

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS DE
DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE
SERVICIOS**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Presentado por:

Bach. Erika Gabriela Suarez Flores

Asesor:

Mgr. Aldo Rivera Muñoz

Ayacucho - Perú

2023

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a Dios y a mi familia, a Dios por la bendición de acompañarme cada día de mi vida, a mi papá por haberme inspirado en todo momento a seguir adelante y esforzarme por mis objetivos, a mi madre por su admirable temple para enfrentar las dificultades, a mis hermanos Raúl y Mari por darme el hermoso ejemplo de perseguir los sueños hasta lograrlos, a mi sobrino por su inocente forma de ver la vida y su positivismo y a mi adorado Yokito por hacer feliz mis días grises con su amor incondicional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a las personas que me apoyaron en el proceso de realización de mi trabajo de investigación, a mi asesor por depositar su confianza en mi persona, a mis seres queridos por sus ánimos y, a las personas que conocí en el camino, quienes me brindaron su apoyo de forma desinteresada, me aconsejaron e impulsaron a seguir adelante.

ÍNDICE GENERAL

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice general.....	iv
Abreviaturas.....	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras.....	x
Índice de anexos.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción	15
CAPÍTULO I	18
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
1.1.DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	18
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1.Problema general	21
1.2.2.Problemas específicos	21
1.3.DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.3.1.Delimitación espacial	21
1.3.2.Delimitación temporal	21
1.4.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.4.1.Objetivo general	22
1.4.2.Objetivos específicos.....	22
1.5.JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.5.1.Importancia de la investigación.....	24
1.5.2.Viabilidad de la investigación	25
1.6.LIMITACIONES DEL ESTUDIO	25
CAPÍTULO II	27
FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	27
2.1.MARCO EPISTEMOLÓGICO.....	27
2.1.1.Teorías relacionadas a la conciliación.....	27
2.1.1.1.Teoría del conflicto.....	27
2.1.1.2.Teoría del juego y el análisis económico del Derecho	28
2.1.1.3.Teoría trialista de la conciliación.....	28
2.2.ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
2.2.1. Internacionales	29
2.2.2. Nacionales.....	30

2.2.3. Locales	32
2.3.MARCO TEÓRICO.....	33
2.3.1. La conciliación	33
2.3.1.1.Definición	33
2.3.1.2.Características	34
2.3.1.3.Ventajas	35
2.3.1.4.Tipos de conciliación	35
2.3.2. La conciliación judicial laboral	36
2.3.2.1.Principios del proceso laboral	37
2.3.2.2.Proceso laboral ordinario	39
2.3.2.3.Audiencia de conciliación judicial y sus formalidades.....	39
2.3.2.4.Jurisprudencia sobre la Conciliación Judicial.....	40
2.3.3.Desnaturalización de las relaciones laborales	42
2.3.3.1.Contratos de locación de servicios.....	43
2.3.3.2.Naturaleza jurídica de los contratos de locación de servicios	44
2.3.3.3.Contrato de trabajo.....	44
2.3.3.4.Desnaturalización de contratos de locación de servicios.....	46
2.3.3.5.Aplicación del principio de la supremacía de la realidad	47
2.3.3.6.Jurisprudencia sobre Desnaturalización.....	48
2.3.4. Régimen laboral	50
2.3.4.1. Régimen Laboral Público	50
2.3.4.2. Régimen Laboral Privado	51
2.4.MARCO CONCEPTUAL	52
CAPÍTULO III.....	55
HIPÓTESIS Y VARIABLES	55
3.1.FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	55
3.1.1. Hipótesis general.	55
3.1.2. Hipótesis específicas	55
3.2.IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	55
3.2.1. Identificación de variables.....	55
3.2.2. Definición conceptual y operacional de las variables	56
3.2.3. Operacionalización de variables.....	59
CAPÍTULO IV	61
METODOLOGÍA.....	61
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	61
4.1.1. Tipo de investigación.....	61
4.1.2. Nivel de investigación	61
4.1.3. Enfoque de investigación.....	62
4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	62
4.2.1. Método de investigación	62

