología adoptada fue de naturaleza cualitativa, utilizando la investigación de procedimientos judiciales como técnica. Los descubrimientos sugieren que las renunciaciones a los

Pág. 20

beneficios sociales se realizan en montos inferiores a los exigidos, lo que compromete los derechos laborales. El estudio establece que el principio de no renuncia, consagrado en el artículo 26 de la Constitución peruana y la Ley N.º 29497, debería ser regulado de forma más precisa y equitativa.

La finalidad del estudio "Efectividad de la Mediación Judicial en Procedimientos Laborales y su Efecto en la Carga Procesal en el Primer Juzgado Laboral del Cusco en 2014", realizado por Yana (2016), consistió en investigar el impacto de la mediación judicial en la reducción de la carga procesal. La metodología empleada fue cualitativa, y el enfoque metodológico se fundamentó en la observación y el análisis de los expedientes documentales. Los descubrimientos sugieren que, a pesar de que la recién promulgada Ley Procesal Laboral promueve principios como la celeridad y la oralidad, la falta de una implementación efectiva de la mediación complica la implementación de dichos principios. El estudio concluye que, de acuerdo con el Artículo 139 de la Constitución y la Ley N.º 29497, el magistrado debería adoptar una postura más proactiva para fomentar acuerdos eficaces.

1.3 Marco Conceptual

Transacción Laboral

Convención entre el empleador y el trabajador para solucionar un conflicto de trabajo, donde ambas partes ceden a determinados derechos y responsabilidades. No obstante, se subraya que este procedimiento debe acatar los principios esenciales del derecho laboral, tales como la no cesión de derechos, la salvaguarda del empleado y la equidad. En Ecuador, la Constitución dicta que un acuerdo laboral es legítimo a no ser que incluya una cesión de derechos y se realice frente a una autoridad administrativa o un juez correspondiente (Durazno, 2023).

Transacción Extrajudicial

Este es un pacto no judicial que ocurre sin el debido proceso, es decir, previo o posterior a los procesos judiciales. Su relevancia se basa en prevenir conflictos legales que necesiten comenzar o solucionarse fuera del sistema judicial (Pérez Solf, 2011).

Como su denominación sugiere, un pacto extrajudicial se logra fuera de los procesos judiciales o del arbitraje (Osterling, 2008).

Arbitraje Laboral

La teoría legal identifica tres formas de arbitraje en el trabajo: voluntario, obligatorio y discrecional. En el primer caso, las partes pactan entregar su disputa a un tercero seleccionado por ellos, el cual emitirá una resolución obligatoria. En el segundo caso, las partes involucradas en el conflicto están jurídicamente obligadas a ceder su disputa a un tercero. En el tercer caso, legalmente se permite a una de las partes ceder la disputa a un tercero, y la otra parte está forzada a hacerlo (Canessa, 2016).

Conciliación Laboral

La conciliación es una figura clásica en el ámbito del derecho laboral, cuyo triunfo se basa en la madurez de la legislación laboral, dado que la búsqueda de una resolución se enfoca en las

partes involucradas en el conflicto, en lugar del testigo calificado que declara acerca del desenlace de este. No obstante, la conciliación laboral se clasifica en diversas categorías dependiendo de la etapa en la que se realiza o se administra (Pacheco, 2014).

Conciliación Extrajudicial

García y Ocaña (2023) describen la mediación extrajudicial como un método de solución de conflictos creado por la propia compañía, donde un tercero imparcial, conocido como mediador, promueve la conversación entre las partes con el fin de solucionar su disputa sin la necesidad de comenzar un procedimiento legal o de arbitraje. Este proceso es necesario antes de comenzar un procedimiento legal, a excepción de las excepciones que la ley establece.

Conciliación Judicial

Para facilitar la solución de conflictos y disminuir la carga del sistema judicial, el Estado ha implementado alternativas como la conciliación judicial, que posibilitan a las partes alcanzar pactos voluntarios y pacíficos, fomentando de esta manera una justicia ágil y eficaz (Pérez & Rodríguez, 2020).

El proceso laboral

Los procedimientos judiciales en el entorno laboral son un procedimiento legalmente establecido para resolver cuestiones jurídicas específicas del derecho laboral. Siguen un patrón lógico de fases relacionadas, todas dirigidas a identificar e instaurar soluciones legales adecuadas. Esto garantiza que todos los involucrados puedan salvaguardar sus intereses de forma correcta en situaciones de conflicto (Rojas, 2013).

1.1. Descripción de la realidad problemática

El procedimiento laboral muestra una alarmante ineficacia en la conciliación, que debería ser un elemento esencial en la solución de conflictos en el trabajo. Aunque los objetivos primordiales son evidenciar la efectividad limitada o inexistente de esta audiencia e identificar las causas de su ineficacia, aún existen múltiples retos que dificultan su eficacia.

Uno de los desafíos más significativos en este contexto es que, en la mayoría de las situaciones, los conflictos laborales implican derechos inalienables o no negociables. Esto implica que los participantes se encuentran con limitaciones legales al ratificar pactos de mediación que podrían infringir estos derechos esenciales. En consecuencia, la audiencia de mediación se transforma en un mero trámite en el que las partes involucradas tienen escasas oportunidades de lograr un acuerdo satisfactorio.

Dado que en la mayoría de los casos se refiere a derechos inalienables, durante la audiencia de conciliación no se alcanza un acuerdo, lo que en la mayoría de las situaciones se convierte en un simple acto formal.

Al no conseguir un acuerdo en la audiencia de conciliación por incumplimiento de derechos, se desperdicia un tiempo valioso que se podría emplear de manera sencilla en otros procesos, poniendo en riesgo el principio de celeridad.

Además, si antes de comenzar el proceso es evidente que ninguna de las partes busca alcanzar un acuerdo, por qué se debería llevar a cabo una audiencia de conciliación, especialmente si dicha audiencia conllevará la entrega de una respuesta a la demanda, que desmentirá la reclamación de la otra parte en todos los aspectos.

Esto plantea la necesidad de revisar y reformar el sistema para abordar estas cuestiones y garantizar que esta audiencia cumpla su propósito de resolver conflictos laborales de manera eficiente y justa.

La investigación se delimita en espacio temporal en los juzgados laborales de la Corte Superior de Lima Este, año 2024.

1.2. Definición del Problema

Problema Principal

¿Cuáles son los derechos laborales que se plantean en la audiencia de conciliación en la nueva ley procesal del trabajo en la región Lima?

Problemas Específicos

¿Cuáles son los derechos laborales que la parte demandante propone a conciliar a la parte demandada en proceso laboral con la nueva ley procesal del trabajo?

¿Cuál es el rol del Juez en el proceso laboral respecto al inicio y conclusión del proceso en la nueva ley procesal del trabajo?

1.3. Finalidad y Objetivos de la Investigación

Finalidad

El objetivo de esta investigación es ofrecer un análisis crítico de la eficacia de las negociaciones de conciliación en entornos de trabajo e identificar los retos y obstáculos que restringen su eficacia.

Para la finalidad de este análisis, es imprescindible reconocer los retos y barreras que restringen su efectividad. Es imprescindible examinar si las negociaciones de conciliación son un elemento esencial del sistema legal del trabajo.

El proceso de conciliación se ideó inicialmente para promover una resolución precoz y pacífica de los conflictos entre empleadores y trabajadores.

A pesar de su potencial para promover la resolución rápida y amistosa de conflictos, enfrentan varios desafíos que limitan su eficacia práctica. Estos incluyen obstáculos institucionales, como la falta de recursos suficientes para personal capacitado en mediación, y obstáculos procesales que podrían dificultar el desarrollo fluido de las audiencias.

Además, resulta crucial analizar de manera crítica cómo la dinámica de poder y las desigualdades de información entre las partes pueden afectar el triunfo o el fracaso de las

negociaciones de conciliación. La habilidad de las partes para negociar de manera equitativa y tomar parte de manera voluntaria en las soluciones sugeridas puede verse afectada por elementos contextuales y socioeconómicos, aspectos que deben tenerse en cuenta en esta evaluación. Además, es crucial examinar cómo la ausencia de un monitoreo o control efectivo puede impactar en la ejecución y el respeto de los acuerdos logrados en estas negociaciones, y si se necesitan acciones correctivas en caso de incumplimiento. El propósito de esta revisión crítica no solo es detectar las dificultades presentes, sino también ofrecer sugerencias prácticas respaldadas por pruebas para potenciar la efectividad y la eficiencia de las negociaciones de conciliación en el entorno laboral.

1.4. Objetivos

Objetivo General

Analizar los derechos laborales que se plantean en la audiencia de conciliación en la nueva ley procesal del trabajo en la región Lima.

Objetivos Específicos

Analizar los derechos laborales que la parte demandante propone a conciliar a la parte demandada en proceso laboral con la nueva ley procesal del trabajo.

Analizar el rol del Juez en el proceso laboral respecto al inicio y conclusión del proceso en la nueva ley procesal del trabajo.

Pág. 26

1.3 Delimitación del estudio

La delimitación espacial, que se centra esencialmente en si una investigación está regulada por límites internacionales, regionales, locales o incluso institucionales, se realizó en el espacio geográfico de los Juzgados de Trabajo de la Corte Superior de Lima Este.

La delimitación temporal, que se refiere al periodo en que se realiza la investigación, que en un caso pueden ser intervalos entre años o periodos de meses determinados, la delimitación

temporal de la investigación es el periodo del año 2024.

1.6 Justificación e importancia del estudio

Justificación Teórica

Blanco y Villalpando (2012) amplían la definición de justificación teórica al sostener que una investigación satisface este criterio si su propósito es fomentar la reflexión científica y el debate acerca del saber ya consolidado; la investigación organiza teorías acerca de las categorías. La intermediación en el proceso de trabajo debería favorecer un proceso más eficaz, corto y menos extendido.

Justificación Práctica

En la práctica, los resultados y conclusiones de la investigación servirán de guía legal para litigantes y otros investigadores. En este sentido, Blanco y Villalpando (2012) señalan que un estudio tiene justificación práctica si su realización busca resolver un problema específico o desarrollar estrategias eficaces que, de implementarse, contribuyan significativamente a su solución.

En términos prácticos, los hallazgos y conclusiones de la investigación funcionarán como orientación jurídica para abogados y otros investigadores. En este contexto, Blanco y Villalpando (2012) indican que una investigación tiene validez práctica si su objetivo es solucionar un problema concreto o elaborar estrategias efectivas que, al ser aplicadas, aporten de manera significativa a su resolución.

Pág. 27

Justificación Metodológica

De acuerdo con Blanco y Villalpando (2012), la investigación se considera metodológicamente robusta cuando se sugiere o se elabora un nuevo procedimiento o estrategia para adquirir conocimiento fiable o válido. Así pues, la metodología es un elemento esencial y el marco argumentativo de la investigación. Este artículo lleva a cabo (1) una revisión de documentos relacionados con el asunto de la "conciliación en el proceso laboral en Perú", (2) la ejecución de entrevistas y, posteriormente, (3) un estudio cualitativo, observacional y no experimental, de los hallazgos logrados. La metodología y los métodos de recopilación de

información empleados serán de orientación para otros investigadores en las mismas categorías.

