

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN DERECHO Y
CIENCIAS POLITICAS, CON MENCIÓN EN DERECHO PROCESAL



TESIS

**“El principio de irrenunciabilidad en la conciliación laboral en el
distrito judicial de Huánuco, año 2019”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS, CON MENCIÓN EN DERECHO
PROCESAL

AUTOR: Santos Espinoza, Samuel

ASESOR: Corcino Barrueta, Fernando Eduardo

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho procesal

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en Derecho y Ciencias Políticas, con mención en Derecho Procesal

Código del Programa: P19

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22480830

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22512274

Grado/Título: Título universitario oficial de doctor dentro del programa oficial de doctorado en derecho penal y procesal

Código ORCID: 0000-0003-0296-4033

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Carbajal Alvarado, Elí	Magister en derecho y ciencias políticas derecho del trabajo y seguridad social	22405621	0000-0001-9901-1225
2	Espinoza Zevallos, Rodolfo Jose	Doctor en derecho	22503540	0000-0002-7705-7270
3	Benancio Marcelo, Pedro Claudio	Maestro en derecho y ciencias políticas, con mención en derecho penal	43661661	0000-0003-3577-0200

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

En la ciudad de Huánuco, en el Auditorio de la Universidad de Huánuco, a los veintiocho días del mes de noviembre del año dos mil veintitrés, siendo las 18:00 horas con 10 minutos, los Jurados, docentes en la Universidad de Huánuco, **Mg. Eli Carbajal Alvarado, Presidente, Dr. Rodolfo José Espinoza Zevallos, Secretario, y Mg. Pedro Claudio Benancio Marcelo, Vocal**, respectivamente; nombrados mediante **RESOLUCIÓN N° 609-2023-D-EPG-UDH**, de fecha veinticuatro de noviembre del año dos mil veintitrés y el aspirante al Grado Académico de Maestro en Derecho Procesal, **Bach. Samuel Santos Espinoza**.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el presidente del jurado invitó a la graduanda a proceder la exposición y defensa de su tesis intitulada. **"EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO, AÑO 2019"**, para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho y Ciencias Políticas con mención en **Derecho Procesal**.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el presidente del jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota **cuantitativa** de **MUY BUENO** con la calificación **cuantitativa** de (en letras) Dieciocho al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de **Maestro en Derecho y Ciencias Políticas con mención en Derecho Procesal**, al graduando **Bach. Samuel Santos Espinoza**.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 19:00 horas con 40 min, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE
Mg. Eli Carbajal Alvarado
DNI: 22405621
ORCID: 0000-0001-9901-1225

SECRETARIO
Dr. Rodolfo José Espinoza Zevallos
DNI: 22503540
ORCID: 0000-0002-7705-7270

VOCAL
Mg. Pedro Claudio Benancio Marcelo
DNI: 43661661
ORCID: 0000-0003-3577-0200



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo Dr. **Fernando Corcino Barrueta**, asesor de **TESIS DE POSGRADO** de la Maestría en Derecho y Ciencias Políticas, y designado (a) mediante documento: Resolución N°323-2021-D-EPG-UDH, con mención en derecho procesal de don **SAMUEL SANTOS ESPINOZA**, titulada “**EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE HUÁNUCO, AÑO 2019**”.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud de **13%** verificable en el reporte final de análisis de originalidad mediante Software TURNITIN.

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

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

Huánuco, 30 de noviembre del 2023.

Se adjunta:

Primera página de la Revisión de tesis.


Dr. Fernando Corcino Barrueta
DNI N° 22512274
COD. ORCID 0000-0003-0296-4033

TESIS DE MAESTRIA

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	14%	5%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	idoc.pub Fuente de Internet	1%
3	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
6	doku.pub Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%


Dr. Fernando Corcino Barrueta
DNI N° 22512274
COD. ORCID 0000-0003-0296-4033

DEDICATORIA

A **Elsa**, mi esposa y, a **Bryan, Rodrigo y Renato**, mis hijos; con quienes vivo la esperanza de un futuro mejor.

A mis alumnos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco, con quienes se renueva todos los días mi pasión por el Derecho.

AGRADECIMIENTO

A ***Dios Padre Todopoderoso***, por darme la oportunidad de vivir y, por los bienes espirituales y materiales que recibo de él todos los días.

Al ***Dr. Fernando Corcino Barrueta***, mi asesor de tesis, profesional de primer nivel; por su aporte y apoyo constante para la elaboración de este trabajo de investigación.

A ***Kenji Frank Ureta Bernardo*** y ***Diego Alexander Palacios Fretel***, jóvenes abogados, promesas del Derecho por su entrega al estudio apasionado de esta noble profesión que, estoy convencido tendrán un futuro promisorio en la carrera; por su decidido apoyo incondicional para hacer realidad la culminación del presente trabajo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPITULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
CAPITULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES	23
2.2. BASES TEÓRICAS	24
2.2.1. EL CARÁCTER IRRENUNCIABLE DE LOS DERECHOS LABORALES.....	24
2.2.2. CONCILIACIÓN LABORAL.....	40
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	52
2.4. HIPÓTESIS.....	53
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	53
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	53

2.5. SISTEMA DE VARIABLES	53
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	53
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	54
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	54
CAPITULO III	55
MARCO METODOLÓGICO	55
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	55
3.1.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.1.2. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	55
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	56
3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	57
CAPITULO IV.....	58
RESULTADOS.....	58
4.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA	58
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS	66
CAPITULO V.....	79
DISCUSIÓN	79
5.1. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS	79
5.1.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL.....	79
5.1.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	81
5.2. APORTE DE LA INVESTIGACIÓN.....	83
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIONES.....	87
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	88
ANEXOS.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Demandas laborales en El Primer Juzgado Laboral de Trabajo durante el año 2019	58
Tabla 2 Demandas laborales en el tercer juzgado de paz letrado laboral durante el año 2019	59
Tabla 3 Trámite de demandas del Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019	60
Tabla 4 Trámite de demandas del Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019	61
Tabla 5 Audiencias laborales realizadas en el Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019	61
Tabla 6 Tipo de audiencia.....	62
Tabla 7 Audiencias laborales realizadas en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019	63
Tabla 8 Audiencias programadas desde enero a diciembre del año 2019 ..	64
Tabla 9 Sentencias en material laboral del Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019	64
Tabla 10 Sentencias en material laboral del Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019	65
Tabla 11 Procesos laborales resueltos mediante conciliación en el Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019	65
Tabla 12 Procesos laborales resueltos mediante conciliación en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019	66
Tabla 13 Lista de cotejo	67
Tabla 14 Interpretación de resultado	67
Tabla 15 Tabula 1-10.....	68
Tabla 16 Tabula 2-10.....	69
Tabla 17 Tabula 3-10.....	70
Tabla 18 Tábula 4-10.....	71
Tabla 19 Tabula 5-10.....	72
Tabla 20 Tabula 6-10.....	73
Tabla 21 Tabula 7-10.....	74
Tabla 22 Tabula 8-10.....	75

Tabla 23 Tabula 9-10.....	76
Tabla 24 Tabula 10-10.....	77

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Demandas laborales en El Primer Juzgado Laboral de Trabajo durante el año 2019	59
Gráfico 2 Demandas laborales en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019	60
Gráfico 3 Audiencias realizadas y no realizadas por tipo.....	63
Gráfico 4 Síntesis 1-10	68
Gráfico 5 Síntesis 2-10	69
Gráfico 6 Síntesis 3-10	70
Gráfico 7 Síntesis 4-10	71
Gráfico 8 Síntesis 5-10	72
Gráfico 9 Síntesis 6-10	73
Gráfico 10 Síntesis 7-10	74
Gráfico 11 Síntesis 8-10	75
Gráfico 12 Síntesis 9-10	76
Gráfico 13 Síntesis 10-10	77

RESUMEN

La presente investigación estudia las consecuencias del precepto de irrenunciabilidad de los derechos laborales respecto de las conciliaciones en materia laboral (entre el empleador y el trabajador). De esa manera, se ha podido esclarecer que la ineficacia de dicho mecanismo de conclusión del proceso se debe, en parte, al argumento expuesto de la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Además, en el desarrollo de nuestra investigación hemos advertido que no todos los derechos laborales tienen la característica de irrenunciabilidad ya que existen derechos laborales de carácter patrimonial. Sin embargo, dentro de la propia legislación laboral existe dificultades en identificar cuáles son estos derechos con contenido patrimonial. Por lo que también se ha identificado la deficiencia legislativa en la regulación del denominado Test de Disponibilidad regulado en el artículo 30 de la NLPT. Sumado a ello, se puede atender a la enorme carga procesal en materia laboral que se tiene porque lo que importa es obtener una sentencia firme que finalice la disputa laboral dejando de lado otros mecanismos para terminar el proceso.

Palabras claves: principio de irrenunciabilidad, actos de disposición, derechos laborales, test de disponibilidad, conciliación laboral.

ABSTRACT

This research includes the study of the implications of the principle of non-waivability in relation to conciliations. In this way, it has been possible to clarify that the ineffectiveness of this mechanism for the conclusion of the process is due, in part, to the understanding of the unwaivable nature of labor rights. In addition, in the development of our research we have noticed that not all labor rights have the characteristic of unwaivability, since there are labor rights of a patrimonial nature. However, within the labor legislation itself there are difficulties in identifying which are these rights with patrimonial content. Therefore, a legislative deficiency has also been identified in the regulation of the so-called Availability Test regulated in article 30 of the New Labor Procedure Law. In addition to this, the enormous procedural burden in labor matters can be taken into account because what matters is to obtain a final judgment that ends the labor dispute, leaving aside other mechanisms of conclusion of the process.

Key words: principle of unwaivability, acts of disposition, labor rights, availability test, labor conciliation.

INTRODUCCIÓN

La investigación realizada representa una mirada al principio de irrenunciabilidad y su efecto en las conciliaciones laborales dentro del Distrito Judicial de Huánuco. De esa manera, se ha definido la premisa de dicho precepto como los principales componentes para la protección de los derechos del trabajador. El principio de irrenunciabilidad propone que no hay acto de disposición sobre los derechos laborales, aunque de acuerdo con nuestra legislación laboral puede haber una excepción, figura que recae en el denominado Test de Disponibilidad de derechos prescrito en el artículo 30 de la Ley 29497. La regla establece que solo los derechos laborales con contenido patrimonial pueden ser materia de un acuerdo de conciliación y, en efecto, como derechos transaccionales. Sin embargo, también hay que mencionar que los magistrados de nuestra región judicial han optado por el criterio de considerar que, en la mayoría de los pleitos laborales, los derechos son irrenunciables.

Así, la investigación realizada se dividirá en capítulos y, con lo que respecta en el Capítulo I se abordará todo en cuanto corresponda en el planteamiento del problema. En el capítulo II, se realiza una descripción de las teorías y los antecedentes de estudio que sustentan la problemática de la investigación, así como también describiremos las posibles respuestas a su solución (las hipótesis previamente planteadas a la contrastación). En el capítulo III se describe todas las circunstancias metodológicas que contribuyen a nuestro esquema de investigación, siendo propicio para nuestros objetivos el diseño correlacional. Asimismo, señalaremos que nuestros instrumentos han sido elaborados para ser aplicados a un grupo total de 15 magistrados quienes conforman la muestra seleccionada y de quienes recabamos su opinión sobre la problemática abordada. El capítulo IV consistió en un esquema de los registros determinados dentro del área forense de los litigios laborales, además definimos las estadísticas obtenidas y los instrumentos que utilizamos para ello.

El capítulo V consistió en la discusión de las consecuencias y la comprobación o negación de todas las hipótesis, tanto generales como

específicas. Aunado a ello, realizamos un aporte jurídico con el fin de brindar una propuesta de *lege ferenda* a fin de brindar una mejora en el sistema de conciliaciones en materia laboral, además destacamos la interpretación de los resultados obtenidos y sobre los hallazgos encontrados en la relevancia que existe entre el precepto de irrenunciabilidad y los procedimientos de conciliación laboral.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La conciliación es uno de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos previstos en el artículo 30 de la Ley 29497 y se los califica como formas especiales de conclusión del proceso. Entre los mecanismos de conclusión especial de los procesos laborales tenemos a: (i) conciliación, (ii) transacción, (iii) allanamiento, (iv) reconocimiento, (v) desistimiento y (vi) abandono, sumado a un supuesto (vii) la doble inasistencia a cualquier audiencia en primera instancia. Todos estos mecanismos descritos contribuyen a resolver las causas laborales de forma más célere y eficaz, además que tienen como objeto la descarga procesal en los juzgados laborales. Asimismo, el referido artículo 30 nos señala que pueden las conciliaciones en materia laboral darse dentro como fuera del proceso, es decir, ser judiciales o extrajudiciales. Cuando sean judiciales se pueden dar dos situaciones: i) la primera, que consiste en realizar una conciliación en cualquier momento del proceso hasta antes de notificada la sentencia y; ii) la segunda, que el acuerdo conciliatorio suceda exclusivamente en la audiencia de conciliación.

Para cualquiera de las condiciones definidas anteriormente, la prueba de la disponibilidad de los derechos de cumplirse constantemente; es decir, no se tendrá que demostrar ningún acuerdo conciliatorio mediante la elección si no se supera dicha prueba. Sin embargo, también es de suma importancia tener en cuenta que nuestro ordenamiento jurídico constitucional les otorga a los derechos laborales un carácter irrenunciable¹. En ese contexto, es preciso señalar que los acuerdos conciliatorios en temas laborales tienen funciones exclusivas en comparación con una conciliación temas civiles. Las conciliaciones en materia civil versan sobre derechos que, en la mayoría de los casos, son de carácter patrimonial.

¹ Artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Perú.

Por otro lado, la propia regulación del trabajo se circunscribe en la premisa de conceptos rectores tales como el *in dubio pro operario*, *irrenunciabilidad de los derechos*, *primacía de la realidad* y otros más. Así, cualquier arreglo conciliatorio en materia laboral está condicionado a que el Juez de la causa garantice el cumplimiento de esas normas rectoras, esencialmente el precepto de irrenunciabilidad. Descrito ello, surgen limitaciones para el Juez laboral opte por actuar libremente – como dentro del proceso civil – al ofrecer una fórmula conciliatoria, ya sea que se haga dentro de la audiencia de conciliación de la vía laboral ordinaria o para ratificar una conciliación extrajudicial. Así, el uso de la conciliación como forma de finalización de esperada de la técnica en ejercicio no es muy común para resolver conflictos laborales.

Debido a estas consideraciones, nuestra investigación busca indagar sobre las limitaciones del precepto de irrenunciabilidad con lo que respecta a los procedimientos de conciliación especializada en la materia o, por el contrario, si a partir de una lectura global de la Constitución y leyes supraconstitucionales, los derechos del trabajador pueden estar disponibles, además de cuáles y en qué forma estos derechos serán objeto de un arreglo conciliatorio. Asimismo, vale la pena citar que nuestra investigación intentará observar la conciliación como un mecanismo poderoso para la resolución de conflictos laborales.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿En qué medida el principio de irrenunciabilidad afecta la conciliación laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo el principio de irrenunciabilidad contribuye en la protección de los derechos laborales en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019?

- ¿Cómo el principio de irrenunciabilidad influye sobre la celeridad de los procedimientos de conciliación laboral en trámite en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019?
- ¿De qué forma el carácter irrenunciable de los derechos laborales afecta el test de disponibilidad en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar si el principio de irrenunciabilidad afecta la conciliación laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Esclarecer si el principio de irrenunciabilidad contribuye en la protección de los derechos laborales en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.
- Establecer si el principio de irrenunciabilidad influye sobre la celeridad de los procedimientos de conciliación laboral en trámite en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.
- Analizar si el carácter irrenunciable de los derechos laborales afecta el test de disponibilidad en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

1.4. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene trascendencia por cuanto describe un problema de la realidad socio jurídica de nuestra regional y nacional. En ese sentido, este trabajo aborda la problemática sucinta en las conciliaciones laborales, toda vez que este mecanismo procesal no resulta eficaz para la conclusión del propio proceso laboral. De ese modo, la investigación que abordamos pretende identificar si el rasgo irrenunciable de los derechos

laborales es una de las causas principales que impide sean materia – objeto de conciliación.

Por otra parte, también debe tomarse en cuenta el Test de Disponibilidad², comprende ser una regla excepcional a la irrenunciabilidad de los derechos laborales. En efecto, cabe ahí la importancia de abordar la investigación para esclarecer si es posible la existencia de reglas excepcionales al principio de irrenunciabilidad o si la disponibilidad de los derechos del trabajador constituye una causa de nulidad, inclusive si el test de disponibilidad debe considerarse inconstitucional en el marco de nuestra legislación laboral y Estado de Derecho Constitucional y Social.

² Esta figura jurídica tiene su reconocimiento en el artículo 30 de la NLPT.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- a) **La tesis titulada “El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral” (2009), sustentada por Rosa Y. Mejía Franco y publicada en el repositorio institucional de la Universidad de Palermo.**

Las conclusiones que guardan relación con nuestra investigación es la cual alude que a los trabajadores se le atribuyen ciertos derechos irrenunciables, a consecuencia de que el legislador tuvo el propósito de igualar la posición de las partes en el contrato de trabajo estableciendo la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores y, por tanto, su renuncia supone la violación del orden público. Además, dicho principio significa la restricción a la autonomía de la voluntad de las partes y el principio de libertad contractual. Pero, se advierte que los derechos serán renunciables siempre que cumplan con ciertos requisitos: i) han de ser derechos legales otorgados en leyes, reglamentos o resoluciones administrativas; ii) derechos beneficiosos que supone la ley se otorga al trabajador, pero no tienen carácter absoluto; iii) derechos subjetivos porque son otorgados al renunciante y; iv) derechos ciertos porque los reconoce la ley, convención o sentencia con calidad de cosa juzgada. También, se ha señalado que la Corte Suprema de Argentina tiene la postura en la que el trabajador es libre de renunciar a cualquier derecho que le correspondiera siempre que se haya finalizado el contrato de trabajo y constituya ser un derecho cierto (Mejía Franco, 2009, pág. 87 & ss.).

- b) **La tesis titulada “Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador” (2001), sustentada**

por Dr. Santiago Guerrón Ayala y publicada en el repositorio institucional de la Universidad Andina Simón Bolívar.

De las conclusiones abordadas de este trabajo se desprende que, ante la crisis del Estado de Bienestar y el consiguiente cambio en la versión económica, se apartó el concepto de que el Estado tiene que ser el autor principal del empleo. Asimismo, se han dictado una serie de directrices legales que, sin embargo, restringen los derechos y garantías de los trabajadores y contravienen los conceptos y derechos laborales. Por otro lado, el tesista argumenta que tales ideas, derechos y garantías consagrados dentro de la Constitución del Ecuador remiten al anterior modelo monetario de industrialización sustitutiva de importaciones, y cuyo modelo exigía refuerzos prolongados de los miembros de la familia, de tareas precisas y únicas. Siendo así, y ante los ajustes económicos, se ha buscado la manera de flexibilizar el trabajo de los miembros de la familia, ya sea a través de reformas laborales o de sistematizarlos, irrespetando y violando derechos. El trabajo concluye argumentando la necesidad de un punto de equilibrio dentro de las responsabilidades que la organización tiene con sus empleados y viceversa (Guerrón Ayala, 2001, pág. 108 & ss.).

c) La tesis denominada “Los derechos fundamentales como nuevo principio del Derecho del Trabajo” (2007), sustentada por Carlos Alberto Jacques H. y publicado en el repositorio institucional de la Universidad de Chile.

El trabajo en mención nos permite concluir que entendiendo a los principios del derecho presentan como característica su aforismo; se establece que los derechos fundamentales (esencialmente, como derechos inespecíficos) fungen de principios del Derecho del Trabajo. En tal sentido, nos mencionan que los derechos fundamentales de carácter laboral expresan en su contenido las ideas maestras de la política del Estado, de la sociedad y el marco jurídico; especialmente, en las normas del Derecho del Trabajo ya que determinan las principales características y uniendo las

disposiciones de toda el Sistema del Derecho del Trabajo (Jacques H. , 2007, pág. 57 & ss.).

- d) La tesis titulada “La conciliación en el Derecho Laboral” (2002), sustentada por Mayela María de Lourdes Quiroga Tamez y publicada en el repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Nueva León.**

Esta tesis enfatiza la figura de la conciliación laboral y la define como un medio alternativo de solución de conflicto que necesita una capacitación adecuada y constante sobre todos los operadores del derecho que conforman la máquina judicial. Además, se describe las cualidades que deben reunir los conciliadores laborales, siendo estas el ser alegre, responsable, conocedor del derecho, imparcial, honesto y contar con experiencia. Finalmente, se subraya que deben procurar informar de la importancia de estos procesos conciliatorios en temas laboral antes de presentar cualquier demanda (Quiroga Tamez, 2002, pág. 78).

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- a) La tesis titulada “Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad” (2009), sustentada por Edwin Vilmer Figueroa Gutarra y publicada en el repositorio institucional de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.**

Del citado trabajo se puede considerar que la irrenunciabilidad tiene su origen doctrinario en la tutela de intereses que se brinda al trabajador como parte débil de la relación laboral. Así, se hace menester diferenciar los derechos renunciables que nacen de una norma dispositiva, de los derechos irrenunciables entendidos estos conceptualmente como el beneficio mínimo otorgado al trabajador respecto a la prestación de sus servicios. Por otra parte, el investigador realiza una lectura del inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú de 1993 y sostiene que no es suficientemente clara, puesto que no determina cuándo los derechos

que provenían de una relación laboral son renunciables o irrenunciables, por ese motivo, expresa que la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha fijado criterios para la aplicación de la irrenunciabilidad mediante Casación N° 476-2005. Asimismo, el tesista nos esboza dos criterios para determinar la renunciabilidad de algunos derechos considerando; primero, la definición del contexto constitucional y legal de la irrenunciabilidad de los derechos laborales que, a su vez, debe presentar la existencia de una disposición imperativa que exprese el rasgo irrenunciable de la obligación laboral, sumado a la evaluación de una ponderación o proporcionalidad. El segundo criterio es el análisis de la titularidad de los derechos renunciados, presupuesto de su titularidad y su potestad de renuncia, las cuales se manifiestan como facultades del trabajador, vale decir, acto dispositivo irrevocable y unilateral, y para cuya efectividad no debe aplicar la renuncia tácita o presunta y no existir una naturaleza derivada de una norma imperativa (Figueroa Gutarra, 2009, pág. 196 & ss.).

b) La tesis titulada “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos” (2018), sustentada por María Susana Rodríguez Cruzado y publicada en el repositorio institucional de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Sobre este trabajo se puede estimar que la conciliación judicial laboral tiende a ser un mecanismo para solucionar los conflictos y constituye una conclusión anticipada del proceso a fin de priorizar la celeridad de la causa laboral, tanto más, si esta se ha regulado como audiencia especial incorporada en los procesos ordinarios laborales. Asimismo, se ha derivado que en su ámbito de estudio dicho mecanismo no ha resultado ser efectivo, toda vez que se hace evidente que bajo el principio de irrenunciabilidad existen derechos indisponibles y, por lo mismo, se recomienda, además, la

prescindencia de las audiencias de conciliación, dejando en manos de las propias partes buscar el acuerdo conciliatorio. De igual manera, se precisa la necesidad de una regulación que identifique – de forma indiscutible – la disponibilidad o no de un derecho, a efectos de una correcta aplicación del test de disponibilidad de derechos. Esto último, no se evidencia en la muestra de estudio, toda vez que se concilia sobre derechos indisponibles no aplicándose el referido test (Rodríguez Cruzado, 2018, pág. 66 & 67).

- c) La tesis titulada “Los Derechos irrenunciables laborales del trabajador y la omisión de la contestación de la demanda al inicio de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario laboral 29497” (2016), sustentada por Bach. Laura Elvisabel Monzón Delgado y publicada en el repositorio institucional de la Universidad Nacional de Trujillo.**

De este trabajo se puede observar de su muestra de estudio que la Corte Superior de Justicia de La Libertad no cumple con el respectivo mandato legal del test de disponibilidad, motivo por el que se han amparado conciliaciones sobre la informalidad del acuerdo de las partes para resolver el conflicto laboral y vulnerando derechos laborales irrenunciables. También, se anota que no se corrobora en ninguno de los casos estudiados practica alguna de liquidación que permita concretar la evaluación del test de disponibilidad de la propuesta conciliatoria del demandante.

- d) La tesis titulada “La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo” (2018), sustentada por Dennis Kleiber Padilla García y publicada en el repositorio institucional de la Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo.**

El trabajo citado concluyó que la conciliación es un mecanismo opcional de resolución de conflictos laborales y es una vía extrajudicial que garantiza debe garantizar el carácter irrenunciable

de los derechos del trabajador. Asimismo, señala que estos procedimientos se prima la autonomía de la voluntad de las partes, siendo relevante también la presencia de los letrados. Sin embargo, conforme se informa, de acuerdo al Sistema de Información Judicial en el periodo 2015 – 2017, son pocas las veces que se aplicación las conciliaciones intra proceso. Finalmente, algo más que se puede soslayar de dicha tesis es que los procuradores públicos se excluyen de la facultad de conciliar cuando la naturaleza de la obligación es pecunaria y en razón de lo establecido en el artículo 38 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS (Padilla García, 2018, pág. 136).

- e) **La tesis titulada “Eficacia de la Conciliación Judicial en el Proceso Laboral y su repercusión en la carga procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco del año 2014” (2017), sustentada por Nely Yana Yanqui y publicada en el repositorio institucional de la Universidad Andina del Cusco.**

La tesis nos aclara que la Nueva Ley Procesal Laboral busca que exista una cercanía con las partes y establece el respeto plasmado en la celeridad, antiformalismo, oralidad y veracidad con el objeto de aminorar la carga procesal. De igual manera, se ha esbozado que los MARC’s no buscan privatizar las justicia sino, más bien, el de fortalecer y complementar un servicio de la administración para los justiciables con, repetimos, reducir la carga judicial y hacer más eficaz el servicio judicial (Yana Yanqui, 2017, pág. 100).

- f) **La tesis titulada “Enfoque constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú” (2019) y sustentada por el Bach. Víctor Raúl Calleja Carrasco y publicada en el repositorio institucional de la Universidad de Chiclayo.**

Al respecto del trabajo citado, podemos atender que el precepto de irrenunciabilidad de los derechos de trabajador se sustenta en el carácter protector de la disciplina jurídico laboral, puesto que se presume que todo acto de disposición sobre estos derechos tiene como consecuencia su nulidad y que esta es la línea

interpretativa de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (Calleja Carrasco, 2019, pág. 66). Se comprende, entonces, que la existencia del derecho propio es concerniente a la disposición del empleado para ser certificado como irrenunciable, sin la necesidad de presupuestos para el goce efectivo del derecho de los trabajadores.

