

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

**TESIS**

---

**“La irrenunciabilidad de los derechos laborales en la conciliación  
extrajudicial en el distrito judicial de Huánuco, 2020”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTOR: Pomahuali Yauri, Rebeca Casilda

ASESOR: Castro Y Céspedes, Enrique

HUÁNUCO – PERÚ

2023



# U

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Derecho civil  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Derecho

**Disciplina:** Derecho

# D

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título  
Profesional de Abogada

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 20061835

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22435387

Grado/Título: Doctor en economía

Código ORCID: 0000-0002-0165-1505

### DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Beraún Sánchez, David Bernardo	Doctor en derecho	22474797	0000-0001- 8125-9310
2	Berrospi Noria, Marianela	Abogada	22521052	0000-0003- 2185-5529
3	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001- 5570-7124

# H

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las *17:00* horas del día Dieciocho del mes de Setiembre del año dos mil veintitrés, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

- |                                     |                      |
|-------------------------------------|----------------------|
| ➤ DR. DAVID BERNARDO BERAUN SANCHEZ | : PRESIDENTE         |
| ➤ ABOG. MARIANELA BERROSPI NORIA    | : SECRETARIA         |
| ➤ ABOG. HUGO BALDOMERO PERALTA BACA | : VOCAL              |
| ➤ DR. FELIX PONCE E INGUNZA         | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ DR. ENRIQUE CASTRO Y CESPEDES     | : ASESOR             |

Nombrados mediante la Resolución N° 1076-2023-DFD-UDH de fecha 08 de Setiembre del 2023, para evaluar la Tesis titulada: "**LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO, 2020**"; presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **REBECA CASILDA POMAHUALI YAURI** para optar el Título profesional de Abogada.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) *Aprobado*..... por *Unanimidad* con el calificativo cuantitativo de *Quince* y cualitativo de *Buena*.....

Siendo las *18:10* horas del día Dieciocho del mes de Setiembre del año dos mil veintitrés miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....  
**Dr. David Bernardo Beraun Sánchez**  
**DNI: 22474797**  
**CODIGO ORCID: 0000-0001-8125-9310**  
**PRESIDENTE**

.....  
**Abog. Marianela Berrospi Noria**  
**DNI: 22521052**  
**CODIGO ORCID:0000-0003-2185-5529**  
**SECRETARIA**

.....  
**Abog. Hugo Baldomero Peralta Baca**  
**DNI:22461001**  
**CODIGO ORCID:0000-0001-55707124**  
**VOCAL**



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

Yo, **ENRIQUE CASTRO Y CESPEDES** asesor del PA Derecho y Ciencias Políticas y Asesor de la aspirante a título de abogado **Bachiller POMAHUALI YAURI REBECA CASILDA** designado como tal por Resolución N° 390-2022-DFD-UDH de fecha 17 de marzo del año 2022 de la investigación titulada **LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO 2020**°.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 24 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 18 de octubre de 2023

Dr. Enrique Castro y Céspedes  
DNI N°22435387  
Código Orcid: 0000-0002-0165-1505

# “La irrenunciabilidad de los Derechos Laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco, 2020”

## INFORME DE ORIGINALIDAD



## FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad de Huanuco Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1%
8	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%

Dr. Enrique Castro y Céspedes

DNI N°22435387

Código Orcid: 0000-0002-0165-1505



## **DEDICATORIA**

Este trabajo de investigación lo dedico principalmente a Dios, porque él es mi principal fuente de motivación y me ha dado la fuerza para continuar en el proceso de lograr una de las cosas más anheladas, así también para todos aquellos que me han apoyado especialmente para aquellos que han abierto sus puertas y compartido su conocimiento.

## **AGRADECIMIENTO**

Doy gracias a Dios por darme vida, guiarme a través de la vida y por apoyarme a mí y a mi fortaleza en momentos de dificultad y debilidad. Agradezco a mis padres y demás familiares, por ser quienes impulsaron mis sueños, mi fe y mi creencia en él, por los consejos, valores y principios que me inculcaron.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	XI
CAPÍTULO I .....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	14
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	15
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.6.1. RECURSO ECONÓMICO:.....	15
1.6.2. RECURSO FINANCIERO .....	15
CAPÍTULO II .....	16
MARCO TEÓRICO .....	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	16
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	17
2.2. BASES TEÓRICAS .....	19
2.2.1. TRABAJO.....	19
2.2.2. DERECHO AL TRABAJO .....	20
2.2.3. CONTRATO DE TRABAJO.....	21

2.2.4.	ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO ...	22
2.2.5.	EL TRABAJADOR.....	23
2.2.6.	EL EMPLEADOR .....	23
2.2.7.	LA REMUNERACIÓN .....	23
2.2.8.	IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES.....	25
2.2.9.	FUNDAMENTOS DE LA IRRENUNCIABILIDAD .....	26
2.2.10.	CONCILIACIÓN .....	27
2.2.11.	LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL PRIVADA.....	28
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	29
2.4.	HIPÓTESIS.....	30
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL .....	30
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	30
2.5.	VARIABLES .....	31
2.5.1.	VARIABLE DEPENDIENTE .....	31
2.5.2.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	31
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	31
CAPÍTULO III .....		33
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN .....		33
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	33
3.1.1.	ENFOQUE .....	33
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL .....	33
3.1.3.	DISEÑO .....	33
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	34
3.2.1.	POBLACIÓN .....	34
3.2.2.	MUESTRA.....	34
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	35
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN .....	35
CAPÍTULO IV.....		36
RESULTADOS.....		36
4.1.	PROCESAMIENTO DE DATOS .....	36
4.2.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	46

CAPÍTULO V.....	47
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	47
5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN .....	47
5.1.1. RESPECTO DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	47
5.1.2. RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	47
5.1.3. RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA .....	48
5.1.4. RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL.....	48
5.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS.....	49
5.2.1. ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL.....	49
5.2.2. MARCO NORMATIVO .....	50
CONCLUSIONES .....	51
RECOMENDACIONES.....	53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54
ANEXOS .....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 ¿Considera usted que se puede renuncia los derechos laborales? ....	36
Tabla 2 ¿cree usted que puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables? .....	37
Tabla 3 ¿Considera usted que es conciliable los derechos laborales? .....	38
Tabla 4 ¿considera usted que la conciliación extrajudicial resuelve los derechos laborales?.....	39
Tabla 5 ¿considera usted que existen derechos Irrenunciables? .....	40
Tabla 6 ¿cree usted que existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco?.....	41
Tabla 7 ¿cree usted que exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco? .....	42
Tabla 8 ¿cree usted que la conciliación extrajudicial es un medio para la solución de conflictos de derechos laborales? .....	43
Tabla 9 ¿cree usted que los derechos laborales se pueden solucionar mediante conciliación Extra Judicial? .....	44
Tabla 10 ¿cree usted que es importante la conciliación en derechos laborales? .....	45
Tabla 11 Contrastación de Hipótesis .....	46

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿Considera usted que se puede renuncia los derechos laborales?...	36
Figura 2 ¿Cree usted que puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables? .....	37
Figura 3 ¿Considera usted que es conciliable los derechos laborales?.....	38
Figura 4 ¿considera usted que la conciliación extrajudicial resuelve los derechos laborales?.....	39
Figura 5 ¿considera usted que existen derechos Irrenunciables? .....	40
Figura 6 ¿cree usted que existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco?.....	41
Figura 7 ¿cree usted que exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco? .....	42
Figura 8 ¿cree usted que la conciliación extrajudicial es un medio para la solución de conflictos de derechos laborales? .....	43
Figura 9 ¿cree usted que los derechos laborales se pueden solucionar mediante conciliación Extra Judicial? .....	44
Figura 10 ¿cree usted que es importante la conciliación en derechos laborales? .....	45

## RESUMEN

En la investigación titulada “LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO, 2020” tuvo como propósitos determinar si Hay alguna relación que exista entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las Conciliaciones Extrajudiciales del Distrito Judicial de Huánuco; como también, determinar Hay alguna relación que exista entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las Conciliaciones Extrajudiciales del Distrito Judicial de Huánuco. La metodología con la que se ha realizado la investigación, es de carácter cuantitativa, con el diseño de investigación de tipo descriptivo-explicativo y de nivel descriptivo explicativo. La información que se ha recolectado mediante la técnica de análisis de casos y de la encuesta; posteriormente se ha procesado en el programa de software SPSS que es necesario para la realizar las cruces de variables y el respectivo análisis de los datos. La población con la que se ha trabajado la investigación es 30 abogados y conciliadores y los partes que se presentaron en la conciliación.

En conclusión, se advierte en el presente trabajo que, el 60% (26) de abogados conciliadores y partes del proceso que fueron encuestados; indican que, es irrenunciabilidad de los derechos laborales y las Conciliaciones Extrajudiciales del Distrito Judicial de Huánuco, el 40% (4) indica que es efectiva las conciliaciones extrajudiciales en la solución de conflictos laborales. Y a luz de los expedientes de un total, de 30 abogados y conciliadores encuestados, el 60% que equivale a 26 encuestados, han arribado a una conciliación satisfactoria y mientras el 40% que equivale a 4 no llegaron a conciliar.

**Palabras Clave:** Irrenunciabilidad, Conciliación extrajudicial, centros de conciliación, efectividad y solución de conflictos, derechos laborales.

## ABSTRACT

In the investigation entitled "THE IRRENOUNCABLE OF LABOR RIGHTS IN THE EXTRAJUDICIAL CONCILIATION IN THE JUDICIAL DISTRICT OF HUÁNUCO, 2020" had the purpose of determining if there is any relationship between the inalienability of labor rights and the Extrajudicial Conciliations of the Judicial District of Huánuco; as well as to determine Is there any relationship between the inalienability of labor rights and the Extrajudicial Conciliations of the Judicial District of Huánuco. The methodology with which the research has been carried out is quantitative in nature, with a descriptive-explanatory type of research design and an explanatory descriptive level. The information that has been collected through the technique of case analysis and the survey; Subsequently, it has been processed in the SPSS software program that is necessary to carry out the crosses of variables and the respective analysis of the data. The population with which the investigation has been worked is 30 lawyers and conciliators and the parties that appeared in the conciliation.

In conclusion, it is noted in this work that 60% (26) of conciliatory lawyers and parties to the process that were surveyed; indicate that, it is inalienable of labor rights and the Extrajudicial Conciliations of the Judicial District of Huánuco, 40% (4) indicate that extrajudicial conciliations are effective in the solution of labor conflicts. And in light of the files of a

In total, of 30 lawyers and conciliators surveyed, 60%, which is equivalent to 26 respondents, have reached a satisfactory conciliation and while 40%, which is equivalent to 4, did not reach a conciliation.

**Keywords:** Non-waivability, extrajudicial conciliation, conciliation centers, effectiveness and conflict resolution, labor rights.