2. Hipótesis y Categorías

2.1. Supuestos teóricos

El fracaso de las negociaciones de conciliación en el ámbito del derecho laboral puede ser atribuido a diversas premisas teóricas esenciales. Primero, la resistencia de las partes involucradas en el conflicto a llegar a un consenso durante el proceso de conciliación puede ser un elemento determinante. En las relaciones de trabajo conflictivas, los involucrados pueden aferrarse a sus posturas contrarias, lo que complica las negociaciones y la búsqueda de soluciones pacíficas durante el procedimiento.

Otro supuesto relevante es el desequilibrio de poder entre empleadores y empleados. Este desequilibrio puede favorecer al empleador, quien podría contar con más recursos y la capacidad de hacer cumplir sus términos. Esto limita la eficacia del arbitraje como proceso justo y equitativo para ambas partes.

Un tercer supuesto se basa en la formación y experiencia de los mediadores: puede resultarles difícil facilitar un diálogo constructivo y alcanzar acuerdos duraderos en las negociaciones de conciliación.

Pág. 28

La complejidad de los casos de derecho del trabajo también supone un reto considerable. Las controversias que implican derechos laborales complejos o discriminación pueden necesitar soluciones más sofisticadas y minuciosas que las que proporciona la mediación. En estas situaciones, las soluciones sugeridas pueden ser consideradas insuficientes para atender de manera integral las necesidades y inquietudes de las partes involucradas en el conflicto.

En última instancia, la presión de recurrir al conflicto en vez del arbitraje puede disminuir la efectividad de dicho procedimiento. Las partes pueden pensar que poseen más

oportunidades de alcanzar un desenlace beneficioso a través de un procedimiento formal, o pueden emplear el conflicto como estrategia para conseguir ventaja en las negociaciones, disminuyendo de esta manera su predisposición a alcanzar pactos en el arbitraje.

2.2. Hipótesis Principal y Especificaciones

La investigación se desarrolló en un enfoque cualitativo por lo que, no es necesario plantearse hipótesis, toda vez que el método de análisis es inductivo.

2.3. Categorías

Categoría 1: Conciliación

La mediación es una institución que sirve como método alternativo de resolución de conflictos. Las partes deciden, voluntariamente o por recomendación, buscar una solución mutuamente aceptable a sus disputas, solicitando asistencia experta si es necesario. Categoría

2: Proceso Laboral

La resolución de conflictos laborales es el procedimiento legalmente establecido para resolver conflictos laborales específicos. Implica una secuencia ordenada de acciones relacionadas, todas ellas encaminadas a encontrar e implementar soluciones legales adecuadas. Este procedimiento garantiza que todas las partes involucradas puedan representar sus intereses de forma justa y equitativa.

CAPÍTULO III: MÉTODO

3.1 Población y muestra

En esta sección se detalla lo mencionado previamente en relación a la delimitación geográfica y demográfica. En otras palabras, la definición de la población y la muestra se fundamenta, tal como indican Mucha-Hospinal et al. (2021), en el tipo de investigación, pero también en el enfoque, dado que, en función del tipo de metodología, se pueden emplear variables o categorías.

En este contexto, resulta entendible que, para explicar la metodología de esta investigación, que es fundamentalmente una investigación descriptiva básica, el trabajo emplee términos diferentes a los conocidos como población y muestra. En cambio, se utilizan las palabras escenario y participante, ya que el trabajo adopta una perspectiva cualitativa.



Como se muestra en la Figura 1, de acuerdo con la representación gráfica de Condori (2020), se confirma que existen tres niveles en cuanto a la delimitación poblacional: el universo, el escenario y los participantes; el primero se centra en la totalidad de los abogados laborales, el segundo en los abogados laborales de Zárate del distrito de San Juan de

Pág. 30

Lurigancho y el tercero en 10 abogados laborales.

3.2 Espacio Geográfico

De acuerdo con Chaudhuri (2018), se refiere a una serie de etapas que siguen normas compartidas y se sitúan en un lugar concreto. Para establecer el contexto de estudio, se seleccionó a los abogados laboristas del sector Zárate, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho. No obstante, en numerosas situaciones, no se puede examinar el panorama completo debido a restricciones temporales, recursos humanos y recursos logísticos. Así pues, se requiere trabajar con un segmento específico del escenario; esta población es conocida como los "participantes".

Población

Morris (1994) describe el subcriterio de delimitación de la población como un conjunto de unidades seleccionadas de un contexto específico y sometidas a observaciones de investigación programadas conforme a un diseño de investigación establecido.

Una muestra es representativa si refleja la distribución y las características de diversas características de la población y tiene un margen de error mínimo. Por lo tanto, debe ser lo más precisa posible y mantener la varianza lo más baja posible. Esto significa que contiene todos los elementos en proporciones iguales. Esto permite que los resultados obtenidos en la muestra se

generalicen a la población objetivo, ya que refleja las similitudes y diferencias observadas en ella.

En general, este criterio se corresponde con las características relevantes del estudio, considerando el objeto, evento o fenómeno estudiado; de la muestra se pueden extraer conclusiones generalizables. Por lo tanto, se considerará como participantes en este estudio a un grupo de 10 entrevistados especialistas en este campo.

Pág. 31

3.3 Enfoque y diseño

Enfoque

Este estudio utilizó un enfoque cualitativo conocido como muestreo no probabilístico. Según Otzen (2017), este método permite un estudio generalizado de la población para observar los resultados.

Noreña (2012) afirma que la calidad en el desarrollo de un estudio cualitativo está determinada por los elementos de validez y la importancia de la ética como componente fundamental de estos criterios. Busca dar respuesta a las preguntas que deben plantearse durante el proceso de desarrollo de un estudio cualitativo y la recopilación de datos desde diferentes perspectivas.

Diseño

De acuerdo con Hernández (2006), el diseño de investigación se caracteriza como una estrategia o plan orientado a recopilar la información requerida para un proyecto de investigación. Hay varias categorías de diseños predefinidos disponibles para seleccionar, o se puede elegir una estrategia a medida de acuerdo a las alternativas existentes para realizar la investigación. Como este estudio es cualitativo y formula teorías basándose en la información

recolectada, en vez de fundamentarse en teorías ya existentes, se emplea el diseño no experimental de teoría fundamentada.

Este diseño implica la recopilación de datos mediante observaciones, entrevistas y análisis de documentos, así como la identificación de nuevos patrones y temas. Durante el análisis de datos, se desarrollan conceptos y se establecen conexiones, lo que permite una introducción teórica.

Además, este método requiere una iteración continua entre la recopilación y el análisis de datos para mejorar y profundizar la comprensión de los fenómenos que se analizan.

Pág. 32

3.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos

Técnica:

En este estudio se emplea la entrevista como técnica de recopilación de información ya que, según Estévez (2006), "el investigador a veces requiere información sobre el tema de estudio que no se puede conseguir a través de la observación, dado que se refiere a ideas, emociones, puntos de vista, valores, todos estos de carácter subjetivo".

No obstante, Lanuez y Fernández (2014) definen la entrevista como un enfoque empírico que se basa en la comunicación interpersonal entre el investigador y el(los) sujeto(s) de estudio, con el objetivo de obtener respuestas verbales a las interrogantes formuladas sobre el problema, con el objetivo de obtener una exactitud teórica más exacta en relación al problema propuesto en el trabajo.

Instrumento: La Guía de entrevista

Una vez establecida la metodología de recopilación de datos, se requiere detallar los instrumentos utilizados. Ávila et al. (2020) indican que la guía de entrevista constituye el camino de la investigación empírica, dado que la interacción interpersonal con uno o varios individuos facilita la comprensión de las perspectivas o criterios doctrinales del participante. En otras palabras, se pueden inferir las causas, efectos o posibles soluciones simples al problema propuesto a partir de las respuestas de los entrevistados.

3.5 Ética de la Investigación

De acuerdo con Cevallos (2021), la ética también se denomina filosofía moral en términos éticos, puesto que representa el cimiento esencial de todos los seres humanos y diferencia entre lo que es bueno y lo que es malo. La investigación se llevó a cabo de manera privada, recurriendo a especialistas.

Pág. 33

Este documento se preparó teniendo en cuenta a los participantes e investigadores. Las entrevistas fueron realizadas por expertos y entrevistados según su leal saber y entender, quienes respondieron con transparencia y justicia, ya que todo se realizó con imparcialidad. Para la presentación de este documento se utilizó el formato APA (7.^a edición). **3.6**

Procesamiento de datos

La recolección de datos se realizará de la siguiente manera: a) Se utilizará una guía de entrevistas basada en los objetivos específicos de la presente investigación, para asegurar que se aborde adecuadamente el fenómeno en cuestión. b) Los participantes serán seleccionados cuidadosamente, tomando en cuenta su disponibilidad y conocimientos relacionados con el tema de investigación, para asegurar una muestra representativa. y c) Las entrevistas se realizarán de manera apropiada.

El análisis de datos, por otro lado, se refiere al proceso de organizar y manipular la información recopilada por un investigador para crear relaciones, interpretaciones, significados y conclusiones. Por lo tanto, su forma es circular y cíclica en comparación con su posición lineal.

De acuerdo con Huber et al. (2001), las técnicas de análisis de datos cualitativos solo se utilizan para organizar y regular el procedimiento, lo que posibilita al investigador otorgarles el sentido correcto.

CAPÍTULO IV:

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Las entrevistas efectuadas mostraron que los diálogos de conciliación en Lima no alcanzan su objetivo de solucionar los conflictos de manera anticipada. En la mayoría de las situaciones, los empleados se muestran sin representación jurídica, creando así una circunstancia de inequidad frente al empleador.

Además, se observó que las audiencias se ven como un proceso formal sin una conversación auténtica entre los involucrados. Esto disminuye su efectividad y favorece que la mayoría de los procedimientos sigan sin consenso. Adicionalmente, se evidenció que la mediación no aporta de manera significativa a mitigar la presión del sistema judicial.