- g) La tesis titulada “El Principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria – 2018” (2019), sustentada por Bach. Kevin Chihuan Quispe y publicada en el repositorio institucional de la Universidad Nacional de Huancavelica.**

De este trabajo de investigación podemos concluir que los beneficios sociales tienen carácter irrenunciable y que, por tanto, según declaran los tesisistas, que su cumplimiento (el pago de los beneficios sociales) tiene un carácter obligatorio exigible frente al empleador a través de los medios que establece la ley. (Chihuan Quispe, 2019, pág. 102). Asimismo, este principio de irrenunciabilidad se asocia al cobro de vacaciones legales y de las gratificaciones porque estos derechos no son objeto de disposición.

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

- a) La tesis titulada “La conciliación en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013 – 2015” (2017), sustentada por Carolina Rosa Serrano Gonzales y publicada en el repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.**

Este trabajo ha concluido que las conciliaciones laborales no constituyen procedimientos en menor tiempo y tampoco que requiera menos recursos económicos a comparación de las conciliaciones en materia civil. De igual forma, nos mencionan que las conciliaciones laborales vía administrativa tienden a ser ineficaces porque de los datos reflejados se muestra que son la vía porcentualmente menos usada y difieren de otras formas de conclusión, sean la falta de acuerdo y el alto grado de insatisfacción bien del empleador o del

trabajador. se ha establecido la ineficacia de la conciliación administrativa laboral; pues se ha detectado un menor porcentaje de acuerdos totales en comparación con los resultados obtenido por falta de acuerdo y registrando una alta tasa de insatisfacción entre las partes. Sumado a ello, también debe identificar que los actores que hacen menos frecuente el uso de este tipo de procedimientos conciliatorios derivan de factores económico, cognitivo y cultural sea determinante para su práctica (Serrano Gonzales , 2017, pág. 85 & 86).

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL CARÁCTER IRRENUNCIABLE DE LOS DERECHOS LABORALES

2.2.1.1. ANÁLISIS CONSTITUCIONAL

➤ La Constitución de 1979

La base del primer constitucionalismo fue la libertad, sin embargo, esta libertad ya no era suficiente para afirmar el honor del individuo. Por lo tanto, se hizo importante desarrollar los derechos humanos en su grado de efectividad y relevancia dentro de la sociedad, un ejemplo particular fue la inserción de los derechos sociales por primera vez en la Constitución Mexicana de 1917, de cuyo texto se reconocen derecho como el trabajo y la salud. Otros ejemplos son la Constitución Alemana de Weimar de 1919, la Constitución Española de la II República de 1931 y La Ley Fundamental de Bonn que recogieron y elaboraron el concepto de Estado Social (Orbegoso, 2016, pág. 4). Pero dicha forma de Estado tiene como misión la de intervenir y disminuir la desigualdad social, o sea, se habla de los Estados de Bienestar que garantizarían la eficacia de los derechos comunes a toda una población (Orbegoso, 2016, pág. 4 & ss.). No obstante, el Estado Social no concibe ser un nuevo tipo de Estado, sino una expresión del Estado Democrático y añade a sus funciones una actividad

complementaria, que devendría a una actuación que procure a establecer políticas que tengan como objetivo el salvaguardar y hacer efectivos los derechos, esencialmente, los de rasgo social.

Uno de estos derechos ha sido el de trabajo que reconociéndose como valor social fundamental conduce a comprender que el hombre se realiza tanto en su libertad como en su trabajo y; que el Estado tiene el deber de tutelar conjuntamente estos valores haciendo viable la creación de un ordenamiento social y económico que permita su plena manifestación en la misma sociedad (Blancas Bustamente, 1982, pág. 14). Esto permitió revalorizar al trabajador dentro de la sociedad, ya que como agente principal de la generación de riqueza de un país era esencial el establecer su protección constitucional.

Siendo así, se debe destacarse que la Constitución Política del Perú de 1979 dedicó el Capítulo V y el Título Primero exclusivamente al Derecho de trabajo, dándole un remedio más natural y sistemático que sus antecesoras de 1920 y 1933 e incluso la actual Constitución de 1993, que abordan la situación de manera dispersa y general (Blancas Bustamente, 1982, pág. 7). Asimismo, esta presentaba un perfil más social, denominado constitucionalismo social, lo que constituía un proceso de inserción del derecho laboral y derecho social en el derecho constitucional encomendándolos como principios rectores de todo ordenamiento jurídico e institucional (Tiesembaum, 1971, pág. 178). A este fenómeno se le conoce como la constitucionalización del derecho de trabajo, lo cual implica que toda relación nacida del vínculo laboral conciba su protección constitucional. Por ende, en cuanto nos refiramos a una constitución social debemos ahondar en el papel de un Estado que adopte tesis intervención en la estructura civil, económica y política; o sea, que el Estado elabore políticas que permitan el acceso a un empleo en condiciones adecuadas (Neves Mújica, 2018, pág. 64).

La constitucionalización del derecho del trabajo permite que nuestro país se constituyera en un Estado Social y, en relación al artículo 79 de la Constitución de 1979, la estructura del Perú se definió como república democrática y social, independiente y soberana, basada en el trabajo. Asimismo, el artículo 42 declaró que el trabajo se convierte en la principal fuente de riqueza y medio de realización de la persona. Así el trabajo adquiere relevancia como valor fundamental y orientador del Estado, lo que significa que el trabajo es la principal forma de riqueza, máxime si se considera que los derechos sociales son el límite de toda actividad monetaria y de explotación.

Por otro lado, el propio texto constitucional nos describe el rasgo irrenunciable de los derechos que se reconocen a los trabajadores y les brindan mayores garantías a su favor, como son la declaración de nulidad de todo acto de disponibilidad o también la interpretación más favorable para el trabajador³. De este modo, el precepto de la irrenunciabilidad se convertía en una fama constitucional dada, y no como un mero principio legislativo. Además, esta disposición normativa consideraba que cualquier acto, acuerdo o cláusula que situará o vulnerará el ejercicio del derecho a la pintura o cualquier derecho derivado del mismo debía ser considerado nulo y, por tanto, inútil. De modo que, dentro de la relación laboral, prevalecía la irrenunciabilidad de los derechos laborales; en otras palabras, se consideraba que los derechos laborales eran irrenunciables. En consecuencia, no se podía disponer de ellos en ninguna ocasión y por ningún motivo, es decir, bajo la seguridad constitucional, no se podían conciliar los derechos de los trabajadores.

El artículo 48°, por su parte, establece el reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral en el trabajo. Esto se convirtió en una novedad, y obviamente, discutible en cuanto a la forma de la

³ Artículo 57 de la Constitución Política del Perú.

seguridad constitucional frente al despido; sobre la base de que, en la información del equilibrio absoluto de la actividad, el Estado se convirtió en obligado a proporcionar la seguridad restitutiva, en cualquier caso, la reposición del empleado. Sin embargo, según se puede leer del Diario de Debates de la Comisión Principal de Constitución de la Asamblea Constituyente de 1978 – 1979, los miembros del Partido Popular Cristiano se apartaron de esta línea doctrinal y tuvieron en cuenta que había algunos casos en los que la relación laboral exigía, más que la readmisión, la indemnización por despido arbitrario.

➤ **La Constitución de 1993**

La actual Constitución de 1993 sistematiza al Estado en un modelo económico neoliberal y sobre el trabajo desarrolla tres enfoques: i) destaca su posición dentro del contexto socio – económico; ii) regulando derechos laborales y; iii) consagrando principios del ordenamiento laboral (Arévalo Vela, 2016, pág. 48). La carta magna contemporánea, entonces, se concibe como una norma ad hoc que busca conformar y convalidar todos los ajustes dentro del modelo político y económico que surgieron y continuaron en los años siguientes (Boza Pró, 2020). Sin embargo, este nuevo texto constitucional supone un retroceso en los temas laborales, ya que se ha suprimido la notoriedad constitucional de varios derechos, entre los que se encuentran el subsidio familiar, las gratificaciones, bonificaciones y beneficios sociales. Por ello, son las normas infraconstitucionales las que han permitido la mejora de sus derechos sociales; es decir, el legislador es quien debe desarrollar toda la regulación en asuntos laborales.

El derecho al trabajo aparece, según el artículo 22, como una obligación y derecho; además de ser la base del bienestar social y una forma de realización personal y determinada su protección bajo el dispositivo normativo contenido en el artículo 23 de la norma constitucional, en tanto se le otorga como una de las prioridades

del Estado a través de políticas manifiestas a orientar el desarrollo del país.

Al respecto, cabe mencionar la opinión de Pasco Cosmópolis quien sostiene que la Constitución de 1993 supera más bien la proliferada y superabundante lista de derechos laborales de la anterior Constitución de 1979 (Vidal Salazar, 2009, pág. 174). Empero, este texto constitucional a diferencia de su antecesora restringe más que nada la sistematización del derecho laboral y, más aún, si la estructura del Estado ya no tiene fundamentos en base al trabajo, como si la hacía la anterior. De ese modo, en el grupo que conformaba el Congreso Constituyente Democrático se consideraba que este texto constitucional de 1993 tenía un carácter flexible, técnico y genérica frente a una Constitución de 1979 de perfil más de una Constitución código y rígida en materia de derecho laboral.

Lo cierto es que la desconstitucionalización de los derechos laborales opta por establecer un legislador o gobernante libre y no condicionado, como sí lo era en la de 1979, para poder configurar el derecho laboral (Carrillo Calle, 2001, pág. 54). Pues, la razón principal era una apertura a la inversión privada en el país lo cual merecía que se legisle flexibilizando las reglas del derecho laboral. Por ende, no cabe duda que en esta nueva fórmula constitucional se ha preferido hablar de la libertad de trabajo, antes que la de entender el derecho de trabajo como principio de nuestro ordenamiento jurídico.

Sin embargo, a pesar de esto y algunas reformas constitucionales, se pueden rescatar algunos aspectos, como el artículo 23, que en su primer párrafo reconoce la obligación del Estado de proteger a las madres, a los menores de edad y a las personas con discapacidad de trabajar por ser un sector vulnerable a cualquier acto arbitrario. Por otro lado, el artículo 24, da por sentado la obligación del empleador a fin de que pague por la

prestación de servicios (la remuneración) y las contraprestaciones sociales (beneficios sociales) y se les otorga mayor importancia que otras obligaciones que tengan pendiente los empleadores. Asimismo, según el artículo 25 establece un horario laboral diario de ocho horas y periodos de descanso anual y semanal debidamente retribuidos. El artículo 26 regula la irrenunciabilidad de los derechos laborales; así como el principio de in dubio pro operario y el derecho a la igualdad (según sea las mismas oportunidades) y a la no discriminación para acceder o mantener un empleo. En cuanto a los derechos colectivos, su fuente del derecho más importante es el artículo 28, que en una cantidad positiva ha regulado y garantizado la libertad de afiliación, la comercialización de la negociación colectiva y ha regulado el derecho constitucional de la huelga. Además, el artículo 29 reconoce el derecho de los trabajadores a participar en los ingresos de la organización. No obstante, a diferencia de su predecesora, elimina el derecho a la estabilidad en el empleo dentro del contenido constitucional, aunque ello no niega que en nuestras normas hayamos desarrollado un derecho al equilibrio laboral de carácter relativo. Siendo así, el artículo 48 de la Constitución se ha reformulado utilizando la expresión «equilibrio laboral» para pretender una seguridad adecuada y, en opinión de Neves (1994), esta palabra ambigua reduce la protección más efectiva al instante de la terminación, pero no de la contratación (pág. 60). Esto genera una doble vía de protección como tutela resarcitoria o indemnizatoria, según sea el caso concreto de despido injustificado al que se encuentre.

2.2.1.2. TEORÍA DE LOS DERECHOS LABORES

➤ Los Derechos Fundamentales

El concepto de derechos fundamentales se reserva normalmente a los derechos de las personas reconocidos en el sistema jurídico a través de la constitución de un Estado. (Nogueira

Alcalá, 2003, pág. 58). Por otro lado, los derechos esenciales se identifican como aquellos que pueden ser universalmente atribuidos a cada persona como seres humanos, ciudadanos y sujetos con capacidad para obrar sobre sus derechos. Otro componente es que para que un derecho sea garantizado tiene que ser sustraído de la disponibilidad del concepto de política y mercado, y constituirse como precepto o norma estándar (Ferrajoli, 2006, pág. 117). Desde el ángulo de la regulación, los derechos fundamentales se denotan expresados en la norma constitucional, mientras que hablar de derechos humanos se refiere a una cuestión ético – axiológica (Palombella, 1999, pág. 526).

Los derechos fundamentales se constituyen como normas que pueden presumirse garantizadas frente a los poderes de la nación, además de frente a otras personas. De la misma manera, confieren esferas cruciales que son críticas dentro de los niveles históricos y culturales por los que las personas han pasado bajo el marco constitucional, asegurando el desarrollo de la libertad de la persona. Además, el concepto de derechos fundamentales retoma la idea de dignidad, libertad e igualdad del renacimiento para las sociedades democráticas de vanguardia (Batista Torres, 2018, pág. 193).

El contenido constitucional de los derechos fundamentales, visible desde teoría jurídica normativa, son los derechos humanos como resultado final de la perspectiva iusnaturalista que ha buscado incorporar esos valores al sistema de derecho, vale decir, que los derechos fundamentales son valores que se positivizan a través del texto constitucional. Por otra parte, no hay que olvidar que estos derechos fundamentales se pretenden potenciar a través de la propia normativa que reclama algunas cuestiones, (i) la configuración legal establecida no propugne la pérdida de identidad jurídica del derecho y; (ii) la configuración legislativa no exija

cuestiones irracionales que pretendan desnaturalizar el derecho (Castillo Córdoba, 2010, pág. 111).

➤ **El derecho al Trabajo**

La regulación laboral se basa en una noción de derecho social y de la seguridad social y, sobre esta experiencia, se configura el llamado Estado de Bienestar y es el Estado Democrático que exige a este como uno de sus postulados. Asimismo, según Radbruch, el derecho social es el resultado de una nueva idea del hombre para el derecho en general (Sosa, 2008, pág. 1). Y la realidad es que los derechos sociales tienen su propio fundamento iusfilosófico y distinta a la de los derechos de la libertad (Jordán Díaz, 2006, pág. 42). Los derechos derivados de la idea de libertad anticipan una igualdad simplemente formal, que se hace insuficiente y reconoce la desigualdad en la cuestión de los hechos (Salazar Pizarro, 2013, pág. 76). Siendo así, el reconocimiento de los derechos sociales permite deshacernos de esta desigualdad fáctica, con lo cual tendremos una igualdad plena; sin embargo, su reconocimiento implica también la efectividad de estos derechos. Aunque dicha efectividad depende, en primer lugar, del perfeccionamiento legislativo de dichos derechos y, en segundo lugar, de las normas públicas que los garanticen y apliquen. Además, debemos entender que estos derechos son excepcionales para un solo hombre o mujer (desde el punto de vista jurídico) y no para una comunidad específica; pero, pueden ser difusos, si se considera que, aunque la posesión sea del hombre o la mujer, pueden no ser distintivos de una comunidad seleccionada o, más precisamente, de un sector de los empleados, sino de todos los trabajadores.

El derecho trabajo, en esa línea interpretativa, constituye toda actividad humana que cambia la naturaleza y obtiene los factores urgentes para la subsistencia del propio individuo, la familia y su entorno; además de considerar su realización personal o proyecto de vida (Landa Arroyo, 2017, pág. 147). La Constitución de

vanguardia ha elaborado el concepto de derecho de trabajo a partir de la libertad de trabajo que nos deriva a recordar la doble dimensión del derecho de trabajo: i) subjetiva (individual) y ii) objetiva (institucional). En ese sentido, el contenido del derecho del trabajo abarca necesariamente su acceso y su protección frente al despido arbitrario (Landa Arroyo, 2017, pág. 148).

Para estas cuestiones, el derecho de trabajo ha de constituir no solo el conjunto de disposiciones normativas que regulan la actividad del trabajo o las situaciones de dependencia del trabajador respecto de su empresa, sino también su finalidad de erigirse en principio preferente del dispositivo penitenciario, jurisprudencial y doctrinal (Balbín, 2015, pág. 364). En efecto, lo que se busca a través del derecho de es configurar al Estado como garante de la igualdad entre los ciudadanos y ofrecer tanto el acceso como la protección suficiente de estos derechos.

➤ **La autonomía de voluntad del Trabajador**

Cuando hablamos de autonomía del trabajo hacemos alusión a la libertad de los trabajadores para establecerse propias normas a fin de tener un control sobre su situación laboral, ya sea mientras se mantenga una relación frente al empleador como cuando no la tuviere. De igual manera, esta autonomía se mide con el hecho de que el trabajo permita una independencia, libertad y capacidad de planificar las actividades laborales (Navarro, Llinares, & Montaña, 2010, pág. 13). Sin embargo, esta autonomía laboral no se agota en la particular óptica organizacional o empresarial, sino que abarca un aspecto jurídico toda vez que la misma autonomía representa una fuente del derecho. Por colocarnos algunos ejemplos diríamos que existe autonomía laboral cuando se forman sindicatos o se realizan negociaciones colectivas en condición de paridad frente a los empleadores.

No obstante, la problemática surge cuando dicha autonomía o libertad del trabajador se confunde con el acto de disponer sobre sus derechos, especialmente, en los acuerdos conciliatorios que se dan de forma individual. Para explicarnos mejor debemos tomar en cuenta que nuestra Constitución Política del Perú regula en el numeral 2 del artículo 26 el carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos en la Constitución y la ley. Y, por otro lado, el tercer párrafo del artículo 30 de la Ley N° 29497 hace mención del test de disponibilidad de derechos, por el cual se ha de entender aquella evaluación que el juez sobre acuerdos conciliatorios en materia laboral que se hayan hecho respecto de los derechos de los trabajadores.

En referencia de estos artículos existirá un conflicto a razón del rango constitucional del principio de irrenunciabilidad frente al test de disponibilidad de un carácter meramente legislativo. Podremos también observar que, tal vez, el problema deba partir sobre el diseño constitucional de la libertad laboral o, más bien, sobre si el principio de irrenunciabilidad debe ser interpretado con ciertas excepciones o bien jurídicas o fácticas. Particularmente, somos de la opinión que en la relación laboral siempre existirá mayor prevalencia del carácter irrenunciable de los derechos laborales, pues son los trabajadores quienes se encuentran en una posición jurídica de mayor indefensión.

2.2.1.3. CRITERIOS DE APLICACIÓN

➤ Ámbito Objetivo

El principio de irrenunciabilidad se encuentra diagnosticado entre las fuentes del derecho del aparato jurídico peruano, pues se ha afirmado con anterioridad que el carácter irrenunciable de los derechos laborales se identifica de acuerdo con la Constitución y leyes supraconstitucionales. En esta experiencia, nuestra Constitución la ha montado como eje principal de todo el sistema

jurídico laboral. Sin embargo, debe aclararse que, de acuerdo con la redacción del propio texto constitucional, no puede existir fórmula para afirmar la nulidad de cualquier acto que vulnere estrictamente el carácter irrenunciable de los derechos laborales, porque así fue dentro de la Constitución de 1979. Ello nos permite concluir que este principio no es absoluto y deberá atender la voluntad concreta del caso en el que se amerite su valoración y aplicación.

Por lo general, los principios suelen tener una función habitual para su aplicación, lo que significa que requieren ser aclarados en el plano legislativo. Siendo así, también hay que decir que los derechos laborales también pueden tener su origen en políticas tanto obligatorias como relativas (Boza Pró, 2020, pág. 137). En el primer caso, por ejemplo, podemos señalar la Ley General del Sistema Concursal que en su artículo 69.2 dispone la invalidez de la renuncia al privilegio del pago preferente de los créditos laborales. Otro ejemplo que podemos añadir es el de la Ley General de Inspección del Trabajo cuando establece en su artículo 37 que los funcionarios deben velar por los trabajadores en cuanto se pueda suscitar que estos quisieran disponer sobre los beneficios de carácter laboral e irrenunciable.

En el segundo caso, los derechos laborales presentarán límites mínimos de los que no se podrá sobrepasar. Así podemos mencionar el Decreto Legislativo N° 713 que regula los periodos de descanso remunerado de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, en tanto establece en su artículo 10 que el trabajador tendrá treinta días calendarios de vacaciones todo un año de servicio completo y que, en su artículo 15° señala que el descanso físico podrá ser disminuido a 15 días siempre que exista un acuerdo entre las partes y sea remunerado. Esto nos trae a comentario que existen normas dispositivas de los que se entiende derivan derechos disponibles, verbigracia derechos en su mayoría con contenido patrimonial; es decir derechos civiles. Sin embargo,

en el caso del derecho del trabajo, la pauta de la irrenunciabilidad de los derechos será exitosa, con la excepción, reiteramos, de las normas altamente imperativas.

Por otra parte, cabe mencionar que el reconocimiento de este derecho no se debe agotar en las fuentes jurídicas de la norma constitucional e infraconstitucionales; sino, además en normas internacionales ya que conforme el artículo 55 los tratados celebrados por el Estado también forman parte del derecho nacional. En esa medida cabe mencionar los convenios ratificados por el Perú y la Organización Internacional del Trabajo como son el Convenio 29 sobre el trabajo forzoso, Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil y entre otros.

Para nuestro supremo intérprete el referido principio es una cláusula general prohibitiva de los actos de disponibilidad del titular de los derechos laborales (el titular del derecho del trabajo), puesto que las mismas se sujetan a normas taxativas, es decir, normas de carácter público y de naturaleza tuitiva (fundamento 24, Expediente N° 008-2005-PI/TC). En ese mismo contexto, se dice que este precepto sustenta el carácter protector de la regulación del trabajo duro en la medida en que presume la nulidad de cualquier trabajador para deshacerse de un bien originado en una norma imperativa (Toyama Miyagusuku, 2001, pág. 166).

Para Boza Pro (2011), el principio de irrenunciabilidad opera como un mecanismo de autoprotección en favor del trabajador, por su rol de inferioridad frente a la empresa, que puede acarrear el descuento de derechos otorgados por parte del sistema jurídico (pág. 175). Pero, como mecanismo de autodefensa del trabajador se deben establecer ciertos criterios, que a decir de la Corte Suprema mediante Casación Laboral N° 10712-2014-Lima sobre

proceso ordinario de reintegro de remuneraciones ha manifestado en su considerando 6 que para una correcta aplicación se establecen ciertas reglas:

- a) Los derechos cuyas fuentes de origen se den mediante normas de rango imperativo – sin que importen su jerarquía – se consideran como irrenunciables y sin perjuicio de la reducción de las remuneraciones conforme coincidan con los supuestos previstos en la Ley N°. 9463.
- b) Los derechos que tienen origen de los convenios colectivos o laudos son irrenunciables, pero pueden ser objeto de renuncia, disminución o alteración siempre que medie un acuerdo entre el grupo sindical y el empleador como se da en el caso de las negociaciones in peius.
- c) Los derechos que tienen como fuente de origen el contrato de trabajo son renunciables y pueden ser materia de disposición del trabajador o el empleador ya sea disminuyéndolo o suprimiéndolo.

➤ **Ámbito Subjetivo**

En algunos casos como hemos observado los derechos laborales derivan de una norma relativamente imperativa, lo que hace relevante que puedan existir ocasiones en que existen ciertos trabajadores a los que alcanzan como no prohibiciones de renuncia sobre estos derechos. En ese contexto, se nos permite discutir hablar de la oportunidad de organizar diferentes rangos de seguridad o indisponibilidad basados totalmente en las particularidades de cada trabajador (Boza Pró, 2019, pág. 267). Una situación particular que nos trae a colación aborda al personal de dirección quien, conforme el artículo 43° de la Ley de Productividad Laboral: *“Ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o lo sustituye, o que comparte con aquél funciones de administración y control [...]”* [énfasis agregado]. En realidad, la importancia de estos trabajadores los sitúa en un plano de igualdad con su organización, por lo que no es imprescindible aplicar el principio de irrenunciabilidad, considerando que la propia norma establece una

igualdad tanto formal como real. Siguiendo la coherencia es la propia norma que los excluye de ciertos derechos colectivos y amplían el periodo de tutela laboral contra el despido arbitrario.

El Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el Expediente N° 0351-2006-PA/TC, nos ilustra que los trabajadores laboran de forma personal y directa con su empleador o el personal que dirige la empresa, además que dentro de sus obligaciones laborales también logran tener acceso a información reservada afín de los secretos industriales, comerciales o profesionales de la empresa. los trabajadores de confianza serán quienes. Estos cargos de confianza se depositan hasta que la confianza sea denegada o culmine, por lo cual quien otorgue dicha confianza podrá concluir con la relación laboral. Efectivamente, en cuanto al cargo de confianza no se puede soslayar que los derechos de estos trabajadores sean irrenunciables precisamente porque se supeditan a la confianza que deposita el empleador.

➤ **Ámbito Temporal**

La aplicación en el ámbito temporal del principio de irrenunciabilidad, el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el Expediente N° 02637-2006-AA/TC ha señalado en su tercer considerando que, a raíz del carácter irrenunciable de los derechos laborales, la legislación laboral garantiza la imposibilidad de que el trabajador pueda disponer o renunciar libremente sea este en el momento de iniciar, durante o una vez culminada la relación laboral. De ese modo se manifiesta la protección de la autorrenuncia de un derecho otorgado constitucional o legalmente, impidiendo la desigualdad material entre los trabajadores o entre el trabajador y su empleador, formando una suerte de pacta sunt servada de no contravención de los derechos reconocidos en normas inderogables (vale decir, imperativas).

Por tanto, si hubiere existido un pre acuerdo laboral para iniciar en algún puesto de trabajo o sobre negociaciones colectivas no se le podría solicitar la renuncia de estos derechos pre – adquiridos, ya que eso desvirtuaría el efecto garantista del principio de irrenunciabilidad. En efecto, la aplicación del principio de irrenunciabilidad se establece antes, a lo largo y después de constituida la relación laboral, añadiendo que los derechos presentes o futuros de los que el trabajador sea titular no pueden ser renunciados (Boza Pró, 2020, pág. 142).

2.2.1.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

➤ La legislación laboral española

En España tenemos al Estatuto de los Trabajos que en su artículo 3 sobre las fuentes de la relación laboral, considerando 5, regula: *“Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”*⁴ [énfasis agregado]. Si bien no expresa textualmente el principio de irrenunciabilidad se puede colegir de su redacción que los trabajadores no pueden disponer de sus derechos que tengan como fuente las disposiciones legales como los que se reconocen por convenio colectivo; vale decir, que dicho principio tiene un reconocimiento implícito.