## INTRODUCCIÓN

La investigación estuvo orientada determinar si la irrenunciabilidad de los derechos laborales en la conciliación extrajudicial en el distrito judicial de Huánuco; como también, determinar exista entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las Conciliaciones Extrajudiciales. Por lo tanto, lo que se pretende con la presente tesis es investigar la existencia de la irrenunciabilidad en las conciliaciones extrajudiciales. El presente estudio está estructurado en cinco capítulos que se presenta a continuación: El capítulo I: Problema de Investigación, detallándose si es que hay alguna relación que exista entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las Conciliaciones Extrajudiciales del Distrito Judicial de Huánuco, donde planteamos los objetivos, las hipótesis, las variables, así como la justificación e importancia, la viabilidad y limitaciones de la investigación. El capítulo II: referente al Marco Teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y definiciones conceptuales. El Capítulo III: La metodología, donde se especifica el tipo de estudio, diseño y esquema de la investigación, los procedimientos para el desarrollo de la investigación, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas de investigación. El Capítulo IV: Resultados, mostrando los resultados más relevantes de la investigación, con aplicación de las estadísticas como instrumento de medida. El Capítulo V: Discusión de resultados, mostramos la contrastación del trabajo de campo con los antecedentes, las bases teóricas y la prueba de la hipótesis. Asimismo, luego de un proceso de análisis de los resultados obtenidos, en primer lugar, sobre el análisis de las encuestas realizadas se pudo determinar de 30 encuestados analizados, el 60% que equivale a 26 encuestados, han arribado a una conciliación satisfactoria y mientras el 40% que equivale a 4 no llegaron a conciliar.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Dicho problema tiene su origen en la inquietud de poder llegar a conocer el alcance de lo que entendemos por los llamados derechos irrenunciables en materia laboral y también cuales son los que llegan a tener un carácter renunciado, así como poder esclarecer el tema de manera técnica a través de pautas a sugerir en el modelo que actualmente norma nuestro país.

Además, es necesario un diagnóstico situacional que pretende añadir una perspectiva de análisis constitucional, así como saber cuándo se produce esta irrenunciabilidad y que niveles más este puede proceder, teniendo en cuenta que tienen carácter irrenunciado los Tratados Internacionales, normas constitucionales y la propia ley. Por ende, el objetivo que se busca con la presente investigación es de poder brindar alcances de cómo se configuran estos supuestos de irrenunciabilidad y por supuesto, cuando se deben producir estos supuestos de renunciabilidad precedentes.

En nuestra carta magna de nuestro Estado, más específico en el artículo 26 inciso 2 nos señala: “Que en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciado de los derechos reconocidos por la constitución y la ley”. Ahora, con la legislación señalada establecida con la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, se cambió la visión del proceso laboral, al cual busca una tutela rápida de los conflictos laborales, habiendo señalado a detalle las formas especiales de conclusión del proceso indicando expresamente que la conciliación es un medio idóneo para poder extinguir una Litis, con la mención que este medio extintivo se va a pronunciar sobre el fondo de la litis, alcanzando la solución del conflicto, a ser más precisa, data la conciliación extrajudicial la que va ser toda la solución, contando con la ayuda de un conciliador acreditado que hace como la participación de un mediador dando las mejores soluciones siempre velando por los derechos fundamentales, pero en este caso se ve en un dilema puesto su propia protección prevé la

irrenunciabilidad de los derechos laborales. Se realizó un análisis exhaustivo en los centros de conciliación extrajudicial más acudidos de nuestra jurisdicción y se dató que existe un considerable aumento en casos de conclusión de procesos por conciliación, con pretensiones pecuniarias sobre costos de beneficios laborales o solicitando la desnaturalización de contratos modales a un contrato indeterminado para luego solicitar el pago de los beneficios sociales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), remuneraciones, gratificaciones, vacaciones, indemnizaciones vacacionales, bonificaciones extraordinarias .

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

**PG.** ¿Hay alguna relación que exista entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las Conciliaciones Extrajudiciales del Distrito Judicial de Huánuco?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE1.** ¿Puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables?

**PE2.** ¿Cuáles son los casos donde nos encontramos frente a derechos irrenunciables en materia laboral, y cuales son su sustento?

**PE3.** ¿Cuáles son los criterios que deben enmarcarse para una buena identificación técnica de los derechos irrenunciables?

## **1.3. OBJETIVO GENERAL**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

**OG.** Determinar si existe alguna relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- OE1.** Identificar si puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos derechos irrenunciables por su carácter constitucional.
- OE2.** Determinar en qué casos uno se puede encontrar frente a derechos irrenunciables, y cuales son el sustento de estos para que puedan adquirir ese nombre
- OE3.** Identificar cuáles son los criterios con los que se deben enmarcarse para poder identificar la técnica correcta de los derechos irrenunciables

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Según, (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014) definen a la justificación de la investigación como aquel conjunto de razones que se exponen a través de preguntas relacionadas al trabajo de investigación y objetivos que busquen sostener un propósito de relevancia científica, pero en nuestro caso solo de carácter no experimental, a efectos que referida propuesta su objeto es tapar vacíos sobre una teoría o principios existentes, además de beneficiar con el aporte a un sector de la sociedad (p. 12.)

Justificaremos el presente proyecto de investigación en el hecho de que podrá contribuir al entorno jurídico a fin de poder definir un mejor alcance de la irrenunciabilidad de derechos en materia laboral.

Es conveniente llevar esta investigación para poder delimitar con más propiedad el tema de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral, este tema por la cual actualmente se tiene dudas respecto a la metodología y técnica de los derechos caracterizados por su indisponibilidad.

Los beneficios que se derivarán de la presente investigación, *grosso modo*, serán:

- a. Lograr identificar de un mejor modo los derechos irrenunciables en materia laboral
- b. Se establecerá una metodología de identificación de derechos irrenunciables

Además, la presente investigación permite describir de manera sucinta aquellos resultados extraídos a través de la aplicación de técnicas e instrumentos metodológicos que facilitaran la recolección de datos de la materia de estudio.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Durante el desarrollo de la investigación la única limitación que se presento fue el factor tiempo, puesto que comparto mis actividades laborales con la construcción del proyecto de investigación. Fuera de eso no se presentaron limitaciones significativas, pues fu posible acceder a la base datos y a la muestra para poder aplicar nuestros instrumentos, y fue posible obtener los resultados de investigación.

### **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo de investigación fue viable porque contamos con lo siguiente:

#### **1.6.1. RECURSO ECONÓMICO:**

Se contó con el efectivo suficiente para realizar las investigaciones pertinentes, también para la aplicación del cuestionario.

#### **1.6.2. RECURSO FINANCIERO**

Los gastos fueron asumidos por la investigadora, en su totalidad.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En Guatemala, (Paredes, 2006), en su tesis titulada *“El principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como condición indispensable para la protección del Derecho a la Vida”*, de la Universidad San Carlos de Guatemala, facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales para obtener el título de Abogado y Notario. Los puntos más relevantes de esta tesis son los siguientes: La autora considera que es relevante hoy en día resaltar la importancia de este principio en el derecho laboral, ya que de lo contrario el temor de perder un trabajo hace a una acatar las condiciones laborales que de una u otra forma transgrede su dignidad como persona y trabajador; asimismo se debe dejar en claro que el Estado protege los derechos humanos en especial la vida y todo lo que ello implica.

En Ecuador, (Jimenez, 2016), con su tesis titulada *“La vulneración de los Principios Constitucionales del Trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y Constituciones del trabajo, en cuando a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos”*, de la Universidad Nacional de Loja de Ecuador, facultad de Derecho para obtener el título de Abogada, llego a las siguientes conclusiones. La autora considera que este principio establece la imposibilidad de privarse, aun por voluntad de parte, de los derechos concedidos por la legislación laboral. Aunque la parte exprese libremente y si esta conlleva una renuncia a un derecho que el Estado le otorga, se sobre entiende que es absolutamente nula: ya que no está permitido privarse, aunque por voluntad fuera debe de respetarse las leyes que se establecen en la legislación laboral. (p. 220) En la legislación ecuatoriana se establecen que los derechos de trabajador son irrenunciables, queda sin efecto toda coordinación entre

las partes que supriman de alguna u otra manera los derechos ya establecidos por la legislación laboral. Los derechos de que gozan los trabajadores nicaragüenses que se encuentran cubiertos por la garantía de irrenunciabilidad, son los establecidos taxativamente en el orden jurídico, siendo estos los que dispone la Constitución Política, los derechos fundamentales conforme la legislación internacional establecida por la OIT en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales, y los derechos que le son inherentes al trabajador como persona y miembro de una comunidad, mismos que el Estado debe velar por su protección y los empleadores deben respetar dentro de los términos que fije el ordenamiento legal.

Por ultimo en Ecuador, (Coronel, 2012), con su tesis titulada “Análisis jurídico del salario digno en el Ecuador”, de la Universidad de las Américas de Ecuador, facultad de Derecho para obtener el título de abogada, llego a las siguientes conclusiones: hacemos énfasis en que la remuneración bajo constitucional ecuatoriano ut supra garantiza la protección de la misma y que los principios universales del derecho al trabajador son los importantes para garantizar la protección al trabajador en el contrato laboral, también se hace hincapié que el presidente de Ecuador Rafael Correa creo al plan nacional el buen vivir 2009 - 2013 que tiene como finalidad promover el pago de remuneraciones justas.(p.145)

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

En Lima, (Figueroa, 2009). En su tesis titulada “*Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*”, para Optar el Grado Académico de Doctor en Derecho por la Universidad Mayor de San Marcos, plantea un debate con relación a la irrenunciabilidad de los derechos, cobrando vigencia cuando en el contexto internacional cuando ocurre una crisis económica que afecta a nivel mundial. EE.UU. afronta una crisis económica como nunca antes se vio, comparable con la depresión del año 1929 y hasta un rescate financiero de US\$ 700 mil millones a diciembre de 2008, parece

notoriamente insuficiente y no termina por reactivar la economía del país más poderoso de la Tierra. Muchos bancos de alcance intercontinental, otro a emblemáticos de su tamaño, prestigio y su mismo nivel de operaciones económicas, han llegado a la quiebra ruidosamente.

En Lima, Mayra Gamarra (2016) en su tesis titulada *“Los Beneficios Sociales otorgados por un Club Deportivo a los futbolistas profesionales sin estar expresamente previstos en los contratos registrados ante la autoridad administrativa y su implicancia con el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos en el Perú”*. Plantea que Beneficios Sociales otorgados por un Club Deportivo a los futbolistas profesionales sin estar expresamente previstos en los contratos registrados ante la autoridad administrativa y su implicancia con el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos en el Perú. Se analiza la Ley del Futbolista Profesional Peruano N° 26566 para determinar la formalidad en la que se debe registrar el contrato de trabajo de futbolista profesional peruano y ante que entidades. En esta investigación se abordará lo relacionado con el régimen laboral de doble contrato. Esta denominación utilizada para efectos de la presente investigación irá tomando fuerza en relación por qué esta suscripción afecta el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

En Lima, (Marcelo, 2012) en su tesis titulada *“El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales contra la prescripción del cobro de beneficios sociales”* nos plantea que el objetivo principal es el de determinar que la Ley N° 27321 que regula el plazo de prescripción de las acciones derivadas de una relación laboral inhibe al trabajador para poder ejercer judicialmente su derecho luego de transcurrido 4 años contados a partir del día siguiente de extinguido el vínculo laboral, resultando este plazo limitado, por lo que sería conveniente modificarla. De la misma manera el trabajo resulta ser una investigación jurídico descriptivo, puesto que es el estudio detallado de una situación jurídica en concreto, observándose innumerables veces el supuesto donde el trabajador no realiza cobro de sus beneficios sociales en el plazo

oportuno, así como un diseño longitudinal-prospectivo, dado que el plazo del cobro de beneficios de los trabajadores en relación al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, estos tendrán sus efectos jurídicos en un futuro, además se trata de formular una nueva visión al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y al plazo de prescripción laboral.