Tabla 1

E1	Unos resultados muy positivos en especial para los trabajadores que en su mayoría son ellos los que interponen las demandas laborales a comparación de los empleadores, los trabajadores están en la posición más vulnerable al no contar con los recursos económicos necesarios para poder abrir un proceso judicial
E2	Los resultados en la audiencia de conciliación en los casos laborales suelen ser insatisfechas para ambas partes que hacen uso de este mecanismo para poder solucionar sus conflictos ya que una de las causas puede llegar a ser la rapidez y como consecuencias toman soluciones apresuradas.
E3	Con el pasar del tiempo están mejorando los resultados ya que las partes recurren a las audiencias de conciliación laboral con más frecuencia para dar solución a sus diferencias y así poder quedar en buenos términos y pueda prosperar la paz a

	la que todos anhelamos
E4	Con respecto a los resultados que arrojan las audiencias de conciliación laboral se podría decir que es depende al tema o al conflicto que se que quiera solucionar ya que existen niveles de dificultades que dichas audiencias no están capacitadas para llevar
E5	Los resultados en muchos casos no son beneficiosos para los trabajadores, si bien existe flexibilidad y beneficios que ellos cuentan uno de ellos es el tiempo ya que como todos sabemos en la mayoría de casos los trabajadores trabajan para el sustento de su familia de forma diaria
E6	Con respecto a los resultados fueron positivos ya que ambas partes se sienten satisfechos con los resultados obtenidos gracias a la audiencia conciliatoria en la que se encontraron involucrados
E7	Unos resultados a favor de ambas partes ya que gracias a la modificación de la ley que lo regula evitaron tener muchos inconvenientes a la hora de dar solución a sus diferencias a comparación de los procesos judiciales largos y costosos
E8	Los resultados en la mayoría de casos son inciertos ya que para algunos son beneficiosos por el tema del tiempo y para otros no ya que comunican que por la rapidez en la que se dan soluciones a los conflictos suelen tomar decisiones muy apresuradas y son tomadas a la ligera.

E9	Existe mucha discrepancia con respecto a los resultados ya que en las audiencias conciliatorias en muchos casos no llegan a concretar ese acuerdo en beneficio de las partes en conflicto así mismo tienden a alargar dicho proceso
E10	Los resultados suelen ser regulares ya que al término de las audiencias

	conciliatorias ambas partes salen insatisfechas y prefieren concluir con dicho
--	--

	conflicto para así evitar el desgaste físico, emocional y psicológico.
--	--

Comparación:

Las respuestas de los participantes en la entrevista muestran diversas perspectivas acerca de las negociaciones de conciliación. E1 y E7 consideran que asisten a los trabajadores para solucionar sus dificultades de manera rápida y sin los gastos de una disputa. No obstante, E2 y E8 ven como problemática la rapidez de la conciliación, dado que las resoluciones se adoptan de manera precipitada y sin un análisis detallado, lo que provoca descontento entre las partes involucradas. E3 indica que este procedimiento se vuelve cada vez más habitual, mientras que E4 sostiene que no siempre resulta efectivo, particularmente en situaciones más complicadas. E5 lo percibe de manera negativa, sosteniendo que los trabajadores no siempre se benefician de él, dado que suelen estar ocupados con sus tareas y no disponen de tiempo para el procedimiento. E6 sostiene que la conciliación es beneficiosa si los involucrados alcanzan un consenso. Finalmente, E9 y E10 comparten puntos de vista distintos acerca de cómo deben solucionarse los conflictos: E9 sostiene que frecuentemente no se alcanza un acuerdo y el conflicto persiste, mientras que E10 opta por solucionar el conflicto, incluso si no se encuentra totalmente conforme, para prevenir más tensión.

Comprensión:

La comparación de las respuestas muestra diversas visiones acerca de la armonización entre la vida profesional y personal. La velocidad del procedimiento es un aspecto relevante: E7 la valora positivamente, dado que facilita la solución rápida de problemas, mientras que E2 y E8 ven esta rapidez como un inconveniente, dado que las decisiones precipitadas no favorecen a las partes involucradas. E4 subraya que no todos los conflictos son adecuados para la mediación, particularmente aquellos de mayor complejidad. Respecto a las ventajas para los trabajadores, E1 percibe la mediación como un medio para proteger sus derechos, mientras que E5 no siempre la

ve como beneficiosa, dado que los empleados no pueden asignarle el tiempo requerido. Respecto a la satisfacción de las partes, E6 sostiene que se puede llegar a un acuerdo gratificante si ambas partes están dispuestas, mientras que E9 señala que esto no siempre es así, lo que extiende la disputa. A pesar de que E10 admite que no todos están totalmente conformes, la empresa finalmente opta por concluir el proceso para prevenir que el conflicto persista.

Tabla 2

Respecto a la tasa de acuerdos

E1	Dependiendo del tipo de disputa, la probabilidad de llegar a un acuerdo es tan lejana como la afirmación de que la audiencia de conciliación es efectiva.
E2	Respecto a conflictos laborales en el ámbito privado, existe una mayor tasa de conciliaciones a nivel extrajudicial, así como un índice pequeño respecto a soluciones llevadas a cabo durante la audiencia de conciliación.
E3	Respecto a conflictos laborales en el ámbito público, existe una estadística abismal respecto a la ineffectividad de la audiencia de conciliación ya que el Estado nunca busca conciliar.
E4	La actitud del Estado durante estas audiencias juega un papel crucial. Las entidades gubernamentales suelen adoptar una postura rígida y poco flexible en las negociaciones. Uno de los factores que contribuyen a esta rigidez es la burocracia interna.
E5	En casos laborales de entidad privada, cuando se tratan de liquidaciones, se manejan mecanismos alternativos a la conciliación, tales como transacciones extrajudiciales.

E6	Las empresas privadas usualmente recurren a la conciliación cuando se encuentran frente a casos en donde prácticamente existe un alto índice de pérdida.
E7	Si el demandante no recibe asesoría específica respecto a qué derechos son disponibles y qué derechos son indisponibles, el interés por parte de aquel a la conciliación, no tendrá fruto y por ende no arribará a un acuerdo.
E8	Cuando se tratan casos tales como desnaturalizaciones, la tasa de acuerdos es mínima ya que la materia en disputa versa sobre derechos indisponibles laborales, es decir, se está discutiendo su permanencia laboral.
E9	La tasa de acuerdos conciliatorios mediante audiencia de conciliación en casos de despido, desconozco la cifra, pero resulta incongruente negociar el despido frente a la reincorporación, teniendo presente las remuneraciones dejadas de percibir, concepto que es indisponible; o negociar el despido con la indemnización ya que el demandado sólo buscará pagar lo establecido por ley y no un concepto adicional.
E10	La baja tasa de acuerdos en las audiencias de conciliación en conflictos laborales en el ámbito público está claramente vinculada a la falta de interés del Estado en conciliar.

Comparación:

Los participantes en la encuesta suelen estar de acuerdo en que la eficacia de las negociaciones de conciliación se basa en el contexto y en las partes implicadas. En el sector público, varios participantes en la encuesta, como E3 y E10, consideran que las audiencias resultan inútiles debido al desinterés gubernamental por alcanzar un acuerdo. E4 también indica que la inflexibilidad y la burocracia de las agencias del gobierno intensifican esta circunstancia.

No obstante, en el sector privado, aunque E2 y E5 indican que la conciliación es más habitual, E6

Pág. 39

indica que las compañías del sector privado optan por soluciones no judiciales o simplemente acuden a la conciliación cuando hay un elevado riesgo de pérdida. Además, se resalta la relevancia del consejo legal, dado que sin él, tal como indica E7, las oportunidades de alcanzar un acuerdo disminuyen considerablemente. E8 también subraya que es prácticamente inviable alcanzar un acuerdo si se tratan derechos que no están disponibles, como el derecho de divorcio.

Comprensión:

El estudio de las respuestas revela que la eficacia de los diálogos de conciliación se basa en elementos como la esencia del conflicto y el marco legal. En el sector público, la falta de negociación por parte del Estado y la burocracia provocan frustración, lo que resulta en una ineficacia de la conciliación para la solución de conflictos (E3, E4, E10). Aunque en el sector privado la conciliación es más habitual, las compañías suelen buscar acuerdos no judiciales cuando hay riesgo de pérdida ya que les resulta más beneficioso (E5, E6). Además, resulta más complicado llegar a acuerdos en disputas laborales que implican derechos no negociables, como el despido, debido a que las partes poseen expectativas muy distintas (E8, E9).

Tabla 3

E1	Con la Nueva Ley Procesal Laboral, se buscó integrar la Conciliación, pero no hay eficacia en su realización.
E2	Actualmente existen programas de implementación y capacitación a los operarios de justicia respecto a la conciliación. Sin embargo, también existe un alto índice de magistrados que desconocen cómo sobrellevar esta figura.

E3	Muchas veces las partes desconocen que respecto a procesos laborales, se pueden gestionar en vías alternativas y se enteran que durante juicio existe una etapa conocida como audiencia de conciliación.
----	--

E4	Una política adecuada sería plantear como requisito de admisibilidad de la demanda, realizar la conciliación.
E5	Brindarle un mayor protagonismo al magistrado con respecto a una solución

	célere respecto al caso materia de controversia.
E6	Implementar sistemas para monitorear y evaluar los resultados de las audiencias de conciliación.
E7	Incentivar el uso de la conciliación antes de iniciar procesos laborales.
E8	Gestionar que en procesos laborales donde esté presente sindicatos puedan colaborar con la promoción de la conciliación antes de iniciar un proceso.
E9	Una alternativa es consolidar la audiencia de conciliación como una etapa integrada a la audiencia de juzgamiento, similar a los procesos laborales abreviados.
E10	Realizar campañas de divulgación y sensibilización sobre la importancia de la conciliación laboral, educando a empleadores y trabajadores.

Comparación :

Los entrevistados manifestaron diversas perspectivas acerca de cómo potenciar la eficiencia de la mediación en el trabajo. Algunos atribuyen el problema a la carencia de saberes y capacitación. E1 indica que, aunque la reciente legislación procesal laboral busca incorporar la mediación, esta continúa siendo ineficiente. E2 indica que, pese a los programas de capacitación, numerosos magistrados desconocen la correcta utilización de este sistema. E3 subraya que las partes implicadas frecuentemente solo tienen conocimiento de la opción de mediación en los juzgados. Por otro lado, algunos entrevistados proponen soluciones prácticas para mejorar el proceso. E4 sugiere que la conciliación debería ser un requisito previo para el

Pág. 41

reconocimiento de una reclamación. E5 cree que una mayor participación del Juez de Paz contribuiría a una resolución más rápida de los conflictos. E6 propone la creación de sistemas de seguimiento para evaluar el impacto de la conciliación. Otros, como E7 y E8, consideran útil promover la conciliación desde el inicio de un conflicto laboral, incluyendo la participación de los sindicatos.

Finalmente, algunos proponen estrategias para aumentar la aceptación de la mediación. E9 sugiere integrar la audiencia de mediación directamente en la audiencia judicial, mientras que E10 considera importante realizar campañas de concienciación para ayudar a empleadores y empleados a comprender mejor los beneficios de la mediación.

Comprensión :

El estudio de las respuestas revela que la conciliación entre el trabajo y la vida familiar continúa presentando múltiples retos. Estos son principalmente resultado de la ausencia de sensibilización entre jueces, trabajadores y patronos. Esto implica una eficacia de implementación restringida, pese a los intentos hechos en el contexto de la nueva ley procesal laboral (E1, E2, E3).

Para mejorar esta circunstancia, algunos participantes en la encuesta consideran que se

requieren acciones más concretas y directas. Por ejemplo, establecer la mediación como obligatoria antes de reconocer una reclamación (E4) o potenciar la labor del juez de paz para acelerar el procedimiento (E5). Además, se consideran beneficiosos el monitoreo de los resultados para detectar áreas de mejora (E6) y el fomento de la mediación desde el comienzo del conflicto, con el respaldo de los sindicatos (E7, E8).