Podemos mencionar el caso descrito por Adolfo Ciudad (2017), citando a Bodas, recaído en la STS 5890/2013, mediante el cual la Sala de lo Social del Tribunal Supremo emite auto de aclaración respecto de una demanda de conflicto colectivo que interpusieron trabajadores de UFd que provenían otra empresa

⁴ El Reglamento de Trabajos de la Legislación Española se puede visualizar mediante el siguiente enlace:https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139

UFm a fin de que les sea computada la antigüedad real en función del tiempo de servicio en las empresas del Grupo Unión FENOSA para que se les considerada todo derecho derivado de dicho reconocimiento de antigüedad. Agregando que, los hechos fueron que se había suscrito un contrato de entre UFd y UFm por el cual la segunda se comprometía a la prestación de servicios auxiliares a la distribución de la energía eléctrica brindando una gestión técnica de la colocación y mantenimiento de contadores eléctricos. Pero, en una vez que UFd comenzó a centralizar todas las actividades técnicas realizadas por UFm, oferta a 109 trabajadores contratos indefinidos por el que se había pactado expresamente el Convenio Unión Fenosa y se convinieron periodos de prueba con arreglo a dicho convenio (pág.136). Para la Sala de lo Social si bien este caso correspondía a una cesión de trabajadores de forma regular y legal, ello no podía limitar los derechos de los empleados; es decir, no podía desconocer el derecho a la antigüedad de los 109 trabajadores en razón del propio carácter irrenunciable de dicho derecho por el convenio colectivo⁵.

➤ **La legislación laboral argentina**

La Ley de Contrato de Trabajo, Ley 20.744, publicada el 21 de mayo de 1976 regulaba el principio de irrenunciabilidad en los siguientes términos: *“Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción”* [énfasis agregado]. Del texto, podemos colegir que, al igual que nuestra Constitución 1979, se aplicaba la fórmula expresa de declarar nula todo aquel acto que reduzca los derechos laborales que tengan su fuente legal en la

⁵ El caso citado puede visualizarse a través del siguiente enlace:
<https://www.poderjudicial.es/search/documento/TS/6918938/Prescripcion/20131230>

ley, estatutos profesiones, convenciones colectivas, contratos individuales de trabajo. Y complementa dicha redacción cuando señala el ámbito de aplicación que tiene este principio en la celebración, ejecución y finalización de la propia relación laboral.

A fin de ejemplificar podemos hacer mención del Caso Velazco contra Celulosa Jujuy S.A. de 14 de octubre de 1998, y en donde los hechos se suscitaban más o menos sobre el convenio colectivo 72/89 que manifestaba en su artículo 6° que establecía que, aunque existiera una rebaja de categoría no suponía una rebaja salarial. No obstante, el señor Velazco habiendo realizado una novación sobre las obligaciones laborales había renunciado a derechos que le son indisponibles y el empleador no probó que por esa renuncia hubiere dado a cambio una contraprestación o ventaja. En dicho caso y conforme señala el artículo 12 de dicha legislación laboral estos actos resultaban nula porque no respetaba la convención colectiva. Asimismo, conforme nos indica el artículo 66 el empleador puede cambiar la forma y modalidad de la prestación del trabajo, siempre que no importen un ejercicio irrazonable y no altere ninguna modalidad esencial del contrato laboral.

2.2.2. CONCILIACIÓN LABORAL

2.2.2.1. PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL

➤ Principios relacionados al derecho procesal laboral

- El principio in dubio pro operario**

Este principio está contenido en el numeral 2 del artículo 26 de numeral 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna y es considerado como un criterio a utilizar por el juez o intérprete para escoger entre varios significados viables de una norma, el único que sea más favorable al trabajador (Pacheco-Zerga, 2015, pág. 597). Este precepto es una expresión del principio protector que tiene

fundamento en nuestro ordenamiento jurídico como regla rectora de la regulación laboral. Asimismo, se dice que, en caso de duda, la norma jurídica aplicable a las relaciones laborales y de seguridad social deben ser interpretadas de la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador (Alonso Olea & Casas Baamonde , 2001, pág. 971). Por ende, este principio solo se aplicará ante la existencia de una duda real, manifiesta y patente (Boza Pró, 2020, pág. 182).

Esta postura doctrinal es adoptada por el supremo intérprete de la Constitución de 1993, quien refiere que, este precepto alude a la formula del in dubio pro reo, y por la cual se exige una interpretación en favor del trabajador y no del empleador, resultando que deba acreditarse que certeza del contenido de la norma sea indudable y cierta (fundamento 24, STC EXP. N° 008-2005-AI/TC). Empero, debe advertirse que compartimos la opinión de quien sostiene que este principio solamente tiene como materia a las normas y no a los actos no normativos, verbigracia el contrato de trabajo (Toyama Miyagusuku, 2015, pág. 30).

- **El principio de inmediación**

Este principio conduce obligatoriamente a determinadas y muy importantes consecuencias como la mayor relevancia en la participación judicial en el proceso y la prohibición de ser sustituido, lo que se considera como la garantía al juez natural (Sagardoy Bengochea, 1997, págs. 832-833). En ese sentido, el juez en lo laboral tiene la responsabilidad de juzgar siempre en base a los principios supremacía de la realidad, in dubio pro operario. Las relaciones laborales tendrán en una posición inferior a los trabajadores por lo que se hace necesario que los jueces, desde el punto de vista procesal, apliquen los anteriores principios en cada caso concreto con el fin de equilibrar la relación laboral. Además, este principio considera que el juzgador debe tomar contacto

directo e inmediato con los elementos objetivos y subjetivos de la materia de controversia (Toledo Toribio, 2011, pág. 98).

El artículo 24 de la legislación procesal en materia laboral regula que el juez no puede delegar en otras personas la dirección en las audiencias y en la actuación de pruebas. De eso se puede colegir que será el juez quien debe dirigir y conocer todas las actuaciones procesales (Arce Ortiz, 2015, pág. 354). Su actuación todo momento será necesaria e importante para brindar una igualdad de condiciones del empleado frente a su empleador. No obstante, debemos observar que este principio de inmediación importa en el caso de la audiencia de conciliación en la que sí participa el Juez y, no necesariamente, en la audiencia laboral extrajudicial; toda vez que en esta última el juez se limitará a evaluar si el acuerdo conciliatorio ha superado el test de disponibilidad.

- **El principio oralidad**

En los procesos laborales predomina la oralidad sobre el texto escrito, pero ello no estima la ausencia absoluta de la escritura. Si bien este principio se contrapone a la formalización de los actos mediante escritura, ello no implica prescindir de esta técnica. La razón de introducir la oralidad como principio rector del ordenamiento jurídico procesal laboral con el objetivo de que las partes puedan interactuar en la audiencia.

Debemos acotar la opinión de Anacleto Guerrero (2015) quien, al respecto, sostenía que este precepto de la oralidad se manifiesta en las actuaciones del juicio, dinámica entendida en la ratificación de la demanda, en la contestación de la demanda y la práctica de la prueba, siempre que se cuente con la presencia del magistrado (p. 658). Otra situación con la que se identifica este precepto es ante la ausencia documental al momento de señalarse la pretensión del demandante y la respectiva contestación, o sobre

la sujeción requisitos legales mínimos de forma escrita e, inclusive, en la propia declaración de la sentencia (p. 659).

Por lo tanto, se dice que la oralidad ya no implica que los casos judiciales más esenciales de la manera se terminan a través de la comunicación oral, simplemente por el hecho de que esta es la forma en que deben ser terminados, sino porque es, con mucho, la forma de intercambio verbal que produce las estadísticas más fiables y selecciones para el Juez (Sánchez Tuñoque, 2019, pág. 68).

- **El principio de concentración**

El principio de concentración considera que el método laboral ha de entregar colectivamente en actividades unitarias, actos procesales muy numerosos y diversos que suceden sin interrupción y sin fechas de cierre o plazos que los separen (Vinatea Recoba & Toyama Miyaguzuku, 2012, pág. 35). En ese sentido, Montoya Melgar (2002) explica que las actuados en el proceso no se separarse por motivos de plazos interrumpidos, debido a que las cuestiones perjudiciales (sean civiles o administrativas) también son resueltas por el juez laboral y sin que sea necesario que los actuados sean devueltos al órgano competente, a efectos de no dejar en suspensión todo el proceso, lo que representa una prejudicialidad y perjudicabilidad para las partes, especialmente para los trabajadores (pág. 661).

En nuestra opinión, este principio no solo coadyuva a reunir todos los actos procesales a fin de tener un pronto pronunciamiento, no significa quemar etapas o, solo, que los actos reunidos nos lleven a determinar una decisión. Por el contrario, este principio actúa en toda etapa del proceso ordinario laboral, inclusive en las previas audiencias de conciliación; pues el juez en lo laboral tiene pleno conocimiento de la causa en tanto ya se han actuado la demanda y la contestación. En efecto, este principio actuará en la

audiencia de conciliación a efectos de tomar una solución y evitar todo trámite fatigoso futuro.

➤ **Los principios propios de la conciliación**

La Ley 26872, Ley de la Conciliación Extrajudicial ha prescrito en su artículo 2, los principios que envuelven la conciliación. Así nos referiremos a los que consideramos son los más resaltantes para los fines de nuestra investigación.

• **El principio de Equidad**

Para Ormachea (1998) el objetivo de la conciliación es alcanzar un acuerdo que sea percibido como veraz, equitativo y duradero por las partes y que no afecte a terceros (p.28). Esto alude a la realidad de que los eventos tienen que alcanzar un acuerdo honesto y cualitativamente adecuado, lo que significa que el acuerdo se percibe como satisfactorio para cada uno de ellos. Además, la legalidad del acuerdo se basa totalmente en este precepto, ya que debe respetar el ordenamiento jurídico.

• **El principio de Neutralidad**

La neutralidad alude a la inexistencia de un vínculo entre cualquiera de las partes frente al conciliador; además este principio se ve ligado más a la confianza que a la inexistencia de vínculo. Esto se hace distinguible cuando hacemos referencia a la conciliación americana donde prima que el conciliador es legítimo siempre que no exista ningún vínculo que inmiscuya a los intereses conciliables de las partes. Mientras que en América Latina prima más que las partes asuman que el conciliador es alguien de su entera confianza que los ayude en buscar un acuerdo común.

• **El principio de Imparcialidad**

La imparcialidad significa que el conciliador no desempeñará una función adversarial en ningún momento del procedimiento

conciliatorio (Ormachea Choque, 1998, pág. 30). Desde este punto de vista, será posible lograr la cooperación entre los eventos para alcanzar un acuerdo conciliatorio. Asimismo, la imparcialidad podría entenderse como una especie de país de ánimo que se le exige al conciliador para gestionar el acuerdo conciliatorio.

- **El principio de Buena fe y Veracidad**

Se circunscriben estos principios con el fin de que la conciliación no sirva de instrumento que beneficie a ningún sujeto que participe en el acuerdo conciliatorio. Además, la veracidad consistirá en la necesidad de que toda la información en la que se base el acuerdo conciliatorio sea fidedigna para no caer en ninguna obscuridad.

- **El principio de Confidencialidad**

Este principio se representa como característica primordial de la conciliación y prevé la diferencia que tiene con el proceso judicial. Mientras que el proceso judicial es público, la conciliación es un acto de privacidad general entre las partes. También se ha citado que sin la confidencialidad, la confianza de las partes ante el conciliador se debilita, haciendo que el intercambio verbal entre estos tres sujetos se retrotraiga y se alejen de la posibilidad de lograr un acuerdo común (Caivano , 1998, pág. 135).

- **El principio de Empoderamiento**

Se considera esencial la existencia de fuerzas iguales para la participación de las partes en la conciliación y estima que esto facilitará un impacto mutuo en el que no habrá imposición de ninguna parte y, consecuentemente, lograr el acuerdo conciliatorio (Moore, 1995, pág. 46). El conciliador tendrá que apoyar alguna de las partes en desventaja a fin de brindar herramientas que puedan lograr la igualdad entre las partes.

- **El principio de Celeridad y economía**

No resultan estos dos principios propios de la conciliación, pero son pertinentes en tanto lo que se busca con el procedimiento conciliatorio es buscar una solución rápida, segura y eficaz al conflicto. Sin embargo, estos criterios deben ser comprendidos de forma que su aplicación sea flexible pues su utilidad se podría desvirtuar a los fines de la conciliación.

2.2.2.2. TIPOS DE CONCILIACIÓN LABORAL

- **Conciliación laboral judicial**

Las conciliaciones laborales judiciales, son las que se encuentran previstas dentro del propio proceso ordinario, específicamente, denominadas audiencias de conciliación (artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo). Por tanto, se entiende que la conciliación judicial es una fase del propio proceso judicial o, en entendida, como aquella que se realiza ante un órgano jurisdiccional.

Las audiencias de conciliación en el proceso laboral se inician acreditando a las partes y sus representantes, además que conforme el inciso 1 del artículo 43 se prevé tres supuestos: i) si no asiste el demandante, el demandado podrá contestar la demanda; ii) si no asiste el demandado se le considera rebelde sin que se necesite declaración expresa y; iii) si asiste el demandado a la audiencia y no contesta la demanda será considerado rebelde automáticamente. Los tres supuestos consideran que no se ha llegado a ningún acuerdo; no obstante, en el siguiente párrafo del inciso 1, se debe observar que en la práctica el juez aún si no se hubiese solicitado fecha para la audiencia no debe considerar por concluido el proceso. Por la misma razón, que el juez afectaría el precepto de irrenunciabilidad de los derechos laborales, sumado a ello que en tiempos de la constitucionalización del derecho no se puede primar el rigor supraformalista sobre el derecho.

Siguiendo la lectura del texto legal, su inciso 2 otorga a las partes un plazo que puede prolongarse máximo un (1) mes para llegar a fin de llegar a un acuerdo. Si el acuerdo fuese total o parcial, el juez en el acto deberá ordenar que se cumpla en la medida que fuese total o parcial y en el plazo convenido entre las partes o de cinco días hábiles siguientes a la conciliación conforme a Ley.

➤ **Conciliación laboral extrajudicial**

A diferencia de la conciliación judicial, las conciliaciones extrajudiciales serán aquellas que se realicen en un Centro Conciliatorio Extrajudicial ya sea público o privado, pero debidamente acreditadas por el Ministerio de Justicia. De otro lado, la Ley de Conciliación, Ley N° 26872, considera que las conciliaciones no tienen carácter obligatorio cuando la parte emplazada domicilie en el extranjero o versen sobre procesos contencioso – administrativo, procesos cautelares, procesos de ejecución procesos de garantías constitucionales, procesos de violencia familiar, procesos penales, cuantías de reparación siempre que deriven de delitos y entre otros siempre que no se busque conciliar sobre derechos indisponibles.

Los acuerdos conciliatorios extrajudiciales deben encontrarse ratificados por un órgano judicial para que estos adquieran eficacia. Para eso, las conciliaciones en materia laboral deberán superar el Test de disponibilidad conforme al artículo 30° de la NLPT mediante el cual se entiende que la judicatura debe considerar que:

- a) Primero, el acuerdo procede únicamente respecto de derechos provenientes de una norma de rango dispositivo.
- b) Segundo, solo el titular del derecho puede disponer de sus derechos
- c) Tercero, la presencia del abogado es necesaria para adoptar dichos acuerdos.

2.2.2.3. ASPECTOS PROCESALES

➤ Acuerdo conciliatorio

La conciliación es un medio alternativo de resolución de conflictos en donde las partes, debidamente representadas por sus letrados, intentan dirimir su conflicto bajo la dirección de un tercero (Saad de Bianciotti, 2005, pág. 306). De otro lado, la conciliación también supone la disposición de las partes para llegar a un acuerdo conciliatorio, vale decir, que la conciliación es un proceso consensual.

Los procesos conciliatorios no guardan una formalidad ni en el método o la técnica que deban emplear para el acuerdo conciliatorio. Sin embargo, si debe respetar el marco legal, en tanto se refieran a normas imperativas. De igual manera, el acuerdo conciliatorio debe ser considerado como una fuente de derecho por las que se van originar obligaciones que deben ser cumplidas por las partes. Se toma en cuenta, que el acuerdo conciliatorio tiene una naturaleza de negocio jurídico que busca solucionar un conflicto. No obstante, lo cierto es que el acuerdo conciliatorio es una norma jurídica subjetiva eliminatoria de litigio que difiere de la técnica de producción normativa de una sentencia y; precisamente por ello, busca reforzar su eficacia a través de la ratificación de un órgano jurisdiccional (Posso Ramírez, 2013, pág. 10).

➤ Conclusión del proceso

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 294997 considera a la conciliación como nueva de las formas especiales de conclusión del proceso (véase el artículo 30). La razón principal se debe al alto congestionamiento de las causas laborales en sede judicial a fin de contribuir a las soluciones más abiertas y menos formales de los conflictos. Se suma ello, el alto grado de desconfianza y el largo tiempo que convergen para que los jueces conozcan las causas. Asimismo, como bien se ha señalado la

importancia de la conciliación no meya exclusivamente sobre la descongestión de los despachos judiciales, pues lo realmente relevante es el reflejo de la cultura de las partes en conflicto para medir su capacidad de cooperación para resolver conflictos (Montoya Sánchez, 2016, págs. 131-132).

Sin embargo, nuestra cultura nacional es más bien conflictiva; dado que, en nuestra experiencia, resulta poca la eficacia o utilidad de este mecanismo, aunque ello es un asunto aparte del que nos remitiremos a resolver en la ejecución de la investigación.

Asimismo, la nueva fórmula legislativa empleada en nuestro derecho laboral trae a colación que el juez laboral no solo debe cumplir con su rol juzgador; sino que, además, tiene una función conciliadora dentro del proceso que no se agota con el mero hecho de preguntar a las partes si tiene el interés de conciliar. Para ese caso el juez también debe proponer fórmulas de conciliación más concretas que busquen acercar a las partes (Gerónimo De La Cruz, 2020, pág. 125), más aún si ya tiene mejor entendimiento de la materia de litigio por los actos procesales previas consistentes en la demanda y contestación de la demanda.

➤ **Cosa juzgada**

En este punto, debemos remitirnos a lo dispuesto en el cuarto párrafo del artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo que a la letra indica que: *“La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada”* [énfasis agregado]. Por tanto, si una de las partes interpusiera la nulidad del acuerdo conciliatorio será declarada improcedente siempre que esta se encuentre en vía de ejecución, por lo que los acuerdos conciliatorios que hubiere tendrán carácter de cosa juzgada toda vez que se encuentran homologados. De modo contrario, si una vez que se haya homologado no se

propiciará judicializar a través de un proceso de ejecución, si procederá a trámite la interposición de nulidad del acuerdo conciliatorio.

2.2.2.4. TEST DE DISPONIBILIDAD

➤ Norma dispositiva

En este tipo de casos, se afirma que la norma es dispositiva mientras que el artilugio legal deja que el principio creado a través de la autonomía privada prevalezca sobre ella (Diez-Picazo , 1956, pág. 1162). En caso del derecho laboral debemos referirnos a la autonomía del trabajador derivada de la libertad de trabajo, como ha entendido algún sector de nuestra doctrina nacional.

El derecho procesal laboral positivo ha comprendido dentro de la fórmula del Test de Disponibilidad que se podrá conciliar sobre derechos laborales disponibles; por tanto, utiliza el tecnicismo de una norma dispositiva, aunque en realidad se refiere a los derechos disponibles. Por tanto, el trabajador tendrá que estar habilitado para disponer de su derecho, ello necesariamente trae consigo el poder renunciar o, mínimamente, parcializar sobre su derecho laboral a fin de poder convenir a un acuerdo. Sin embargo, se suscita la problemática cuando se analiza en el caso concreto que la disponibilidad confronta con el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales.

Así cabe la posibilidad de dar dos respuestas anticipadas: i) que no todos los derechos laborales son irrenunciables o; ii) que todos los derechos laborales son irrenunciables. En cuanto, a la primera respuesta tendríamos que describir que derechos son irrenunciables o no; en su defecto, en qué medida algunos derechos son renunciables. Para la segunda respuesta, lo que cabría analizar es si el Test de Disponibilidad guarda coherencia con el precepto constitucional de que los derechos laborales son irrenunciables.

➤ **Derechos disponibles**

El artículo 7 de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, modificada por el Decreto Legislativo N° 1070 ha prescrito sobre las materias conciliables lo que sigue:

“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” [énfasis agregado].

Al respecto, los derechos disponibles son aquellos que presentan una naturaleza o contenido patrimonial, vale decir, los susceptibles de ser valoración económica o monetaria, derechos cuantificables; así como aquellos no patrimoniales que son objeto de libre disposición (Abanto Torres, 2010, pág. 74). Así también, la Comisión de Justicia del Congreso al Proyecto de Ley N° 26872 considero que los derechos disponibles son objeto de negociación o transacción y se manifiestan como normas creada entre las partes y con límites a la imperatividad del ordenamiento jurídico, pudiendo estos ser susceptibles a embargo, enajenación, subrogación, transmisión, caducidad y prescripción. En definitiva, que un derecho sea disponible o no, comporta que sea disponible por el titular del derecho y no otra persona diferente a él. De manera que, el inciso b) del tercer párrafo del artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha determinado como segundo criterio: *«debe ser adoptado por el titular del derecho»* [énfasis agregado]. Entonces, no cabría la posibilidad que sea mediante un representante del trabajador pueda conciliar con el empleador, para lo cual es necesario estar presente para todo acuerdo conciliatorio.

➤ **Asistencia legal**

Hemos hablado del principio in dubio pro operario e irrenunciabilidad que se sostienen en el marco del principio protector al trabajador frente a su empleador. Esto, reiteramos, se

debe a que en la relación laboral quien tiene una posición inferior es el trabajador. Pero, dichos principios no solo deben actuar en el marco de un proceso contencioso u ordinario en materia laboral. Siendo así, el acuerdo conciliatorio sea judicial o extrajudicial debe considerar estos principios a fin de no vulnerar el derecho de los trabajadores. En ese sentido, la conciliación como una vía alternativa a una sentencia también requiere la asistencia de un abogado para que pueda buscar conciliar. Si esto, no sucediere el juez al momento de evaluar el acuerdo conciliatorio deberá desestimarla forma, ello debido a que todo es en favor del trabajador. Por tanto, el juez procurará salvaguardar el derecho laboral antes de dar crédito a una conciliación que a simple vista es desequilibrada.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- a) **Principio de Irrenunciabilidad:** Norma de carácter general que tiene como fin establecer un mecanismo de autodefensa para el trabajador en caso de que se realice un acto de disponibilidad sobre aquellos derechos que nacen de una norma imperativa.
- b) **Derechos Irrenunciables:** Denominados también derechos indisponibles son aquellos de los cuales no se puede renunciar o disponer de forma absoluta ni relativa ya que estos se reconocen mediante normas de carácter imperativo.
- c) **Derechos Disponibles:** Son aquellos derechos que comúnmente son de carácter patrimonial y de los que a contrario de los derechos irrenunciables si se pueden realizar actos de disposición.
- d) **Derecho Laboral:** Es la disciplina o especialidad jurídica encargada de regular las relaciones laborales, representándose como un sistema de disposiciones normativas en materia jurídico laboral.
- e) **Derecho Procesal Laboral:** Es aquella especialidad del derecho procesal que se encarga de normar la actividad jurisdiccional en el derecho laboral.

- f) Conciliación Laboral:** Es un mecanismo de resolución de conflicto que busca que las partes (empleado y empleador) puedan llegar a un mutuo acuerdo sobre alguna materia controvertida.
- g) Negociación Colectiva:** Es un mecanismo que permite el dialogo social en el cual participan los empleadores, las organizaciones y los sindicatos para convenir sobre temas que pueden versar sobre mejores salarios o condiciones de trabajo.
- h) Renuncia:** Se entiende como el acto unilateral del trabajador que implica el abandono de un derecho.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- El principio de irrenunciabilidad afecta de forma considerable la conciliación laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El principio de irrenunciabilidad contribuye de manera positiva con la protección de derechos de los trabajadores en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.
- El principio de irrenunciabilidad influye de forma negativa con respecto a la celeridad de los procedimientos de conciliación laboral en trámite en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.
- El carácter irrenunciable de los derechos labores afecta directamente el test de disponibilidad en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- Principio de irrenunciabilidad

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Conciliación Laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR
PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD		Análisis Constitucional	Constitución de 1979
			Constitución de 1993
		Teoría de los Derechos Laborales	Derechos Fundamentales
			Derechos del trabajo
			Autonomía del trabajador
		Criterios de aplicación	Objetivo
Subjetivo Temporal			
CONCILIACIÓN LABORAL		Legislación Comparada	Derecho Laboral de España
			Derecho Laboral de Argentina
		Principios	Principios en materia laboral
			Principios propios de la conciliación
		Tipos de Conciliación Laboral	Conciliación Judicial
			Conciliación Extrajudicial
Aspectos Procesales	Acuerdo conciliatorio		
	Conclusión del proceso		
Test Disponibilidad	Cosa Juzgada		
	Norma dispositiva		
	Derechos disponibles		
			Asistencia Legal

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Nuestra investigación tuvo un enfoque mixto ya que nos servimos de estrategias, técnicas y procedimientos cuantitativos y cualitativos para el desarrollo de nuestra investigación. Así pues, en referencia a un enfoque cuantitativo buscaremos medir la relación de nuestras variables con referencia a la magnitud del grado de influencia que recae sobre la relación del rasgo irrenunciable de los derechos sociales y el procedimiento de conciliación especializada en la materia. Y en lo que respecta del enfoque cualitativo abordamos una investigación de tipo documental, en cuanto esta se refiere al análisis exclusivo de los expedientes judiciales en materia laboral; sumando el análisis comparativo de otras legislaciones como de la jurisprudencia de carácter vinculante a nivel nacional.

3.1.2. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

El nivel que alcanzó nuestro trabajo fue el explicativo, en tanto nuestra investigación explicó la relación causal, tanto social como legal, de la variable independiente «*principio de irrenunciable*» sobre la variable dependiente «*conciliación laboral*». Además, la explicación se tiene como un escalón más allá de la mera descripción del fenómeno (Niño Rojas , 2011, pág. 34); pues, avanza a explicar el por qué, en nuestro caso el porqué del principio irrenunciable influye o no, y en qué medida, sobre las conciliaciones laborales tanto dentro como fuera del proceso; es decir, brindamos las razones de su influencia.