4.2.2. Diseño de investigación	62
4.3. UNIVERSO, POBLACIÓN Y MUESTRA	63
4.3.1. Universo	63
4.3.2. Población de estudio	63
4.3.3. Muestra	63
4.3.4. Muestreo	63
4.3.5. Unidad de análisis	63
4.4. TÉCNICAS, INSTRUMENTOS Y FUENTES DE RECOLECCIÓN DE DATOS	64
4.4.1. Técnicas de investigación	64
4.4.2. Instrumentos	64
4.4.3. Fuentes	64
4.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS RECOLECTADOS	64
4.6. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN	65
CAPÍTULO V	66
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	66
5.1. RESULTADOS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS	68
5.2. RESULTADOS DE LOS DATOS CUALITATIVOS	96
CAPÍTULO VI	154
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	154
CONCLUSIONES	167
RECOMENDACIONES	169
APORTE CIENTÍFICO	171
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	174
ANEXOS	182

ABREVIATURAS

CSJA	Corte Superior de Justicia de Ayacucho
JTSA	Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho
ALPT	Antigua Ley Procesal del Trabajo
NLPT	Nueva Ley Procesal del Trabajo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
LOM	Ley Orgánica de Municipalidades
DL	Decreto Legislativo

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	1 Validación por juicio de expertos de los 5 instrumentos utilizados	66
Tabla	2 Coeficiente de Alfa de Cronbach de la Encuesta N° 1 y Encuesta N° 2.	67
Tabla	3 Interpretaciones tomadas para el coeficiente Alfa.....	67
Tabla	4 Materia de los expedientes ingresados al Juzgado de trabajo Supraprovincial durante el año 2021.....	68
Tabla	5 Segmentación de las materias de los expedientes ingresados al Juzgado de trabajo Supraprovincial durante el año 2021.	69
Tabla	6 Expedientes sobre desnaturalización de diferentes tipos de contratos concluidos mediante conciliación.....	70
Tabla	7 Expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.....	71
Tabla	8 Clasificación de los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.	72
Tabla	9 Estado de los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios que no conciliaron.....	73
Tabla	10 Parte demandada en los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.	74
Tabla	11 Tipos de audiencias de conciliación realizadas sobre expedientes de desnaturalización de contratos de locación de servicios.....	75
Tabla	12 Tabla de frecuencias de respuestas de la encuesta a los abogados.	76
Tabla	13 Importancia de la capacitación en conciliación judicial en procesos laborales.	77
Tabla	14 Rol activo de los abogados para llegar a los acuerdos conciliatorios en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios.....	78
Tabla	15 Nivel de logro de acuerdos conciliatorios en la audiencia de conciliación.	79
Tabla	16 Nivel de proposición de fórmulas conciliatorias efectuadas por el juez cuando las partes se muestran renuentes a la conciliación.	80
Tabla	17 Nivel de realización efectiva del rol conciliador efectuado por el juez.....	81
Tabla	18 Cumplimiento de lo estipulado en la Nueva Ley del Trabajo en las audiencias de conciliación.	82

Tabla	19	Nivel de preferencia del abogado para que los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios concluyan mediante la conciliación judicial.	83
Tabla	20	Tabla de frecuencias de respuestas de la encuesta a los justiciables.	84
Tabla	21	Nivel de conocimiento sobre la conciliación judicial de los justiciables en el distrito judicial de Ayacucho. 2021.	84
Tabla	22	Nivel de predisposición de los justiciables para resolver su caso mediante conciliación judicial.	85
Tabla	23	Nivel de consideración de la posición del justiciable por parte de su abogado defensor.	86
Tabla	24	Nivel de información brindada sobre los beneficios de la conciliación judicial por parte de su abogado.	87
Tabla	25	Nivel de información efectuada por el juez sobre los beneficios de la conciliación judicial a los justiciables.	88
Tabla	26	Nivel de importancia de que el juez formule alternativas de solución cuando las partes no logran conciliar.	89
Tabla	27	Conformidad de los justiciables respecto a los acuerdos logrados en la conciliación.	90
Tabla	28	Desarrollo de la audiencia de conciliación en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios.	91
Tabla	29	Pretensiones de la parte demandante en procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.	93
Tabla	30	Acuerdos arribados por las partes en procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.	94
Tabla	31	Resoluciones que aprueban las actas de conciliación sobre procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.	95
Tabla	32	Cuadro de Categorización de la entrevista N° 01 dirigido al Juez del Juzgado Supraprovincial del Trabajo	97
Tabla	33	Cuadro de categorización de la entrevista N° 02 dirigido al Procurador Público de la Municipalidad Provincial Huamanga	118