Además, se sugieren tácticas para optimizar el uso y entendimiento de la mediación: algunos proponen incorporar esta etapa en el proceso para simplificarlo (E9), mientras que otros ven como fundamentales las campañas de sensibilización para comunicar de manera más efectiva a empleadores y trabajadores acerca de sus ventajas (E10). Por lo general, los

Pág. 42

participantes en la encuesta están de acuerdo en que una mezcla de sensibilización, implementación obligatoria y supervisión podría potenciar la efectividad de la mediación.

Tabla 4

E1	El obstáculo se lo lleva la parte demandante porque no siente una firmeza una garantía por parte del sistema judicial que vele por el cumplimiento de la solución que se haya tomado en las audiencias de conciliación laboral quizás en la teoría se muestre como una solución rápida y eficaz pero la hora de aplicar no existe un mecanismo que le asegure el cumplimiento de lo pactado por ambas partes.
----	---

E2	Hasta el momento no son notorias las dificultades o barreras que puedan enfrentar las partes que suelen recurrir a dicha audiencia de conciliación laboral para poder dar soluciones rápidas a sus distintos problemas que puedan estar atravesando todo lo contrario se sienten conformes ya que cumplen con su objetivo que es dar solución.

E3	Una de las barreras que existe es la falta de experiencia por parte los encargados que asumen el rol de mediador en las audiencias de conciliación laboral pero por otra parte saber que solo es cuestión de tiempo para que se los mediadores se puedan adaptar en beneficio de ambas partes
E4	Por el momento ambas partes se sienten conformes no tienen ningún tipo de problemas obstáculos como quieren llamarlos ya que se les a facilitados con una gama de beneficios por parte del sistema judicial una audiencia de conciliación laboral rápida económica y muy eficaz que cumple con su propósito que es dar soluciones a sus diferencias

E5	Uno de los principales obstáculos en el tiempo con la que se resuelven estas diferencias en las audiencias de conciliación laboral ya que ser más rápidas disminuye el estudio del caso y en muchos casos se toman decisiones muy apresuradas.
----	--

E6	La falta de información es una de las barreras con la que ambas partes padecen en las audiencias de conciliación laboral ya que constantemente las leyes se van modificando cambian quizás en beneficio y en otras ocasiones perjudiciales a la hora de querer resolver los conflictos
E7	Cuando hablamos de obstáculos hablamos de dificultades y una de ellas es el poco tiempo que se maneja en dichas audiencias de conciliación laboral ya que al ser un menor tiempo las partes no logran tomar buenas decisiones en beneficio para sus diferencias
E8	Las barreras o obstáculos se la ponen ellos porque el estado peruano trabaja modificando las leyes en beneficio para que puedan dar soluciones a sus conflictos que puedan tener ambas partes con la rapidez con la que se llevan y el cero costo económico que llevan estas audiencias de conciliación laboral
E9	No existen ningún tipo de obstáculo todo lo contrario gracias a sus beneficios ambas partes suelen quedar muy satisfechos a la hora de dar soluciones a sus diferencias en sus audiencias de conciliación laboral
E10	Uno de los obstáculos que ambas partes pueden atravesar en las audiencias de conciliación laboral pueden ser las fechas en las cuales se dan las audiencias ya que al ser fechas programadas ambas partes suelen faltar al compromiso pactado para que puedan resolver los problemas que acarrear

Comparación

Un estudio de las respuestas de los participantes en la encuesta muestra una notable discrepancia en cuanto a los impedimentos para las negociaciones de solución de conflictos en el trabajo. Aunque algunos, como E1 y E5, ven el incumplimiento de los acuerdos logrados como un asunto serio, otros, como E2 y E4, consideran que, en términos generales, las partes están conformes con la rapidez y efectividad de la mediación. Por su parte, E3 y E6 consideran que la inexperiencia de los mediadores y las fluctuantes modificaciones en la ley pueden representar un impedimento. No obstante, se anticipa que estos inconvenientes se solucionen con el paso del tiempo. Además, se señala que la limitada disponibilidad de tiempo para las audiencias (E7, E10) puede tener un impacto negativo en las decisiones tomadas por las partes involucradas.

Comprensión

En cuanto a entendimiento, los participantes en la encuesta ofrecen diversas perspectivas acerca de los desafíos a los que se enfrentan en las negociaciones de mediación laboral. Algunos, como E1 y E5, sostienen que la ausencia de mecanismos para asegurar la observancia de los acuerdos representa un impedimento significativo, creando dudas acerca de la eficacia del procedimiento. No obstante, participantes como E2 y E4 expresan su satisfacción ya que la mediación es ágil, asequible y, en gran medida, eficaz. Respecto a los desafíos estructurales, E3 y E6 se enfocan en la carencia de capacitación de los mediadores y las modificaciones legislativas que inciden en las decisiones. Estos desafíos se ven como barreras temporales, dado que confían en que los mediadores progresarán con el paso del tiempo. Finalmente, E7 y E10 subrayan que la escasez de tiempo y la falta de asistencia a las reuniones programadas disminuyen la eficacia de las audiencias y complican la consecución de soluciones gratificantes.

Tabla 5

E1	No se podría afirmar que las audiencias de conciliación proporcionen ese beneficio, ya que si bien es cierto que hubo modificaciones con respecto a la ley que las ampara, aún no se aplican al 100%, existiendo una demora para ello.
E2	Si hablamos de contribución, hablamos de los beneficios a la hora de resolver las diferencias o conflictos que las partes puedan tener, y uno de ellos es la rapidez con la que las audiencias de conciliación nos proporcionan gracias a las ligeras modificaciones que se vienen haciendo en comparación con los procesos judiciales a los que muchos ya conocemos.
E3	La audiencia de conciliación, si bien es cierto que es mucho más ligera en cuanto al tiempo en comparación con los procedimientos judiciales, también podría ser contraproducente, ya que se toman decisiones muy apresuradas al tener un menor estudio del caso.
E4	La contribución de las audiencias de conciliación suele ser muy beneficiosa para un sector de personas que encuentran la forma de solucionar sus diferencias o conflictos, ya que es un proceso mucho más corto y menos costoso en comparación con los procedimientos judiciales.

E5	Las audiencias conciliatorias en la actualidad son muy fundamentales, ya que cumplen roles indispensables gracias a la modificación de la ley N°26872, en la que una de sus características es el principio de celeridad, que ayuda a que los conflictos laborales se puedan resolver de la manera más rápida posible en comparación con los procedimientos judiciales, que consumen mucho más tiempo y cuyos costos son muy elevados.
E6	A medida que la ley N°26872 fue modificada por las carencias en las cuales

	incurre con respecto al manejo de los tiempos a la hora de resolver las
--	---

	discusiones laborales, se ha podido notar el cambio con soluciones más rápidas y menos sobrecarga a los entes judiciales.
--	---

E7	Si bien es cierto que se ha visto una mejora después del manejo o implementación de artículos a la ley N°26872, en la que uno de sus beneficios es solucionar de manera rápida los conflictos de las partes, en mi opinión, aún falta mucho por mejorar, ya que, por la falta de información, muchos aún recurren a los procesos judiciales.
E8	Contribuyen de la mejor manera, ya que, en comparación con los procesos judiciales ordinarios a los que tantas personas recurren para poder discutir sus intereses, es menos costoso, igual de eficaz y consume menos tiempo
E9	Son muy beneficiosas, ya que, en comparación con los procedimientos judiciales a los que estaban acostumbradas las personas, estos traían como consecuencia un desgaste emocional por el largo tiempo que dichos procesos podrían durar, a veces meses.
E10	A opinión propia, me atrevería a indicar que, si bien es cierto que se ha podido aligerar un poco el tiempo respecto a dar solución a estos conflictos, esta modificación no ha podido lograr su objetivo principal, ya que los trabajadores aún siguen padeciendo con respecto al tiempo que se toman estos procesos.

Comparación

Las opiniones de los participantes en la encuesta respecto a la efectividad y el valor de las audiencias de conciliación difieren significativamente. E1, E5 y E10 indican que, a pesar de las modificaciones legislativas destinadas a mejorar las audiencias, todavía existen demoras y no todo funciona como se esperaba. A pesar de las modificaciones, todavía piensan que las audiencias no son tan veloces como se había comprometido.

Por otro lado, E2, E4 y E8 resaltan las características positivas. Sostienen que las negociaciones de mediación resultan más ágiles y lucrativas que los extensos y costosos procesos

legales. Para ellos, las modificaciones en la ley han simplificado la solución de sus problemas.

No obstante, E3 es más cauteloso, sosteniendo que, aunque las audiencias son rápidas, pueden resultar perjudiciales si las decisiones se adoptan de manera excesiva y sin un análisis riguroso del caso. E6 y E7 concuerdan en que, aunque las modificaciones legislativas han proporcionado avances, aún existen falencias. Específicamente, E7 subraya que numerosas personas continúan teniendo una mala información acerca de estas opciones, lo que las conduce a continuar eligiendo los procedimientos judiciales convencionales.

Finalmente, E9 menciona la ventaja de no tener que enfrentar largos y emocionalmente agotadores procesos judiciales, pero también indica que todavía hay mucho trabajo por realizar para que el sistema sea verdaderamente eficaz.

Comprensión

Un estudio de las respuestas muestra que los puntos de vista acerca de la mediación se dividen: hay quienes la ven beneficiosa y otros que aún perciben falencias. Por ejemplo, E1 y E10 sostienen que, aunque las modificaciones legislativas representaron un avance positivo, todavía no se están aplicando de manera adecuada y, por consiguiente, no alcanzan los resultados rápidos esperados. Esto continúa siendo un desafío para la solución adecuada de conflictos.

E2, E4 y E8, en cambio, sostienen que las audiencias son la alternativa más adecuada debido a que son más veloces y asequibles que los trámites judiciales. Además, la Ley N.º 26872 ha acelerado el procedimiento, lo que perciben como un avance importante.

Pág. 48

No obstante, E3 y E7 inquietan por la posibilidad de que la rapidez pueda ser dañina, dado que se pueden tomar resoluciones precipitadas cuando el tiempo para analizar los casos se limita. Además, indican que numerosas personas carecen de suficiente información acerca de las alternativas existentes y, por ende, continúan eligiendo los procedimientos judiciales tradicionales. E6 indica que, pese a los avances, todavía existe un gran potencial de mejora en la implementación de la ley, y la escasez de información continúa siendo un desafío.

Finalmente, E9 resalta que las audiencias contribuyen a disminuir el peso emocional de los extensos procesos judiciales, pero también sostiene que la meta de una resolución rápida del problema todavía no se ha alcanzado..