En Lima, (Sarzo, 2012), en su tesis titulado "*La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano*", es alumno de la Pontificia Universidad Católica del Perú perteneciente a la facultad de Derecho para obtener el título de abogado, resalta puntos relevantes de su estudio de investigación, llego a las siguientes conclusiones: respecto al contexto constitucional del derecho de la remuneración justa y equitativa, el tratamiento y protección que se le establece en el ordenamiento jurídico Peruano brindando teorías del salario, asimismo la protección frente al empleador y la prohibición de reducir la remuneración, la Corte Suprema, mediante la casación laboral N ° 1213-2012-Callao, manifestó que la reducción salarial será de forma voluntaria, la reducción no debe ser por menor a la remuneración mínima vital, debe responder solo a circunstancias objetivas, y con la autorización del trabajador afectado de forma expresa y voluntaria, la reducción de las remuneraciones está autorizada incluso por la Ley 1963 establece su legalidad, pero debe existir el acuerdo y la voluntad del trabajador que conste de acuerdo común entre las partes, y también esta facultad se segrega en el campo colectivo"

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. TRABAJO**

Según (Rosas, 2015), el Tribunal Constitucional estableció una idea conceptual sobre el tema del trabajo. "Al trabajo puede definírsele como la aplicación o ejercicio de la fuerza humana en su plano espiritual y material para la producción de algo útil"

Algo similar sucede cuando (Tamayo, 2016) cita a Alonso Olea:

(...) “Es sobre el trabajo, que descansa esta rama jurídica, pero no cualquier tipo de trabajo, sino aquel que guarda ciertas características, como el de ser: un trabajo humano, productivo, libre y por cuenta ajena (p. 17)

## **2.2.2. DERECHO AL TRABAJO**

Según (Flores Gómez Gonzales & Carvajal Moreno, 2013) lo definen al Derecho del Trabajo como el “conjunto de normas que regulan las relaciones entredós grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo.”

Por su parte (De la Pina Vara, 2006) señala que el derecho del trabajo “tiene su fundamento en la Constitución Política y se encuentra desarrollado (principalmente) en la Ley Federal del Trabajo, que, en realidad, es un verdadero código del trabajo. No obstante, su denominación oficial”. (p. 232)

Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales, siempre desde la lógica del Derecho Civil– por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos VI y V a. C., la población de Roma experimentó un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible, por ello los hombres libres de condición económica precaria –romanos sin propiedades o esclavos que habían ganado su libertad– “arrendaban” sus servicios a cambio de dinero. (Sanguineti Raymond, 2018, pág. 2)

Para (Rosas, 2015) es casi imposible mencionar que la jurisprudencia Constitucional, se ha referido al contenido esencial del derecho del trabajo, definiéndolo que tiene dos aspectos, siendo el

primero, el acceso al trabajo y el segundo a no poder ser despedido arbitrariamente, es decir, por causa no establecida por la ley (p. 61)

En la Constitución Política del Estado en su articulado 22º, se establece que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”

En relación con este enunciado de la Constitución Política, el Tribunal Constitucional ha señalado que el contenido esencial de este derecho fundamental implica dos aspectos:

- I) El de acceder a un puesto de trabajo.
- II) El de no ser despedido sino por causa justa

En el primer caso, este derecho al trabajo es donde el Estado tiene que tener una política orientada a que todos los ciudadanos podamos acceder libremente a un puesto de trabajo.

En el segundo caso, se trata del derecho que tenemos por ser simplemente un ser humano como es al trabajo y en todo caso si es despedido tiene que ser justificada.

Esa importancia constitucional del trabajo prácticamente se basa en que éste dignifica a la persona, lo cual tiene relación con el fin supremo de la sociedad y del Estado señalado por nuestra norma madre, la Constitución Política del Perú del año 1993. Hay que resaltar que esto no debe ser confundido con el derecho a elegir un trabajo de su preferencia o profesión u oficio.

### **2.2.3. CONTRATO DE TRABAJO**

Las obligaciones y los derechos de ambas partes emanan del contrato laboral suscrito, el contenido de contrato nace por la voluntad de ambos, para la ejecución de obligaciones que en adelante desencadenará derechos por adquirir.

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleadora y el otro trabajador, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (Tomaya & Vinetea, 2013, pág. 13)

Es una decisión bilateral que se pone en manifiesto para crear relación jurídica. Este empleador goza de poder de dirección durante el desarrollo y ejecución del trabajo designado, y es el trabajador quien acata las decisiones tomadas por quien le brinda el empleo siempre que dichas labores no afecten su integridad física y moral.

Según Raquel Díaz (2011), el contrato obliga al trabajador a prestar sus servicios personales y subordinados a favor del empleador y este último a poder retribuirle los mismos. Este derecho del trabajo proporciona una protección especial al trabajador, este siendo entendido como parte débil en el contrato de trabajo, ya que el poder de dirección del empleador le da aquel esa particular posición, este mecanismo se trata de la remuneración (p. 9)

#### **2.2.4. ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO**

En el Perú y en Colombia se manifiesta la existencia de los mismos elementos esenciales en el contrato laboral. Vale decir, que a diferencia de nuestro país; ellos mantienen un código laboral, algo que en nuestro país no tenemos, y siendo así, ha resultado difícil para nuestros legisladores realizar un código laboral que regule toda la cantidad de normatividad que existe.

Según (Hierrezuelo & Grisolia, 2010) que citan a la sala 3<sup>o</sup> caso “Coup, Abel v. Entidad binacional Yacireta” de 17/4/1985; donde dicha sala menciona que el salario es un elemento del contrato de trabajo que

no puede ser modificado por decisión “unilateral” del empleador, pues ello excede el ámbito del ius variando (p. 148)

Este por ningún motivo se puede realizar alguna modificación, ya que esta es un elemento primordial del contrato de trabajo, este otorgamiento dado por el empleador por la fuerza de trabajo desempeñada en el centro laboral. Lo pervenido por el trabajador ingresa a su esfera económica, dándose un incremento a nivel patrimonial (p. 169) Estos autores manifiestan que esa remuneración es un elemento importante en el contrato para vincular la relación de trabajo, por lo tanto, es parte del patrimonio del trabajador y del disfrute que el tendrá con su familia.

#### **2.2.5. EL TRABAJADOR**

El término trabajador deriva del sufijo “dor”, que simboliza a la figura de un agente, el cual se adhiere al verbo “trabajador”, dicho termino se acuña en virtud del trabajo termino en latín que simboliza “tripalium”, herramienta para ejercer tortura elaborado con tres palos, lo cuales buscaban someter a una persona. (Diccionario Etimológico, 2017, p. 30)

#### **2.2.6. EL EMPLEADOR**

El empleador es aquella persona natural o jurídica que requiere de un grupo determinado de trabajadores, a efecto de generar una relación jurídica competente. La relación jurídica especial que se aprecia en los centros penitenciarios es de carácter especial, puesto que vincula un organismo competente con el establecimiento con la finalidad que la administración penitenciaria pueda fiscalizar y poner en prácticas el tratamiento al cual se le ha conferido.

#### **2.2.7. LA REMUNERACIÓN**

En propias palabras de (Hierrezuelo & Grisolia, 2010) la remuneración es el elemento esencial y estructural del contrato laboral, por ende, no se puede modificar, mucho menos ser reducido por el

empleador con su sola decisión. La intangible, por la cual el trabajador tendrá siempre sus derechos remuneratorios en permanencia del contrato laboral, retirar algún monto de remuneratorio es sobrepasar la facultad otorgada al empleador.

Este debe entenderse, por lo tanto, la remuneración es tan fundamental en la relación laboral, que tiene nacimiento del acto jurídico desarrollado por entre el empleador y trabajador, es un elemento estructural o esencial para la existencia laboral.

Todo esto bajo el amparo del articulado 23.2 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, ya que se protege el principio de igual remuneración por igual tareas. Esto quiere decir que, por igual cantidad de trabajo realizado debe contribuirse por un valor de forma equitativo y suficiente.

Según la Organización Internacional del Trabajo fundado en 1953 mediante el convenio 100<sup>o</sup> en el literal a y b del artículo 1<sup>o</sup> se establece lo siguiente:

- a. Se debe entender por definición de remuneración a todo concepto recibido por el trabajador por parte del empleador, o cualquier otro concepto otorgado de manera directa o indirecta por la efectividad de su fuerza de trabajo.
- b. En cuanto a la igualdad entre el trabajo realizado por un varón y una mujer debe ser considerado de igual forma sin discriminación alguna.

Ahora, es normal considerar que el Perú no adopto este tipo de convenio, pero debe ser tomado en cuenta para poder afianzar los derechos laborales y su respeto por los mismos.

Debiéndose tomar en cuenta una adecuada regulación legislativa en materia laboral, para su misma protección adecuada de los mismos derechos, evitando la incertidumbre social y económica en los sujetos de derecho.

Es muy cierto cuando se menciona que el empleado considera que la remuneración que percibe es más no solo contiene un valor económico, para él representa un elemento espiritual y moral, por ende, su vital importancia del exigir el respeto al derecho a la remuneración. Es por ello, la Constitución Política del 1993 en el artículo 23° establece que remuneración es un elemento material y espiritual.

## **2.2.8. IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES**

La institución de la irrenunciabilidad de los derechos laborales es común a la cultura jurídica germano-latina e iberoamericana. Este tiene su origen en las primeras normas del Derecho del Trabajo y tiene como finalidad evitar que el empresario logre mediante presiones o amenazas generar actos de renuncia de parte de los trabajadores. Considerada hoy en día, “el instrumento de garantía efectiva del disfrute de los derechos de contenido laboral por parte de quien ostenta en la relación de trabajo una posición de subordinación jurídica” que es la que corresponde al trabajador.

En el Perú, la propia Jurisprudencia del Poder Judicial se ha decantado por negar la posibilidad de reducir la remuneración del trabajador mediante acuerdo con el empresario, a pesar que existe una norma del año 1941 que reconoce esta facultad porque se considera que esta ha sido tácticamente derogada por la Constitución vigente que establece como uno de los tres principios de la relación laboral, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, Sin embargo, el Tribunal Constitucional del Perú, reconoce validez a estos pactos, precisamente por aplicación de la misma norma, pero siempre y cuando no quede duda de la voluntariedad del convenio, aun cuando el nuevo reconozca menores beneficios.

Esta dualidad de criterios y de regulación nos ha impulsado a realizar esta investigación, para contribuir a delinear las características del principio de la irrenunciabilidad de derechos, analizando su origen en el ámbito civil y su incorporación al laboral tanto en el ordenamiento

español como en el peruano, para seguir con su vinculación con la doctrina de los actos propios, la diferencia entre la irrenunciabilidad y la prescripción; para terminar, finalmente, con el pacto individual de reducción de la remuneración.

## **2.2.9. FUNDAMENTOS DE LA IRRENUNCIABILIDAD**

### **2.2.9.1. INDISPONIBILIDAD DE LAS NORMAS**

Según este fundamento, el trabajador no podrá disponer sus derechos laborales frente al empleador, porque el objetivo del derecho laboral es garantizar que se respeten los derechos reconocidos por normas imperativas y que las mismas no sean de la libre disposición del trabajador.

Es por eso que (Santoro - Pasarelli, 2005) afirma: “Que la disposición de derechos del trabajador está limitada en sus diversas formas porque no sería coherente que el ordenamiento jurídico realizase imperativamente, con la disciplina legislativa y colectiva, la tutela del trabajador, contratante necesitado y económicamente débil y que después dejase sus derechos en su propio poder o al alcance de sus acreedores.” (p. 121)

Entonces si este trabajo dignifica al hombre y su dignidad es irrenunciable, por ende, los derechos que se den a consecuencia de una actividad laboral son irrenunciables, más si estos van a permitir que el individuo pueda vivir y desarrollarse en forma digna.