3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño que abarcó nuestra investigación es correlacional porque tuvo como finalidad conocer la relación o grado de asociación

(Hernandez Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014, pág. 93) que se establece entre la variable independiente «*principio de irrenunciabilidad*» y la variable dependiente «*conciliación laboral*». También fue transversal en tanto este estudio se limitó en un determinado tiempo; así solo se analizaron los expedientes judiciales del año 2019.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN	SELECCIÓN DE MUESTRA
En cuanto al margen de personas encuestadas, la población de nuestra investigación estará comprendida con un total de cincuenta operadores del derecho (50).	La muestra seleccionada será por cuota con un máximo de siete jueces especializados en materia laboral (10).
En cuanto al margen del estudio de casos, la población se conformará con un total de cuarenta expedientes judiciales en materia laboral.	La muestra seleccionada será intencional e indistinta con un máximo de diez expedientes judiciales (10) en materia laboral.

NOTA: El método de muestreo es NO PROBABILÍSTICO.

3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
La encuesta que nos servirá para la recolección de datos que versan sobre las opiniones de expertos mediante preguntas que guardan relación sobre las variables de estudio.	El instrumento empleado para las encuestas será el cuestionario pre – categorizado que nos harán más viable la recolección de las opiniones de los expertos a través de preguntas.
El análisis documental que se empleará sobre los expedientes judiciales que serán objeto de estudio a fin de esclarecer la práctica y cultura de conciliación laboral fuera como dentro del proceso	El instrumento que emplearemos para el análisis documental será la matriz de análisis que nos permitirá analizar en diferentes aspectos de los expedientes judiciales.

3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- a) **Procesamiento de datos;** se tomó en consideración que nuestra muestra ha sido seleccionada bajo los criterios no probabilístico intencional y por cuota; vale decir, que ello nos brindó la posibilidad que todo objeto de estudio pueda ser seleccionado a la investigación.
- b) **Plan de tabulación;** el plan de tabulación tuvo la siguiente escala de valoración que se detalla en el siguiente cuadro; también el mismo nos permitió cuantificar el resultado de los datos obtenidos.
- c) **Análisis de datos;** para el análisis de los datos utilizamos técnicas gráficas y estadísticas para la confrontación de datos recabados a través de los instrumentos pertinentes; en cambio, para el análisis documental se elaboró una confrontación de la jurisprudencia, opiniones doctrinarias como de análisis comparativo con otros sistemas jurídicos a fin de validar o no las hipótesis.

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	A	Ax5	A²
De acuerdo	B	Bx4	B²
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	C	Cx3	C²
En desacuerdo	D	Dx2	D²
Totalmente en desacuerdo	E	Ex1	E²
TOTAL	10	10<P<50	100%

- d) **Conclusiones,** en esta etapa la investigación finalizamos respecto de la discusión de resultados por lo que se pudo obtener las conclusiones obtenidas, una vez que ejecutamos los instrumentos respectivos.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA

Para realizar la descripción de la realidad sobre las conciliaciones judiciales en materia laboral, proponemos esquematizar este apartado en i) ingreso de demandas, ii) ingreso a trámites, iii) cantidad de audiencias, iv) total de sentencias laborales y v) cantidad de procesos laborales resueltos en materia laboral durante el año judicial del 2019. Además, la investigación principalmente reflejará datos del Primer Juzgado de Trabajo y Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de la ciudad de Huánuco.

➤ Ingreso de demandas laborales en el Primer Juzgado Laboral de Trabajo durante el año 2019

En referencia a las demandas laborales que han sido ingresadas durante el año 2019, se tiene que en el Primer Juzgado de Trabajo se refleja que durante el mes de enero se ingresaron 46 demandas; en febrero, 32 demandas; marzo, 24 demandas; abril, 35 demandas; mayo, 58 demandas; junio, 34 demandas; julio, 61 demandas; agosto, 30 demandas; setiembre, 57 demandas; octubre, 39 demandas; noviembre, 25 demandas y diciembre, 48 demandas que hacen un total de 489 demandas.

Tabla 1

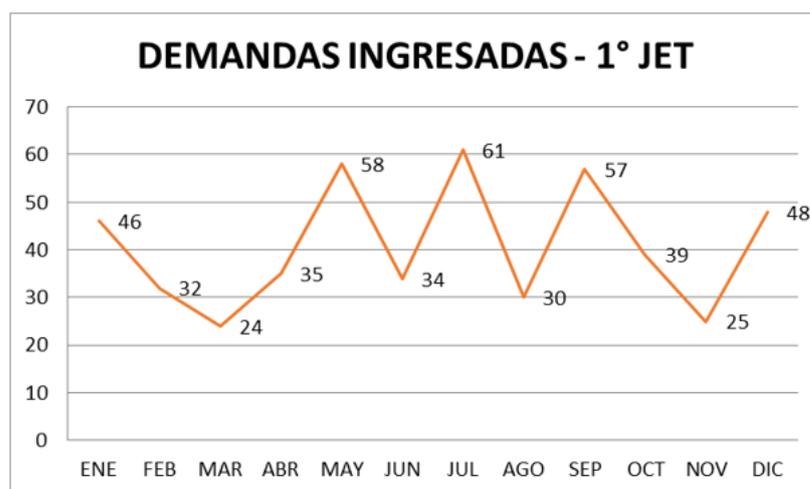
Demandas laborales en El Primer Juzgado Laboral de Trabajo durante el año 2019

DISTRITO JUDICIAL	DEPENDENCIA
HUANUCO	1° JUZGADO DE TRABAJO

DEMANDAS INGRESADAS 2019												
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL, INGRESOS 2021
46	32	24	35	58	34	61	30	57	39	25	48	489

Gráfico 1

Demandas laborales en El Primer Juzgado Laboral de Trabajo durante el año 2019



➤ **Ingreso de demandas laborales en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019**

En el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral se tiene que en el mes de enero se registran el ingreso de 66 demandas; febrero, 4 demandas; marzo, 100 demandas; abril, 66 demandas; mayo, 76 demandas; junio, 75 demandas; julio, 99 demandas; agosto, 61 demandas; setiembre, 70 demandas; octubre, 100 demandas; noviembre, 36 demandas y diciembre, 91 demandas que hacen un total de 844 demandas.

Tabla 2

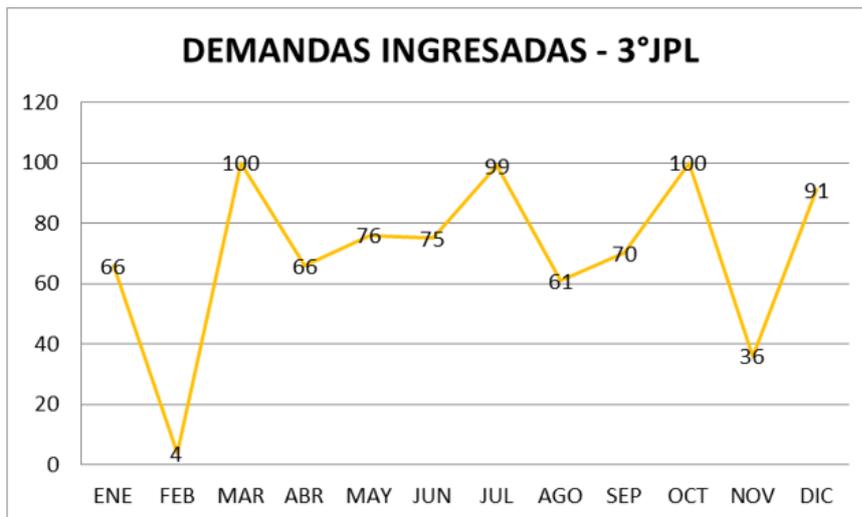
Demandas laborales en el tercer juzgado de paz letrado laboral durante el año 2019

DISTRITO JUDICIAL	DEPENDENCIA
HUANUCO	3° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

DEMANDAS INGRESADAS 2019												
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL, INGRESOS 2021
66	4	100	66	76	75	99	61	70	100	36	91	844

Gráfico 2

Demandas laborales en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019



➤ **Ingreso a trámite de demandas del Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019**

En el Primer Juzgado de Trabajo se tiene que durante el mes de enero se han ingresado a trámite unas 55 demandas laborales; febrero, 3 demandas; marzo, 52 demandas; abril, 37 demandas; mayo, 64 demandas; junio, 54 demandas; julio, 54 demandas, agosto, 51 demandas; setiembre, 61 demandas; octubre, 67 demandas; noviembre, 23 demandas y diciembre, 61 demandas que hacen un total de 582 demandas que ingresaron a proceso.

Tabla 3

Trámite de demandas del Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019

		2019 - TRAMITE												
		INGRESOS EN TRAMITE - 2019											B	
DISTRITO JUDICIAL	DEPENDENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL INGRESOS 2019
HUANUCO	1° JUZGADO DE TRABAJO	55	3	52	37	64	54	54	51	61	67	23	61	582

➤ **Ingreso a trámite de demandas del Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019**

Se tiene como información que durante el mes de enero se han ingresado a trámite unas 55 demandas laborales; febrero, 2 demandas;

marzo, 97 demandas; abril, 48 demandas; mayo, 74 demandas; junio, 27 demandas; julio, 95 demandas, agosto, 106 demandas; setiembre, 75 demandas; octubre, 65 demandas; noviembre, 50 demandas y diciembre, 86 demandas que hacen un total de 582 demandas que ingresaron a proceso.

Tabla 4

Trámite de demandas del Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019

DISTRITO JUDICIAL		INGRESOS EN TRAMITE - 2019												TOTAL INGRESOS 2019
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
HUANUCO	3º JUZGADO DE PAZ LETRADO - LABORAL	55	2	97	48	74	27	95	106	75	65	50	86	780

➤ **Audiencias laborales realizadas en el Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019**

En referencia al Primer Juzgado de Trabajo las audiencias que se programaron entre los meses de enero a diciembre del año judicial de 2019, se han realizado 718 audiencias que representa el 63.04% de lo programado. También se registra que son 421 audiencias frustradas que corresponden el 36.96% de lo estimado⁶.

Tabla 5

Audiencias laborales realizadas en el Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019

OOJJ	TIPO DE AUDIENCIA	AUDIENCIAS REALIZADAS												AUDIENCIAS NO REALIZADAS											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	TOTAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	TOTAL
1º JUZGADO DE TRABAJO	AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	40	4	30	40	41	29	35	26	41	40	7	333	19	6	31	23	13	13	6	18	15	20	16	180
	AUDIENCIA DE CONCILIACION	41	3	22	15	41	21	29	23	70	32	12	309	33	2	30	18	22	4	12	15	10	22	31	199
	AUDIENCIA UNICA	2	0	0	5	13	6	10	4	10	13	2	65	1	0	7	2	3	8	7	1	8	1	3	41
	AUDIENCIA VISTA DE LA CAUSA	2	0	1	0	0	1	3	1	3	0	0	11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

En lo referido a las audiencias realizadas y no realizadas según el tipo de audiencia entre los meses de enero a diciembre del año 2019 en el Primer Juzgado de Trabajo⁷ se precisa que de las 1,139 de las audiencias programadas lo siguiente:

⁶ Información recogida en la Memoria judicial de 2019, sobre Planes y Presupuestos, pág. 52 [CSJHN_D_MEMORIA2019.pdf \(pi.gob.pe\)](#)

⁷ Información recogida en la Memoria judicial de 2019, sobre Planes y Presupuestos, pág. 53

- 513 corresponden a audiencias de juzgamiento, de los cuales 333 se realizaron y 180 se frustraron.
- 508 corresponden a audiencias de conciliación, de los cuales 309 se realizaron y 199 se frustraron.
- 106 corresponden a audiencias de conciliación, de los cuales 65 se realizaron y 41 se frustraron.
- 12 corresponden a audiencias de conciliación, de los cuales 11 se realizaron y 01 se frustró.

Tabla 6

Tipo de audiencia

TIPO DE AUDIENCIA	TOTAL
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	513
AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	508
AUDIENCIA UNICA	106
AUDIENCIA VISTA DE LA CAUSA	12
TOTAL	1,139

Nota: según el tipo de audiencia⁸

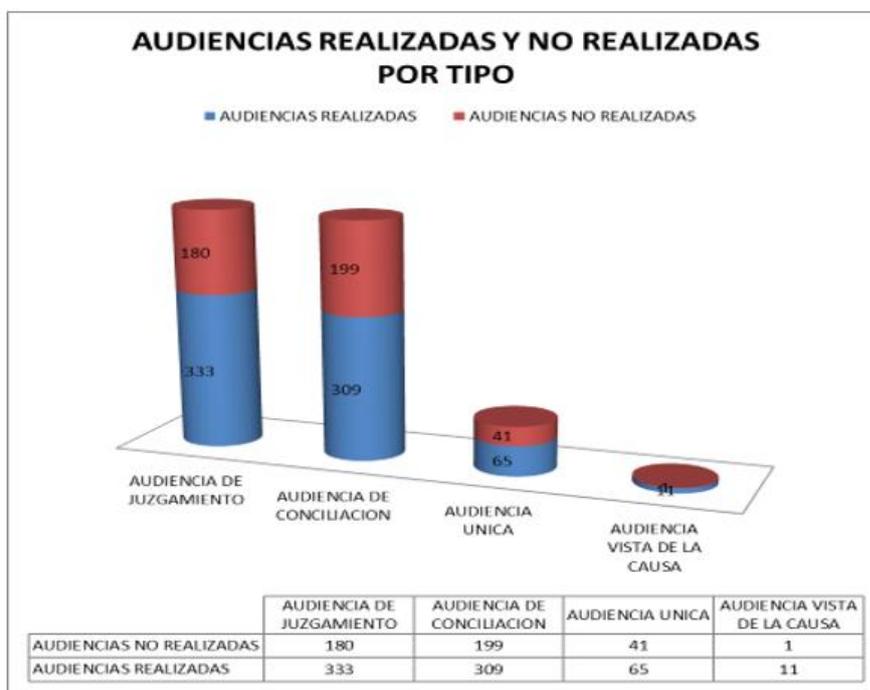
Por otra parte, también se puede describir que el mayor porcentaje de frustración de audiencias se debe a la inasistencia de las partes, así como de la solicitud de diferimiento por cualquiera de las partes. Se registra que en menor porcentaje la causa principal de la frustración de audiencias es por no devolución de cédulas de notificación. Asimismo, podemos sintetizar la información en el gráfico que sigue:

[CSJHN_D_MEMORIA2019.pdf \(pi.gob.pe\)](#)

⁸ Cuadro por tipo de audiencias recogida en la Memoria judicial de 2019, sobre Planes y Presupuestos, pág. 53: [CSJHN_D_MEMORIA2019.pdf \(pi.gob.pe\)](#)

Gráfico 3

Audiencias realizadas y no realizadas por tipo



Nota: que sintetiza las audiencias realizadas y no realizadas por tipo⁹.

➤ Audiencias laborales realizadas en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019

En el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral¹⁰ y constatado el seguimiento en su oportunidad conforme a la agenda judicial Electrónica se precisa que entre los meses de enero a diciembre del año 2019 se han programado un total de 169 audiencias únicas.

Tabla 7

Audiencias laborales realizadas en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019

DISTRITO JUDICIAL	DEPENDENCIA	AUDIENCIAS PROGRAMADAS											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	TOTAL
HUANUCO	3° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL	24	0	17	20	17	12	10	7	19	25	18	169

⁹ Gráfica de audiencias recogida en la Memoria judicial de 2019, sobre Planes y Presupuestos, pág. 54: [CSJHN D MEMORIA2019.pdf \(pj.gob.pe\)](#)

¹⁰ Cuadro de programación de audiencia extraído de la Memoria judicial de 2019, sobre Planes y Presupuestos, pág. 55: [CSJHN D MEMORIA2019.pdf \(pj.gob.pe\)](#)

En relación a las audiencias programadas desde enero a diciembre del año 2019 se han realizado un total de 74 audiencias (43.79% de lo programado) y se han frustrado un total de 95 audiencias (56.21% de lo programado)¹¹.

Tabla 8

Audiencias programadas desde enero a diciembre del año 2019

AUDIENCIAS REALIZADAS													AUDIENCIAS NO REALIZADAS												
ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	TOTAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	TOTAL		
9	0	4	12	4	0	5	6	10	14	10	74	15	0	13	8	13	12	5	1	9	11	8	95		

Por último, se precisó que el mayor porcentaje de frustración de las audiencias se debe a las inasistencias de las partes, así como de la solicitud por una de las partes (entiéndase de prorrogar el plazo) y en menor porcentaje por no devolución cédulas de notificación.

➤ **Sentencias en material laboral del Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019**

El Primer Juzgado de Trabajo registra en el mes de enero unas 26 sentencias; febrero no existe registro; marzo, 19 sentencias; abril, 36 sentencias; mayo, 40 sentencias; junio, 30 sentencias; julio, 31 sentencias; agosto, 23 sentencias; setiembre, 41 sentencias; octubre, 52 sentencias; noviembre 6 sentencias y diciembre, 26 sentencias que hacen un total de 330 sentencias expedidas durante el año judicial 2019.

Tabla 9

Sentencias en material laboral del Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019

DISTRITO JUDICIAL	DEPENDENCIA	PRODUCCIÓN												TOTAL
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1° JUZGADO DE TRABAJO	SENTENCIAS	26		19	36	40	30	31	23	41	52	6	26	330

¹¹ Íbidem.

➤ **Sentencias en material laboral del Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019**

Se registran en el mes de enero unas 66 sentencias; febrero no existe registro; marzo, 71 sentencias; abril, 55 sentencias; mayo, 20 sentencias; junio, 68 sentencias; julio, 59 sentencias; agosto, 65 sentencias; setiembre, 62 sentencias; octubre, 65 sentencias; noviembre 44 sentencias y diciembre, 36 sentencias que hacen un total de 611 sentencias expedidas durante el año judicial 2019.

Tabla 10

Sentencias en material laboral del Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019

DISTRITO JUDICIAL	DEPENDENCIA	PRODUCCIÓN												TOTAL
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
3° JUZGADO DE PAZ LETRADO	SENTENCIAS	66		71	55	20	68	59	65	62	65	44	36	611

➤ **Los procesos laborales resueltos mediante conciliación en el Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019**

En el plano fáctico contamos con la siguiente base estadística, la cual refleja que en el Primer Juzgado de Trabajo de Huánuco en el año 2019 solo seis (6) expedientes han concluido en una conciliación.

Tabla 11

Procesos laborales resueltos mediante conciliación en el Primer Juzgado de Trabajo durante el año 2019

AÑO 2019	
ENERO	1231-2018-0-1201-JR-LA-01
	1642-2017-0-1201-JR-LA-01
MARZO	1453-2018-0-1201-JR-LA-01
AGOSTO	935-2019-0-1201-JR-LA-01
SETIEMBRE	963-2019-0-1201-JR-LA-01
DICIEMBRE	1541-2019-0-1201-JR-LA-01
TOTAL, CONCILIADOS CON RESOLUCION FINAL 2019	6

➤ **Los procesos laborales resueltos mediante conciliación en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019**

La información que se tiene registrada en el año 2019 estima que solo ocho (8) expedientes han concluido en una conciliación. Precisando a detalle según el cuadro las siguientes causas:

Tabla 12

Procesos laborales resueltos mediante conciliación en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante el año 2019

AÑO 2019	
ENERO	505-2018-0-1201-JP-LA-01
	342-2018-0-1201-JP-LA-01
	495-2018-0-1201-JP-LA-01
ABRIL	59-2019-0-1201-JP-LA-01
	227-2019-0-1201-JP-LA-01
JULIO	118-2019-0-1201-JP-LA-01
	335-2019-0-1201-JP-LA-01
	560-2019-0-1201-JP-LA-01
OCTUBRE	
TOTAL, CONCILIADOS CON RESOLUCION FINAL 2019	
	8

4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS

➤ **Análisis de las entrevistas**

Los datos fueron recabados a través de entrevistas realizadas a siete (15) magistrados especialistas en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Por otra parte, en lo que refiere a la cuantificación de los datos se ha considerado realizar una tabulación con una valoración en la Escala de tipo Likert. Dicha esa escala de valoración tiene como objetivo agrupar numéricamente los datos que se expresen en forma verbal (entrevistas y/o cuestionarios), después operar con ellos como si se tratará de datos cuantitativos que pueden ser analizados correctamente bajo este enfoque (Morales, Sequeira, Prendas , & Zúñiga, 2016, pág. 2). Por tanto, la Escala Likert nos permitirá medir actitudes cognitivas que aluden a nuestra investigación. A continuación, presentamos una lista de cotejo de nuestros entrevistados.

Tabla 13*Lista de cotejo*

N°	Nombres y Apellidos	Instancia
01	Ernesto Diestro y León	Sala Laboral
02	Ana Cecilia Garay Molina	Sala Laboral
03	Jaime Gerónimo De La Cruz	Sala Laboral
04	Alberto Berger Viguera	Sala Civil
05	César Orlando González Aguirre	Sala Civil
06	Susan Jaimes Reatégui	Juzgado Especializado de Trabajo
07	Pedro Dante Granda Patiño	Juzgado Especializado de Trabajo
08	Rocío Fernández Yabar	Juzgado Especializado de Trabajo
09	Alex Abel Gaspar Raymundo	Juzgado Civil – Leoncio Prado
10	Máximo Javier Cayllahua Peña	Juzgado de Paz Letrado – Leoncio Prado
11	Marlon Tello Ponce	Juzgado Mixto – Ambo
12	Manuel Jesús Cotrina Maccha	Juzgado Mixto – Huamalíes
13	Edilberto Freed Flores Rivera	Jugado Unipersonal Mixto - Yarowilca
14	Jhon Agui Guillén	Juzgado Civil – Aucayacu
15	Karen Olivia Dávila Lastra	Juzgado de Paz Letrado Laboral

En consecuencia, se ha aplicado los instrumentos a los magistrados antedichos, quienes han dado su aprobación mediante consentimientos informados para participar en la presente investigación. Para determinar la puntuación debemos considerar que, habiendo utilizado la Escala Likert, a fin de interpretar si el resultado es favorable o no, se realizará un promedio que consistirá en tomar la puntuación total por sujeto y dividirlo entre la cantidad de ítems. En tal caso nuestro valor de media será tres (3) y consideraremos los siguientes valores:

Tabla 14*Interpretación de resultado*

Escala de Valor	Criterio de Valor
3<X<5	Favorable
1<x<3	Desfavorable

➤ **Interpretación de las entrevistas realizadas**

Para realizar una correcta interpretación de las entrevistas realizadas a los magistrados, se optó por organizar la información obtenida en una tabula, misma información que después se sintetizó en una respectiva gráfica. Todo este procesamiento de datos nos ayudó a tener de manera más organizada la información y hemos tenido los siguientes resultados:

A. ¿Cree usted que todos los derechos laborales no pueden ser derechos disponibles?

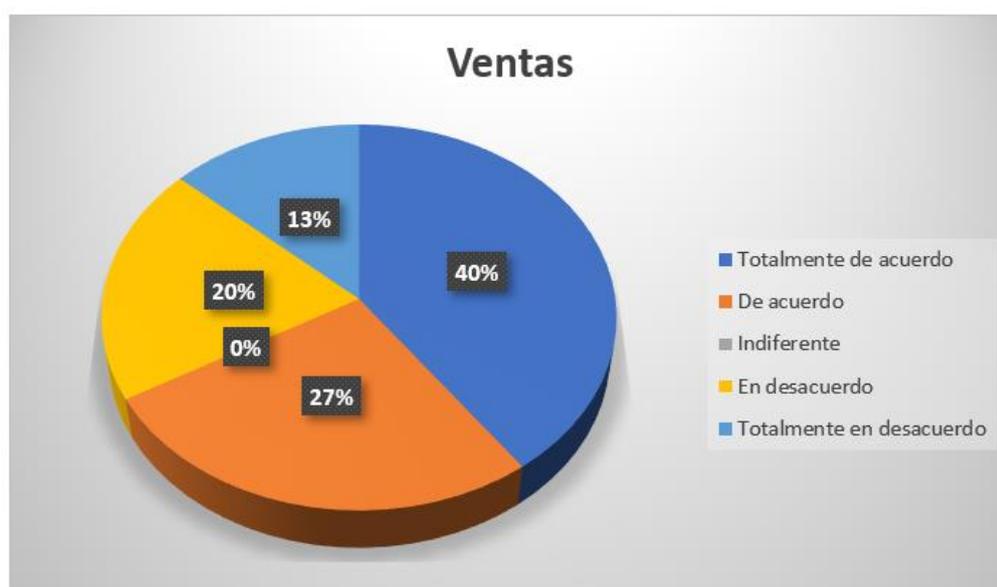
Tabla 15

Tabula 1-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	6	30	40%
De acuerdo	4	16	27%
Indiferente	0	0	0%
En desacuerdo	3	6	20%
Totalmente en desacuerdo	2	2	13%
TOTAL	15	54	100%

Gráfico 4

Síntesis 1-10



INTERPRETACIÓN: En referencia a la pregunta A, respecto de si todos los derechos laborales pueden ser derechos disponibles, se tiene que seis (6) magistrados equivalentes al 40% se encuentran totalmente de acuerdo; cuatro (4) magistrados equivalentes al 27% se encuentran de acuerdo; ninguno es indiferente a la pregunta, tres (3) magistrados equivalentes al 20% está en desacuerdo y dos (2) personas equivalentes al 13% está totalmente en desacuerdo. De ese modo corresponde indicar que el promedio es de 3.6, lo que hace que en este apartado los datos obtenidos sean sumamente favorables a nuestra investigación.