Tabla 6

E1	El impacto a un no es muy notorio ya que en las audiencias de conciliación laboral se tocan temas bastante cotidianos básicas o se dan soluciones a problemas no tan complejas a la que suelen tomar los procesos judiciales
E2	Un impacto muy importante y beneficioso para todos ya que toda persona encargada a dar soluciones en el sistema judicial debería de estar capacitada en el tema a la hora de asumir algún cargo o mediador como lo necesita la audiencia de conciliación
E3	Para mi bastante regular ya que no he podido percibir cambios o algún tipo de mejora en las audiencias de conciliación quizás sea muy prematuro hablar sobre eso y con el pasar del tiempo se puedan adaptar al proceso.
E4	Demasiado beneficioso para las partes que tratan de dar solución a sus diferencias por que al ser personas capacitadas en el tema garantizan un buen manejo en las audiencias conciliatorias

E5	Muy favorable para ambas partes ya que con la colaboración de los mediadores especializados se a tenido muy buenos resultados al momento de proteger los intereses de los involucrados en la audiencia de conciliación
----	--

E6	El impacto a sido positivo ya que al ser especializados en la materia pueden guiar por buen camino a las partes que buscan solucionar sus diferencias al momento de recurrir a las audiencias de conciliación
E7	A un no se a podido medir con exactitud el impacto de la participación de los mediadores especializados en las conciliaciones ya que por falta de información son muy pocas las personas que recurren a este mecanismo extrajudicial
E8	Al ser mediadores especializados en la materia cumplen con lo requerido en las audiencias conciliatorias generando un gran impacto y con la satisfacción de las partes involucradas que buscan remediar sus conflictos.
E9	Un impacto regular ya que si bien es cierto cumplen su propósito, pero a experiencia propia en casos específicos los involucrados a un mantienen dudas quizás la falta de información previa a la audiencia conciliatoria donde los participantes luchan por sus intereses y tratan de buscar una solución en beneficio de ambas partes.
E10	El impacto ha sido satisfactorio ya que al ser personas especializadas toman con mucha precaución y cautela las audiencias de conciliaciones así mismo hacen de notar su imparcialidad y conocimiento en el tema.

Comparación

Un análisis de las respuestas muestra diversas visiones acerca de las negociaciones de conciliación. Por un lado, E1 y E10 están de acuerdo en que, aunque se han puesto en marcha modificaciones legislativas para potenciar la conciliación, todavía no se están aplicando de manera eficaz, lo que provoca resultados más tarados de lo previsto. En cambio, E2, E4 y E8 ven

las negociaciones de conciliación como una opción beneficiosa, más ágil y lucrativa que los procesos judiciales convencionales, resaltando la optimización de los plazos gracias a la Ley N.o 26872.

E3 y E7, no obstante, indican que la precipitación puede resultar perjudicial, dado que no se cuenta con el tiempo adecuado para examinar los casos y las resoluciones pueden adoptarse de manera precipitada. E6, no obstante, admite que la legislación ha progresado en ciertos aspectos, pero considera que todavía hay un largo camino por recorrer, especialmente en lo que respecta a la implementación efectiva y la escasez de información para los interesados.

Finalmente, E9 contrasta el efecto de las audiencias de mediación con los extensos procesos judiciales, resaltando que estas audiencias disminuyen el estrés emocional de las partes, a pesar de que todavía no se han alcanzado los resultados inmediatos requeridos por la legislación. Esta analogía resalta que, pese a los progresos, la eficacia de la mediación continúa siendo un tema de discusión.

Comprensión:

Un estudio de las respuestas muestra que los puntos de vista acerca de las negociaciones de mediación están divididos: algunos la ven como una solución adecuada, mientras que otros consideran que todavía existe un gran potencial de mejora. Por ejemplo, E1 y E10 indican que, a pesar de que se han implementado modificaciones en la legislación, todavía no se han puesto

Pág. 51
en marcha de manera eficaz. Así, no se consiguen los resultados rápidos anticipados, lo que complica la solución adecuada de los conflictos.

En contraposición, E2, E4 y E8 sostienen que la conciliación es una alternativa más eficaz, dado que es más veloz y asequible que los trámites judiciales. La Ley N.º 26872 ha impulsado el proceso, lo que ven como beneficioso.

No obstante, E3 y E7 preocupan que la rapidez de las audiencias pueda llevar a tomar decisiones apresuradas, dado que podrían adoptarse decisiones menos fundamentadas debido al

tiempo restringido que se tiene para examinar cada situación. Además, indican que numerosas personas carecen de suficiente información acerca de las opciones disponibles y continúan eligiendo los procedimientos judiciales convencionales. E6 indica que, a pesar de los avances, la implementación de la ley todavía necesita mejoras, y la escasez de información continúa siendo un desafío.

Finalmente, E9 resalta que las negociaciones de conciliación contribuyen a disminuir el estrés emocional provocado por los extensos procesos judiciales, aunque también admite que la meta de solucionar los problemas de manera más rápida aún no se ha logrado.

Tabla 7

E1	Proporcionan un marco claro y estructurado que guía tanto a empleadores como a empleados sobre cómo resolver disputas laborales de manera eficiente y equitativa.
E2	Si bien promueven activamente la participación de las partes, destacando la importancia de resolver conflictos de manera menos adversarial, muchas veces no se concretan.

E3	Puede haber incentivos y beneficios para las partes que opten por este método de resolución de conflictos, pero muchas veces las partes no cooperan para una solución.
E4	La normatividad en Lima incorpora y promueve el uso de mecanismos alternativos de resolución de conflictos (MARC) en el ámbito laboral.
E5	Se aseguran que los derechos laborales de las partes involucradas en disputas sean protegidos y respetados ya que la audiencia de Conciliación la preside un juez.

E6	La realización de la audiencia de Conciliación en vía ordinaria es una etapa obligatoria y dilatoria en términos procesales.
E7	Existen programas de formación y capacitación continua para funcionarios judiciales, asegurando que estén adecuadamente preparados para facilitar procesos de conciliación.
E8	Los jueces cuentan con el Sistema Integrado Judicial, allí se puede validar la carga procesal respecto a audiencias de conciliación no gestionadas.

E9	Si bien existe la audiencia de conciliación, la norma indica que en cualquier momento del proceso antes de sentencia Casatorio se puede invocar la conciliación.
E10	En un aspecto normativo, la audiencia de conciliación se instaure para reducir la carga, pero por el contrario ha generado mayor dilación procesal.

Comprensión:

Las respuestas indican que, aunque la conciliación brinda beneficios, también plantea retos. E1 resalta que ofrece una estructura definida para la solución de conflictos, sin embargo, E2 indica que, a pesar del propósito de involucrar a todos los involucrados, a veces no se consigue una

resolución. E3 indica que hay incentivos para las partes involucradas, sin embargo, la ausencia de colaboración puede representar un impedimento. E4 subraya que Lima fomenta métodos alternativos para la solución de conflictos, sin embargo, su aplicación efectiva en la práctica continúa siendo complicada.

El participante E5 indica que durante la mediación, el juez asegura el respeto a los derechos laborales, mientras que E6 indica que la audiencia puede representar un avance

necesario y extenso en el procedimiento legal. Respecto a la formación, E7 destaca que hay programas para capacitar de manera adecuada a los jueces, sin embargo, E8 subraya que las audiencias no siempre se realizan de manera eficaz debido a la carga procesal. E9 precisa que la mediación puede comenzar en cualquier instante del proceso, sin embargo, E10 indica que, en ciertas situaciones, la mediación no disminuye el proceso, sino que lo prolonga.

Comparación:

Las perspectivas acerca de las audiencias de conciliación varían. Por una parte, E1, E5 y E7 subrayan la importancia de la formación y estructura de los magistrados para asegurar el respeto a los derechos de las partes y la eficacia del proceso de conciliación. No obstante, E2, E3 y E6 indican que la ausencia de colaboración entre las partes y la naturaleza obligatoria de la audiencia pueden disminuir su eficacia y provocar retrasos en vez de soluciones inmediatas. E9 y E10 también tratan sobre las demoras procesales: mientras que algunos consideran que la conciliación debería acelerar los procesos, otros sostienen que, en realidad, los resultados son lentos y no siempre gratificantes.

Tabla 8

E1	Modificar el “Artículo 19-B.- De la facultad sancionadora” con respecto a las sanciones que se le pueda dar a los operadores ya que con un mal manejo del proceso de la audiencia de conciliatoria, la efectividad podría ser menor
----	---

E2	Creo no se podría hablar de modificaciones legislativas de forma prematura sin algún tipo de estudio que pueda garantizar una eficiente función ya que las modificaciones se vienen realizando durante años previos bajo supervisión de especialistas ,así mismo puedan velar por los derechos del trabajador y mejorar la efectividad de la conciliación.
E3	Se podría realizar una ligera modificación al “Artículo 16.- Acta” donde también se podría indicar las consecuencias en caso se incumpla los acuerdos pactados de ambas partes.
E4	Modificaría el “Artículo 15.- Conclusión del procedimiento conciliatorio” la inasistencia por parte de ambas partes no se debería tomar a la ligera tendría que existir algún tipo de castigo o sanción ya que una audiencia conciliatoria conlleva gastos y carga laboral en el sistema judicial existiendo el riesgo que en un futuro tomen el mal ejemplo.
E5	Las modificaciones que yo realizaría sería al “Artículo 10.- Audiencia Única” pudiendo realizarse de forma virtual ya que nos beneficiaría en caso no podamos asistir de forma presencial a las audiencias . Así darnos la facilidad y eso podría garantizar a que más personas se sumen a las audiencias conciliatorias.
E6	Se podría modificar el “Artículo 10.- Audiencia Única” podríamos sumarle sanciones severas a quienes con engaños llevan estos tipos de proceso de forma

	irregular clandestina no contando con las herramientas necesarias y las garantías del ministerio de justicia de esa forma no generar desconfianza.
--	--

E7	Una de las modificaciones que yo realizaría sería al “Artículo 8.- Confidencialidad” ya que al no existir una sanción por parte del sistema judicial al divulgar los acuerdos pactados por ambas partes se podría dar mal uso a dicha información cayendo quizás en hostigamiento burla o rechazo en el entorno laboral y un futuro pérdida eficacia.
E8	Podríamos modificar el Artículo 7.- materias conciliables, mejorando los filtros a la hora de considerar procedente una materia en específica.
E9	Una de las modificaciones a realizar a opinión propia sería el “Artículo 7-A.- Supuestos y materias no conciliables de la Conciliación”. Ya que nos indica que por desconocimiento del domicilio de la parte invitada es considerada materia no conciliable me pregunto si es factible que sea considerada como tal cuando hoy

	en día existen herramientas para poder dar con la ubicación de la parte invitada así hacer valer los derechos del trabajador afectado.
E10	Se tendría que modificar el “Artículo 7-A.- Supuestos y materias no conciliables de la Conciliación.” Al existir vacíos legales atentan contra el derecho de los trabajadores tal como lo expresa que cuando la persona invitada domicilia en el extranjero es considerada materia no conciliable, existiendo las tecnologías y convenios internacionales que pueden ayudar a que dicha audiencia conciliatoria se pueda realizar y así ser más eficaz

Comprensión

Las respuestas sugieren varias modificaciones para potenciar las audiencias mediadoras. E1, E3,

E4, E5 y E7 sugieren la modificación de ciertos artículos de la legislación para potenciar su efectividad. Por ejemplo, E1 indica que sería beneficioso penalizar a los operadores que administren de manera incorrecta el proceso. E3 y E4 sugieren penalizaciones por incumplimiento de los convenios o falta de asistencia a la audiencia, mientras que E5 propone realizar las audiencias de manera virtual para facilitar la participación de más individuos.