### **2.2.9.2. IRRENUNCIABILIDAD TÁCITA**

Como refiere (Alonso Olca & Casas Bahamonte, 1991), que respecto a la necesidad de que una norma regule de manera expresa este principio varios autores coinciden que no va a ser necesario un reconocimiento expreso por alguna norma imperativa, sino que el carácter irrenunciable deriva del propio contenido de la norma y su propia finalidad. (p. 24)

### **2.2.9.3. CONSECUENCIAS DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES**

Si el trabajador renuncia a algún derecho regulado en alguna norma de carácter imperativo, el efecto de esta renuncia es que la misma carece de validez, tal como lo afirma el profesor Plá, para quien estos actos son: absolutamente ineficaces e insubsanable nulas (Plá Rodríguez, 1998, pág. 118), este se sanciona de la manera más severa: con la nulidad de pleno derecho, aunque el interesado no lo solicite. Sin embargo, se debe aclarar que lo que se considera nulo es la cláusula, y no el contrato, el cual permanece vigente. Esta particularidad del derecho laboral se da porque es un derecho común, la nulidad, por regla general tiene como consecuencia la inexistencia del acto como tal.

En consecuencia, la cláusula anulada será automáticamente sustituida por la norma renunciada ilícitamente. Sin embargo, los servicios realizados en virtud de un contrato nulo no carecen de valor.

### **2.2.10. CONCILIACIÓN**

La conciliación no implica en si una renuncia, pero puede llevarnos a ella. Si hubiera la seguridad de lograr en forma rápida la sentencia completamente justa, que diera a cada cual lo suyo, todos preferiríamos la sentencia plenamente justa e instantánea, y justamente porque no se puede alcanzar ese ideal, por temas de corrupción, cargas procesales entre otros, es que se retrasan el acceso a la justicia.

De realizarse una conciliación sobre temas laborales el mismo conciliador debe dirigir la conciliación, velando por el respeto del principio de irrenunciabilidad, que como hemos manifestado podría presentarse mediante una renuncia pura, mediante una transacción o como producto de la conciliación misma.

## 2.2.11. LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL PRIVADA

Es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación Extrajudicial a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto.

La conciliación extrajudicial se rige por la Ley de Conciliación, Ley N° 26872; que establece las reglas para un acuerdo conciliatorio válido. En estos casos el acuerdo conciliatorio lo recoge un acuerdo conciliatorio que tiene mérito de título ejecutivo, y no será necesario homologarlo en un proceso judicial; teniendo validez por sí solo.

Según el artículo 7 de la Ley N° 26872, la materia laboral es conciliable en la medida que se efectúe sobre los siguientes parámetros:

- La conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley.
- La materia laboral será atendida por:
  - Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Justicia
  - Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
  - Centros de conciliación privados para lo cual deberán de contar con conciliadores acreditados en esta materia por el Ministerio de Justicia. En la audiencia de conciliación en materia laboral las partes podrán contar con un abogado de su elección o, en su defecto, deberá de estar presente al inicio de la audiencia el abogado verificador de la legalidad de los acuerdos. (Pasco Cosmopolis, 2010, pág. 56)

Ahora bien, cuando se promulgó la ley antes referida se estableció un *vacatio legis* para que la conciliación extrajudicial sea obligatoria en

varias materias, incluida la laboral. Sin embargo, con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1070, la Conciliación establecida no resulta exigible a efectos de calificar la demanda en materia laboral. Vale decir, no es necesario recurrir a la conciliación antes de inicio de la demanda, siendo en todo caso un derecho potestativo de las partes recurrir a esta forma de conclusión del proceso. (Arevalo Vela, 2007, pág. 142)

En relación con el proceso laboral la conciliación extrajudicial puede presentarse:

- Intraproceso; la Conciliación extrajudicial puede darse en cualquier momento. En este caso ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día. El acuerdo para que tenga validez consideramos que debe tener las formalidades señalada en la Ley de Conciliación, Ley N° 26872; vale decir, el acta con acuerdo conciliatorio constituye título de ejecución, por lo que los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que consten en dicha acta son exigibles a través del proceso de ejecución regulado en el artículo 57 y siguientes de la LPT. (Gómez Valdez, 2010, pág. 472)
- Extraproceso, en un momento previo a la demanda, por aplicación supletoria del artículo 446 del CPC consideramos que la conciliación puede ser interpuesta como excepción, cuando exista un acta de conciliación previa al proceso que busca iniciar el trabajador, que per se tiene la calidad de título ejecutivo, conforme lo señala la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **FAMILIA.** – Una familia es un grupo de personas unidas por el parentesco. Esta unión se puede conformar por vínculos consanguíneos o por un vínculo constituido y reconocido legal y socialmente, como es el

matrimonio o la adopción - Fuente: <https://concepto.de/familia/> (-Fuente: <https://concepto.de/familia/>)

- **CONTRATO.** – Un **contrato** es un acuerdo jurídico de voluntades por el que se exige el cumplimiento de una cosa determinada.
- **SOCIEDAD.** - La sociedad es un conjunto de individuos que conviven en un mismo territorio bajo un determinado esquema de organización, compartiendo además lazos económicos, políticos y culturales. Es decir, una sociedad es un grupo de personas que sigue un determinado ordenamiento.
- **TRABAJO.** – Como trabajo denominamos al conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas
- **CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL.** – La Conciliación Extrajudicial es una manera rápida y económica de resolver los conflictos con la colaboración de un tercero llamado conciliador. A través del diálogo, el conciliador facilita la comunicación entre las partes, lo que permite superar las diferencias y arribar a acuerdos que satisfacen a todos.

## 2.4. HIPÓTESIS

### 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

**HG.** Existe una relación significativa entre la figura de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.

### 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

**HE1.** Es probable que exista y pueda haber renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco.

**HE2.** Los casos en las cuales nos encontramos frente a derechos irrenunciables en materia laboral son: en los casos de obligaciones laborales cuyo mandato de otorgamiento proviene de tratados internacionales o mandatos constitucionales y en los casos en que la ley confiera a un derecho esta misma naturaleza.

**HE3.** Los criterios de campo a enmarcar para una identificación técnica de los derechos irrenunciables son los siguientes: i) poder definir el contexto constitucional y legal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y ii) poder analizar la titularidad de los derechos renunciados y su misma naturaleza al renunciar.

## 2.5. VARIABLES

### 2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

Irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral

### 2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

La Conciliación Extrajudicial

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		
VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b>Irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral</b></p> <p>El principio de irrenunciabilidad de derechos tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral.</p>	<p><b>Tratados Internacionales</b></p> <p>Un Tratado Internacional es un acuerdo celebrado por escrito entre Estados, o entre Estados y otros sujetos de derecho internacional, como las organizaciones internacionales, y regido por el Derecho Internacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 29, 30</li> <li>- Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos. Art. 5</li> <li>- Convención Americana de Derechos Humanos, Art. 30</li> <li>- Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.</li> </ul>

- 
- Ar.t 15
  - Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Art. 6
- 

**Constitución Política del Perú**

- Artículo 26 inciso número 2, de la carta magna
- 

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p style="text-align: center;"><b>Conciliación Extrajudicial</b></p> <p>La Conciliación Extrajudicial es una manera rápida y económica de resolver los conflictos con la colaboración de un tercero llamado conciliador. A través del diálogo, el conciliador facilita la comunicación entre las partes, lo que permite superar las diferencias y arribar a acuerdos que satisfacen a todos.</p>	<p><b>Audiencia de Conciliación</b></p> <p>Una de las etapas de la conciliación, la cual comprende este procedimiento conciliatorio tres etapas:</p> <p>a) La pre-conciliación. b) La <i>audiencia de conciliación</i>. c) La post conciliación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confrontación de posiciones</li> <li>- Actuación preparatoria</li> <li>- Alegatos</li> <li>- Sentencia</li> </ul>
	<p><b>Acuerdos Conciliatorios</b></p> <p>El <b>acuerdo conciliatorio</b> es fiel expresión de la voluntad de las partes y del consenso al que han llegado para solucionar sus diferencias. El Acta de Conciliación que contiene dicho <b>acuerdo</b> está sujeta a la observancia de las formalidades solemnes, previstas en el Artículo 16 de la Ley, bajo sanción de nulidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reposición por despido arbitrario</li> <li>- Pago de beneficios sociales</li> <li>- Desnaturalización de Contratos</li> <li>- Impugnación de sanción más devolución de descuento</li> </ul>

---

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación fue Aplicada, esto debido a que, mediante nuestros instrumentos, obtendremos datos de la realidad de naturaleza fáctica, pues procuraremos determinar si existe alguna relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco

##### **3.1.1. ENFOQUE**

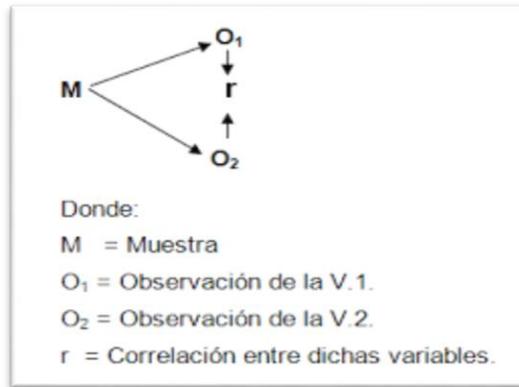
El enfoque de investigación del presente estudio fue cuantitativo, principalmente, esto debido a que las variables cualitativas les asignamos un número o una cantidad determinada a fin de facilitar la obtención de resultados, así como el procesamiento de datos y la aplicación de técnicas estadísticas de medición de cantidades.

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

El nivel de estudio de la presente investigación fue Descriptivo Explicativo-, en el sentido de que, identificamos las características de cada una de las variables, esto es, de identificar si existe alguna relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco

##### **3.1.3. DISEÑO**

El diseño de investigación del presente estudio fue No Experimental-Correlacional, no experimental en el sentido de que no pretendemos modificar ni tener un rol protagónico que modifique las variables en estudio, simplemente buscábamos describirlas e identificar la relación existente entre ellas. De acuerdo a nuestro diseño, el esquema será el siguiente:



## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por la totalidad de abogados litigantes del Distrito Judicial de Huánuco; el cual no se tiene definido, pues según el colegio de abogados de Huánuco; tiene inscrito a más de 3500 colegiados, no todos los abogados colegiados se encuentran litigando, como también de los abogados conciliadores del distrito judicial de Huánuco.

### 3.2.2. MUESTRA

La muestra estuvo conformada por los siguientes participantes:

- Diez (10) abogados que aceptaron participar en la investigación sobre la relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.
- Diez (10) ciudadanos que aceptaron participar en la investigación sobre la relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.
- Diez (10) abogados conciliadores que aceptaron participar en la investigación sobre la relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Se aplicó la técnica de encuesta mediante cuestionarios aplicados a los diez (10) abogados, (10) ciudadanos y (10) abogados conciliadores que aceptaron participar en la investigación sobre la relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.