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Materia de los expedientes ingresados al Juzgado de trabajo Supraprovincial durante el año 2021.....	68
Figura 2	Segmentación de las materias de los expedientes ingresados al Juzgado Supraprovincial de trabajo durante el año 2021.	69
Figura 3	Expedientes sobre desnaturalización de diferentes tipos de contratos concluidos mediante conciliación.....	70
Figura 4	Expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.....	71
Figura 5	Clasificación de los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.	72
Figura 6	Estado de los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios que no conciliaron.	73
Figura 7	Parte demandada en los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.	74
Figura 8	Tipos de audiencias de conciliación realizadas sobre expedientes de desnaturalización de contratos de locación de servicios.....	75
Figura 9	Importancia de la capacitación en conciliación judicial en procesos laborales.	77
Figura 10	Rol activo de los abogados para llegar a los acuerdos conciliatorios en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios.....	78
Figura 11	Nivel de logro de acuerdos conciliatorios en la audiencia de conciliación	79
Figura 12	Nivel de proposición de fórmulas conciliatorias efectuadas por el juez cuando las partes se muestran renuentes a la conciliación.	80
Figura 13	Nivel de realización efectiva del rol conciliador efectuado por el juez.....	81
Figura 14	Cumplimiento de lo estipulado en la Nueva Ley del Trabajo en las audiencias de conciliación.	82
Figura 15	Nivel de preferencia del abogado para que los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios concluyan mediante la conciliación judicial.	83
Figura 16	Nivel de conocimiento sobre la conciliación judicial de los justiciables en el distrito judicial de Ayacucho. 2021.	85

Figura 17	Nivel de predisposición de los justiciables para resolver su caso mediante conciliación judicial.....	86
Figura 18	Nivel de consideración de la posición del justiciable por parte de su abogado defensor.....	87
Figura 19	Nivel de información brindada sobre los beneficios de la conciliación judicial por parte de su abogado.	88
Figura 20	Nivel de información efectuada por el juez sobre los beneficios de la conciliación judicial a los justiciables	89
Figura 21	Nivel de importancia de que el juez formule alternativas de solución cuando las partes no logran conciliar.	90
Figura 22	Conformidad de los justiciables respecto a los acuerdos logrados en la conciliación.....	91
Figura 23	Desarrollo de la audiencia de conciliación en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios.....	92
Figura 24	Pretensiones de la parte demandante en procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.	93
Figura 25	Acuerdos arribados por las partes en procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.	94
Figura 26	Resoluciones que aprueban las actas de conciliación sobre procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.	95
Figura 27	La Conciliación Judicial Laboral.....	144
Figura 28	Rol activo del juez.	145
Figura 29	Audiencia de conciliación.....	146
Figura 30	Rasgos de desnaturalización	147
Figura 31	Resumen integral de la Entrevista N° 1.....	148
Figura 32	La conciliación judicial.....	149
Figura 33	Rol activo del juez.	150
Figura 34	El camino de la Conciliación judicial.....	151
Figura 35	Facultad conciliatoria del procurador público.	152
Figura 36	Resumen integral de la Entrevista N° 2.....	153

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	182
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables.....	184
Anexo 3. Primera solicitud de acceso a la información pública dirigida a la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.	186
Anexo 4. Respuesta a la primera solicitud de acceso a la información pública.	187
Anexo 5. Segunda solicitud de acceso a la información pública dirigida a la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.	190
Anexo 6. Respuesta a la segunda solicitud de acceso a la información pública.	191
Anexo 7. Guía de entrevista N° 1 dirigida al Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho.....	194
Anexo 8. Guía de entrevista N° 2 dirigida al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huamanga.	196
Anexo 9. Guía de encuesta N° 1 dirigida a los abogados de la parte demandante.....	198
Anexo 10. Guía de encuesta N° 2 dirigida a los justiciables.	199
Anexo 11. Ficha de análisis documental.	200
Anexo 12. Ficha y constancia de validación de instrumentos – Experto 1.	201
Anexo 13. Ficha y constancia de validación de instrumentos – Experto 2.	207
Anexo 14. Ficha y constancia de validación de instrumentos – Experto 3.	213
Anexo15. Vistas fotográficas.	219