E2 y E6 subrayan que las modificaciones no deben llevarse a cabo de manera precipitada sin un análisis detallado de su efecto. Además, indican que las modificaciones deben salvaguardar los derechos de los empleados y evitar el mal uso del sistema. E6 también subraya que aquellos que alteren ilegalmente el procedimiento deben ser penalizados.

E8 y E9 sugieren optimizar los filtros para tomar decisiones sobre casos compatibles, particularmente en circunstancias donde resulta complicado reconocer a los componentes. E9 plantea si la ausencia de domicilio debería continuar siendo una razón para no solucionar un caso, ya que actualmente hay herramientas que simplifican la identificación de las personas.

Comparación

E1, E3 y E4 están de acuerdo en que se deben aplicar penalizaciones más precisas a aquellos que no respeten los convenios o no se involucren en las audiencias. No obstante, E2 y E6 son más cautelosos y proponen que las modificaciones se apliquen con prudencia y después de una meticulosa reflexión. E5 sugiere audiencias en línea para facilitar la participación de un mayor número de individuos.

E8 y E9 están de acuerdo en que es necesario optimizar los filtros para identificar casos compatibles. Resaltan que la ausencia de domicilio ya no debería representar un impedimento, dado que hay tecnologías que facilitan la localización de individuos.

Pág. 57

Para concluir, todos están de acuerdo en que las negociaciones de arbitraje pueden ser optimizadas. No obstante, es necesario aplicar las modificaciones con cautela y meticulosidad para asegurar que se consigan las modificaciones requeridas.

4.2 Discusión de resultados

A partir de la presentación de los resultados se realiza una discusión teniendo en cuenta los objetivos de la investigación:

El propósito principal de esta investigación es examinar los derechos laborales tratados en las audiencias de conciliación bajo la reciente legislación laboral en la zona de Lima. El estudio de su interpretación muestra que los especialistas consultados subrayan que la conciliación y la reconciliación deben implementarse de acuerdo con el principio de indispensabilidad de los derechos laborales en los procedimientos de trabajo en Perú. Además, indican que ambos métodos particulares para finalizar los procesos de trabajo tienen una relación negativa con dicho principio. En las resoluciones, se empleó la conciliación como método particular para concluir los procesos en escasos casos, pero la mayoría no logró satisfacer la prueba de la disposición de los derechos laborales. En consideración a todo lo expuesto, es importante destacar que, por su naturaleza de protección del empleado y la inalienabilidad de los derechos laborales, el arbitraje por despido debe prevalecer sobre la prueba de disposición impuesta por el magistrado del trabajo. Dentro de esta evidencia, para validar el acuerdo arbitral, el magistrado tiene que evaluar si su contenido impacta en los derechos vigentes y si los derechos inalienables originados por una estipulación imperativa se mantienen inalterables, incluso si el empleado ha aceptado tal dimisión. En este escenario, el acuerdo no tiene validez.

Las pesquisas corroboran que la aplicación efectiva del arbitraje presenta una correlación negativa con el principio de inalienabilidad de los derechos laborales, lo que implica que este principio no se respeta. Las resoluciones también señalan que, en las escasas situaciones en las que se ha recurrido al arbitraje, este no ha tenido un carácter legalmente obligatorio. Los especialistas aconsejan que tanto el arbitraje como las negociaciones se realicen bajo el principio de inalienabilidad de los derechos, siempre que el contenido de los

acuerdos o negociaciones arbitrales considere los derechos ya existentes. Además, se nota que la puesta en marcha de la conciliación tiene varias restricciones que ponen en riesgo su efectividad en la solución de conflictos en el trabajo. Los participantes en la encuesta están de acuerdo en que la ausencia de orientación técnica apropiada para los empleados y la rapidez en la realización de las audiencias obstaculizan un diálogo eficaz entre las partes involucradas. Gago Garay (2016) sostiene que en Perú, la conciliación laboral se topa con significativas restricciones en su puesta en marcha, lo que impacta directamente en su efectividad como herramienta para la resolución de conflictos. Esto se refleja en los hallazgos logrados, dado que los expertos consultados están de acuerdo en que, aunque la conciliación está regulada como un proceso adaptable, existen barreras que ponen en riesgo su efectividad práctica.

El análisis de datos cualitativos muestra que los jueces en el proceso laboral examinan si el acuerdo de arbitraje o transacción establece igualdad de derechos, no viola la ley ni implica una renuncia a derechos legalmente protegidos. Por lo tanto, estos acuerdos superan la prueba de legalidad y son aprobados por el juez.

Respecto al primer objetivo concreto, que es el estudio de los derechos laborales que el demandante busca transmitir al demandado en un conflicto laboral bajo la nueva Ley Procesal Laboral, el análisis comparativo de entrevistas con especialistas en derecho laboral muestra que están de acuerdo en que la no renuncia a derechos representa un beneficio para los hombres y mujeres que se sustentan con su labor. En otras palabras, el concepto de que cualquier derecho puede ser renunciado por sí mismo no se aplica a los derechos de los empleados, dado que la ley laboral establece un mínimo de protecciones sociales para estos. Así pues, la cesión de estos derechos no es adecuada. Si esto sucede, esa renuncia es legalmente inválida. Poseen diversas perspectivas acerca de cómo optimizar la eficiencia de la contratación laboral. Algunos perciben el inconveniente en la ausencia de conocimiento y capacitación. Aunque la reciente Ley de Procedimiento Laboral busca incorporar la mediación, aún resulta ineficaz. Pese a los programas de formación, numerosos magistrados no están convencidos de cómo gestionar correctamente

este sistema. Frecuentemente, las partes solo se enteran de la opción de mediación en el juzgado. Aunque la audiencia es vista como un mecanismo adaptable para la resolución precoz de

conflictos, tiene varias restricciones en su implementación. Los especialistas indican que la ausencia de orientación técnica para los empleados y la rapidez en la realización de las audiencias disminuyen la eficacia del proceso de mediación, lo que repercute de manera adversa en su puesta en marcha y en la solución eficaz de los conflictos laborales en Lima.

El segundo propósito concreto es examinar la función del juez en los procedimientos laborales en lo que respecta al comienzo y finalización del proceso bajo la nueva Ley Procesal Laboral. Según la información cualitativa proporcionada por los entrevistados, estos están de acuerdo en que la formación de los magistrados es crucial para asegurar el respeto a los derechos de los demandantes y la eficiencia del proceso de conciliación. La ausencia de colaboración entre las partes y la necesidad de audiencia pueden disminuir su efectividad y provocar retrasos en vez de soluciones ágiles. La conciliación tiene como objetivo acelerar los casos; no obstante, en la realidad, los resultados son demorados y no siempre gratificantes. Tomar en cuenta los derechos de los empleados durante la audiencia puede convertirse en un avance obligatorio y extendido en los procesos legales. Las audiencias no siempre se realizan eficazmente debido al peso del proceso. El proceso no se disminuye, sino que se extiende. La mayoría de los magistrados ignoran la manera correcta de administrar el mecanismo de conciliación en el ámbito del derecho laboral. Hay puntos de vista distintos en relación a los impedimentos para las negociaciones de conciliación laboral, tales como la inexperiencia de los mediadores y las fluctuantes modificaciones legislativas. No obstante, se anticipa que estos inconvenientes se solucionen con el paso del tiempo. Yupanqui y Casas (2021) indican que para que las negociaciones de conciliación sean eficaces en los procedimientos laborales, se necesita una reorientación que facilite una aplicación óptima y se adecue a los principios procesales de concentración, rapidez y eficacia.

CONCLUSIONES

1. El uso de procedimientos de conciliación en conflictos laborales contradice el principio de inalienabilidad de los derechos laborales, es decir, este principio no se observa. Asimismo, en los casos en que se han utilizado procedimientos de conciliación, no se ha superado la prueba de la disposición de derechos. Los expertos recomiendan el uso coherente de la conciliación y la resolución de conflictos con el principio de inalienabilidad de los derechos, siempre que el contenido de los acuerdos de conciliación o la resolución tenga en cuenta los derechos existentes. Además, cabe señalar que la realización de negociaciones de conciliación conlleva diversas limitaciones que reducen su eficacia en la resolución de conflictos laborales.
2. La característica o cualidad de que la no renuncia a derechos es una ventaja para hombres y mujeres que se ganan la vida con su trabajo. Es decir, el principio de que cualquier derecho, como tal, puede renunciarse no aplica a los derechos de los trabajadores, ya que la legislación laboral contiene un mínimo de garantías sociales para ellos. Por lo tanto, la renuncia a estos derechos no es procedente, y si lo es, es nula. Tienen diferentes puntos de vista sobre cómo mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.
3. La capacitación de los jueces es esencial para garantizar el respeto de los derechos de los demandantes y la eficacia del proceso de conciliación. La falta de cooperación de las partes y el carácter obligatorio de la audiencia pueden socavar su eficacia y provocar retrasos en lugar de resoluciones rápidas. La conciliación tiene por objeto agilizar los procedimientos; sin embargo, en la práctica, los resultados son lentos y no siempre satisfactorios. Considerar los derechos de los trabajadores durante la audiencia puede ser un paso obligatorio y prolongado en el proceso judicial. Las audiencias no siempre se llevan a cabo de manera eficiente debido a la complejidad procesal. La conciliación no acorta el proceso, sino que lo alarga.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda fortalecer las negociaciones de conciliación de conflictos laborales en

Lima mediante estrategias que mejoren la asistencia técnica a los trabajadores y permitan un tiempo suficiente para las audiencias. Esto contribuirá al cumplimiento eficaz de la misión del mecanismo de resolver los conflictos laborales de forma pronta y justa.

2. Se recomienda implementar programas de capacitación y sensibilización para los funcionarios judiciales y las partes involucradas en el proceso de mediación laboral. Esto mejorará las competencias profesionales y la gestión de conflictos, promoviendo así audiencias más efectivas y justas.
3. Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación periódica de las negociaciones de conciliación para garantizar la calidad del proceso e identificar tempranamente cualquier deficiencia que pueda comprometer su eficacia. Esto contribuirá a fortalecer la confianza de las partes en el mecanismo de conciliación y facilitará la resolución de conflictos laborales.

REFERENCIAS

Amaguaña, J. (2022). *La inejecutabilidad de conciliaciones y los derechos indisponibles* [Trabajo de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo].