### **3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

Para el procesamiento de datos, se trabajó con el programa Word. Se aplicó la estadística descriptiva con los instrumentos de Tablas estadísticas, gráficos.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

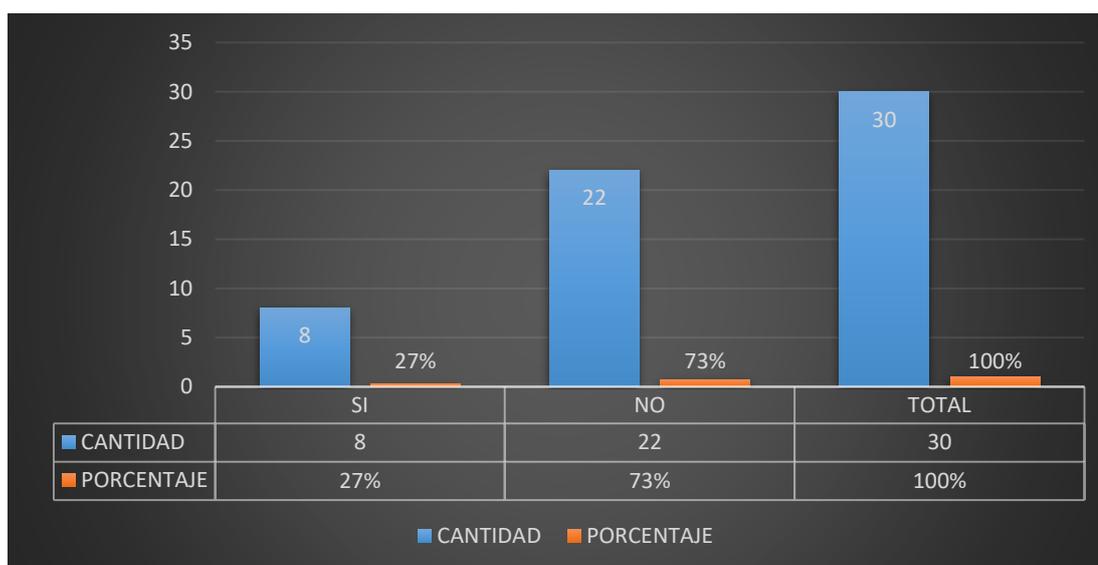
**Tabla 1**

*¿Considera usted que se puede renuncia los derechos laborales?*

Valores	Nª 01			
	Si		No	
	Nª	%	Nª	%
Cantidad/Porcentaje	08	27%	22	73%
Total			30	100,0%

**Figura 1**

*¿Considera usted que se puede renuncia los derechos laborales?*



#### Interpretación

En la Tabla 1 observamos que [27%(8)] de los encuestados cree que si se puede renuncia los derechos laborales; mientras que, por otro lado, [73%(22)] de los encuestados considera que no se puede renuncia los derechos laborales. Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que no se puede renuncia los derechos laborales.

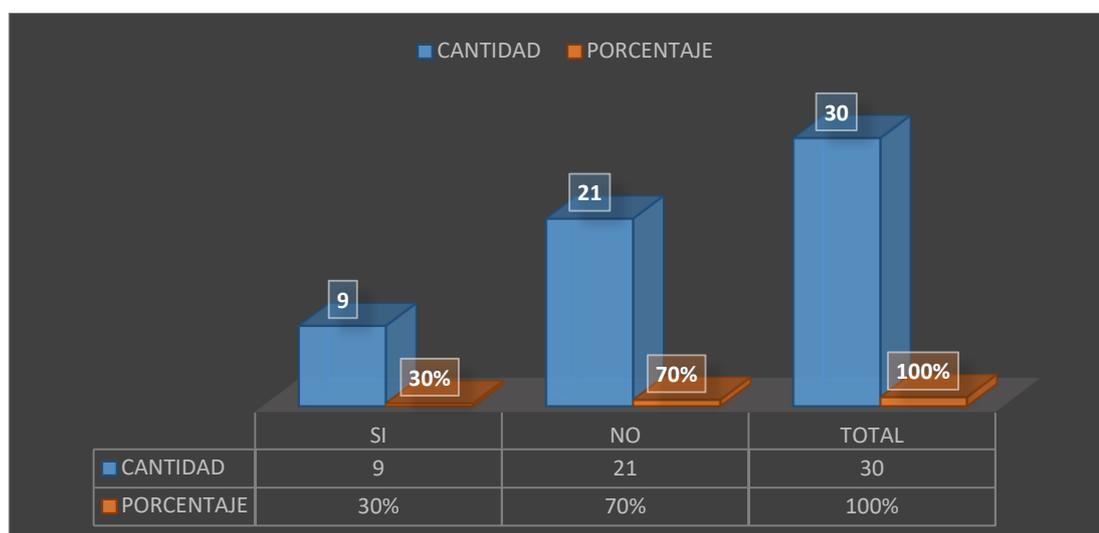
**Tabla 2**

*¿cree usted que puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables?*

Valores	Nª 01			
	Si		No	
	Nª	%	Nª	%
Cantidad/Porcentaje	09	30%	21	70%
Total			30	100,0%

**Figura 2**

*¿Cree usted que puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables?*

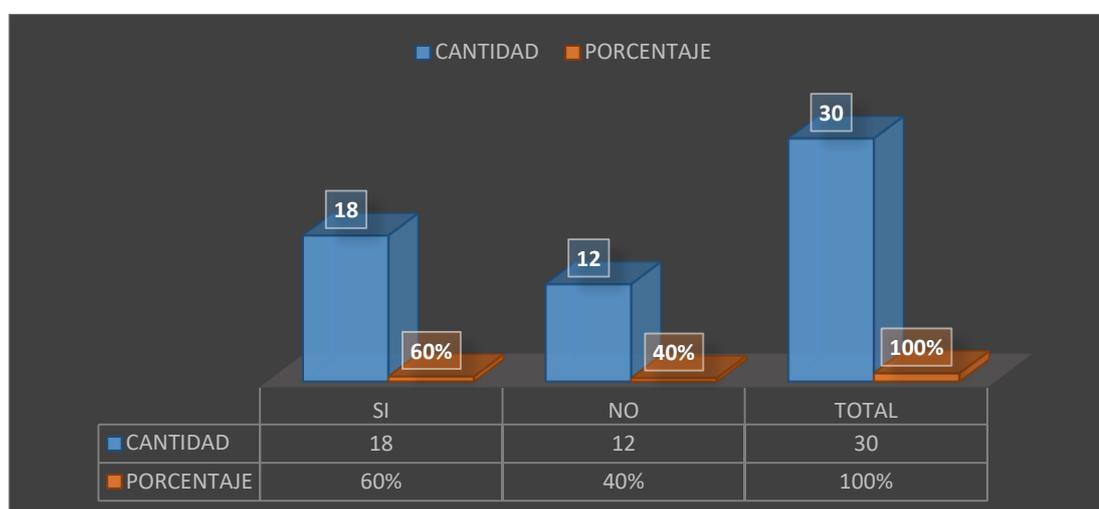


### Interpretación

En la Tabla 2 observamos que [30%(9)] de los encuestados cree que si puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables; mientras que, por otro lado, [70%(21)] de los encuestados considera que no puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables. Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que no puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables.

**Tabla 3***¿Considera usted que es conciliable los derechos laborales?*

Valores	Nª 01			
	Si		No	
	Nª	%	Nª	%
Cantidad/Porcentaje	18	60%	12	40%
Total			30	100,0%

**Figura 3***¿Considera usted que es conciliable los derechos laborales?***Interpretación**

En la Tabla 3 observamos que [60%(18)] de los encuestados cree que si es conciliable los derechos laborales; mientras que, por otro lado, [40%(12)] de los encuestados considera que no es conciliable los derechos laborales. Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que si es conciliable los derechos laborales.

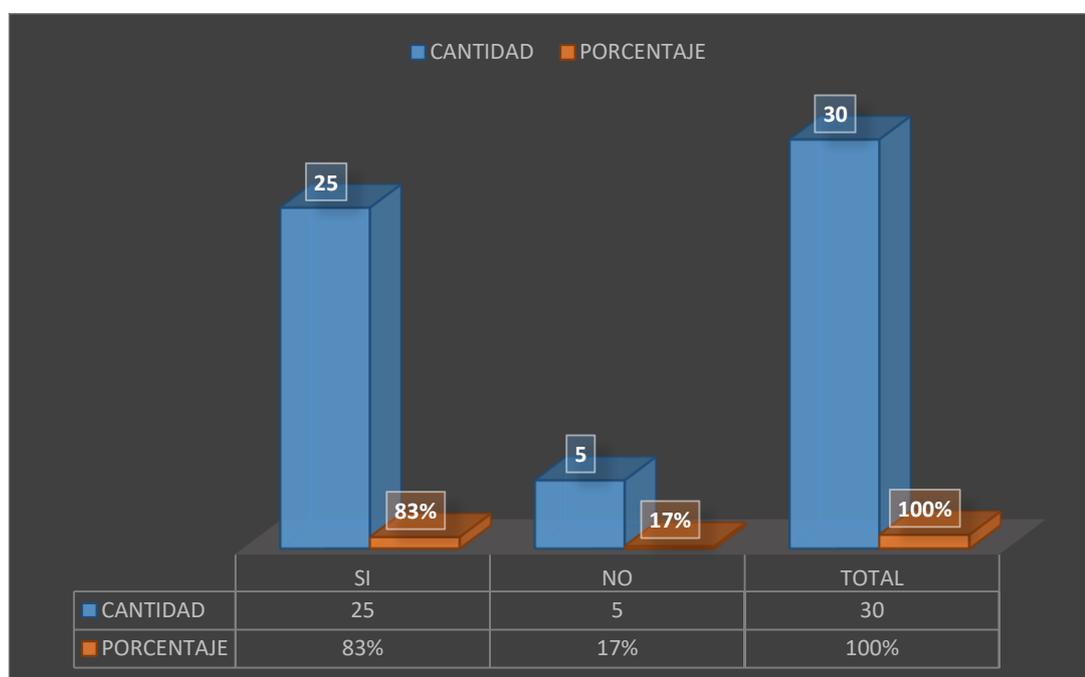
**Tabla 4**

*¿considera usted que la conciliación extrajudicial resuelve los derechos laborales?*

Valores	N <sup>o</sup> 01			
	Si		No	
	N <sup>a</sup>	%	N <sup>a</sup>	%
Cantidad/Porcentaje	25	83%	5	17%
Total			30	100,0%

**Figura 4**

*¿considera usted que la conciliación extrajudicial resuelve los derechos laborales?*



### Interpretación

En la Tabla 4 observamos que [83%(25)] de los encuestados cree que sí que la conciliación extrajudicial resuelve los derechos laborales; mientras que, por otro lado, [17%(5)] de los encuestados considera que no revuelve la conciliación extrajudicial los derechos laborales. Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que si revuelve la conciliación extrajudicial los derechos laborales.

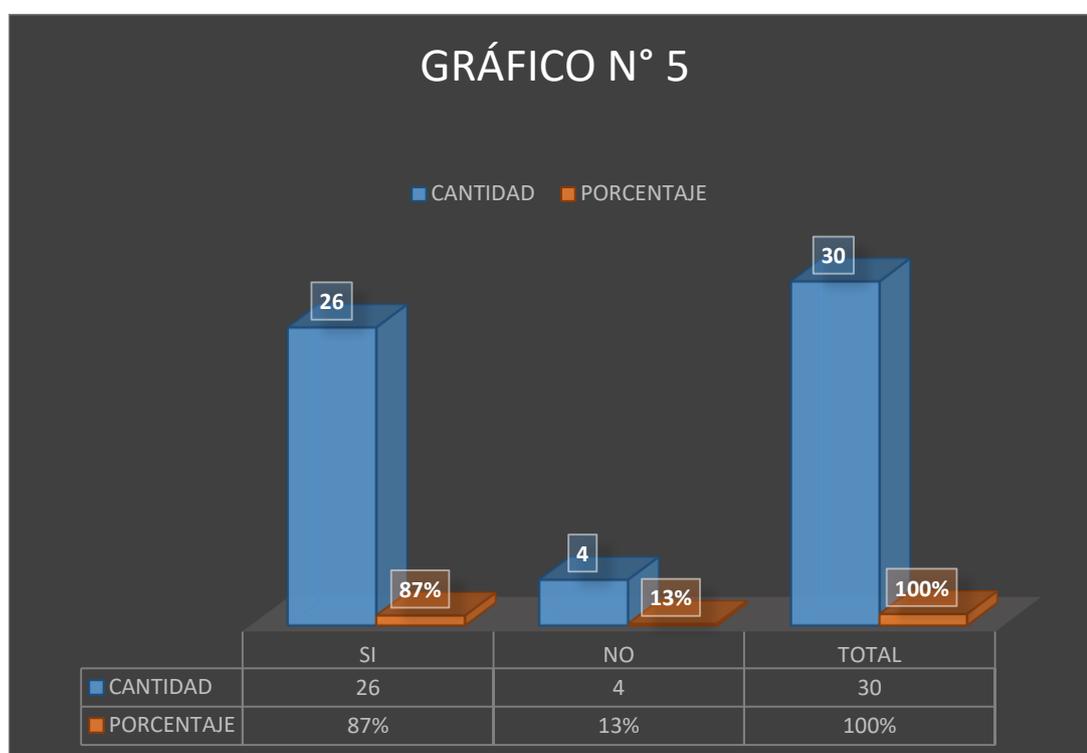
**Tabla 5**

*¿considera usted que existen derechos Irrenunciables?*

Valores	Nª 01			
	Si		No	
	Nª	%	Nª	%
Cantidad/Porcentaje	26	87%	4	13%
Total			30	100,0%

**Figura 5**

*¿considera usted que existen derechos Irrenunciables?*



### Interpretación

En la Tabla 5 observamos que [87%(26)] de los encuestados cree que sí existen derechos Irrenunciables; mientras que, por otro lado, [13%(4)] de los encuestados considera que no existen derechos Irrenunciables. Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que si existen derechos Irrenunciables.