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo por objetivo identificar de qué manera la conciliación judicial influyó en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021, igualmente de qué manera influyó la actuación del juez y las partes. La investigación se basó en el enfoque mixto, de tipo básica, nivel explicativo, método hipotético-deductivo, diseño no experimental-transversal, descriptivo y retrospectivo. Como número poblacional se contó con 39 actas de conciliación judicial, cuya muestra fue de 16 actas, tomando un muestreo por conveniencia. Las técnicas de recolección de la información fueron el análisis documental, encuesta y entrevista. El procesamiento de datos se realizó mediante el análisis cuantitativo y cualitativo. Los resultados demuestran que la conciliación judicial influyó positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios por su correcta aplicación, lo que generó la disminución de la carga procesal del juzgado, asimismo la actitud del juez influyó positivamente a razón de sus conocimientos y proactividad para dirigir la audiencia de conciliación judicial, respecto a las partes procesales se advirtió predisposición a resolver su conflicto mediante conciliación judicial, no existiendo un ánimo litigioso, además, el procurador público de la entidad demandada contó con facultad conciliatoria en todos los casos. Se concluye que la conciliación judicial rediseñada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo funciona con efectividad en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho.

Palabras claves: conciliación judicial, desnaturalización, conflicto, principio de celeridad y concesiones recíprocas.

ABSTRACT

In the present investigation, the objective was to identify how the judicial conciliation influenced the processes of denaturalization of the contracts for services, in the Supra-provincial Labor Court of the district of Ayacucho, in 2021, also how the actions of the judge and the parties influenced. The research was based on the mixed approach, basic type, explanatory level, hypothetical-deductive method, nonexperimental-transversal, descriptive and retrospective design. As a population number, there were 39 judicial conciliation records, whose sample was 16 records, taking a convenience sample. The techniques of information collection were documentary analysis, survey and interview. Data processing was carried out through quantitative and qualitative analysis. The results show that the judicial conciliation positively influenced the processes of denaturalization of service contracts due to their correct application, which led to the reduction of the court's procedural burden, the judge's attitude also had a positive influence on account of his proactivity and security in conducting the judicial conciliation hearing, and the parties to the proceedings were found to be inclined to resolve their dispute through judicial conciliation, In addition, the public prosecutor of the respondent entity had the power to conciliate in all cases. It is concluded that the judicial conciliation redesigned in the New Labor Procedural Law works effectively in the Supra-provincial Labor Court of Ayacucho.

Keywords: judicial conciliation, denaturalization, conflict , principle of speed and reciprocal concessions.

INTRODUCCIÓN

Actualmente la desnaturalización de contratos de locación de servicios se ha convertido en uno de los problemas más latentes en el ámbito laboral, debido a las constantes vulneraciones en perjuicio de trabajadores del sector público y/o privado; en algunos casos, debido al desconocimiento normativo para contratar al trabajador bajo un régimen laboral que le corresponde a la luz del principio de primacía de la realidad o, debido al aprovechamiento de los empleadores para reducir los costos que implica reconocer la integridad de sus derechos al trabajador.

En ese sentido, resulta alarmante la situación descrita por los efectos negativos que genera la desnaturalización en la vida del trabajador, desde el ámbito económico, reduce sus ingresos y, por ende, el dinero que provee a su familia; en cuanto al ámbito psicológico, el solo hecho de iniciar una demanda y verse inmerso en un proceso le genera al trabajador una cadena invisible con la cual debe lidiar mientras dure el proceso. Ahora bien, con la Antigua Ley Procesal del Trabajo, el proceso podía oscilar entre unos 5 a 8 años aproximadamente. Afortunadamente, a la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el distrito judicial de Ayacucho, estos procesos culminan en menor tiempo, más aún si las partes deciden acogerse a la conciliación judicial ya que sus casos concluyen en dos meses aproximadamente.

Por los motivos expuestos, se investigó de qué manera la conciliación judicial influyó en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021; asimismo, como influyó la actuación del juez y de las partes. En esa línea de ideas, se planteó como hipótesis, que la conciliación judicial si influyó positivamente en el distrito judicial de Ayacucho, toda vez que se aplicó de acuerdo a los parámetros y principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, asimismo que el juez tuvo la preparación idónea y predisposición para promover la conciliación judicial, y en el caso de las partes procesales tuvieron estaban informadas de las ventajas de resolver su conflicto mediante conciliación judicial.