B. ¿Considera usted que la conciliación es un medio eficaz de conclusión del proceso en materia laboral?

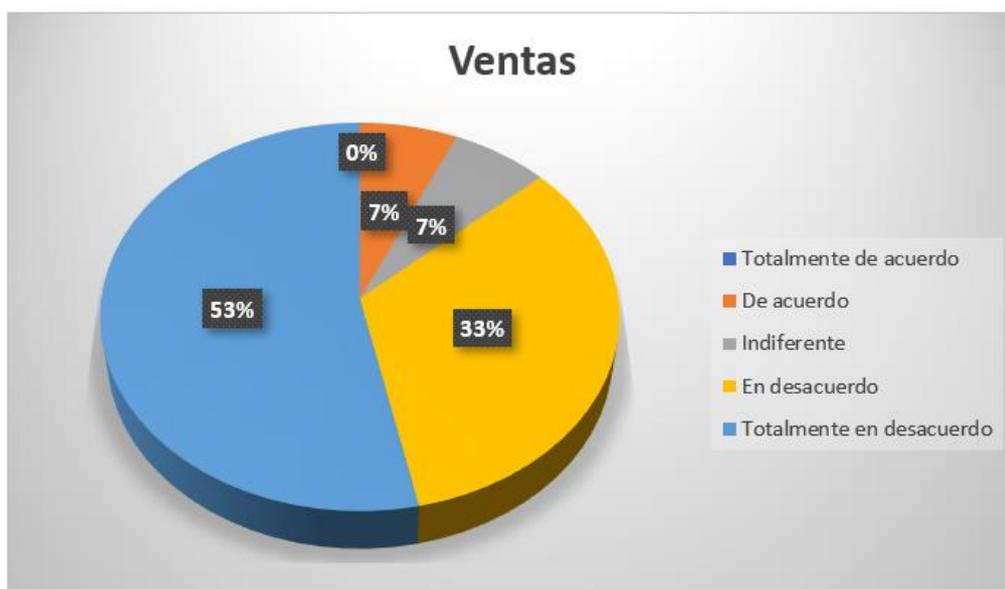
Tabla 16

Tabula 2-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0	0%
De acuerdo	1	4	7%
Indiferente	1	3	7%
En desacuerdo	5	10	33%
Totalmente en desacuerdo	8	8	53%
TOTAL	15	25	100%

Gráfico 5

Síntesis 2-10



INTERPRETACIÓN: En referencia a la pregunta B, sobre si la conciliación es un medio eficaz para la conclusión del proceso laboral; se tiene que ningún magistrado se encuentra totalmente de acuerdo; un (1) magistrado equivalente al 7% se encuentran de acuerdo; un (1) magistrado equivalente al 7% es indiferente a la pregunta, cinco (5) magistrados equivalentes al 33% está en desacuerdo y ocho (8) personas equivalentes al 53% está totalmente en desacuerdo. Por tanto, se tiene que el promedio obtenido en este apartado es 1.7 lo que hace que los datos arrojados sean desfavorables a las preguntas formuladas.

C. ¿Cree usted que el juez debe homologar solo los acuerdos conciliatorios que respeten el principio de equidad entre el empleador y trabajador?

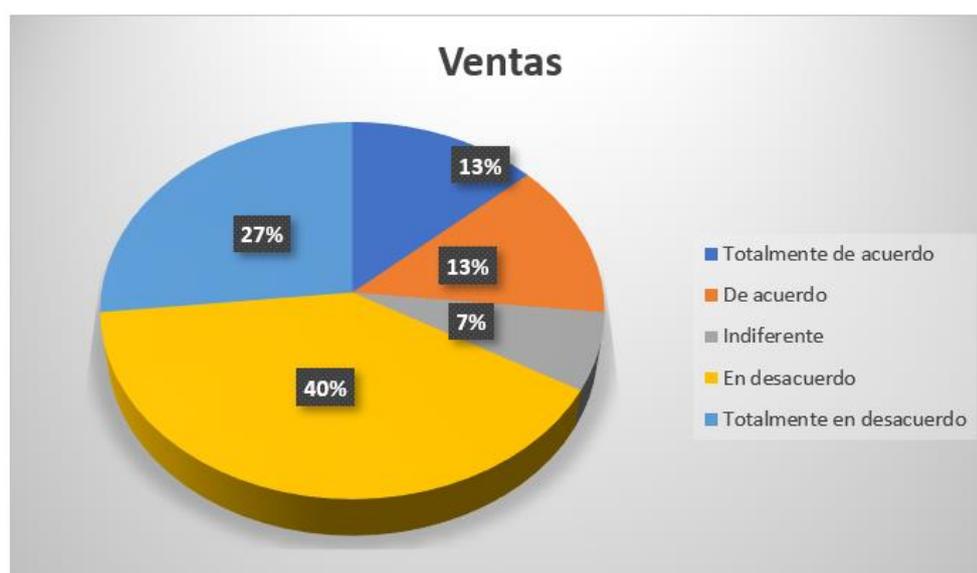
Tabla 17

Tabula 3-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	2	10	13%
De acuerdo	2	8	13%
Indiferente	1	3	7%
En desacuerdo	6	12	40%
Totalmente en desacuerdo	4	4	27%
TOTAL	15	37	100%

Gráfico 6

Síntesis 3-10



INTERPRETACIÓN: Respecto de la pregunta C, sobre si el juez debe homologar todos los acuerdos que respeten el principio de equidad entre el empleador y trabajador; se tiene que dos (2) magistrados equivalentes al 13% se encuentra totalmente de acuerdo; dos (2) magistrados equivalente al 13% están de acuerdo; un (1) magistrado equivalente al 7% es indiferente a la pregunta, seis (6) magistrados equivalentes al 40% están en desacuerdo y cuatro (4) magistrados equivalentes al 27% está totalmente en desacuerdo. En consecuencia, el promedio es 2.47 lo que hace que los datos obtenidos sean desfavorables.

D. ¿Considera usted que el principio de irrenunciabilidad vulnera la autonomía del trabajador?

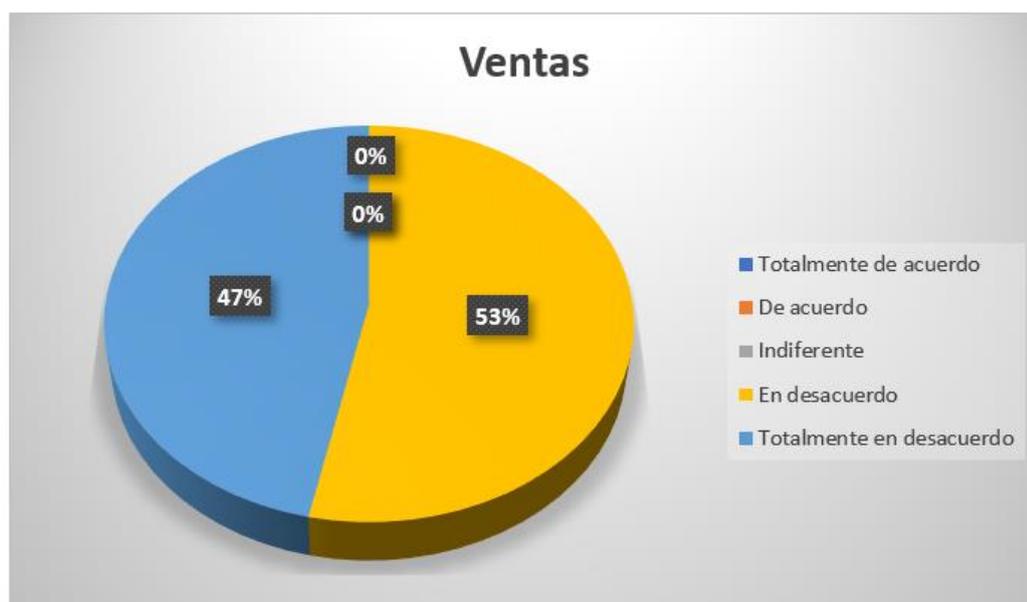
Tabla 18

Tábula 4-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0	0%
De acuerdo	0	0	0%
Indiferente	0	0	0%
En desacuerdo	8	16	53%
Totalmente en desacuerdo	7	7	47%
TOTAL	15	23	100%

Gráfico 7

Síntesis 4-10



INTERPRETACIÓN: Atendiendo a la pregunta C que alude a si el principio de irrenunciabilidad vulnera la autonomía del trabajador; se han obtenido los siguientes datos: ningún magistrado se encuentra totalmente de acuerdo, ni de acuerdo y tampoco es indiferente a la pregunta. Solo ocho (8) magistrados equivalentes al 53% han respondido que están desacuerdo y siete (7) magistrados equivalentes al 47% contestaron que se encuentran totalmente en desacuerdo. En consecuencia, se tiene que el promedio ha sido de 1.53 lo que hace que los datos arrojados sean desfavorables a la pregunta planteada.

E. ¿Considera usted que los acuerdos conciliatorios respetan el carácter irrenunciable de los derechos laborales?

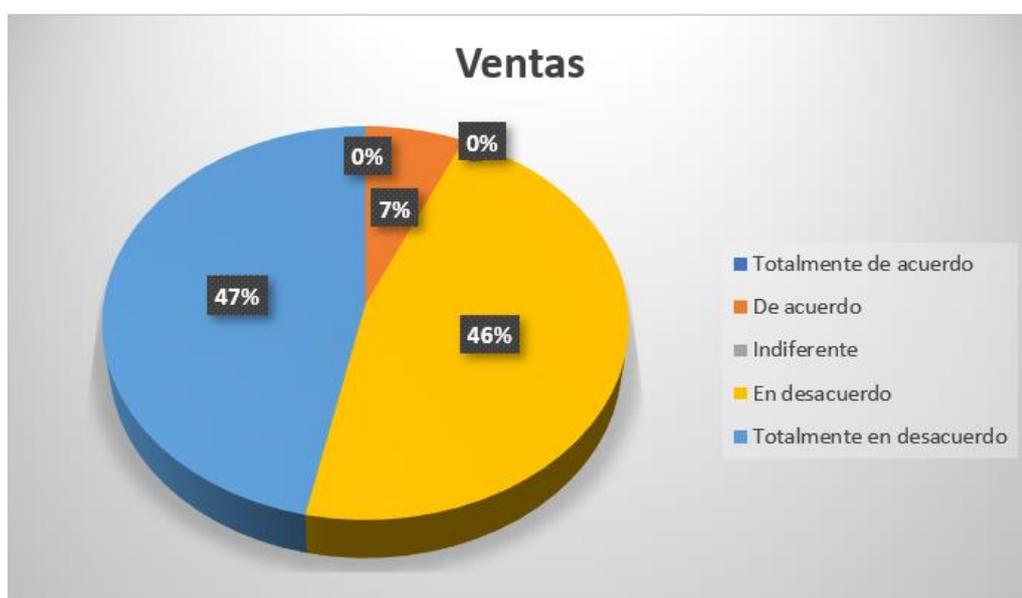
Tabla 19

Tabula 5-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	0	0	0%
De acuerdo	1	4	7%
Indiferente	0	0	0%
En desacuerdo	7	14	46%
Totalmente en desacuerdo	7	7	47%
TOTAL	15	25	100%

Gráfico 8

Síntesis 5-10



INTERPRETACIÓN: En referencia a la pregunta E, respecto si los acuerdos conciliatorios respetan el carácter irrenunciable de los derechos laborales; los datos recabados señalan que: ningún magistrado se encuentra totalmente de acuerdo; un (1) magistrado equivalente al 7% se encuentran de acuerdo; ningún magistrado es indiferente, siete (7) magistrados equivalentes al 46% está en desacuerdo y siete (7) personas equivalentes al 47% está totalmente en desacuerdo. Por ende, se tiene que el promedio obtenido en este apartado es 1.7 lo que hace que los datos arrojados sean desfavorables a la pregunta formulada.

F. ¿Considera usted que en las conciliaciones judiciales se evalúa y/o aplica el test de disponibilidad de derechos?

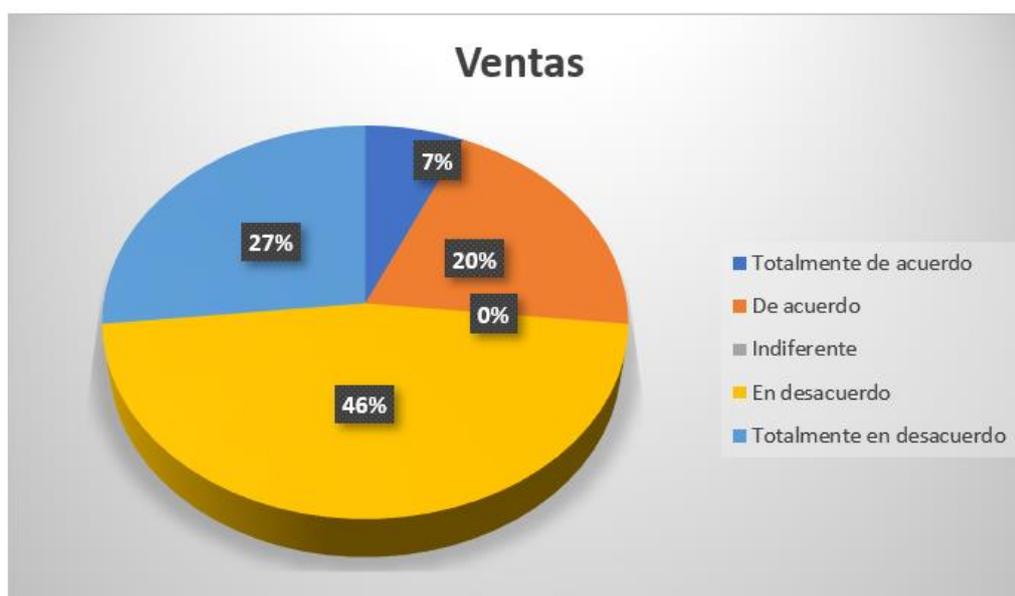
Tabla 20

Tabula 6-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	1	5	7%
De acuerdo	3	12	20%
Indiferente	0	0	0%
En desacuerdo	7	14	46%
Totalmente en desacuerdo	4	4	27%
TOTAL	15	35	100%

Gráfico 9

Síntesis 6-10



INTERPRETACIÓN: Considerando la pregunta F, si en las conciliaciones judiciales se evalúa y/o aplica el test de disponibilidad; se tiene que un (1) magistrado equivalente al 7% se encuentra totalmente de acuerdo; tres (3) magistrado equivalente al 20% contestó que sí están de acuerdo; ningún magistrado ha respondido que es indiferente a la pregunta, siete (7) magistrados equivalentes al 46% están en desacuerdo y ocho (8) de los entrevistados equivalentes al 27% está totalmente en desacuerdo. En ese sentido, el promedio obtenido es 2.3 lo que hace que los datos arrojados sean desfavorables en este apartado.

G. ¿Cree usted que es inconstitucional el Test de Disponibilidad previsto en el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal Laboral?

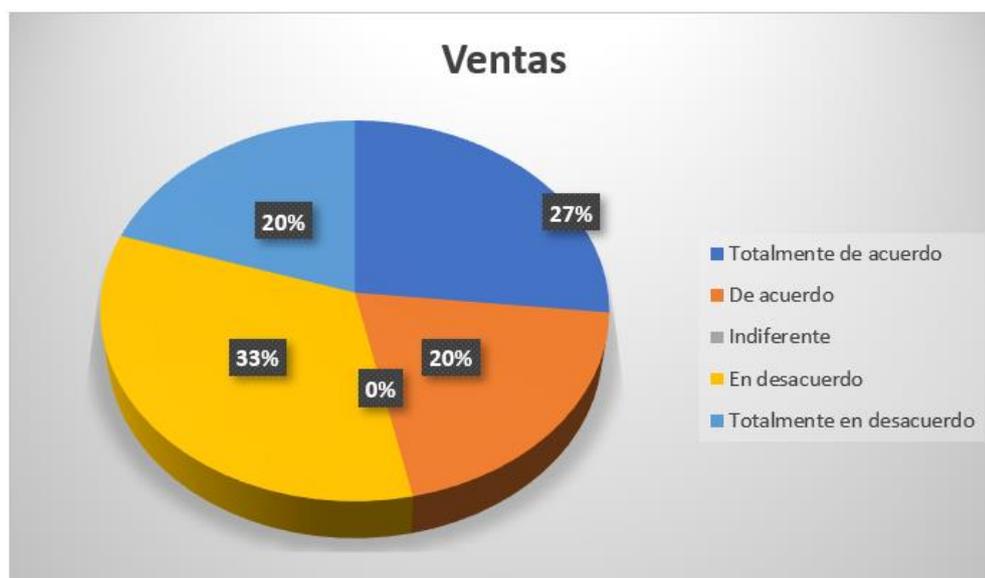
Tabla 21

Tabula 7-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	4	20	27%
De acuerdo	3	12	20%
Indiferente	0	0	0%
En desacuerdo	5	10	33%
Totalmente en desacuerdo	3	3	20%
TOTAL	15	45	100%

Gráfico 10

Síntesis 7-10



INTERPRETACIÓN: Atendiendo a la pregunta F, respecto si es inconstitucional el Test de Disponibilidad previsto en el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal Laboral; los datos nos demuestran que cuatro (4) de los magistrados entrevistados equivalentes al 27% se encuentran totalmente de acuerdo; tres (3) de los magistrados equivalentes al 20% se están de acuerdo; ninguno ha respondido indiferente a la pregunta, cinco (5) magistrados equivalentes al 33% está en desacuerdo y tres (3) personas equivalentes al 20% están totalmente en desacuerdo. Siendo así, el promedio final es 3, lo que para los fines de la investigación se considera como desfavorable.

H. ¿Cree usted que el precepto de irrenunciabilidad colisiona la celeridad de los procesos laborales?

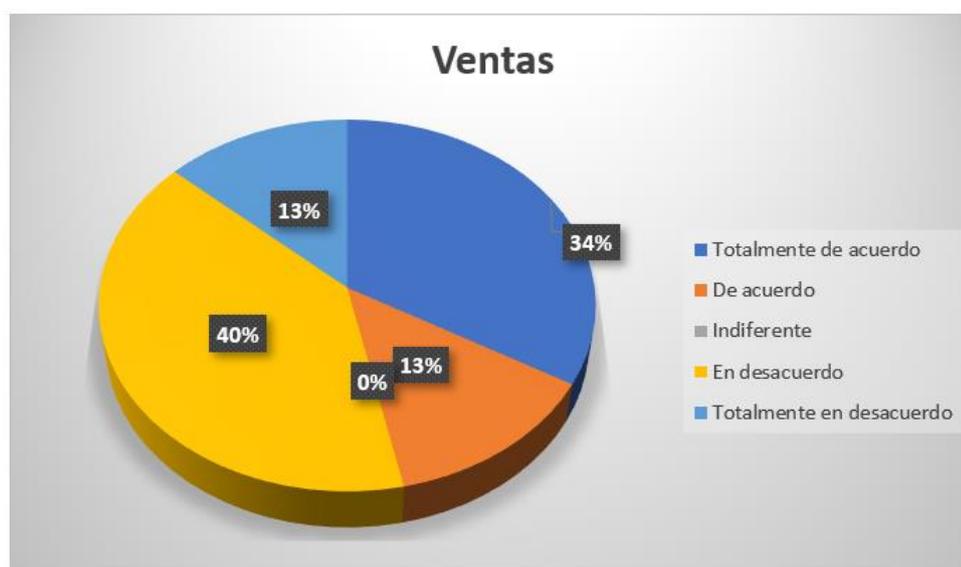
Tabla 22

Tabula 8-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	5	25	34%
De acuerdo	2	8	13%
Indiferente	0	0	0%
En desacuerdo	6	12	40%
Totalmente en desacuerdo	2	2	13%
TOTAL	15	47	100%

Gráfico 11

Síntesis 8-10



INTERPRETACIÓN: A la pregunta H, en referencia si el precepto de irrenunciabilidad colisiona la celeridad de los procesos laborales; los datos demuestran que: cinco (5) de los magistrados entrevistados equivalentes al 34% se encuentran totalmente de acuerdo; dos (2) magistrados equivalentes al 13% se encuentran de acuerdo; ninguno de los entrevistados ha contestado indiferente; seis (6) magistrados equivalentes al 40% están en desacuerdo y dos (2) magistrados equivalentes al 13% se encuentran totalmente en desacuerdo. De esa forma el promedio obtenido en este apartado es 3.13 lo que hace que los datos arrojados sean favorables a la pregunta formulada.

I. ¿Considera que todo acuerdo conciliatorio judicial posee el carácter de ejecutable?

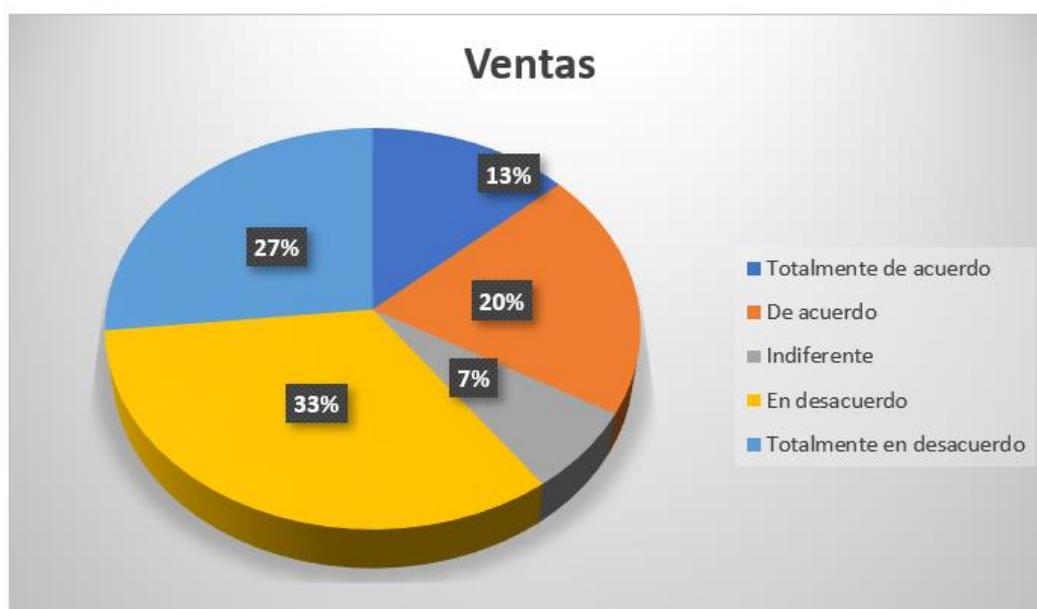
Tabla 23

Tabula 9-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	2	10	13%
De acuerdo	3	12	20%
Indiferente	1	3	7%
En desacuerdo	5	10	33%
Totalmente en desacuerdo	4	4	27%
TOTAL	15	39	100%

Gráfico 12

Síntesis 9-10



INTERPRETACIÓN: Respecto de la pregunta I, sobre si todo acuerdo conciliatorio judicial posee el carácter de ejecutable; se ha obtenido la siguiente información; dos (2) magistrados equivalentes al 13% se encuentran totalmente de acuerdo; tres (3) magistrados equivalentes al 20% respondieron de acuerdo; un (1) magistrado equivalente al 7% es indiferente a la pregunta, cinco (5) magistrados equivalentes al 33% está en desacuerdo y ocho (8) personas equivalentes al 27% está totalmente en desacuerdo. Por ende, el promedio obtenido resulta 2.6 lo que hace que los datos arrojados sean desfavorables a la pregunta planteada.

J. ¿Cree usted que el juez en lo laboral debe revocar todo acto de disponibilidad de los derechos del trabajador?

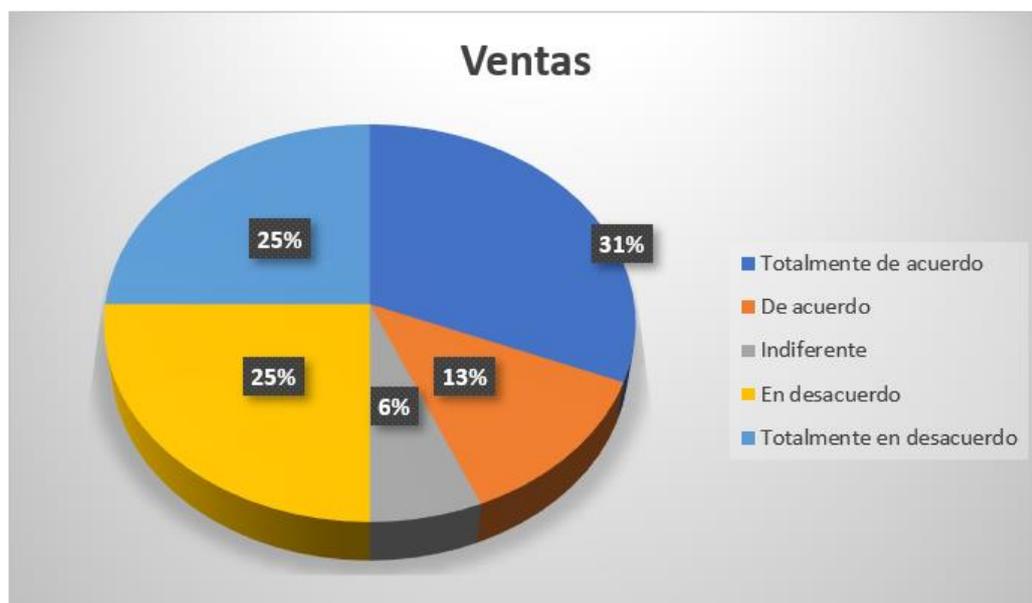
Tabla 24

Tabula 10-10

ESCALA VALORATIVA	CANTIDAD	PUNTUACIÓN	PORCENTAJE
Totalmente de acuerdo	5	25	31%
De acuerdo	2	8	13%
Indiferente	1	3	6%
En desacuerdo	4	8	25%
Totalmente en desacuerdo	4	4	25%
TOTAL	15	48	100%

Gráfico 13

Síntesis 10-10



INTERPRETACIÓN: A la pregunta J, la que considera si el juez en lo laboral debe revocar todo acto de disponibilidad de los derechos del trabajador; los datos nos demuestran que: cinco (5) de los magistrados entrevistados equivalentes al 31% se encuentra totalmente de acuerdo; dos (2) magistrados equivalente al 13% se encuentran de acuerdo; un (1) magistrado equivalente al 6% es indiferente a la pregunta, cuatro (4) magistrados equivalentes al 25% está en desacuerdo y cuatro (4) personas equivalentes al 25% está totalmente en desacuerdo. En consecuencia, se el

promedio obtenido en este apartado es 3.2 lo que hace que los datos arrojados sean desfavorables.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

En este capítulo desarrollaremos la contrastación de las hipótesis y tomaremos en cuenta los datos obtenidos a través de nuestras hipótesis, así como también consideraremos las principales tesis de nuestras bases teóricas con el objeto de aprobar o desaprobar nuestras hipótesis. Consecuentemente, abordaremos ciertas reflexiones a las que arribamos una vez realizada la contrastación de nuestras hipótesis.

5.1.1. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

El principio de irrenunciabilidad tiene una influencia significativa en la conciliación laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

Según y conforme los datos obtenidos y la bibliografía consultada podemos indicar que la hipótesis general coincide con las conclusiones del trabajo elaborado por la investigadora Rosa Y. Mejía Franco (2009), así de la tesis expuesta por Edwin Vilmer Figueroa Gutarra (2009). Los mencionados trabajos de investigación sostienen que el principio de irrenunciabilidad representa la intención del legislador de establecer una protección sustentada en la tutela de intereses dirigida a los trabajadores como partes débiles de la obligación laboral. Además, se acuerda que la renuncia o actos de disponibilidad de estos derechos implica la violación del orden público y el límite a la autonomía privada de las partes y la libertad contractual. Sin embargo, también se esclarece en una segunda postura que no todos los derechos laborales irrenunciables deben ser considerados como el beneficio mínimo que tiene el trabajador como gestor de su fuerza de trabajo. Mientras que serán derechos laborales renunciables, toda vez que este se encuentra declarado en una norma

de carácter dispositivo, lo que significa sostener que solo la norma define que un derecho laboral sea renunciable o no.