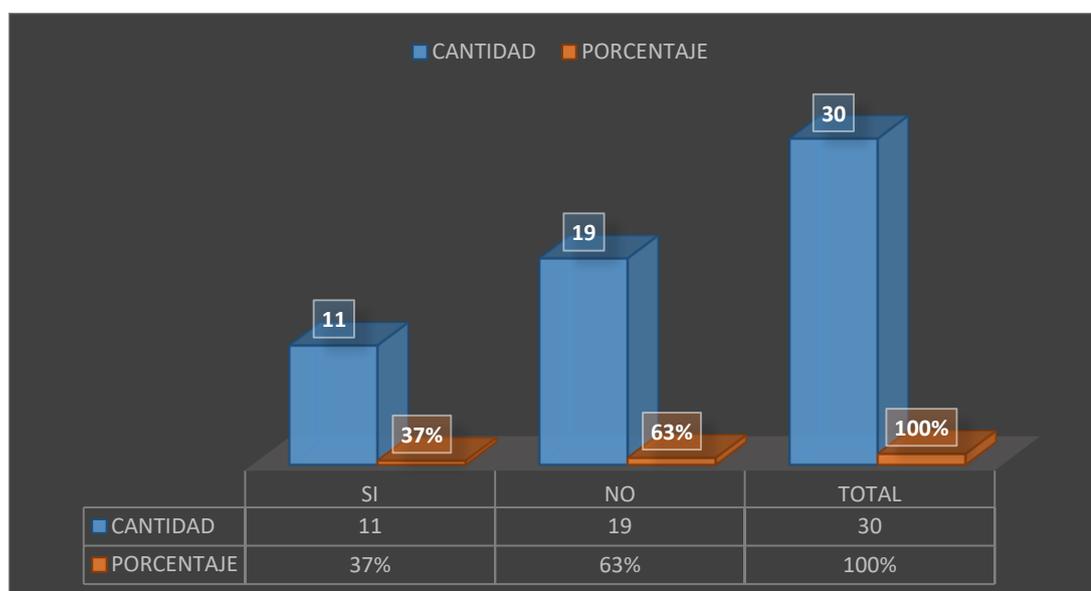
**Tabla 6**

*¿cree usted que existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco?*

Valores	Nª 01			
	Si		No	
	Nª	%	Nª	%
Cantidad/Porcentaje	11	37%	19	63%
Total			30	100,0%

**Figura 6**

*¿cree usted que existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco?*



### Interpretación

En la Tabla 6 observamos que [37%(11)] de los encuestados cree que sí existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco; mientras que, por otro lado, [63%(19)] de los encuestados considera que no existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco. Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que no existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.

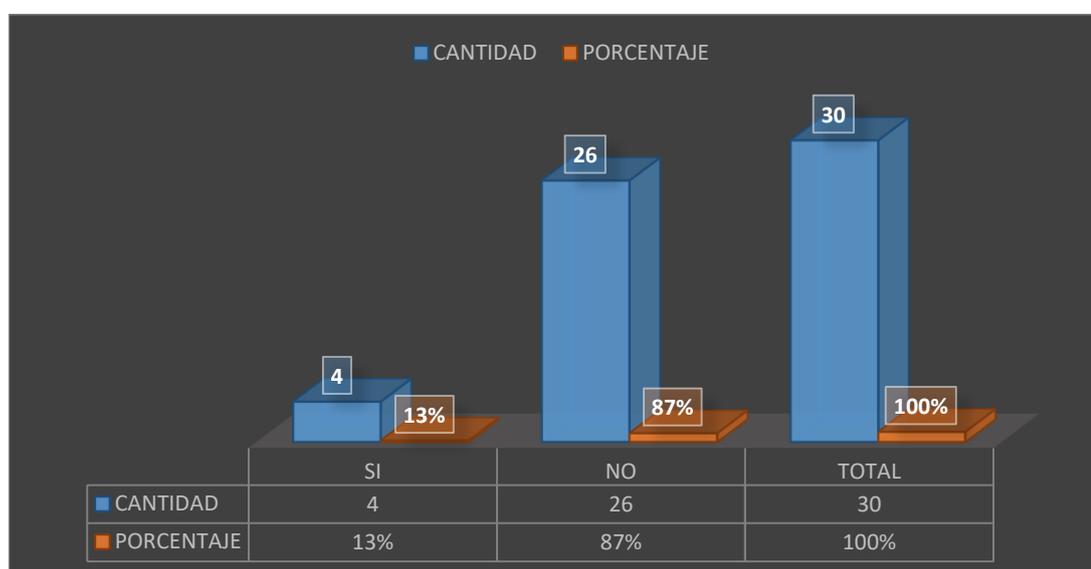
**Tabla 7**

*¿cree usted que exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco?*

Valores	N <sup>a</sup> 01			
	Si		No	
	N <sup>a</sup>	%	N <sup>a</sup>	%
Cantidad/Porcentaje	4	13%	26	87%
Total			30	100,0%

**Figura 7**

*¿cree usted que exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco?*



### Interpretación

En la Tabla 7 observamos que [13%(4)] de los encuestados cree que sí exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco; mientras que, por otro lado, [87%(26)] de los encuestados considera que no exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco. Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que no exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco.

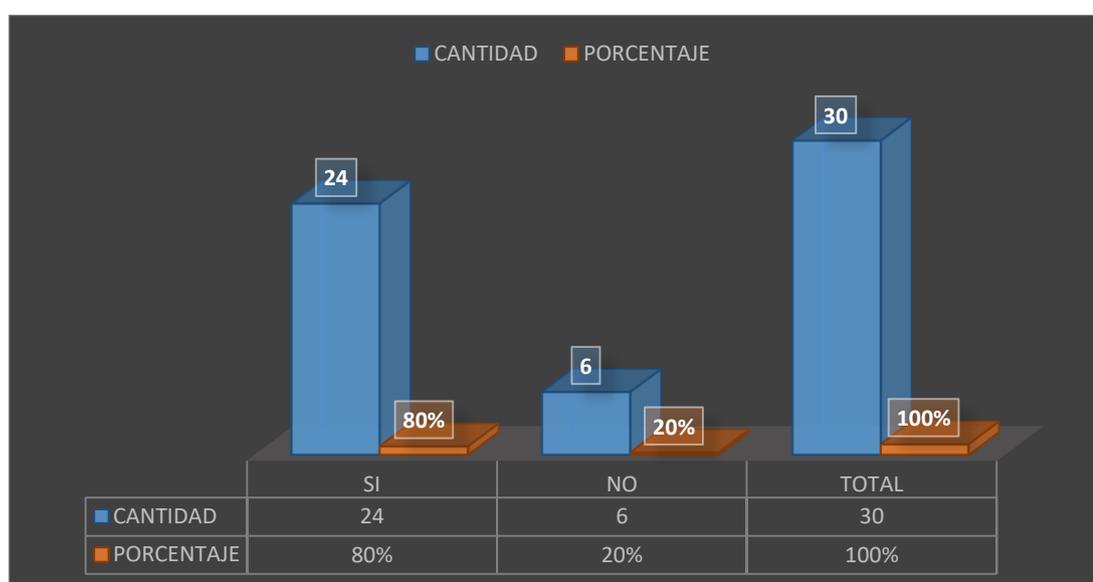
**Tabla 8**

*¿cree usted que la conciliación extrajudicial es un medio para la solución de conflictos de derechos laborales?*

Valores	Nª 01			
	Si		No	
	Nª	%	Nª	%
Cantidad/Porcentaje	24	80%	6	20%
Total			30	100,0%

**Figura 8**

*¿cree usted que la conciliación extrajudicial es un medio para la solución de conflictos de derechos laborales?*



### Interpretación

En la Tabla 8 observamos que [80%(24)] de los encuestados cree que sí la conciliación extrajudicial es un medio para la solución de conflictos de derechos laborales; mientras que, por otro lado, [20%(6)] de los encuestados considera que no que la conciliación extrajudicial no es un medio para la solución de conflictos de derechos laborales. Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que si la conciliación extrajudicial es un medio para la solución de conflictos de derechos laborales.

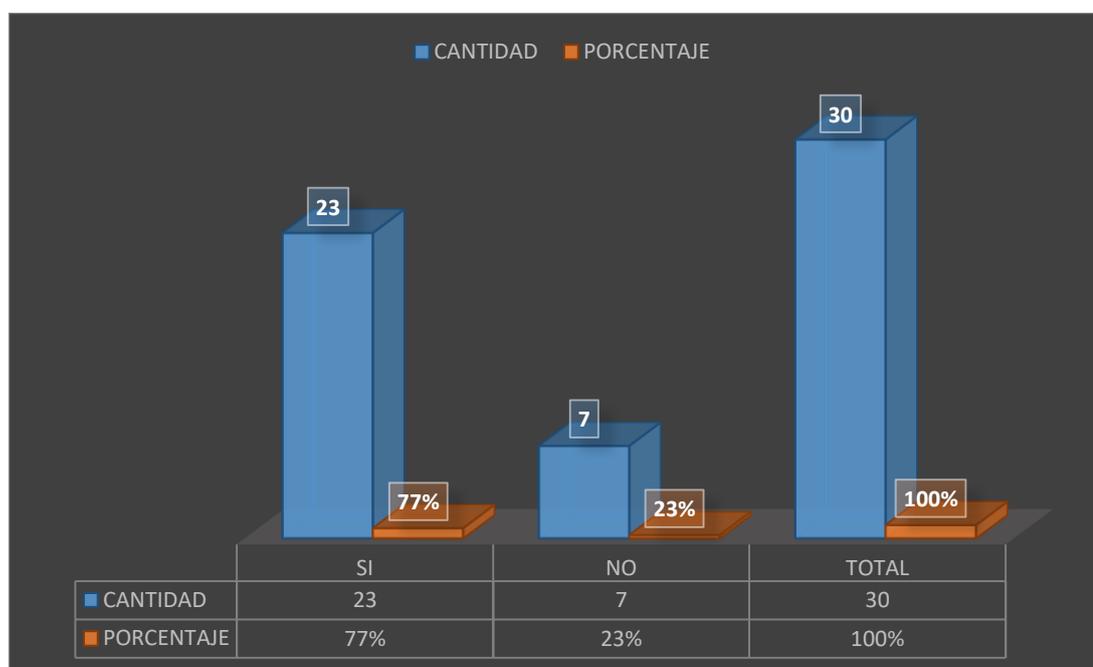
**Tabla 9**

*¿cree usted que los derechos laborales se pueden solucionar mediante conciliación Extra Judicial?*