<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10248/1/Amaguaña%20Guarnizo%2C%20J.%282023%29%20La%20inejecutabilidad%20de%20conciliaciones%20y%20los%20der>

[echos%20indisponibles..pdf](#)

Barroso, M. & Robles, G. & Gaspar, H. (2022). Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la constitucionalidad ecuatoriana. *Iustitia Socialis revista arbitrada de ciencias jurídicas* 7 (1), 495 – 505. Dialnet

[PrincipioDeIrrenunciabilidadDeLosDerechosLaborales-8943526.pdf](#)

Boza, G. (2019). Autonomía de la voluntad y disposición de derechos en el ámbito laboral: el principio de irrenunciabilidad de derechos. *Departamento Académico de Derecho Pontificia Universidad Católica del Perú*, 259 – 289, <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170021>

Cuellar, M. & Palacio, E. (2017). *Principio de irrenunciabilidad en la seguridad social y en el derecho del trabajo* [Tesis de posgrado, Universidad libre].

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17481/PRINCIPIO-DE-IRRENUNCIABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cuellar, M. & Palacio, E. (2017). *Principio de irrenunciabilidad en la seguridad social y en el derecho del trabajo* [Tesis de posgrado, Universidad libre].

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17481/PRINCIPIO-DE-IRRENUNCIABILIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cubillos, A. & Hoyos, N. (2023). *Análisis jurídico del acuerdo de transacción laboral en Colombia en torno a los derechos ciertos e indiscutibles 2012 -2022* [Tesis de maestría, Universidad Libre de Colombia].

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/26248/Trabajo%20de%20grado%20Ana%20Maria%20Cubillos%20y%20Nicolas%20Hoyos%20>

Chanamé, J. (2021). ¿Puedo conciliar si ya inició el proceso laboral? Formas especiales de concluir el proceso en la NLPT- Lp pasión por el derecho.

Procesolaboral/#:~:text=El%20proceso%20laboral%20puede%20concluir,audiencias%20programadas%20en%20primera%20instancia.

Pág. 64

De Pietro, M. (2022). Autocomposición, modos y métodos de superación de conflictos Conciliación. *Anuario Del Centro De Investigaciones Jurídicas Y Sociales*, (XXI), 234– 256. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/anuariocijs/article/view/40675>

Fernández, H. (2021). Autonomía del derecho procesal laboral y proceso. *Laborem N° 11. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 263 – 280.

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem11-248-265.pdf>

Flores, J.& Benavides, M. & Villa, M. (2023). *La renuncia voluntaria del trabajador al derecho de la seguridad social frente al principio de irrenunciabilidad* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes].

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16982>

Hernández. (2023). *¿Cuáles son las formas especiales de concluir un proceso judicial?* Lp Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/cuales-son-las-formas-especiales-de-concluir-un-proceso-judicial/>

Ruay, F. (2019). Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile. A propósito del juicio de ponderación. *Estudios Latinoamericanos de relaciones laborales y protección social* 7, 115 -132.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7172473>

Zárate, M. (2021). *Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes].

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2422>

Juárez. K. (2022). *Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en Audiencia de Conciliación laboral en juzgado de Lima Norte 2021*[Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107259>

De la Cruz, J. (2020). El test de disponibilidad de derechos frente al principio de irrenunciabilidad en el nuevo proceso laboral. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* 1(1), 115 – 130

Llerena, K. (2019). *Irrenunciabilidad de derechos laborales en las conciliaciones con pretensión dineraria de los procesos judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<https://repositorio.unsa.edu.pe/items/35371cc6-f196-4660-abb08334c8ce1ab>

Macías, E. (2018). *La conciliación en el ámbito laboral, frente al principio constitucional de irrenunciabilidad* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma Regional

de los Andes -Uniandes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/8078> Quilca,

M. (2023). *La aplicabilidad de la teoría de los actos propios en el derecho laboral peruano a la luz de la irrenunciabilidad de derechos* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/19668>

Rivero, J. (2020). *La conciliación judicial en los procesos laborales.*

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwihoqabYWEAxWQJ7kGHarxCrKQFnoECBoQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2494247.pdf&usq=AOvVaw1TMCC7LKy3M9FeNzmd0BW&opi=89978449>

Yupanqui Esquivel, M., & Casas Chusho, J. (2021). *La efectividad de la conciliación y una nueva mirada para el desarrollo de la audiencia de conciliación acorde con los principios del proceso laboral*. Revista de Derecho Procesal del Trabajo, 10(1), 45-67. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/497>.

ALBALADEJO, Manuel. Derecho Civil – Volumen II: Derecho de Obligaciones, Editorial Bosh, Barcelona, 1993, p. 382.

Álvarez, I. (2015). Recuperado de: Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral (uchile.cl)

Arévalo Vela, J. (2019). Los principios del proceso laboral. LEX - REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS, 16(22), 253-270. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica (6taed.). Venezuela: Editorial Episteme.

Avila Huaman, N. E. (2021). Audiencia de conciliación y la dificultad del juzgamiento anticipado en los procesos ordinarios laborales en los Juzgados de Trabajo de Huancayo, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/5677>

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales(3raed.). Colombia: Pearson Educación.

Blanco, M. y Villalpando, P. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. España: Dykinson.

Pág. 66

Chung Chu, B. G., & Echeandia Fiestas, M. P. (2020). La conciliación en la solución de conflictos laborales frente al principio de celeridad en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de Chiclayo [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/9597>
Cabanellas de las Cuevas, Guillermo (2010). Diccionario De Derecho Usual, Editorial Heliasta.

CAMPOS, S. (2011). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Derecho Sociedad. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7792235.pdf>

CANESSA, M. F. (2016). ·El arbitraje laboral en la negociación colectiva peruana: luces y sombras. En VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (pp. 209 - 235). LIMA. SPDTSS. Recuperado de

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-209-235.pdf>

Carlino, Paula (2021). Antecedentes y marco teórico en los proyectos de investigación: aportes para construir este apartado. Material de cátedra para uso del Taller de escritura de proyecto de investigación de la Maestría en Formación Docente de la Universidad Pedagógica Nacional de Argentina. <https://www.aacademica.org/paula.carlino/274>

Carrillo, M. D. J. M., & Meza, A. L. La elaboración del marco teórico. MANUAL DE TEMAS NODALES DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA. UN ABORDAJE DIDÁCTICO., 62.

Chamay Urquiza, J. C. (2023). La valoración de la prueba documental de la demandada que no concurre a audiencia frente a la garantía del contradictorio. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/19755>

Chaverri Chaves, D. (2018). DELIMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES. Revista De Ciencias Sociales, (157). <https://doi.org/10.15517/rcs.v0i157.32189>.

Condori-Ojeda, Porfirio (2020). Universo, población y muestra. Curso Taller. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18>

Pág. 67

Coronado Osorio, M. D., & Ramírez De Jesús, R. R. (2022). La oportuna resolución de excepciones perentorias en la audiencia de juzgamiento del proceso laboral. <https://hdl.handle.net/20.500.14414/20283>

Durazno Ortiz, M. E. (2023). La transacción laboral en el Ecuador y la vulneración al principio de irrenunciabilidad [Trabajo de titulación, Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio Digital UCACUE. <https://dspace.ucacue.edu.ec/handle/ucacue/15729>

Demicheli, G. (2000). Comunicación y modelos de mediación: Epistemología, teoría y técnicas. Revista de Estudios Sociales, 106/ Trimestre 4/ 2000, Santiago de Chile: Corporación de Promoción Universitaria.

Estévez, M., Arroyo, M. y González, C. (2006). La Investigación Científica en la Actividad Física: su Metodología. La Habana, Cuba: Deportes.

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

Fernández Bedoya, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>

García Ascencios, F., & Ocaña Cerro, M. (2023). La conciliación extrajudicial pospandémica en el Perú. *Ius Et Praxis*, 56, 19–38. <https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2023.n056.6055>

GAGO GARAY, EDUARDO J. M. (2016) La conciliación laboral en el Perú. Biblioteca Virtual: Justice Studies Center of the Americas. Recuperado de <https://biblioteca.cejamericas.org/handle/2015/4071?show=full>

Gamonal Rojas, M. (2023). Propuestas para afrontar el fracaso de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/7450>

García Alvarado, M y Quiroz Insignares, S. (2021). La conciliación extrajudicial como herramienta para descongestionar la justicia en Colombia. Corporación Universidad

de la Costa. <https://hdl.handle.net/11323/8032>

Pág. 68

GARCÍA QUIÑONES, Juan Carlos, "Conciliación Laboral "en Enciclopedia Laboral Básica "Alfredo Montoya Melgar", ed. Antonio V. Sempere Navarro / Francisco Pérez de los Cobos Orihuel / Raquel Aguilera Izquierdo (Madrid: Universidad Complutense de Madrid, Universidad Rey Juan Carlos, Civitas, Thomson Reuters, 2010), p.310.

Gómez Alcántara, J. (2014). La conciliación en el proceso laboral peruano: retos y perspectivas (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://repositorio.unmsm.edu.pe/handle/123456789/12345>

Guzmán Barrón, C. (1999). La Conciliación: principales antecedentes y características.

Derecho PUCP, (52), 67-74. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199901.002> Headrick, W. C., Piña Rodríguez, C. A., Piña Fernández, S. S., & Roa Gerónimo, C. R. (n.d.).CONCILIACIÓN LABORAL.

<https://biblioteca.enj.org/handle/123456789/80613>

HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto. Formas especiales de conclusión del proceso, Gaceta

Jurídica, Lima, 2002, p. 146.

HUBER, G.; FERNÁNDEZ, G.; LORENZO, O. y HERRERA, L. (2001). Análisis de datos cualitativos con Aquad Cinco para Windows, Granada, Grupo Editorial Universitario.

Juarez Carrillo, K. M. (2022). Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en audiencia de conciliación laboral en juzgados de Lima Norte, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107259>

Juarez Carrillo, K. M. (2022). Principio de irrenunciabilidad del derecho laboral y su aplicación en audiencia de conciliación laboral en juzgados de Lima Norte, 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107259>

LP Derecho. (2022). Ley de Conciliación (Ley 26872) [actualizada 2022]. <https://lpderecho.pe/ley-conciliacion-ley-26872LP+3LP+3LP+3>

La Rosa, J. (2018). La conciliación en la Reforma del Código Procesal Civil. IUS 360. Recuperado de <https://ius360.com/la-conciliacion-en-la-reforma-del-codigo-procesal-civil-javier-la-rosa/>

Pág. 69

Lanuez, M. y Fernández, E. (2014). Metodología de la Investigación Educativa. (CDROM). IPLAC, La Habana, Cuba.

Llerena, K. (2019). Irrenunciabilidad de derechos laborales en las conciliaciones con pretensión dineraria de los procesos judiciales del Módulo Laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, 2017.

Lluncor Chumioque, G. D. R. (2022). La regulación de la contestación de la demanda laboral previa a la audiencia de conciliación en el proceso ordinario. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11375>

Montoya-Sánchez, Miguel Ángel, & Salinas-Arango, Natalia Andrea. (2016). La conciliación como proceso transformador de relaciones en conflicto. Opinión Jurídica, 15(30), 127-144. <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a6> Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania Contreras, R.

D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. Desafíos, 12(1), 50–57. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

Noreña, A. L., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. (2012).

Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa.

Aquichan, 12(3), 263–274.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972012000300006

Pág. 70

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio.

Revista Internacional de Morfología [International Journal of Morphology], 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>

Pacheco, L. (2014). Disponibilidad de derechos en la conciliación o transacción: el caso peruano. Nueva revista española de derecho del trabajo, (165), 267-285. Recuperado de <https://hdl.handle.net/11042/3871>

PADILLA, D. (2018). La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la Nueva Ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo. [Tesis de bachiller inédita]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3673/BC-TES-TMP-2536.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PÉREZ SOLF, Yván (2011). Los efectos de la homologación de la transacción extrajudicial Análisis Casatorio. Casación N° 3435-2009-Arequipa. IUS: Revista de Investigación Jurídica, Vol. 1 Nro. 02, pp. 394- 403.

Pérez, M., & Rodríguez, L. (2020). Mecanismos alternativos de resolución de conflictos: conciliación y mediación. Editorial Jurídica Nacional.

<https://www.editorialjuridicanacional.com/mecanismos-alternativos-resolucion>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Consistencia Interna

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA		OBJETIVOS CATEGORÍAS MÉTODO	
<p>Propósito La presente investigación tiene como propósito presentar una evaluación crítica de la efectividad de las audiencias de conciliación en el contexto de los procesos laborales, identificando los desafíos y obstáculos que limitan su funcionamiento eficaz.</p> <p>Problema General ¿Cuáles son los derechos laborales que se plantean en la audiencia de conciliación en la nueva ley procesal del trabajo en la región Lima?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuáles son los derechos laborales que la parte demandante propone a conciliar a la parte demandada en proceso laboral con la nueva ley procesal del trabajo? ¿Cuál es el rol del Juez en el proceso laboral respecto al inicio y conclusión del proceso en la nueva ley procesal</p>	<p>Objetivo General Analizar los derechos laborales que se plantean en la audiencia de conciliación en la nueva ley procesal del trabajo en la región Lima. .</p> <p>Objetivos Específicos O.E.1: Analizar los derechos laborales que la parte demandante propone a conciliar a la parte demandada en proceso laboral con la nueva ley procesal del trabajo. O.E.2: Analizar el rol del Juez en el proceso laboral respecto al inicio y conclusión del proceso en la nueva ley procesal del trabajo.</p>	<p>Categoría 1. Conciliación</p> <p>Subcategoría 1. Efectividad</p> <p>Categoría 2. Proceso Laboral</p> <p>Subcategoría 1. Obstáculos Legales</p> <p>Subcategoría 2. Carga Procesal</p>	<p>Diseño Tipo: Básica. Enfoque: Cualitativo. Diseño: No experimental. Nivel: Descriptivo.</p> <p>Participantes La muestra serán 10 entre abogados laboralistas</p> <p>Mediciones La técnica es la entrevista y el instrumento es la guía de entrevista.</p> <p>Procedimiento Primero se revisaron los antecedentes, luego se planteó el problema y objetivos. Se eligió el instrumento que había sido utilizado en el estudio. Se solicitó la validación de juicio de expertos. Luego de ello se aplicarán las entrevistas considerando la guía de entrevistas.</p> <p>Análisis de Datos Analizar entre las diferentes etapas de la investigación cualitativa y explicar los principales aspectos que componen las etapas de análisis</p>

del trabajo?			
--------------	--	--	--

Anexo 02. Matriz de Categorización

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	
Categoría 1. Conciliación	La Conciliación es la institución que actúa como un método alternativo para resolver conflictos, donde las partes deciden de manera voluntaria o por recomendación buscar una solución consensuada a las disputas, con asistencia especializada, según sea necesario.	Guía de entrevista	¿Cuáles son los resultados m Audiencia de Conciliación e
Subcategoría 1. Efectividad	Capacidad de realizar tareas y alcanzar objetivos de manera eficiente y productiva, optimizando el uso de recursos y tiempo disponibles.	Guía de entrevista	¿Cómo varía la tasa de acuer disputa y las características o
Categoría 2. Proceso Laboral	El proceso laboral es el procedimiento legal establecido por ley para abordar y resolver disputas específicas relacionadas con el ámbito laboral.	Guía de entrevista	¿Qué prácticas o políticas in participación y éxito en las a región Lima?
Subcategoría 1. Obstáculos Legales	Barreras o impedimentos derivados de leyes, regulaciones o normativas que dificultan o impiden la realización de ciertas acciones o el cumplimiento de objetivos.	Guía de entrevista	¿Cuáles son los principales o intentar llegar a un acuerdo d la región Lima?
Subcategoría 2. Carga procesal	El volumen de trabajo y casos que debe gestionar un sistema judicial o administrativo.	Guía de entrevista	¿En qué medida contribuye l tiempo promedio de resoluc los procedimientos judiciales

Subcategoría 3. Mediadores especializados	Profesionales capacitados en técnicas de resolución de conflictos, que facilitan la comunicación y negociación entre las partes	Guía de entrevista	¿Qué impacto tiene la participación de las audiencias de conciliación de partes y cumplimiento de los
Subcategoría 4. Alineación Normativa	Proceso de ajustar políticas, procedimientos y prácticas para asegurar el cumplimiento con las leyes y regulaciones.	Guía de entrevista	¿Cómo se alinean las directrices de conciliación laboral en la región de Lima y la resolución de justicia laboral y la resolución
Subcategoría 5. Alternativas	Opciones o soluciones diferentes disponibles para elegir en una situación específica, en este caso, para la Audiencia de Conciliación en la NLPT.	Guía de entrevista	¿Qué modificaciones legislativas se han implementado para mejorar la efectividad de la Audiencia de Conciliación en Lima?

Bryan Edwin Escobar Rivera Pág. 74

Anexo 03. Guía de la Entrevista

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: La Audiencia de Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la región

Lima, 2021 – 2024.

Entrevistado:

Cargo/ Profesión/ Grado Académico:

Institución:

Objetivo General

Evidenciar la operatividad de la Audiencia de Conciliación dentro del proceso laboral en la región Lima.

1. ¿Cuáles son los resultados más frecuentes obtenidos mediante la Audiencia de Conciliación en casos laborales en la región Lima?
2. ¿Cómo varía la tasa de acuerdo en conciliación laboral según el tipo de disputa y las características de las partes involucradas en la región Lima?

Objetivo Específico 1

Identificar los factores que contribuyen a la operatividad de la Audiencia de Conciliación en los procesos laborales, en la región Lima.

3. ¿Qué prácticas o políticas institucionales promueven una mayor participación y éxito en las audiencias de conciliación laboral en la región Lima?
4. ¿Cuáles son los principales obstáculos o barreras que enfrentan las partes al intentar llegar a un acuerdo durante una audiencia de conciliación laboral en la región Lima?

Objetivo Específico 2

Evaluar la efectividad de los procedimientos de conciliación laboral existentes, en la
región Lima.

5. ¿En qué medida contribuye la Audiencia de Conciliación a la reducción del tiempo promedio de resolución de disputas laborales en comparación con los procedimientos

Bryan Edwin Escobar Rivera Pág. 75
judiciales en la región Lima?

6. ¿Qué impacto tiene la participación de mediadores especializados en el éxito de las audiencias de conciliación laboral en términos de satisfacción de las partes y cumplimiento de los acuerdos en la región Lima?

Objetivo Específico 3

Analizar la legislación y las regulaciones pertinentes respecto a las leyes laborales y las regulaciones relacionadas con la conciliación, en la región Lima.

7. ¿Cómo se alinean las disposiciones legales y normativas sobre la conciliación laboral en la región Lima con las políticas de promoción de la justicia laboral y la resolución alternativa de conflictos?
8. ¿Qué modificaciones legislativas podrían fortalecer el marco legal existente para mejorar la efectividad de la conciliación en casos laborales en la región Lima?

Firma y Sello

Lima, de del 2024.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“La Audiencia de Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la región

Lima, 2021 – 2024.”

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto evidenciar la operatividad de las Audiencias de Conciliación dentro del proceso laboral en la región Lima, para verificar qué tanta efectividad tiene aquella etapa dentro del proceso y si su impacto es el idóneo.

Debido al conocimiento que usted tiene en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la herramienta Zoom, cuyo enlace a la sesión se le enviará a través de su WhatsApp. Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted puede formular las preguntas que considere pertinentes.

Además, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted.

Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento del investigador y abstenerse de responder.

¡Muchas gracias por su participación!

entrevistador Fecha:

Firma del entrevistado

Firma del

Bryan Edwin Escobar Rivera Pág. 77

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“La Audiencia de Conciliación en el Nueva Ley Procesal del Trabajo en la

región Lima, 2021 – 2024.”

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto evidenciar la operatividad de las Audiencias de Conciliación dentro del proceso laboral en la región Lima, para verificar qué tanta efectividad tiene aquella etapa dentro del proceso y si su impacto es el idóneo.

Debido al conocimiento que usted tiene en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la herramienta Zoom, cuyo enlace a la sesión se le enviará a través de su WhatsApp. Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted puede formular las preguntas que considere pertinentes.

Además, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted.

Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento del investigador y abstenerse de responder.

¡Muchas gracias por su participación!

Firma del entrevistador

Firma del entrevistado Fecha: 01/07/2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

**“La Audiencia de Conciliación en el Nueva Ley Procesal del Trabajo en la
región Lima, 2021 – 2024.”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto evidenciar la operatividad de las Audiencias de Conciliación dentro del proceso laboral en la región Lima, para verificar qué tanta efectividad tiene aquella etapa dentro del proceso y si su impacto es el idóneo.

Debido al conocimiento que usted tiene en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la herramienta Zoom, cuyo enlace a la sesión se le enviará a través de su WhatsApp. Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted puede formular las preguntas que considere pertinentes.

Además, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted.

Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento del investigador y abstenerse de responder.

¡Muchas gracias por su participación!



Firma del

entrevistador
entrevistado Fecha: 01/07/2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO



Firma del

**“La Audiencia de Conciliación en el Nueva Ley Procesal del Trabajo en la
región Lima, 2021 – 2024.”**

Estimado participante:

El presente estudio tiene por objeto evidenciar la operatividad de las Audiencias de Conciliación dentro del proceso laboral en la región Lima, para verificar qué tanta efectividad tiene aquella etapa dentro del proceso y si su impacto es el idóneo.

Debido al conocimiento que usted tiene en la materia de estudio, se le pedirá participar de una entrevista cuya duración aproximada será de 25 minutos a través de la herramienta Zoom, cuyo enlace a la sesión se le enviará a través de su WhatsApp. Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo del estudio, usted puede formular las preguntas que considere pertinentes.

Además, puede finalizar su participación en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para usted.

Si sintiera alguna incomodidad frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento del investigador y abstenerse de responder.

¡Muchas gracias por su participación!

E. SCOBOR R

Firma del entrevistador


Auguste Felipe Rosales Rojas
ABOGADO
C.A.L. 30194

Firma del entrevistado Fecha: 01/07/2024