Asimismo, en consulta a los magistrados se ha observado que con un promedio de 3.6 a la pregunta ¿Cree usted que todos los derechos laborales no pueden ser derechos disponibles?, se considera que los derechos laborales no pueden ser disponibles en amparo del inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú. Este razonamiento se justifica, en parte, porque se hace evidente la ineficacia de la conciliación como mecanismo de conclusión del proceso, pues como muestra la realidad regional durante el año 2019 en el Primer Juzgado de Trabajo de Huánuco de 582 ingresos a trámites de demandas solo se han resuelto 6 expedientes mediante una conciliación y; en el Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huánuco se tiene que de 780 ingresos a trámites de demandas solo 8 expedientes se resolvieron por conciliación.

De igual manera, Dennis Keliber Padilla García (2018) y Carolina Rosa Serrano Gonzales (2017) coinciden en sus investigaciones que nuestra población no posee una cultura conciliatoria como también estos no garantizarían el respeto irrestricto del principio de irrenunciabilidad. Por tanto, este mecanismo no tiene la mayor transcendencia en nuestra legislación laboral sustantiva y menos procesal.

Finalmente, se puede considerar que la hipótesis general ha sido confirmada puesto que el principio de irrenunciable tiene una influencia significativa en las conciliaciones laborales.

Ello significa que en nuestro sistema jurídico los operadores del derecho, esencialmente los jueces, tienden a comprender el rasgo irrenunciable de los derechos laborales, lo que imposibilita la realización de acuerdos conciliatorios sobre estos derechos, lo mismo, es base para comprender la ineficacia de las conciliaciones como una opción para ser un mecanismo de conclusión del proceso laboral.

5.1.2. CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

➤ Sobre la primera hipótesis específica

El principio de irrenunciabilidad contribuye de manera positiva con la protección de derechos de los trabajadores en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

La primera hipótesis específica intenta abordar la cuestión de la protección y seguridad de los derechos laborales. En ese sentido, como bien se puede inferir de las conclusiones de los trabajos realizados por Víctor Raúl Calleja Carrasco (2019) y Kevin Chihuan Quispe (2019); la irrenunciabilidad se fundamenta en el carácter protector de las leyes laborales respecto de los derechos de los trabajadores, que presume la nulidad de todo acto de disposición que impacte en una norma obligatoria debidamente diagnosticada. Por otra parte, cabe resaltar que dicho principio tiene carácter constitucional al estar reconocido dentro de las disposiciones normativas constitucionales.

Además, en referencia a la pregunta ¿Cree usted que el juez en lo laboral debe revocar todo acto de disponibilidad de los derechos del trabajador?, se ha obtenido una puntuación de 3.2 con lo que se sostiene que los jueces sí consideran que debe revocarse todo acto de disponibilidad de los derechos del trabajador. Sin embargo, la puntuación se encuentra cerca de la media por lo que la opinión no es unánime respecto de la disposición que se puede tener o no de los derechos. En este punto, es necesario esclarecer que los derechos de los trabajadores si bien tienen protección en el texto constitucional actual no son claras las reglas o las consecuencias que difieran de su carácter de irrenunciabilidad.

Para ese último caso debemos remitirnos a la Constitución de 1979 que sancionaba de forma expresa que todo acto que reduzca los derechos laborales se encontraba sujeto a declararse nulo. Esta

situación, sumada a la estructura económica de nuestro país, ha optado por que algún sector de la doctrina entienda la relatividad de la regla de *carácter irrenunciable de los derechos laborales*. Empero, habiendo elaborado la contrastación de nuestra hipótesis con los datos obtenidos de las opiniones de los magistrados que ejercen la judicatura dentro Distrito Judicial de Huánuco se tiene, u opta, como criterio pesar más el carácter irrenunciable de los derechos laborales. En ese sentido, la primera hipótesis específica debe ser confirmada en los fines de nuestro trabajo.

➤ **Sobre la segunda hipótesis específica**

El principio de irrenunciabilidad influye de forma negativa sobre la celeridad de la conciliación laboral en los procesos en trámite en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

En cuanto a la segunda hipótesis, se hace pertinente considerar las conclusiones de la tesis de María Susana Rodríguez Cruzado (2018), en cuanto manifiesta que la conciliación como un mecanismo de decisión de conflictos regulado como una modalidad de conclusión anticipada del proceso laboral que busca la celeridad para remediar la disputa legal. Además, se subraya que dicho mecanismo no es eficaz en los conflictos en materia laboral y, por tanto, se debe prescindir de la audiencia de conciliación en el proceso laboral.

De otro lado, se ha planteado la pregunta ¿Cree usted que el principio de irrenunciabilidad colisiona la celeridad de los procesos laborales?, la cual ha tenido como promedio 3.13 lo que significa el carácter favorable sobre la opinión de los magistrados. Así, se considera que el principio de irrenunciabilidad sí colisiona con las conciliaciones en materia de derecho laboral, pues según el criterio adoptado los derechos laborales no podrían ser objeto de algún acuerdo de conciliación siempre que estos sean derechos imperativos. En consecuencia, nuestra segunda hipótesis específica se ha confirmado.

➤ **Sobre la tercera hipótesis específica**

El principio de irrenunciabilidad afecta directamente el test de disponibilidad en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

Finalmente, sobre la tercera hipótesis específica debemos tomar en cuenta que las conclusiones abordadas en la tesis de Laura Elvisabel Monzón Delgado (2016), en cuanto afirma que el test de disponibilidad tiene un marco de aplicación y que permite distinguir los derechos renunciables de los irrenunciables. Asimismo, se hace evidente que el test de disponibilidad abre una nueva brecha no solo en el aspecto legal, sino también como mecanismos en la ciudad del conflicto.

Asimismo, a la pregunta planteada a los magistrados respecto de si ¿Considera usted que en las conciliaciones judiciales se evalúa y/o aplica el test de disponibilidad de derechos?; para tal efecto, se tiene como promedio 2.3, lo cual nos demuestran que la respuesta obtenida es desfavorable. En efecto, nuestra realidad más inmediata nos permite observar que los jueces no evalúan ni intra – proceso ni extra – proceso todos aquellos acuerdos que pretendan disponer de los derechos labores. Por lo tanto, la tercera hipótesis específica en este extremo de la investigación se ha confirmado.

5.2. APORTE DE LA INVESTIGACIÓN

El motivo de esta investigación fue abordar los principales motivos por los cuales la conciliación en materia laboral es un mecanismo eficaz. Así, nuestro trabajo ha identificado que en el Distrito Judicial de Huánuco los jueces no utilizan esta fórmula porque consideran que los derechos laborales son irrenunciables, lo que significa que estos derechos no pueden estar a una situación de actos de disponibilidad de los trabajadores, ni de actos de discrecionalidad de los empleadores. Estos derechos son exigibles en el marco del Estado de Derecho Constitucional y Social que es la base de la estructura social de nuestro país. Sin embargo, existen derechos que se

derivan de la propia relación laboral y cuyo contenido material es de carácter patrimonial, como son los beneficios sociales, goce de vacaciones, entre otros que podrían, según la norma regulada en el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal Laboral, ser objeto de materia de conciliación. Aunque de los catorce (14) expedientes resueltos por conciliación en nuestro entorno como Distrito Judicial no se puede observar un análisis más por minorizado del cumplimiento de la referida prueba de disponibilidad.

Precisamente, es muy importante notar que el Derecho Laboral se desarrolla en la protección de los derechos labores, debido al hecho de que en la relación laboral es el trabajador la parte débil. Por esta razón, el Derecho Laboral consta de principios como el de irrenunciabilidad, pro operario, supremacía de la realidad, inversión de la carga de la prueba y otros que buscan propiciar una igualdad entre el empleador y el trabajador. Empero, existen opiniones que sostienen que seguir estos principios producen una desigualdad en la relación laboral; no obstante, decimos que el Derecho Laboral tiene una carga ideológica en favor del trabajador y su motivo es equiparar la posición del trabajador a la de su empleador. Esto no sugiere exceder los límites de la propia relación; por el contrario, lo que el Derecho de Trabajo pretende es proporcionar el equipamiento vital para establecer la igualdad entre las partes y velar por el derecho de los trabajadores.

El juez en lo laboral tiene la función de eliminar todas aquellas situaciones que vulneren el núcleo duro del derecho del trabajador, con la ventaja de anular los actos de disponibilidad o disposición. Sin embargo, a al formula del test de disponibilidad debe evaluar si los derechos que se pretenden sean objetos de materia de acuerdo conciliatorio lesionan el mínimo de dignidad del trabajador. En consecuencia, o bien en la homologación del acuerdo conciliatorio o en la audiencia de conciliación, la decisión del juez debe sujetarse en obligación de analizar y evaluar la superación del Test de Disponibilidad.

A pesar de la anterior explicación, se ha corroborado en la investigación que los magistrados del Distrito Judicial de Huánuco no optan por la conciliación ya sea por i) la inasistencia en la audiencia de conciliación de una

de las partes, principalmente el trabajador; ii) la aplicación irrestricta del principio de irrenunciabilidad; iii) una incorrecta interpretación de la norma o; iv) la poca promoción de una cultura de conciliación que tiene nuestro país. Ello mismo ocasiona la excesiva carga laboral judicial y ha producido la necesaria creación de nuevas instancias judiciales especializadas en materia, cuantía y territorio dentro de nuestro Distrito Judicial.

CONCLUSIONES

PRIMERA: El precepto de irrenunciabilidad es uno de los rasgos vitales de los derechos laborales y su finalidad es que ninguno de estos derechos sean objeto de ningún acto de disposición a través del trabajador o un acto discrecional del empleador.

SEGUNDA: El principio de irrenunciabilidad se reconoce como una de las principales razones para entender la conciliación de ejercicios como un mecanismo de conclusión del procedimiento, ya que toma en consideración la indisponibilidad de los derechos laborales.

TERCERA: Los derechos laborales no pueden formar objeto de conciliación por su carácter irrenunciable, pero se exceptuando aquellos derechos laborales de contenido patrimonial sin afectar la dignidad de la persona o el mínimo fundamental (el núcleo duro del derecho) para atender a su estabilidad económica.

CUARTA: Se ha identificado que los magistrados dentro del Distrito Judicial de Huánuco se inclinan por maximizar la protección de los derechos laborales, priorizando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador frente a cualquier circunstancia de conflicto entre el empleador y los empleados.

QUINTA: La celeridad del proceso laboral se ve afectada cuando se observa que la mayoría de los jueces del Distrito Judicial de Huánuco optan por el criterio protector de los derechos del trabajador. Esto nos hace afirmar que casi todos los conflictos laborales solo culminarán en una sentencia, produciendo una alta carga procesal en materia laboral.

SEXTA: El test de disponibilidad de los derechos laborales es una figura jurídica poco analizada y/o aplicada en nuestro ordenamiento jurídico. De igual manera, se sostiene que dicha regla es la vía excepcional para que los derechos laborales puedan ser objetos de los acuerdos conciliatorios.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al legislador modificar o precisar en la Nueva Ley Procesal Laboral los requisitos que debe reunir todo acto de disposición de derechos laborales, pues en cuanto de su redacción señala a una norma dispositiva como requisito para superar el dicho test, no es claro a qué necesariamente se refiere. Entonces, una forma forzada de interpretación se referirá a la contraposición de una norma imperativa o, más precisamente, una norma que de forma expresa no otorgue una protección a un derecho laboral de carácter patrimonial.

SEGUNDA: La creación e implementación de una Comisión de Investigación Especial en Materia Laboral de la Corte Superior de Justicia de Huánuco que con mayor logística y esfuerzo realice las indagaciones pertinentes e identifique los factores mayores que no permiten que otros mecanismos de resolución de conflicto permitan concluir con los procesos en materia laboral. El trabajo realizado por dicha comisión ayudará al descongestionamiento de la alta carga procesal laboral sobrevenida en los siguientes años.

TERCERA: Se hace necesario el esfuerzo de implementar seminarios en colaboración con las instituciones a fines a la práctica forense judicial para realizar seminarios que precisen sobre estos temas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abanto Torres, J. D. (2010). *La conciliación extrajudicial y la conciliación judicial. Un punte de oro entre los MARC'S y la justicia ordinaria*. Lima: Grijley.
- Alonso Olea, M., & Casas Baamonde, E. M. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Thomson Civitas.
- Anacleto Guerra, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo. Derecho Individual - Derecho Colectivo, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Lex & Iuris.
- Arce Ortiz, E. (2015). Los Principios en el Derecho Procesal del Trabajo Peruano. *Fondo Editorial PUCP*, 339-364. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/168169/Elmer%20Arce%20Ortiz.pdf?sequence=1>
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Balbín, A. N. (2015). El concepto de derecho del trabajo. *Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales U.N.L.P.*, 359-375.
- Batista Torres, J. (2018). Derechos humanos y derechos fundamentales. Algunos comentarios doctrinales. *IUSLabor(2)*, 186-213.
- Blancas Bustamente, C. (1982). La constitución de 1979 y el derecho del trabajo. *Derecho PUCP(36)*, 7-53. Obtenido de <https://doi.org/10.18800/derechopucp.198201.001>
- Boza Pró, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Boza Pró, G. (2019). Autonomía de la voluntad y disposición de derechos en el ámbito laboral: el principio de irrenunciabilidad de derechos. *Repositorio de la PUCP*, 259-289. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170021>

- Boza Pró, G. (2020). *Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Caivano , R. (1998). *Negociación, Conciliación y Arbitraje*. Lima: Apenac.
- Calleja Carrasco, V. R. (2019). *Enfoque constitucional de la irrenunciabilidad de los derechos laborales en el Perú*. Universidad Particular de Chiclayo, Facultad Derecho y Educación , Chiclayo.
- Carrillo Calle, M. (2001). La flexibilización del contenido laboral de la Constitución. En V. Ferro Delgado, *Balance de la Reforma Laboral Peruana* (págs. 45-91). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Caso Héctor Velazco contra Celulosa Jujuy S.A., Expediente N° 26946 (Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo, Sala VI 10 de octubre de 1998).
- Caso Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra el Congreso de la República, Exp. N° 008-2005-PI/TC (Pleno del Tribunal Constitucional 12 de agosto de 2005).
- Castillo Córdova, L. (2010). El contenido constitucional de los derechos fundamnetales cmo objeto de protección de amparo. *Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional*(14), 89-118.
- Chihuan Quispe, K. Y. (2019). *El Principio de irrenunciabilidad con el cobro de beneficios sociales en la Municipalidad Distrital de Acoria – 2018*. Universidad Nacional de Huancavelica, Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas, Huancavelica.
- Ciudad Reynaud, A. A. (2017). *Insuficiencia de las modalidades especiales del conflicto colectivo jurídico en la legislación procesal laboral peruana*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, Lima. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9383/Ciudad_Reynaud_Insuficiencia_modalidades_especiales1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Demanda de Conflicto Colectivo interpuesta por Confederación General del Trabajo contra Unión Fenosa Distribución S.A. , STS 5890/2013 (Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España 13 de noviembre de 2013).
- Diez-Picazo , L. (1956). La autonomía pruvada y el derecho necesario en la Ley de Arrendamiento Urbanos. *Anuario de Derecho Civil*. Obtenido de <https://www.google.com/search?client=opera&q=La+autonomta+privada+y+el+derecho+necesario+en+la+Ley+de+Arrendamientos+Urbanos&sourceid=opera&ie=UTF-8&oe=UTF-8#>
- Ferrajoli, L. (julio-diciembre de 2006). Sobre los derechos fundamentales. *Cuestiones Constitucionales*(15), 113-136.
- Figuroa Gutarra, E. V. (2009). *Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: su vinculación al tema de la predictibilidad*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Unidad de Posgrado , Lima.
- Gerónimo De La Cruz, J. (enero-junio de 2020). El test de disponiilidad de derechos frente al principio de irrenunciabilidad en el nuevo proceso laboral. *haber participado el abogado del prestador de servicios*, I(01), 115-130.
- Guerrón Ayala, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilidad Laboral en el Ecuador*. Universidad Andina Simón Bolívar, Programa de Maestría en Derecho Económico, Ecuador.
- Hernandez Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL.
- Jacques H. , C. A. (2007). *Los derechos fundamentales como nuevo principio del Derecho del Trabajo*. Universidad de Chile, Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Chile.
- Jordán Díaz, T. (2006). La Protección de los Derechos Sociales: Modelos Jurisprudenciales Comparados de tutela en España y Chile. *Colección de Investigaciones Jurídicas*.

- Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Mejía Franco, R. Y. (2009). *El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral*. Universidad de Palermo, Maestría en Derecho y Dirección de Empresas, Buenos Aires.
- Montoya Melgar, A. (2002). *Derecho de Trabajo* (Vigésima tercera ed.). Madrid: Editorial Tecnos.
- Montoya Sánchez, M. Á. (2016). La conciliación como proceso transformador de relaciones en conflicto. *Revista Opinión Jurídica*, 127-144.
- Monzón Delgado, L. E. (2016). *Los Derechos irrenunciables laborales del trabajador y la omisión de la contestación de la demanda al inicio de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario laboral 29497*. Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Derecho, Trujillo.
- Moore, C. (1995). *El proceso de mediación*. Buenos Aires: Granica.
- Morales, N., Sequeira, N., Prendas, T., & Zúñiga, K. (2016). Escala de Likert una herramienta económica. *Universidad Técnica Nacional*, 1-5. Obtenido de https://www.academia.edu/30246173/ESCALA_DE_LIKERT_UNA_HERRAMIENTA_ECONÓMICA_Contentido
- Navarro, E., Llinares, C., & Montaña, A. (2010). Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la comunidad valenciana. *Revista de construcción*(9), 4-16.
- Neves Mújica, J. (1994). Las fuentes del Derecho del Trabajo de las Constituciones de 1979 y 1993. *IUS ET VERITAS*, V(9), 57-64.
- Neves Mújica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo* (Cuarta ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Niño Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la Investigación. Diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Nogueira Alcalá, H. (2003). *Teoría y dogmática de los derechos fundamentales*. (R. Márquez Romero, Ed.) Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Orbegoso, M. (julio-diciembre de 2016). Los derechos sociales en Perú. La influencia de la Constitución mexicana de 1917. *Revista IUS*, X(38), 1-22.
- Ormachea Choque, I. (1998). *Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial*. Lima: Cultural Cuzco.
- Pacheco-Zerga, L. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. En J. Zavala (Ed.), *Libro homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (págs. 589-607). Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Padilla García, D. K. (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*. Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3673>
- Palombella, G. (1999). Derechos fundamentales. Argumentos para una teoría. *Doxa*, 525-579.
- Posso Ramírez, A. E. (2013). *El acuerdo conciliatorio: un nuevo negocio jurídico*. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Medellín.
- Proceso ordinario de reintegro de remuneraciones interpuesto por Jesús María Moisés Abarzuza Gil contra Telefónica del Perú S.A.A. , Casación Laboral N° 10712-2014-Lima (Corte Suprema de Justicia 06 de julio de 2015).
- Quiroga Tamez, M. M. (2002). *La conciliación en el Derecho Laboral*. Universidad Autónoma de Nueva León, División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho y Criminología, Nueva León.

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Felipe Estrada Muñoz contra la resolución de la Sala de Derecho Constitucional y Social, EXP. N° 2637-2006-PA/TC-Lima (Tribunal Constitucional 27 de febrero de 2007).

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Ricardo David Chávez Caballero contra la sentencia expedida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, EXP. N° 03501-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 15 de marzo de 2007).

Rodríguez Cruzado, M. S. (2018). *La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Derecho, Chiclayo.

Saad de Bianciotti, C. (2005). Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos. *Revista Gaceta Laboral*, XI(03), 303-315.

Sagardoy Bengochea, J. (1997). El Proceso Laboral. Principios informadores. En N. De Buen Lozano, & E. Morgado Valenzuela (Edits.), *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. México: Academia Iberoamericana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Salazar Pizarro, S. (julio de 2013). Fundamentación y estructura de los derechos sociales. *Revista de Derecho*, XXVI(1), 69-93.

Sánchez Tuñoque, F. E. (agosto de 2019). Los principios del proceso laboral peruano. un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley N° 29497. *Estudio García Sayan Abogados*, 60-79.

Serrano Gonzales , C. R. (2017). *La conciliación en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013 – 2015*. Universidad de Huánuco, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Huánuco.

Sosa, R. A. (marzo de 2008). Concepto y contenidos del Derecho Social. 1-18. Recuperado el 25 de julio de 2021, de

http://www.trabajosocial.unlp.edu.ar/uploads/docs/conceptos_y_contenidos_de_la_seguridad_social.pdf

Tiesembaum, M. R. (1971). La Constitucionalización del Derecho del Trabajo. En M. Deveali, *Tratado de Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: La Ley.

Toledo Toribio, O. (2011). *Derecho Procesal Laboral, principios y competencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*. Lima : Grijley.

Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et Veritas*(22), 164-179.

Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque Teórico - Práctica*. Lima: Gaceta Jurídica.

Vidal Salazar, M. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *Foro Jurídico*(9), 167-176.

Vinatea Recoba, L., & Toyama Miyagusuku, J. (noviembre de 2012). Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales*.

Yana Yanqui, N. (2017). *Eficacia de la Conciliación Judicial en el Proceso Laboral y su repercusión en la carga procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco del año 2014*. Universidad Andina del Cusco, Escuela Profesional de Derecho, Cusco.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Santos Espinoza, S. (2023). *El principio de irrenunciabilidad en la conciliación laboral en el distrito judicial de Huánuco, año 2019* [Tesis de posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA	ASPECTO METODOLÓGICO	ASPECTO ADMINISTRATIVO
<p>PROBLEMA GENERAL ¿En qué medida el principio de irrenunciabilidad afecta la conciliación laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo el principio de irrenunciabilidad contribuye en la protección de los derechos laborales en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019? • ¿Cómo el principio de irrenunciabilidad influye sobre la celeridad de los procedimientos de conciliación laboral en trámite en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar si el principio de irrenunciabilidad influye la conciliación laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esclarecer si el principio de irrenunciabilidad contribuye en la protección de derechos laborales en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019. • Establecer si el principio de irrenunciabilidad influye sobre la celeridad de los procedimientos de conciliación laboral en trámite en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL El principio de irrenunciabilidad afecta de forma considerable en la conciliación laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • El principio de irrenunciabilidad contribuye de manera positiva con la protección de derechos de los trabajadores en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019. • El principio de irrenunciabilidad influye de forma negativa con respecto a la celeridad de los procedimientos de conciliación laboral en trámite en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019. 	<p>TÉCNICA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental - Encuesta <p>INSTRUMENTO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matriz de análisis documental - Cuestionario 	<p>ÁMBITO DE ESTUDIO Distrito Judicial de Huánuco</p> <p>POBLACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - 50 operadores del derecho y; - 40 expedientes judiciales <p>MÉTODO DE MUESTREO No probabilístico</p> <p>MUESTRA</p> <ul style="list-style-type: none"> - 14 jueces y; - 7 expedientes judiciales seleccionados intencionalmente. <p>VALIDACIÓN</p> <p>La validación será por juicios de expertos y por evidencia de contenido.</p>	<p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo</p> <p>DISEÑO Correlacional Transversal</p>	<p>RECURSOS HUMANOS Investigador y Asesor de Tesis</p> <p>RECURSOS MATERIALES Materiales bienes y materiales servicios</p> <p>RECURSOS FINANCIEROS Un costo total de S/. 2'500.00 soles.</p>

Judicial de Huánuco,
año 2019?

- ¿De qué forma carácter irrenunciable de los derechos laborales afecta el test de disponibilidad en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019?

trámite en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

- Analizar si el carácter irrenunciable de los derechos laborales afecta el test de disponibilidad en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

procedimientos de conciliación laboral en trámite en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.

- El principio de irrenunciabilidad afecta el test de disponibilidad en aquellos acuerdos conciliatorios que nayan abordado derechos fundamentales en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019.
-

ANEXO 2

CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a participante,

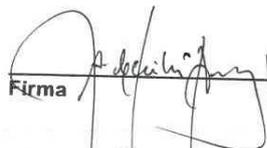
La presente es para solicitarle su apoyo en la investigación "El principio de irrenunciabilidad en la Conciliación Laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019" dirigida y desarrollada por el Abog. Samuel Santos Espinoza. Esta tesis tiene como propósito comprender el grado de influencia que tiene el principio de irrenunciabilidad en las conciliaciones laborales dentro y fuera del proceso laboral ordinario y si esta cumple con los mínimos requeridos por la normativa de especialidad. Asimismo, si usted considera participar debemos indicar que el procedimiento a seguir consistirá en brindarle un cuestionario que tendrá que responder según los criterios establecidos en el instrumento y en el tiempo que usted considere necesario. La información obtenida será únicamente para la elaboración de la tesis y con ese fin poder registrar apropiadamente la información con su autorización. El registro que se tendrá estará almacenado en la computadora personal del investigador y solamente el aseso y el tesista tendrán acceso a dicha base de datos. Esta base de datos será eliminada en el transcurso de un año después de haberse publicado la tesis en el respectivo repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.

Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento sin que ello genere algún perjuicio. Además, puede realizar cualquier consulta sobre la investigación y formularla cuando lo estime conveniente antes, durante y después de haberse realizado la encuesta.

Yo, Ana Cecilia Garay Molina, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este trabajo. Asimismo, que mis datos se manejen de forma:

Confidencial:
Declarada:

Finalmente, solicito se me otorgué una copia de este protocolo de consentimiento.

Firma 
Correo Electrónico garayac@pvcl.edu.pe
Celular 962703431



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a participante,

La presente es para solicitarle su apoyo en la investigación "El principio de irrenunciabilidad en la Conciliación Laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019" dirigida y desarrollada por el Abog. Samuel Santos Espinoza. Esta tesis tiene como propósito comprender el grado de influencia que tiene el principio de irrenunciabilidad en las conciliaciones laborales dentro y fuera del proceso laboral ordinario y si esta cumple con los mínimos requeridos por la normativa de especialidad. Asimismo, si usted considera participar debemos indicar que el procedimiento a seguir consistirá en brindarle un cuestionario que tendrá que responder según los criterios establecidos en el instrumento y en el tiempo que usted considere necesario. La información obtenida será únicamente para la elaboración de la tesis y con ese fin poder registrar apropiadamente la información con su autorización. El registro que se tendrá estará almacenado en la computadora personal del investigador y solamente el aseso y el tesista tendrán acceso a dicha base de datos. Esta base de datos será eliminada en el transcurso de un año después de haberse publicado la tesis en el respectivo repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.

Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento sin que ello genere algún perjuicio. Además, puede realizar cualquier consulta sobre la investigación y formularla cuando lo estime conveniente antes, durante y después de haberse realizado la encuesta.

Yo, César Orlando González Aguirre, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este trabajo. Asimismo, que mis datos se manejen de forma:

Confidencial: ()
Declarada: ()

Finalmente, solicito se me otorgué una copia de este protocolo de consentimiento.

Firma

Correo Electrónico

Celular



PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a participante,

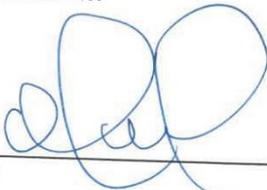
La presente es para solicitarle su apoyo en la investigación "El principio de irrenunciabilidad en la Conciliación Laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019" dirigida y desarrollada por el Abog. Samuel Santos Espinoza. Esta tesis tiene como propósito comprender el grado de influencia que tiene el principio de irrenunciabilidad en las conciliaciones laborales dentro y fuera del proceso laboral ordinario y si esta cumple con los mínimos requeridos por la normativa de especialidad. Asimismo, si usted considera participar debemos indicar que el procedimiento a seguir consistirá en brindarle un cuestionario que tendrá que responder según los criterios establecidos en el instrumento y en el tiempo que usted considere necesario. La información obtenida será únicamente para la elaboración de la tesis y con ese fin poder registrar apropiadamente la información con su autorización. El registro que se tendrá estará almacenado en la computadora personal del investigador y solamente el aseso y el tesista tendrán acceso a dicha base de datos. Esta base de datos será eliminada en el transcurso de un año después de haberse publicado la tesis en el respectivo repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.

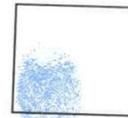
Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento sin que ello genere algún perjuicio. Además, puede realizar cualquier consulta sobre la investigación y formularla cuando lo estime conveniente antes, durante y después de haberse realizado la encuesta.

Yo, Alberto Berger Viguera, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este trabajo. Asimismo, que mis datos se manejen de forma:

Confidencial:
Declarada:

Finalmente, solicito se me otorgue una copia de este protocolo de consentimiento.


Firma



alberto.berger2@gmail.com 963751448
Correo Electrónico Celular

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a participante,

La presente es para solicitarle su apoyo en la investigación "El principio de irrenunciabilidad en la Conciliación Laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019" dirigida y desarrollada por el Abog. Samuel Santos Espinoza. Esta tesis tiene como propósito comprender el grado de influencia que tiene el principio de irrenunciabilidad en las conciliaciones laborales dentro y fuera del proceso laboral ordinario y si esta cumple con los mínimos requeridos por la normativa de especialidad. Asimismo, si usted considera participar debemos indicar que el procedimiento a seguir consistirá en brindarle un cuestionario que tendrá que responder según los criterios establecidos en el instrumento y en el tiempo que usted considere necesario. La información obtenida será únicamente para la elaboración de la tesis y con ese fin poder registrar apropiadamente la información con su autorización. El registro que se tendrá estará almacenado en la computadora personal del investigador y solamente el aseso y el tesista tendrán acceso a dicha base de datos. Esta base de datos será eliminada en el transcurso de un año después de haberse publicado la tesis en el respectivo repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.

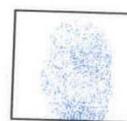
Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento sin que ello genere algún perjuicio. Además, puede realizar cualquier consulta sobre la investigación y formularla cuando lo estime conveniente antes, durante y después de haberse realizado la encuesta.

Yo, Ernesto Diestro y León, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este trabajo. Asimismo, que mis datos se manejen de forma:

Confidencial: ()
Declarada: ()

Finalmente, solicito se me otorgue una copia de este protocolo de consentimiento.


Firma



ediestro@hotmail.com 962603313
Correo Electrónico Celular

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a participante,

La presente es para solicitarle su apoyo en la investigación "El principio de irrenunciabilidad en la Conciliación Laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019" dirigida y desarrollada por el Abog. Samuel Santos Espinoza. Esta tesis tiene como propósito comprender el grado de influencia que tiene el principio de irrenunciabilidad en las conciliaciones laborales dentro y fuera del proceso laboral ordinario y si esta cumple con los mínimos requeridos por la normativa de especialidad. Asimismo, si usted considera participar debemos indicar que el procedimiento a seguir consistirá en brindarle un cuestionario que tendrá que responder según los criterios establecidos en el instrumento y en el tiempo que usted considere necesario. La información obtenida será únicamente para la elaboración de la tesis y con ese fin poder registrar apropiadamente la información con su autorización. El registro que se tendrá estará almacenado en la computadora personal del investigador y solamente el aseso y el tesista tendrán acceso a dicha base de datos. Esta base de datos será eliminada en el transcurso de un año después de haberse publicado la tesis en el respectivo repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.

Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento sin que ello genere algún perjuicio. Además, puede realizar cualquier consulta sobre la investigación y formularla cuando lo estime conveniente antes, durante y después de haberse realizado la encuesta.

Yo, Jaime Gerónimo De La Cruz, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este trabajo. Asimismo, que mis datos se manejen de forma:

Confidencial: ()
Declarada: ()

Finalmente, solicito se me otorgué una copia de este protocolo de consentimiento.

Firma

Correo Electrónico

jaime_geronimo@hotmail.com.

Celular

962530657.



PROCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a participante,

La presente es para solicitarle su apoyo en la investigación "El principio de irrenunciabilidad en la Conciliación Laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019" dirigida y desarrollada por el Abog. Samuel Santos Espinoza. Esta tesis tiene como propósito comprender el grado de influencia que tiene el principio de irrenunciabilidad en las conciliaciones laborales dentro y fuera del proceso laboral ordinario y si esta cumple con los mínimos requeridos por la normativa de especialidad. Asimismo, si usted considera participar debemos indicar que el procedimiento a seguir consistirá en brindarle un cuestionario que tendrá que responder según los criterios establecidos en el instrumento y en el tiempo que usted considere necesario. La información obtenida será únicamente para la elaboración de la tesis y con ese fin poder registrar apropiadamente la información con su autorización. El registro que se tendrá estará almacenado en la computadora personal del investigador y solamente el aseso y el tesista tendrán acceso a dicha base de datos. Esta base de datos será eliminada en el transcurso de un año después de haberse publicado la tesis en el respectivo repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.

Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento sin que ello genere algún perjuicio. Además, puede realizar cualquier consulta sobre la investigación y formularla cuando lo estime conveniente antes, durante y después de haberse realizado la encuesta.

Yo, Susán Jaimes Reátegui, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este trabajo. Asimismo, que mis datos se manejen de forma:

Confidencial: ()
Declarada: ()

Finalmente, solicito se me otorgué una copia de este protocolo de consentimiento.


Firma



sjaimes@pj.gob.pe / susanjr3@hotmail.com / 956261560
Correo Electrónico Celular

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a participante,

La presente es para solicitarle su apoyo en la investigación "El principio de irrenunciabilidad en la Conciliación Laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019" dirigida y desarrollada por el Abog. Samuel Santos Espinoza. Esta tesis tiene como propósito comprender el grado de influencia que tiene el principio de irrenunciabilidad en las conciliaciones laborales dentro y fuera del proceso laboral ordinario y si esta cumple con los mínimos requeridos por la normativa de especialidad. Asimismo, si usted considera participar debemos indicar que el procedimiento a seguir consistirá en brindarle un cuestionario que tendrá que responder según los criterios establecidos en el instrumento y en el tiempo que usted considere necesario. La información obtenida será únicamente para la elaboración de la tesis y con ese fin poder registrar apropiadamente la información con su autorización. El registro que se tendrá estará almacenado en la computadora personal del investigador y solamente el aseso y el tesista tendrán acceso a dicha base de datos. Esta base de datos será eliminada en el transcurso de un año después de haberse publicado la tesis en el respectivo repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.

Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento sin que ello genere algún perjuicio. Además, puede realizar cualquier consulta sobre la investigación y formularla cuando lo estime conveniente antes, durante y después de haberse realizado la encuesta.

Yo, Rocío Fernández Yabar doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este trabajo. Asimismo, que mis datos se manejen de forma:

Confidencial:
Declarada:

Finalmente, solicito se me otorgué una copia de este protocolo de consentimiento.

Firma



rosyfy@hotmail.com

962 663538

Correo Electrónico

Celular

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a participante,

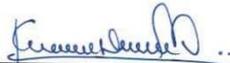
La presente es para solicitarle su apoyo en la investigación "El principio de irrenunciabilidad en la Conciliación Laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019" dirigida y desarrollada por el Abog. Samuel Santos Espinoza. Esta tesis tiene como propósito comprender el grado de influencia que tiene el principio de irrenunciabilidad en las conciliaciones laborales dentro y fuera del proceso laboral ordinario y si esta cumple con los mínimos requeridos por la normativa de especialidad. Asimismo, si usted considera participar debemos indicar que el procedimiento a seguir consistirá en brindarle un cuestionario que tendrá que responder según los criterios establecidos en el instrumento y en el tiempo que usted considere necesario. La información obtenida será únicamente para la elaboración de la tesis y con ese fin poder registrar apropiadamente la información con su autorización. El registro que se tendrá estará almacenado en la computadora personal del investigador y solamente el aseso y el tesista tendrán acceso a dicha base de datos. Esta base de datos será eliminada en el transcurso de un año después de haberse publicado la tesis en el respectivo repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.

Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento sin que ello genere algún perjuicio. Además, puede realizar cualquier consulta sobre la investigación y formularla cuando lo estime conveniente antes, durante y después de haberse realizado la encuesta.

Yo, Karen Olivia Dávila Lastra doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este trabajo. Asimismo, que mis datos se manejen de forma:

Confidencial:
Declarada:

Finalmente, solicito se me otorgué una copia de este protocolo de consentimiento.



Firma



Kdlastra@gmail.com
Correo Electrónico

962664545
Celular

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTAS PARA ESPECIALISTAS

Estimado/a participante,

La presente es para solicitarle su apoyo en la investigación "El principio de irrenunciabilidad en la Conciliación Laboral en el Distrito Judicial de Huánuco, año 2019" dirigida y desarrollada por el Abog. Samuel Santos Espinoza. Esta tesis tiene como propósito comprender el grado de influencia que tiene el principio de irrenunciabilidad en las conciliaciones laborales dentro y fuera del proceso laboral ordinario y si esta cumple con los mínimos requeridos por la normativa de especialidad. Asimismo, si usted considera participar debemos indicar que el procedimiento a seguir consistirá en brindarle un cuestionario que tendrá que responder según los criterios establecidos en el instrumento y en el tiempo que usted considere necesario. La información obtenida será únicamente para la elaboración de la tesis y con ese fin poder registrar apropiadamente la información con su autorización. El registro que se tendrá estará almacenado en la computadora personal del investigador y solamente el aseso y el tesista tendrán acceso a dicha base de datos. Esta base de datos será eliminada en el transcurso de un año después de haberse publicado la tesis en el respectivo repositorio institucional de la Universidad de Huánuco.

Su participación es voluntaria y puede interrumpirla en cualquier momento sin que ello genere algún perjuicio. Además, puede realizar cualquier consulta sobre la investigación y formularla cuando lo estime conveniente antes, durante y después de haberse realizado la encuesta.

Yo, Pedro Dante Granda Patiño doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en este trabajo. Asimismo, que mis datos se manejen de forma:

Confidencial:

Declarada:

Finalmente, solicito se me otorgué una copia de este protocolo de consentimiento.

Firma



PGRANDA@HOTMAIL.COM
Correo Electrónico

942091082
Celular

ANEXO 3
EXPEDIENTES JUDICIALES

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 01231-2018-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : [REDACTED]
DEMANDANTE : [REDACTED]

Señora Juez:

Doy cuenta a Usted, el presente proceso en el estado que corresponde, ante el Estado de Emergencia del País por la pandemia del COVID-19, lo que cumpla con dar cuenta señora Juez para los fines pertinentes.

Huánuco, 24 de Julio del 2020.

Resolución Número: 06.

Huánuco, veinticuatro de Julio
año dos mil veinte.-

AUTOS Y VISTOS: Con la constancia de la especialista judicial que antecede, a su contenido TÉNGASE presente y por revisados los actuados, conforme al estado del proceso;; **Y, CONSIDERANDO:**

PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, "En lo no previsto por dicha ley, son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil".

SEGUNDO: Que, en la sustanciación de un juicio, cualquiera que fuera su clase, naturaleza y cuantía, sólo puede llegar a su término, mediante resoluciones que se califican con el adjetivo de judiciales, porque se expiden por quienes están encargados de la función judicial, los mismos que genéricamente se denominan Jueces.

TERCERO: Conforme lo establece el artículo 123° del Código Procesal Civil, aplicada supletoriamente al presente proceso; una resolución adquiere la autoridad de cosa Juzgada cuando: a) No proceden contra ella otros medios impugnatorios que los ya resueltos; o b) Las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin formularlos, es decir una resolución queda consentida cuando pudiendo el justiciable afectado, ejercitar contra ella un medio impugnatorio y no lo hace, dejando vencer el plazo, por lo que al ocurrir ello adquiere la calidad de autoridad de cosa juzgada, y es inmutable, inimpugnable e inmodificable, no pudiendo ser objeto de ningún recurso para revocarla o modificarla.-

CUARTO: En el presente proceso se ha expedido la resolución número 05, de fecha 28 de Enero de 2019 obrante de **fojas 63 a 65 de autos**, en la cual se resuelve “APROBAR LA CONCILIACIÓN ARRIBADA POR LAS PARTES” emitida en audiencia de conciliación (...)” en consecuencia archívese los de la materia en el año judicial correspondiente; **resolución que ha sido válidamente notificada a las partes procesales con fecha 28 de Enero de 2019 (ver acta de audiencia de conciliación)**, sin que hayan interpuesto recurso impugnatorio hasta la fecha.

Por estos fundamentos y de conformidad con la norma legal antes acotada; **SE RESUELVE:**

1. **DECLARAR CONSENTIDA** la resolución número 05, de fecha 28 de Enero de 2019 obrante de **fojas 63 a 65 de autos**, que resuelve “**APROBAR LA CONCILIACIÓN ARRIBADA POR LAS PARTES**” emitida en audiencia de conciliación, en los seguidos por [REDACTED] [REDACTED] contra la [REDACTED]; en consecuencia archívese los de la materia en el año judicial correspondiente; una vez que el demandado cumpla con el pago del monto conciliado.
2. Interviene la Secretaria Judicial que suscribe en aplicación de la Resolución Administrativa 156-2020-CE-PJ, 179-2020-CE-PJ y Proveído N° 821-2020-PCSJHN- PJ que establece la validez de los actos procesales que realizan los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, por acceso remoto. **NOTIFIQUESE**

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 00935-2019-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : NICOLAS MILLER TRUJILLO
DEMANDADO : [REDACTED]
DEMANDANTE : [REDACTED]

RESOLUCION NUMERO: 05
Huánuco, once de diciembre
Del dos mil diecinueve

AUTOS Y VISTOS; al escrito que antecede presentado por el abogado de la parte demandante [REDACTED] conforme solicita; **Y CONSIDERANDO: Primero:** Que, revisado los autos es de verse que en la Diligencia de Audiencia de Conciliación de fecha 21 de agosto de 2019 que obra de fojas 95 a 97 las partes arribaron a una Conciliación en donde en su segundo considerando se obligaron a: “...que la empresa demandada [REDACTED] cumplirá con variar los contratos modales suscritos entre las partes a contratos de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2015 hasta la fecha en un plazo máximo de 30 días hábiles, mandato que deberá ser comunicado a éste Juzgado con las formalidades de ley...”, Conciliación que por resolución número 03, emitida en ese mismo acto, ha resuelto Aprobar la Conciliación arribada por las partes en los términos acordados; la misma que tiene Autoridad de Cosa Juzgada –incluso con resolución que declara Consentida la misma (vease Resolución número 04 emitida en autos)-, **Segundo:** Que, estando a lo informado por el abogado defensor de la parte demandante [REDACTED] mediante escrito que precede, dentro de los acuerdos dados la demandada Empresa [REDACTED] representado por su Representante legal [REDACTED] no ha cumplido con lo acordado en la Conciliación aprobada arribada por las partes, por lo que su estado procesal es que debe ser requerida, bajo apercibimiento de remitirse las copias de los actuados al Representante del Ministerio Público a fin de que proceda conforme a sus atribuciones, conforme fuera solicitada por la parte demandante. **Tercero:** Que, los requerimientos son netamente personalísimos, pues

es el propio demandado quién debe cumplir con el pago ordenado, cuyo incumplimiento acarrea sanciones o apercibimientos patrimoniales en contra de los intereses del emplazado, de allí la importancia de la notificación en su domicilio real a fin de preservarse el principio constitucional del debido proceso en su expresión del derecho a la defensa y la igualdad procesal, prevista en el artículo 139 inciso 3° de la Constitución Política del Estado, en consecuencia por los fundamentos fácticos y jurídicos aludidos, **REQUIÉRASE:** al obligado [REDACTED] [REDACTED] en su condición de Representante Legal de la demandada [REDACTED] [REDACTED], a fin de que en el término de **cinco días de notificado**, cumpla con lo acordado por las partes en la diligencia de Conciliación aprobada mediante resolución número 03 en sus propios términos que allí se exponen, es decir la demandada **CUMPLA** con “...que la empresa demandada [REDACTED] cumplirá con variar los contratos modales suscritos entre las partes a contratos de trabajo a plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2015 hasta la fecha en un plazo máximo de 30 días hábiles, mandato que deberá ser comunicado a éste Juzgado con las formalidades de ley...”; bajo apercibimiento de **REMITIRSE LAS COPIAS DE LOS ACTUADOS AL REPRESENTANTE DEL MINISTERIO PÚBLICO A FIN DE QUE PROCEDA CONFORME A SUS ATRIBUCIONES**, conforme fuera solicitada por la parte demandante; Y **AGREGUESE** a los autos el anexo adjuntado.- **NOTIFIQUESE** con las formalidades de ley.

1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 00963-2019-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : INDEM. POR DAÑOS Y PERJUICIOS POR INCUMP. DE NORMAS
LABORAL
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : NICOLAS MILLER TRUJILLO
DEMANDADO : [REDACTED],
DEMANDANTE : [REDACTED]

RAZON

SEÑORA JUEZ:

En la fecha estando a la presente coyuntura social ocasionada por el brote de la pandemia del COVID 19 se da cuenta el presente expediente en el estado que se encuentra

Lo que informo a Ud. para los fines consiguientes.

Huánuco, 05 de noviembre del 2020.-

RESOLUCION NUMERO: 08
Huánuco, cinco de noviembre
Del dos mil veinte

AUTOS Y VISTOS; a la razón y escrito que antecede presentado por el abogado de la parte demandante [REDACTED],

conforme solicita; a su contenido y conforme a su estado; **Y**

CONSIDERANDO: Primero: Que, revisado los autos es de verse que en

la Diligencia de Audiencia de Conciliación de fecha 03 de septiembre de

2019 que obra de fojas 46 a 48 las partes arribaron a una Conciliación

en donde en su segundo considerando se obligaron a: "...que la empresa

demandada [REDACTED] cumplirá con abonar el incremento

remunerativo de S/. 2.33 soles diarios, acordados en el "Acta Final de Solución de

Pliego de Reclamos 2017 suscrita entre la empresa [REDACTED] y el

Sindicato Único de Trabajadores de la [REDACTED]

[REDACTED]" con retroactividad al 01 de enero del 2017. Asimismo

deberá cumplir con reconocer su fecha de ingreso del accionante como el 08 de

marzo del 2010, mandato que deberá ser cumplido en un plazo máximo de 30 días

hábiles y que será comunicado a éste Juzgado con las formalidades de ley...",

Conciliación que por resolución número 02, emitida en ese mismo acto,

ha resuelto Aprobar la Conciliación arribada por las partes en los términos acordados; instrumental que tiene Autoridad de Cosa Juzgada –incluso con resolución que declara Consentida la misma (*vease Resolución número 03 emitida en autos*)-, **Segundo:** Que, estando a lo informado por el abogado defensor de la parte demandante [REDACTED] [REDACTED] mediante escrito que precede, dentro de los acuerdos dados la demandada Empresa [REDACTED] representado en ese acto por su Representante legal [REDACTED] [REDACTED] no ha cumplido con lo acordado en la Conciliación aprobada arribada por las partes, por lo que su estado procesal es que debe ser requerida, bajo apercibimiento de remitirse las copias de los actuados al Representante del Ministerio Público a fin de que proceda conforme a sus atribuciones, conforme fuera solicitada por la parte demandante. **Tercero:** Que, los requerimientos son netamente personalísimos, pues es el propio demandado quién debe cumplir con el pago ordenado, cuyo incumplimiento acarrea sanciones o apercibimientos patrimoniales en contra de los intereses del emplazado, de allí la importancia de la notificación en su domicilio real a fin de preservarse el principio constitucional del debido proceso en su expresión del derecho a la defensa y la igualdad procesal, prevista en el artículo 139 inciso 3° de la Constitución Política del Estado, en consecuencia por los fundamentos fácticos y jurídicos aludidos, **REQUIÉRASE:** a los obligados [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] en sus condiciones de Funcionarios de la demandada [REDACTED], a fin de que en el término de ***cinco días de notificado***, cumplan con lo acordado por las partes en la diligencia de Conciliación aprobada mediante resolución número 02 en sus propios términos que allí se exponen, es decir la demandada cumpla con “...que la empresa demandada [REDACTED]

cumplirá con abonar el incremento remunerativo de S/. 2.33 soles diarios, acordados en el “Acta Final de Solución de Pliego de Reclamos 2017 suscrita entre la empresa [REDACTED] y el [REDACTED] [REDACTED] con retroactividad al 01 de enero del 2017. Asimismo deberá cumplir con reconocer su fecha de ingreso del accionante como el 08 de marzo del 2010, mandato que deberá ser cumplido en un plazo máximo de 30 días hábiles y que será comunicado a éste Juzgado con las formalidades de ley...”; bajo apercibimiento de **REMITIRSE LAS COPIAS DE LOS ACTUADOS AL REPRESENTANTE DEL MINISTERIO PÚBLICO A FIN DE QUE PROCEDA CONFORME A SUS ATRIBUCIONES**, conforme fuera solicitada por la parte demandante; **INTERVIENE** el Secretario Judicial que suscribe en aplicación de la Resolución Administrativa 156-2020-CE-PJ, 179-2020-CE-PJ y Proveído N° 821-2020-P-CSJHNPJ que establece la validez de los actos procesales que realizan los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, por acceso remoto.- **NOTIFIQUESE** con las formalidades de ley.



1° JUZGADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 01541-2019-0-1201-JR-LA-01
MATERIA : DERECHOS LABORALES
JUEZ : JAIMES REATEGUI SUSAN
ESPECIALISTA : ELIZABETH POEHLMANN ORBEZO
DEMANDADO : [REDACTED],
[REDACTED],
DEMANDANTE : [REDACTED]

RESOLUCIÓN NÚMERO: 03

Huánuco, veintiocho de Enero
año dos mil veinte.-

AUTOS Y VISTOS: Por revisado los autos y conforme a su

estado; **Y, CONSIDERANDO:**

PRIMERO: De conformidad con lo dispuesto en la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, "En lo no previsto por dicha ley, son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil".

SEGUNDO: Que, en la sustanciación de un juicio, cualquiera que fuera su clase, naturaleza y cuantía, sólo puede llegar a su término, mediante resoluciones que se califican con el adjetivo de judiciales, porque se expiden por quienes están encargados de la función judicial, los mismos que genéricamente se denominan Jueces.

TERCERO: Conforme lo establece el artículo 123° del Código Procesal Civil, aplicada supletoriamente al presente proceso; una resolución adquiere la autoridad de cosa Juzgada cuando: a) No proceden contra ella otros medios impugnatorios que los ya resueltos; o b) Las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin formularlos, es decir una resolución queda consentida cuando pudiendo el justiciable afectado, ejercitar contra ella un medio impugnatorio y no lo hace, dejando vencer el plazo, por lo que al ocurrir ello adquiere la calidad de autoridad de cosa juzgada, y es inmutable, inimpugnable e inmodificable, no pudiendo ser objeto de ningún recurso para revocarla o modificarla.

CUARTO: En el presente proceso se ha expedido la resolución número dos, de diecisiete de diciembre del dos mil diecinueve obrante de fojas veintinueve a treinta de autos, en la cual se resuelve "DECLARAR LA CONCLUSION DEFINITIVA DEL PROCESO por conciliación de las partes en el proceso seguido por

[REDACTED] contra [REDACTED]
[REDACTED] sobre Reconocimiento de Vínculo Labora.

Por estos fundamentos y de conformidad con la norma legal antes acotada; **SE RESUELVE:**

1. DECLARAR CONSENTIDA la Resolución número dos, de fecha diecisiete de diciembre del dos mil diecinueve, obrante de fojas veintinueve a treinta de autos, en la cual se resuelve **DECLARAR LA CONCLUSIÓN DEFINITIVA DEL PROCESO** por conciliación de las partes en el proceso seguido por

contra

en consecuencia.

2. DEVUELVASE los anexos a la parte demandante, dejándose constancia en autos y **ARCHIVASE** definitivamente el presente proceso en el año judicial correspondiente debiendo **REMITIRSE** los actuados al Archivo General de esta Corte Superior de Justicia.

3. NOTIFIQUESE con las formalidades de ley a los sujetos procesales.

JUZGADO DE PAZ LETRADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 00505-2018-0-1201-JP-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION
U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : FERNANDEZ YABAR, ROCIO ISABEL

ESPECIALISTA : RUTH LUNA CAMPOS

DEMANDADO :

DEMANDANTE :

RESOLUCIÓN N° 12

Huánuco, catorce de agosto

Del dos mil diecinueve.-

AUTOS Y VISTOS: El **escrito con registro N° 1321-**

2019 presentado por el demandante, a lo solicitado;

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanada de autoridad Judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

SEGUNDO: Que, conforme se ha advierte de los actuados, mediante resolución once de fecha trece de mayo del dos mil diecinueve, se dispone declarar consentida la resolución 09, emitida en la Audiencia Única, de fecha 09 de enero de 2019, en la cual se resuelve **APROBAR** la **CONCILIACIÓN** arribada entre las partes.