Valores	Nª 01			
	Si		No	
	Nª	%	Nª	%
Cantidad/Porcentaje	23	77%	7	23%
Total			30	100,0%

**Figura 9**

*¿cree usted que los derechos laborales se pueden solucionar mediante conciliación Extra Judicial?*

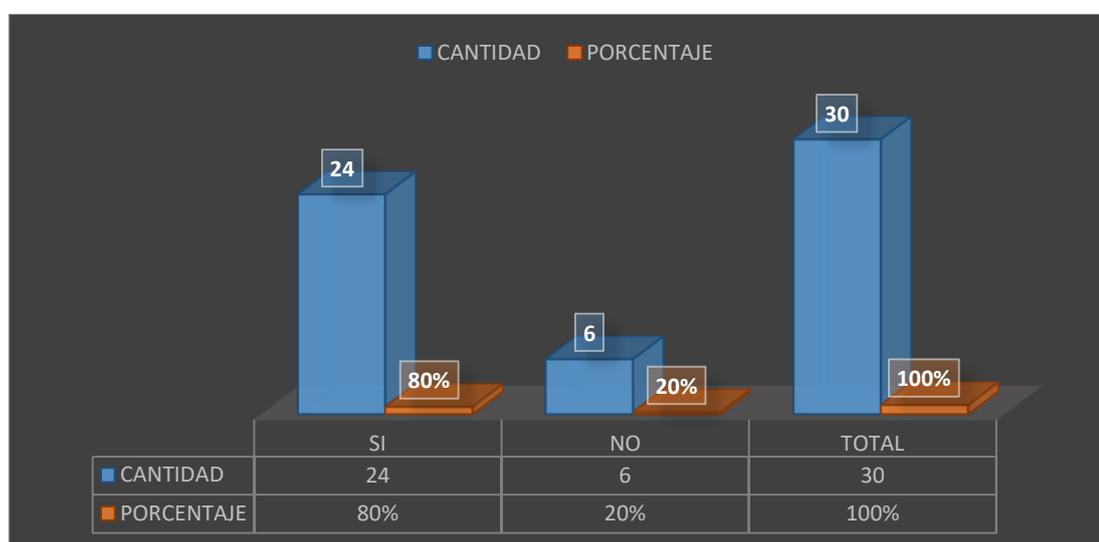


### Interpretación

En la Tabla 9 observamos que [77%(23)] de los encuestados cree que sí los derechos laborales se pueden solucionar mediante conciliación Extra Judicial; mientras que, por otro lado, [23%(7)] de los encuestados considera que no se pueden solucionar los derechos laborales mediante conciliación Extra Judicial, Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que si se pueden solucionar los derechos laborales mediante conciliación Extra Judicial.

**Tabla 10***¿cree usted que es importante la conciliación en derechos laborales?*

Valores	Nª 01			
	Si		No	
	Nª	%	Nª	%
Cantidad/Porcentaje	24	80%	6	20%
Total			30	100,0%

**Figura 10***¿cree usted que es importante la conciliación en derechos laborales?***Interpretación**

En la Tabla 10 observamos que [80%(24)] de los encuestados cree que sí es importante la conciliación en derechos laborales; mientras que, por otro lado, [20%(6)] de los encuestados considera que no es importante la conciliación en derechos laborales, Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que si es importante la conciliación en derechos laborales.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Contrastación de hipótesis y prueba de hipótesis por las características propias de la presente tesis, la contratación de hipótesis se realizó interrelacionando los datos obtenidos en el análisis de encuestas dirigidos a los abogados conciliadores y partes que participaron en la conciliación extrajudicial de la ciudad de Huánuco información que ha sido sistematizado en los diversos diagramas antes presentados, estableciendo de esta manera la relación existente con la variable presentada en el presente tesis.

**Tabla 11**

*Contrastación de Hipótesis*

<b>Tipo de Hipótesis</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Prueba de Hipótesis</b>
<b>HE1</b>	Es probable que exista y pueda haber renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco	<b>VALIDO VERDADERO</b>
<b>HE2</b>	Los casos en las cuales nos encontramos frente a derechos irrenunciables en materia laboral son: en los casos de obligaciones laborales cuyo mandato de otorgamiento proviene de tratados internacionales o mandatos constitucionales y en los casos en que la ley confiera a un derecho esta misma naturaleza	<b>VALIDO VERDADERO</b>
<b>HE3</b>	Los criterios de campo a enmarcar para una identificación técnica de los derechos irrenunciables son los siguientes: i) poder definir el contexto constitucional y legal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y ii) poder analizar la titularidad de los derechos renunciados y su misma naturaleza al renunciar	<b>VALIDO VERDADERO</b>
<b>HG</b>	Existe una relación significativa entre la figura de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.	<b>VALIDO VERDADERO</b>

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Presentado los resultados de la investigación, corresponde confrontar nuestra hipótesis planteada a la luz de los resultados advertidos luego del trabajo de campo realizado a través de encuestas a los abogados y conciliadores. Ahora bien, analizaremos los resultados obtenidos de cada una de las hipótesis.

##### **5.1.1. RESPECTO DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

La primera hipótesis específica planteada, fue: Es probable que exista y pueda haber renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco.

Estando a lo expuesto, luego del trabajo de campo realizado que consiste en la encuesta realizada a los abogados y conciliadores, se ha podido apreciar en virtud de la Tabla 2 que, el 30% (9) de los conciliadores, que fueron encuestados; indican que, si puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables, el 70% (21) indica que no puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables. Donde se concluye que no puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables. efectivas las conciliaciones extrajudiciales. De lo referido debemos concluir que la hipótesis uno es válido y verdadero.

##### **5.1.2. RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

La segunda hipótesis específica planteada fue: Cuáles son los casos donde nos encontramos frente a derechos irrenunciables en materia laboral, y cuales son su sustento.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, se llegó a determinar en virtud de la Tabla 5 que, el 87%(26) de los conciliadores extrajudiciales, que fueron encuestados; indican que existe derechos irrenunciables, el 13%(4) indica que en la conciliación extrajudicial no existen derechos irrenunciables. De lo referido debemos concluir que la hipótesis dos es válida y verdadera

### **5.1.3. RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

La tercera hipótesis específica planteada fue: Los criterios de campo a enmarcar para una identificación técnica de los derechos irrenunciables son los siguientes: i) poder definir el contexto constitucional y legal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y ii) poder analizar la titularidad de los derechos renunciados y su misma naturaleza al renunciar.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, se llegó a la conclusión en virtud de la Tabla 8 que, el 80% (24) de conciliadores extrajudiciales, que fueron encuestados; indican que las conciliaciones extrajudiciales es un mecanismo de solución de conflictos laborales, y el 20% (6) indica que las conciliaciones extrajudiciales no son un medio alternativo de solución de conflictos laborales. De lo referido debemos concluir que la hipótesis tres es válida y verdadera.

### **5.1.4. RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL**

La hipótesis planteada fue: Existe una relación significativa entre la figura de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.

Se advierte en virtud de la Tabla 6 que, el 37% (11) de conciliadores extrajudiciales, que fueron encuestados; indican que, sí existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco, y el 63% (19) indica que no existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito

Judicial de Huánuco. De lo referido debemos concluir que la hipótesis general es válida y verdadera.

## **5.2. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS**

### **5.2.1. ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL**

Según Nataly Ponce, la efectividad de los acuerdos conciliatorios y sus plazos, puede señalarse que, si bien varios países de la región otorgan el carácter de título ejecutivo, en el acuerdo conciliatorio, se observa que hay poca información respecto al nivel de cumplimiento de dichos acuerdos.

El acuerdo de conciliación no debe ser visto como un objetivo en sí mismo; lo importante es su efectivo cumplimiento en plazos razonablemente cortos en la conciliación de derecho laborales, que lleve a concluir que existe una real eficacia del mecanismo extrajudicial. Estudios como los del Centro de Justicia de las Américas (Proyecto: Seguimiento de las Reformas Procesales Penales en América Latina) han mostrado que, por ejemplo, en países como Nicaragua, los acuerdos conciliatorios (judiciales) en materia penal pueden llegar a demorar más que un proceso ordinario. Por ende, más allá de la normatividad, es imprescindible identificar el nivel de cumplimiento y el tiempo en que un ciudadano puede hacer efectivo un acuerdo conciliatorio; que pueda ejecutar el título ejecutivo respectivo.

Asimismo, según Fayad Valverde sostiene que los MARCS, son medios a través de los cuales podemos solucionar los conflictos de forma voluntaria y equitativa de manera alternativa al poder judicial y son las partes las que identifican el procedimiento más idóneo para solucionar el impase según la característica del conflicto. Las partes concurren legítimamente ante terceros afín de encontrar la solución a través de un acuerdo mutuamente satisfactorio cuya resolución final goza de amparo legal. Permite resolver un litigio sin recurrir a la fuerza.

### **5.2.2. MARCO NORMATIVO**

El Centro de Conciliación Extrajudicial es una institución sin fines de lucro. Es un Medio Alternativo de Solución de Conflictos al servicio de la comunidad y ejerce sus funciones de conformidad con lo establecido en la Ley N° 26872- Ley de Conciliación.

El Centro de Conciliación cuenta con Abogados y Conciliadores Extrajudiciales formados en la Escuela Nacional de Conciliación Extrajudicial del Ministerio de Justicia, con especialización en Asuntos de Familia, registrados y con acreditación vigente del MINJUS

## CONCLUSIONES

La fundamentación de la siguiente investigación es determinar respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales en la conciliación extrajudicial como también poder llegar al alcance de lo que entendemos por los llamados derechos irrenunciables en materia laboral y también cuales son los que llegan a tener un carácter renunciable, así como poder esclarecer el tema de manera técnica a través de pautas a sugerir en el modelo que actualmente norma nuestro país.

Por ende, el objetivo que se busca con la presente investigación es de poder brindar alcances de cómo se configuran estos supuestos de irrenunciabilidad y por supuesto, cuando se deben producir estos supuestos de renunciabilidad

Como se ha podido observar en el desarrollo del estudio, esta fundamentación se enfoca al derecho de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en la conciliación extrajudicial, reconociendo los puntos más débiles que puedan existir en la ley de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el en las conciliaciones extrajudiciales

Teniendo en cuenta ello, en la presente investigación podemos llegar a la siguiente conclusión:

**PRIMERO.** - La Tabla 4 nos permitió comprobar la conciliación extrajudicial resuelve los derechos laborales. Debido a que la significancia que se obtuvo fue de 0,25, que es mayor al valor esperado ( $<0,5$ ). Lo cual nos permitió demostrar la importancia de la conciliación extrajudicial en los derechos laborales, se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que si revuelve la conciliación extrajudicial los derechos laborales ya que con ello se protege la información de sus ingresos y egresos.

**SEGUNDO.** - La Tabla 7 permitió comprobar si exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco. Debido a que la significancia que se obtuvo fue de 0,26, que

es menor al valor esperado ( $<0,04$ ). Siendo así, obtuvimos como resultado que no exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco.

**TERCERO.** - La Tabla 9, nos permitió determinar que los derechos laborales se pueden solucionar mediante conciliación Extra Judicial, pues la significancia obtenida fue de un 0,23, el cual es mayor al valor esperado ( $<0,07$ ); lo cual nos da como resultado que si se pueden solucionar los derechos laborales mediante conciliación Extra Judicial.