TERCERO: Que, mediante el escrito de la fecha el demandante, solicita se sirva requerir a la demandada con la finalidad que cumpla con abonar la totalidad de los derechos y beneficios sociales, bajo apercibimiento el tipo penal de desobediencia y resistencia a la autoridad que se halla previsto en el artículo 368 del Código Penal, por lo que su pago debe ser realizado en su totalidad ya que la demandada [REDACTED] viene debiendo más de tres años y burlándose de la autoridad sorprendiendo con abonar la suma de S/ 500.00 en el día de la audiencia de conciliación y haciendo caso omiso y desobedeciendo su orden de pago, lo que debía de haber depositado en su totalidad la deuda que es la suma de S/ 1,760.67, ya que toda vez se está dilatando el tiempo y hasta la fecha no ha cumplido con el pago ordenado por lo que solicita para que se declare consentida y se haga prevalecer como manda la ley.

CUARTO: Que, por el Principio IURA NOVIT CURIA, el Juez sólo puede aplicar la norma jurídica pertinente, mas no puede modificar los hechos ni las pretensiones, en consecuencia; siendo que el artículo mencionado por el demandante no se aplica en el presente proceso para el requerimiento de pago en ejecución de sentencia, debiendo proceder a requerir al demandado para el cumplimiento de la conciliación arribada en autos de conformidad artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial y bajo

apercibimiento de multa de una unidad de referencia procesal, siendo que los requerimientos son netamente personalísimos, pues es el propio demandado quién debe cumplir con pagar, conforme a lo ordenado en la conciliación contenida en la resolución número nueve de fecha nueve de enero del dos mil diecinueve, cuyo incumplimiento acarrea sanciones en contra de los intereses del emplazado, de allí la importancia de la notificación en forma personal y/o en su domicilio real a fin de preservarse el principio constitucional del debido proceso en su expresión del derecho a la defensa y la igualdad procesal, prevista en el artículo 139° inciso 3) de la Constitución Política del Estado. **Asimismo** estando a que el demandante solicita que se declare consentida y siendo que a través de la resolución once, ha sido declarado consentida la resolución nueve emitida en la Audiencia Unica, debiendo estar a dicha resolución.

En consecuencia, de conformidad a los argumentos antes citados y a la normatividad referida:

SE RESUELVE:

1. **REQUERIR** a la demandada [REDACTED] a través de su apoderada [REDACTED] a fin de que en el **plazo de tres días**, cumpla con pagar a favor del demandante [REDACTED] la suma de la suma de **1,760.67 (MIL SETECIENTOS SESENTA CON 67/100 SOLES)** por concepto de beneficios sociales, incluyendo los intereses legales, costos y costas del proceso, **Bajo Apercibimiento de MULTA DE UNA UNIDAD DE REFERENCIA PROCESAL**, en caso de incumplimiento injustificado.
2. **DEBIENDO** notificarse a la demandada en su **domicilio real y procesal**.
3. **Estando** a que el demandante solicita que se declare consentida; **ESTESE** a la resolución once de fecha trece de mayo del presente año, en la cual ha sido declarado consentida la resolución nueve emitida en la Audiencia Única. **NOTIFÍQUESE** con las formalidades de ley.-

JUZGADO DE PAZ LETRADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 00342-2018-0-1201-JP-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U
OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS
JUEZ : KAREN OLIVIA DAVILA LASTRA
ESPECIALISTA : NICOLAS MILLER TRUJILLO
DEMANDADO : [REDACTED],
DEMANDANTE : [REDACTED]



RAZON

SEÑORITA JUEZ:

En la fecha estando a la presente coyuntura social ocasionado por el brote de la pandemia del COVID 19 se da cuenta el presente expediente en el estado que se encuentra

Lo que informo a Ud. para los fines consiguientes.

Huánuco, 12 de abril del 2021.-

RESOLUCION NUMERO: 11

Huánuco, doce de abril
del dos mil veintiuno

AUTOS Y VISTOS: Al **escrito que antecede**, presentado de manera electrónica por el abogado del Área de Defensa Legal Gratuita de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, a lo expuesto; **TENGASE** por cumplido con lo ordenado por resolución número 10 de autos, en consecuencia dando cuenta con arreglo a Ley su escrito que obra de fojas 117 de autos, a lo solicitado: **AL PRINCIPAL**; y, **CONSIDERANDO:**

Primero: Que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanada de autoridad Judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

Segundo: Conforme se ha advierte de los actuados, mediante Resolución número 08 de fecha 09 de enero de 2019, emitida en la diligencia de Audiencia Única que en autos obra de fojas 107 y siguiente, resuelve: Aprobar la Conciliación arribada por las partes en los términos de las cláusulas en ella estipuladas la cual tiene Autoridad de Cosa Juzgada respecto de las pretensiones conciliadas, por la cual la demandada [REDACTED] se obliga a pagar la suma de S/. 1,121.89, por lo que al haber cancelada en ese instante la suma de S/. 500.00 queda un remanente de S/.. 621.89, por lo que a la fecha al no haber sido cancelada procede su requerimiento de pago.

Tercero: Ahora bien, mediante escritos que anteceden el abogado de la parte demandante [REDACTED] solicita "el requerimiento de pago a la parte demandada bajo apercibimiento de inicio ejecución forzada a fin que en el término de tres días, cumpla con abonarle la suma de S/. 621.89 Soles, y conforme a lo solicitado y por la naturaleza del presente proceso, se le debe requerir a la parte

demandada el cumplimiento de lo ordenado en la Sentencia emitido en autos, que tiene la calidad de resolución firme, bajo apercibimiento de iniciar la ejecución forzada en caso de incumplimiento injustificado.

Cuarto: Asimismo, atendiendo a que los requerimientos son netamente personalísimos, pues es el propio ejecutado quién debe cumplir con el pago ordenado, cuyo incumplimiento acarrea sanciones o apercibimientos patrimoniales en contra de sus intereses, debe notificarse a dicha parte procesal en su domicilio real y en forma personal, a fin de preservarse el principio constitucional del debido proceso en su expresión del derecho a la defensa y la igualdad procesal, prevista en el artículo 139 inciso 3° de la Constitución Política del Estado.

En consecuencia, de conformidad a los argumentos antes citados y a la normatividad referida. **SE RESUELVE:**

1. **REQUERIR** a la Empresa demandada [REDACTED] Debidamente representado por su Gerente General [REDACTED] a fin de que cumpla en el **plazo de tres días**, con pagar al demandante [REDACTED] la suma de S/.621.89 Soles (Seiscientos veintiuno con 89/100 Soles), conforme a lo ordenado en la resolución N° 08, de fecha 09 de ene ro de 2019, que en autos de fojas 107 y siguiente, **bajo apercibimiento de iniciar la ejecución forzada**, en caso de incumplimiento injustificado.
2. **DEBIENDO** notificarse a la demandada en su **domicilio real en forma personal y procesal**, con las formalidades dispuestas en el artículo 161° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria.
3. **AL OTROSI: TENGASE** presente.

INTERVIENE el Secretario Judicial que suscribe por mandato Superior y en aplicación de la Resolución Administrativa 156-2020-CE-PJ, 179-2020-CE-PJ y Proveído N° 821-2020-P-CSJHNPJ que establece la validez de los actos procesales que realizan los órganos jurisdiccionales de los Distritos Judiciales del país, por acceso remoto. **NOTIFIQUESE** conforme a ley.-

JUZGADO DE PAZ LETRADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 00495-2018-0-1201-JP-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS
BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : KAREN OLIVIA DAVILA LASTRA

ESPECIALISTA : RUTH LUNA CAMPOS

DEMANDADO :

DEMANDANTE:



Razón

Doy cuenta a Ud. el presente escrito, de conformidad a la Resolución Administrativa N° 000069-2020-P-C-E-PJ: Reglamento denominado "Trabajo remoto en los órganos jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial", a las Resoluciones Administrativas N°s. 000179-2020-C-E-PJ, 000205-2020-CE-PJ y 000234-2020-CE-PJ, que disponen que se continuará con las labores en forma remota, entre otros, para expedir actuaciones en procesos pendientes; y, a la Resolución Administrativa N° 00 0210-2020-P-CSJHN-PJ, emitida por la Corte Superior de Justicia de Huánuco. Lo que informo para los fines pertinentes.-

Huánuco, 28 de setiembre del 2020.

RESOLUCIÓN N° 17

Huánuco, veintiocho de setiembre
del año dos mil veinte.-

AUTOS Y VISTOS: A la razón que antecede; **Téngase** presente; y, a los **escritos con registro de ingreso N° 1646-2020 y N° 1697-2020 de acuerdo al SIJ**, presentado de manera electrónica por el abogado del Área de Defensa Legal Gratuita de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de acuerdo al documento que adjunta, que se da cuenta debido que el demandante es asesorado por dicha institución, a lo expuesto; **AL PRINCIPAL.- TENGASE** por apersonado al proceso como abogado del accionante por las razones expuestas; **AL OTROSI: TENGASE** presente; asimismo, estando **al escrito con registro de ingreso N° 1236-2020**, a lo expuesto, **AL PRINCIPAL.- SIN OBJETO** de pronunciarse respecto a la resolución que antecede de autos. **AL PRIMERO OTROSI DIGO: TENGASE** presente. **AL SEGUNDO OTROSI DIGO; TENGASE** por reiterado su domicilio procesal en el jirón que indica y su **CASILLA ELECTRONICA** [REDACTED], medio electrónico en la cual le harán llegar las notificaciones de ley. Por otro lado con respecto al requerimiento de pago solicitado a través del **escrito con registro de ingreso N° 1237-2020**; y, **CONSIDERANDO:**

Primero: Que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial, toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanada de autoridad Judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, bajo responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

Segundo: Conforme se ha advierte de los actuados, mediante resolución N° 14, de fecha 16 de julio del 2019, se dispone declarar consentida la resolución N° 11, del 10 de enero de 2019, emitida en la Audiencia Única, en la cual se resuelve: "*Aprobar la conciliación arribada entre las partes, en la cual acordaron que la empresa demandada [REDACTED] representado por su apoderada [REDACTED] abonar al accionante por los conceptos demandados la suma de S/1,065.98 soles (Mil sesenta y cinco con 98/100) e incluyendo los intereses legales, costos y costas del proceso. La apoderada de la empresa demandada [REDACTED], entregó en ese acto la suma de S/ 500 soles (Quinientos Soles) y el monto restante de S/ 565.98 soles serán pagados en una armada,*

realizando el pago el último día del mes de febrero del 2019 que será depositados mediante Depósito Judicial ante el Banco de la Nación que será presentada al juzgado para el endoso y cobro respectivo de la parte demandante, lo cual es aceptado a satisfacción de éste. La Apoderada y abogado defensor de la demandada Seguro Social de Salud Huánuco ESSALUD manifiesta que se encuentra conforme con los acuerdos conciliatorios arribadas entre el demandante y la empresa demandada [REDACTED] sin objeción alguna”.

Tercero: Ahora bien, mediante el escrito que obran en autos el abogado de la parte demandante [REDACTED], solicita “el requerimiento de pago a la parte demandada bajo apercibimiento de ejecución forzada a fin que en el término de tres días, cumpla con abonarle la suma de S/ 565.98 (Quinientos sesenta y cinco con 98/100 soles)”, y conforme a lo solicitado y por la naturaleza del presente proceso, se le debe requerir a la parte demandada conforme a la conciliación arribada entre las partes, que tiene la calidad de firme, bajo apercibimiento de ejecución forzada en caso de incumplimiento injustificado.

Cuarto: Asimismo, atendiendo a que los requerimientos son netamente personalísimos, pues es el propio ejecutado quién debe cumplir con el pago ordenado, cuyo incumplimiento acarrea sanciones o apercibimientos patrimoniales en contra de sus intereses, debe notificarse a dicha parte procesal en su domicilio real y en forma personal, a fin de preservarse el principio constitucional del debido proceso en su expresión del derecho a la defensa y la igualdad procesal, prevista en el artículo 139 inciso 3° de la Constitución Política del Estado.

En consecuencia, de conformidad a los argumentos antes citados y a la normatividad referida.

SE RESUELVE:

1. **REQUERIR** a la empresa demandada [REDACTED] **representado por su apoderada** [REDACTED], a fin de que cumpla en el **plazo de tres días**, con pagar al demandante [REDACTED] la suma de S/565.98 (Quinientos sesenta y cinco con 98/100 soles), conforme a lo ordenado en la conciliación arribada entre las partes, **bajo apercibimiento de ejecución forzada**, en caso de incumplimiento injustificado.
2. **DEBIENDO** notificarse al representante de la demandada en su **domicilio real en forma personal y procesal**, con las formalidades dispuestas en el artículo 161° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria.
3. **AL OTROSI: TENGASE** presente. **NOTIFIQUESE** conforme a ley.-

JUZGADO DE PAZ LETRADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 00059-2019-0-1201-JP-LA-01

MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION
U OTROS BENEFICIOS ECONOMICOS

JUEZ : FERNANDEZ YABAR, ROCIO ISABEL

ESPECIALISTA : RUTH LUNA CAMPOS

DEMANDADO :

DEMANDANTE :

RESOLUCIÓN N° 05

Huánuco, trece de mayo

Del dos mil diecinueve.-

AUTOS Y VISTOS: Estando al **escrito con registro de ingreso N° 889-2019** presentado por la demandada

conforme indica y anexo que adjunta: **TÉNGASE** por consignada la Constancia de Depósito Judicial número 2019048101372 por la suma de SEISCIENTOS CON 00/100 SOLES (S/.600.00); en consecuencia **AUTORÍCESE** dicho pago a favor del demandante **DEJÁNDOSE** constancia en autos de su entrega, debiendo notificarse al demandante para su conocimiento. Estando a que solicita el archivamiento definitivo de la presente causa;

Y CONSIDERANDO:

PRIMERO: Conforme la Primera Disposición Complementaria de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en lo no previsto por dicha ley, son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil.

SEGUNDO: Que, en la sustanciación de un juicio, cualquiera que fuera su clase, naturaleza y cuantía, sólo puede llegar a su término, mediante resoluciones que se califican con el adjetivo de judiciales, porque se expiden por quienes están encargados de la función judicial, los mismos que genéricamente se denominan Jueces.

TERCERO: Conforme lo establece el artículo 123° del Código Procesal Civil; una resolución adquiere la autoridad de cosa Juzgada cuando: a) No proceden contra ella otros medios impugnatorios que los ya resueltos; o b) Las partes renuncian expresamente a interponer medios impugnatorios o dejan transcurrir los plazos sin formularlos, es decir una resolución queda consentida cuando pudiendo el justiciable afectado, ejercitar contra ella un medio impugnatorio y no lo hace, dejando vencer el plazo, por lo que al ocurrir ello adquiere la calidad de autoridad de cosa juzgada, y es inmutable, inimpugnable e inmodificable, no pudiendo ser objeto de ningún recurso para revocarla o modificarla.

CUARTO: En el presente proceso se ha expedido la resolución número cuatro, emitida en la Audiencia Única, de fecha 09 de abril de 2019, en la cual se resuelve **APROBAR** la **CONCILIACIÓN** arribada entre las partes; **resolución que ha sido válidamente**

notificado a las partes procesales el día de la audiencia¹, sin que las partes hayan interpuesto recurso impugnatorio, por lo que debe declararse consentida dicha resolución.

En consecuencia, de conformidad a los argumentos antes citados y a la normatividad referida:

SE RESUELVE:

Declarar **CONSENTIDA** la Resolución número cuatro, emitida en la Audiencia Única, de fecha nueve de abril del dos mil diecinueve, en la cual se resuelve **APROBAR** la **CONCILIACIÓN** arribada entre las partes; en consecuencia **ARCHIVASE** el proceso en el lugar donde corresponde, en el presente año judicial y **DEVUÉLVASE** los anexos presentados en la presente causa, dejando copias certificadas en autos. Interviniendo la secretaria judicial que da cuenta por mandato Superior. **NOTIFIQUESE** con las formalidades de ley.-

¹ Segundo párrafo, del Artículo 13°, de la NLPT, Ley N° 29497.-“Las resoluciones dictadas en audiencia se entienden notificadas a las partes, en el acto.

En éste acto, conforme a la etapa de la presente audiencia se invita a las partes concurrentes a conciliar sus posiciones, para lo cual en correcta aplicación del artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo; **SE DISPONE** la suspensión de la grabación del audio y video, para reanudarse oportunamente.

Reanudada la sesión y habiendo arribado a un acuerdo se procede a determinar las siguientes cláusulas:

PRIMERO: Que, mediante escrito de folios 21 y siguientes, [REDACTED] interpone demanda contra la [REDACTED] **representada por su gerente general** [REDACTED] sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** consistente en: 1) Compensación por Tiempo de Servicios, 2) Vacaciones Truncas, 3) Gratificaciones Insolutas, 4) Remuneraciones Insolutas, 5) desnaturalización de contrato, y 6) entrega de certificado de trabajo por la suma total de S/. 2,784.32 soles, más intereses legales, costas y costos.

SEGUNDO: En la etapa de conciliación ambas partes han acordado en forma armoniosa que la empresa demandada [REDACTED] reconoce adeudar el pago de los beneficios sociales demandados al demandante, por lo que ambas partes acuerdan que la empresa demandada abone al demandante por los conceptos demandados la suma de S/. 2,784.32 soles en 5 armadas de S/. 556.86 soles (quinientos cincuenta y seis soles con 86/100) incluyendo los intereses legales, costos y costas del proceso.

TERCERO: El apoderado de la empresa demandada, se compromete a que los días 10 de cada mes empezando del mes de julio, agosto, setiembre, octubre y noviembre de cada mes del 2019, abonara la suma acordada de cada armada mediante depósito judicial ante el Banco de la Nación que será presentada al juzgado para el endoso y cobro respectivo de la parte demandante, lo cual es aceptado a satisfacción de ésta, haciendo presente que la primera cuota de la primera armada ha sido abonada en día de ayer 08 de julio del 2019, es decir, la primera suma de S/. 556.86 soles. mediante escrito N° 169-2019 adjuntando el depósito judicial N° 2019048102130, el cual será endosado al demandante en la fecha para su cobro respectivo.

CUARTO: Las partes deberán tener en cuenta que lo resuelto en esta audiencia y que la aprobación del Juez constituye un mandato de cosa juzgada, conforme lo establece el inciso 2) del art. 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo las partes se comprometen a que con este acuerdo conciliatorio dan solución a todas las pretensiones demandadas.

QUINTO: las partes acuerdan que no existe conciliación alguna respecto a la desnaturalización de contrato, por cuanto no se produjo esto y no puede ser materia de conciliación en esta instancia por ser incompetente para conocer esta pretensión

SEXTO: el apoderado de la parte demandada se compromete que en el plazo de 72 horas entregue a través del juzgado el certificado de trabajo correspondiente al demandante por el periodo laborado del 07 de mayo del, 2018 al 11 de enero del 2019, con el cargo de vendedor de la demandada.

SEPTIMO: Las partes solicitan se proceda a aprobar la conciliación que antecede en los siguientes términos:

RESOLUCIÓN N° 06

Huánuco, nueve de julio
del dos mil diecinueve.-----

AUTOS Y OIDOS: En Audiencia Pública, y;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: La conciliación es una forma especial de conclusión del proceso que tiene el mismo efecto de una sentencia con la autoridad de cosa juzgada, conforme a lo dispuesto por el artículo 328° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral.

SEGUNDO: El acuerdo arribado por las partes no afecta derechos indisponibles del trabajador demandante y es aceptado por la misma quien se encuentra asistida por su abogada defensora, consecuentemente, estando a lo solicitado por las partes debe aprobarse en los mismos términos. Por estos fundamentos:

SE RESUELVE:

1) **APROBAR** la presente **CONCILIACIÓN** arribada por las partes en los términos de las cláusulas precedentes, lo cual tiene la calidad de cosa juzgada respecto de las pretensiones conciliadas.

2) **DECLARAR LA CONCLUSIÓN DEFINITIVA DEL PROCESO**, en los seguidos por [REDACTED] contra la Empresa demandada [REDACTED] representada por [REDACTED] sobre Pago Beneficios Sociales; en consecuencia **ARCHIVARSE** el presente proceso conforme corresponda, una vez que el demandado cumpla con el pago total del monto conciliado.

En este acto se pone de conocimiento de ambas partes, quienes manifestaron estar conformes en los términos expuestos.

CONCLUSIÓN:

Se da por concluida la presente audiencia a las 09:44 de la mañana, dejándose constancia que las incidencias de la presente audiencia han quedado registradas en audio y video, procediendo a firmar el Acta todos los presentes, después que lo hiciera la señora Juez y el Especialista de Audiencias conforme a Ley, de lo que doy fe.-

JUZGADO DE PAZ LETRADO DE TRABAJO - SEDE ANEXO

EXPEDIENTE : 00118-2019-0-1201-JP-LA-01
MATERIA : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS
BENEFICIOS ECONOMICOS
JUEZ : FERNANDEZ YABAR, ROCIO ISABEL
ESPECIALISTA : PAUL ZAVALA ROQUE
DEMANDADO : [REDACTED]
DEMANDANTE : [REDACTED]

ACTA DE AUDIENCIA UNICA

En la ciudad de Huánuco, siendo las NUEVE de la mañana, del día **DOS DE JULIO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE** en la Sala de Audiencias del Módulo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sito en el Jr. Hermilio Valdizán N° 130 de esta ciudad, con la presencia de la señora Juez del Tercer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Huánuco ROCIO ISABEL FERNANDEZ YABAR y con la intervención del Especialista de Audiencias Paul Alberto Zavala Roque; se constituyeron los presentes a fin de llevarse a cabo la diligencia de **AUDIENCIA ÚNICA** en el **EXP. N° 00118-2019-JP-LA-01** en los seguidos por [REDACTED] contra [REDACTED] representado por su Gerente General [REDACTED] sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES**.

- Se deja constancia que la Audiencia está siendo registrada en audio y video, conforme lo estipula el artículo 12.1. de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, pudiendo las partes acceder a una copia del soporte electrónico, a su costo, de creerlo conveniente para su defensa. Asimismo para efectos del registro se procede a comprobar la asistencia de los sujetos procesales comenzando por:

I. ACREDITACION DE LAS PARTES:

1.1. PARTE DEMANDANTE:

NOMBRES Y APELLIDOS : [REDACTED]
PTP N° : [REDACTED]
DOMICILIO REAL : [REDACTED]
[REDACTED]

ABOGADO

NOMBRES y APELLIDOS : [REDACTED]
REGISTRO N° : [REDACTED]
DOMICILIO PROCESAL : [REDACTED]
CASILLA ELECTRONICA : [REDACTED]

1.2. PARTE DEMANDADA

NOMBRES Y APELLIDOS : [REDACTED]
DNI N° : [REDACTED]
DOMICILIO : [REDACTED]

ABOGADO

NOMBRES Y APELLIDOS : [REDACTED]
DOMICILIO PROCESAL : [REDACTED]
REGISTRO N° : [REDACTED]
CASILLA ELECTRONICA : [REDACTED]

- ✓ Encontrándose presente las partes procesales se procede a informar sobre las Reglas de Conducta, conforme a lo dispuesto por el Artículo 11° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497

II.- ETAPA DE CONCILIACION:

En éste acto, conforme a la etapa de la presente audiencia se invita a las partes concurrentes a conciliar sus posiciones, para lo cual en correcta aplicación del artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo; **SE DISPONE** la suspensión de la grabación del audio y video, para reanudarse oportunamente.

Reanudada la sesión y habiendo arribado a un acuerdo se procede a determinar las siguientes cláusulas:

PRIMERO: Que, mediante escrito de folios 76 y siguientes, [REDACTED] interpone demanda contra la [REDACTED] representado por su Gerente General [REDACTED] sobre **PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES** consistente en: 1) Compensación por Tiempo de Servicios, 2) Vacaciones Truncas, 3) Gratificaciones Insolutas, 4) Domingos Laborados, 5) Feriados Laborados; y 6) Remuneraciones Insolutas, por la suma total de S/. 6,190.66 soles, más intereses legales, costas y costos

SEGUNDO: En la etapa de conciliación ambas partes han acordado en forma armoniosa que la empresa demandada [REDACTED] representado por su Gerente General [REDACTED] reconoce adeudar el pago de los beneficios sociales demandados a la demandante, sin embargo, refiere que el monto demandado no corresponde por cuanto el tiempo de trabajo es a partir del 12 de octubre del 2018, por lo que ambas partes acuerdan que la empresa demandada abone a la demandante por los conceptos demandados la suma de S/. 1,000.00 soles (mil soles con 00/100) e incluyendo los intereses legales, costos y costas del proceso.

TERCERO: El Gerente General de la empresa demandada, se compromete a que el día 05 de julio del 2019, abonará la suma acordada mediante depósito judicial ante el Banco de la Nación que será presentada al juzgado para el endoso y cobro respectivo de la parte demandante, lo cual es aceptado a satisfacción de ésta.

CUARTO: Las partes deberán tener en cuenta que lo resuelto en esta audiencia y que la aprobación del Juez constituye un mandato de cosa juzgada, conforme lo establece el inciso 2) del art. 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo las partes se comprometen a que con este acuerdo conciliatorio dan solución a todas las pretensiones demandadas.

SEXTO: Las partes solicitan se proceda a aprobar la conciliación que antecede en los siguientes términos:

RESOLUCIÓN N° 04

Huánuco, dos de julio
del dos mil diecinueve.-----

AUTOS Y OIDOS: En Audiencia Pública, y;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: La conciliación es una forma especial de conclusión del proceso que tiene el mismo efecto de una sentencia con la autoridad de cosa juzgada, conforme a lo dispuesto por el artículo 328° del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral.

SEGUNDO: El acuerdo arribado por las partes no afecta derechos indisponibles de la trabajadora demandante y es aceptado por la misma quien se encuentra asistida por su abogada defensora, consecuentemente, estando a lo solicitado por las partes debe aprobarse en los mismos términos. Por estos fundamentos:

SE RESUELVE:

1) **APROBAR** la presente **CONCILIACIÓN** arribada por las partes en los términos de las cláusulas precedentes, lo cual tiene la calidad de cosa juzgada respecto de las pretensiones conciliadas.

2) **DECLARAR LA CONCLUSIÓN DEFINITIVA DEL PROCESO**, en los seguidos por / [REDACTED] [REDACTED] contra la Empresa demandada [REDACTED] [REDACTED] representado por su Gerente General [REDACTED] sobre Pago Beneficios Sociales; en consecuencia **ARCHIVASE** el presente proceso conforme corresponda, una vez que el demandado cumpla con el pago total del monto conciliado.

En este acto se pone de conocimiento de ambas partes, quienes manifestaron estar conformes en los términos expuestos.

CONCLUSIÓN:

Se da por concluida la presente audiencia a las 09:58 de la mañana, dejándose constancia que las incidencias de la presente audiencia han quedado registradas en audio y video, procediendo a firmar el Acta todos los presentes, después que lo hiciera la señora Juez y el Especialista de Audiencias conforme a Ley, de lo que doy fe.-