**CUARTO.** - Finalmente, la Tabla 10 determinar es importante la conciliación en derechos laborales, pues con una significancia obtenida del 0,24, menor al valor esperado ( $<0,06$ ). Se observa que la mayor parte de la encuesta realizada cree que si es importante la conciliación en derechos laborales.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERO.** - Se recomienda a la entidad de Ministerio de justicia y derechos humanos intervenir en los centros de conciliación para capacitar de manera integral a los conciliadores, directores, abogados y de eso modo conocer los derechos de las personas dentro del ámbito laboral.

**SEGUNDO.** - Amerita la conformación de un sistema exclusivo dirigido a capacitar a los centros de conciliación como a sus representantes, con el fin de determinar que materias se puede conciliar esto bajo un régimen de cuidado de que solo las partes involucradas en el proceso tenga conocimiento al respecto

**TERCERO.** - Se recomienda la creación de una ley especial relacionada únicamente a establecer expresamente quien o quienes son las autoridades de hacer valer el cumplimiento para una adecuada audiencia de conciliación, esto con el fin de evitar la vulneración de un derecho de los partes.

**CUARTO.** - Finalmente, se recomienda a los futuros investigadores que aspiren a investigar una problemática con similar enfoque a la presente de la misma manera se recomienda a la dirección regional de trabajo de Huánuco, trabajar en elaboración de un plan integral de capacitación a sus funcionarios y responsables con la finalidad de intervenir en los centros de trabajo para capacitar a los propietarios en temas laborales

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Olca, M., & Casas Bahamonte, M. (1991). *Derecho del Trabajo*. Madrid. España: Universidad Complutense: Facultad de Derecho .
- Arevalo Vela, J. (2007). *Derecho Procesal del Trabajo*. Lima. Perú: Editorial Grijley.
- Coronel. (2012). *Análisis jurídico del salario digno de Ecuador*. Universidad de Américas de Ecuador.
- De la Pina Vara, R. (2006). *Diccionario de Derecho*. Editorial Porrúa.
- Diez-Picazo, L. (1995). *Derecho y Manifestación Social. Tecnología y Derecho Privado*. España: Editorial Civitas.
- Emakunde. (6 de abril de 2018). Obtenido de <https://www.emakunde.euskadi.eus/contenidos/informacion/publicacio>
- Figuroa. (2009). *Irrenunciabilidad de Derechos en materia laboral: vinculación al tema de prefictibilidad*. Lima. Perú: Universidad Nacional de San Marcos.
- Flores Gómez Gonzales, F., & Carvajal Moreno, G. (2013). *Nociones de Derecho*. Editorial Porrúa.
- Gallardo Rosales, M. (2007). *Contratación de Madre Subrogada*. Guatemala.
- Gomez Sanchez, Y. (2004). *Algunas Reflexiones Jurídico Constitucionales*. Madrid. España: Universidad Autónoma.
- Hierrezuelo, R., & Grisolia, J. (2010). *Derechos y deberes en el contrato de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Abeledo-Perrot.
- Jimenez. (2016). *La Vulneración de los Principios Constitucionales del Trabajo, en cuando a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos*. . Universidad Nacional de Loja de Ecuador.

- Marcelo, G. (2012). *El Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales contra la prescripción del cobro de los beneficios sociales.* . Lima. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Paredes. (2006). *El principio de Irrenunciabilidad en el Derecho Laboral como condición indispensable para la protección del Derecho a la Vida.* Guatemala: Universidad San Carlos de Guatemala.
- Pasco Cosmopolis, M. (2010). *La Oralidad, el nuevo paradigma. Soluciones Laborales.*
- Plá Rodríguez, A. (1998). *Los principios del derecho de trabajo.* Buenos Aires. Argentina: Editorial de Palma.
- Ramiro Mateus, J., & William Braset, D. (2012). *La Globalización: sus efectos y bondades.*
- Rosas, J. (2015). *El Derecho Laboral en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.* Lima. Perú: Gaceta Jurídica.
- Sanguineti Raymond, W. (02 de diciembre de 2018). *El Derecho al trabajo como categoría.* Obtenido de <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2008/09/dt-como-categoria-historica-wsanguineti.pdf>
- Santoro - Pasarelli, F. (2005). *Nozioni di diritto del lavoro.* Milán.
- Sarzo. (2012). *La configuración constitucional del derecho a la remuneración en el Ordenamiento Jurídico Peruano.* Lima. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sessarego, C. (2015). *Derecho a la Intimidad Personal.* Buenos Aires. Argentina: Editorial Astrea.
- Silverino Bavio, P. (2001). *Cuando tu madre no te parió.* Lima. Perú: Grijley.
- Tamayo, V. (Setiembre de 2016). *Estudio Tamato Abogados Asociados.* Obtenido de <http://www.estudiotamayoabogados.com/wp->

content/uploads/2016/09/Reducci%C3%B3n-unilateral-de-la-remuneraci%C3%B3n-esceso-o-medida-razonable.pdf

Tedesco, J. C. (2000). *Educación y sociedad del conocimiento y de la información*. Colombia: Revista Colombiana.

Tomaya, J., & Vinetea, L. (2013). *Guía Laboral 2013*. Lima. Perú: Gaceta Jurídica.

Vidal Martínez, J. (1993). *Maternidad Subrogada, Una Mirada a su Regulacion*. Madrid. España.

### **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Pomahuali Yauri, R. (2023). *La irrenunciabilidad de los derechos laborales en la conciliación extrajudicial en el distrito judicial de Huánuco, 2020* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

# **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Tesis: “LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO, 2020”**

FORMULACIÓN DE LOS PROBLEMAS	FORMULACIÓN DE LOS OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENER AL	VARIABLE INDEPENDIENTE		TIPO DE INVESTIGACION
<p><b>PG.</b> ¿Hay alguna relación que exista entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las Conciliaciones</p>	<p><b>OG.</b> Determinar si existe alguna relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones</p>	<p><b>HG.</b> Existe una relación significativa entre la figura de la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones</p>	<p>Irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Declaración Universal de Derechos Humanos. Art. 29, 30</li> <li>- Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos. Art. 5</li> <li>- Convención Americana de Derechos Humanos, Art. 30</li> </ul>	<p>Aplicada</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>ENFOQUE DE INVESTIGACION</b></p> <hr/> <p style="text-align: center;">Cuantitativo</p> <hr/> <p style="text-align: center;"><b>NIVEL DE INVESTIGACION</b></p> <hr/> <p style="text-align: center;">Descriptivo – Explicativo</p>

Extrajudiciales del Distrito Judicial de Huánuco?	extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco	extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Ar.t 15</li> <li>- Convenio N° 95 de la Organización Internacional del Trabajo. Art. 6</li> <li>- Artículo 26 inciso número 2, de la carta magna</li> </ul>	
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b>	<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confrontación de posiciones</li> <li>- Actuación preparatoria</li> <li>- Alegatos</li> <li>- Sentencia</li> <li>- Reposición por despido arbitrario</li> <li>- Pago de beneficios sociales</li> <li>- Desnaturalización de</li> </ul>	<b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b> <hr/> No experimental <hr/> <b>POBLACION</b> <hr/> La población estuvo conformada por la totalidad de abogados litigantes del Distrito Judicial de Huánuco; el cual
<b>PE1.</b> ¿Puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables?	<b>OE1.</b> Identificar si puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos derechos	<b>HE1.</b> Es probable que exista y pueda haber renuncia de los derechos laborales en la Conciliación	Conciliación Extrajudicial		

<p><b>PE2.</b> ¿Cuáles son los casos donde nos encontramos frente a derechos irrenunciables en materia laboral, y cuales son su sustento?</p>	<p>irrenunciables por su carácter constitucional.</p> <p><b>OE2</b> Determinar en qué casos uno se puede encontrar frente a derechos irrenunciables, y cuales son el sustento de estos para que puedan adquirir ese nombre.</p> <p><b>OE3.</b> Identificar cuáles son los criterios con los que se deben enmarcarse para poder identificar</p>	<p>Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco.</p> <p><b>HE2.</b> Los casos en las cuales nos encontramos frente a derechos irrenunciables en materia laboral son: en los casos de obligaciones laborales cuyo mandato de otorgamiento proviene de tratados internacionales o mandatos</p>		<p>Contratos.</p> <p>- Impugnación de sanción más devolución de descuento.</p>	<p>no se tiene definido, pues según el colegio de abogados de Huánuco; tiene inscrito a más de 3500 colegiados, no todos los abogados colegiados se encuentran litigando, como también de los abogados conciliadores del distrito judicial de Huánuco.</p>
<p><b>PE3.</b> ¿Cuáles son los criterios que deben enmarcarse para una buena identificación técnica de los derechos irrenunciables?</p>					<p><b>MUESTRA</b></p> <p>Diez (10) abogados que aceptaron participar en la investigación sobre la relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales</p>

---

la técnica correcta de los derechos irrenunciables.

constitucionales y en los casos en que la ley confiera a un derecho esta misma naturaleza.

**HE3.** Los criterios de campo a enmarcar para una identificación técnica de los derechos irrenunciables son los siguientes: i) poder definir el contexto constitucional y legal de la irrenunciabilidad de los derechos

en el Distrito Judicial de Huánuco.

Diez (10) ciudadanos que aceptaron participar en la investigación sobre la relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco.

Diez (10) abogados conciliadores que aceptaron participar en la investigación sobre la relación entre la irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales

---

---

laborales y ii) poder  
analizar la titularidad  
de los derechos  
renunciados y su  
misma naturaleza al  
renunciar.

en el Distrito Judicial de  
Huánuco.

---

**TECNICAS**

Para ambas variables se  
utilizó la encuesta

---

**INSTRUMENTO**

Cuestionario de elaboración  
propia

---

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO

**TITULO: LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO, 2020.**

**Cédula de cuestionario sobre LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN CONCILIACIONES EXTRAJUDICIALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO, 2020.**

**DESCRIPCIÓN:** La presente hoja pretende estudiar las opiniones de los Conciliadores, respecto de los criterios que determina los ciudadanos que participaron en la conciliación para requerir a la conciliación; el instrumento se divide en un total de 10 preguntas divididas de acuerdo a las dimensiones de la Operacionalización de las variables; únicamente existen dos valores de "SI" y "NO", a fin de que las respuestas sean cerradas debido a que las disposiciones dan solo una respuesta.

Ítem's		Valores	
		SI	NO
<b>N°</b>	<b>Variable independiente: Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral</b>		
<b>Dimensión: Tratados internacionales</b>			
1	¿considera usted que se puede renuncia los derechos laborales?	08	22
2	¿cree usted que puede ocurrir la renuncia de derechos laborales siendo estos mismos irrenunciables?	09	21
3	¿considera usted que es conciliable los derechos laborales?	18	12
4	¿considera usted que la conciliación extrajudicial resuelve los derechos laborales?	25	05
5	¿considera usted que existen derechos Irrenunciables?	26	04
6	¿cree usted que existe una relación entre irrenunciabilidad de los derechos laborales y las conciliaciones extrajudiciales en el Distrito Judicial de Huánuco?	19	11
<b>Dimensión: Constitución Política del Perú</b>			
7	¿cree usted que exista la renuncia de los derechos laborales en la Conciliación Extrajudicial en el Distrito Judicial de Huánuco?	04	26
8	¿cree usted que la conciliación extrajudicial es un medio para la solución de conflictos de derechos laborales?	24	06
<b>Variable dependiente: Conciliación Extrajudicial</b>			
<b>Dimensión: Audiencia de Conciliación</b>			
9	¿cree usted que los derechos laborales se puede solucionar mediante conciliación Extra Judicial?	23	7
10	¿cree usted que es importante la conciliación en derechos laborales?	24	06