Con este fin, se optó por una investigación de tipo básica, de nivel explicativa, con un enfoque mixto, utilizando el método hipotético-deductivo, con un diseño no experimental-transversal, descriptivo y retrospectivo. Se utilizó como técnicas de recolección de la información: el análisis documental, encuesta y entrevista; por tanto, los instrumentos que se utilizaron fueron la ficha de análisis documental que constó de 8 ítems, este primer instrumento se aplicó a las actas de conciliación judicial de los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho del año 2021; seguidamente, se usó dos cuestionarios de 7 ítems cada uno, los cuales se aplicaron a los abogados de la parte demandante y a los justiciables que conciliaron sus procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021; finalmente se utilizó dos guías de entrevista de 13 y 15 ítems, las cuales se realizaron al juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho y al procurador público de la Municipalidad Provincial de Huamanga respectivamente.

Entre los hallazgos más importantes del presente trabajo se tiene una alta cifra de casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios que ingresaron al Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho y concluyeron mediante conciliación judicial, disminuyendo la carga procesal, así también las estrategias utilizadas por el juez para dirigir las audiencias de conciliación de manera efectiva, pues su presencia fue determinante para que las partes logren conciliar. De otro lado, la actitud de las partes procesales también influyó, en el caso del procurador público contó con facultad conciliatoria expedida mediante resolución de alcaldía y estuvo predispuesto a conciliar previo análisis de costo/beneficio del caso, igualmente se demostró que la parte demandante no tiene un ánimo litigioso sino más bien conciliador, pues prefiere concluir su caso con mayor celeridad y economía procesal en consonancia con su abogado.

Ahora bien, en cuanto a la estructura del trabajo está dividida en 6 capítulos, el primer capítulo aborda el planteamiento del problema de investigación, la formulación del problema, delimitación, objetivos, justificación de la investigación y las limitaciones; el segundo capítulo enmarca los fundamentos teóricos de la presente investigación, para ello se tienen un marco epistémico con las principales teorías de la conciliación judicial, antecedentes de la investigación, en la cual están incluidas diversas investigaciones similares a la presente, desarrolladas en otros distritos judiciales, luego se tiene el marco

teórico con los principales tópicos jurídicos; asimismo, las sentencias o precedentes judiciales, aunado a ello, el marco conceptual con los términos más utilizados en el contenido de la investigación y su definición.

En el capítulo tercero, se encuentra de manera detallada la hipótesis y variables de la investigación, con su definición conceptual y operacional respectivamente, luego el capítulo cuarto con una explicación detallada de la metodología de la investigación, el tipo de investigación, nivel, enfoque, método, diseño, universo, población y muestra, así como las técnicas e instrumentos de investigación. Posteriormente, se tiene el capítulo quinto en el cual se presenta los resultados de la investigación desde el análisis cuantitativo (tablas y gráficos) y análisis cualitativo (cuadro de categorización y mapas conceptuales).

En el capítulo sexto, se encuentra la discusión de resultados de la investigación, después de este capítulo se encuentran las conclusiones, recomendaciones, aporte científico y anexos de la investigación. En el aporte científico se ha visto por conveniente plantear la creación de un sistema de almacenamiento de contratos de locación de servicios suscritos en la Municipalidad Provincial de Huamanga a fin de detectar mediante una alerta digital la existencia de posibles casos de desnaturalizaciones de contratos de locación de servicios, a fin de que la entidad pueda corregir dichos errores desde un primer momento, evitando a futuro demandas contra la institución.

Por las consideraciones expuestas, las cuales podrán apreciarse con mayor detalle en cada capítulo de la presente investigación, es menester finalizar esta breve introducción enfatizando la gran importancia del problema de investigación planteado, para el sistema de justicia peruano, con énfasis en la ciudad de Ayacucho puesto que, aún no existen muchos abogados laboristas, tampoco investigaciones en esta materia, pero si muchas vulneraciones laborales. Por último, se ha notado que, pese a las dificultades económicas para realizar una maestría, algunos abogados son autodidactas y existe un ímpetu de ejercer la abogacía con ética y probidad, en defensa de los trabajadores, considerando la relación asimétrica existente con su empleador.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la situación problemática

La Constitución Política del Perú, señala en su Art. 139, numeral 3 lo siguiente: “la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional” como principios de la administración de justicia, siendo la tutela jurisdiccional, un aspecto fundamental en la resolución de los procesos judiciales, pero no una mera tutela, sino una verdadera tutela jurisdiccional efectiva, como uno de los fines del proceso, la misma que queda relegada a los artículos de nuestra Carta Magna u otras normativas, pues su materialización no se evidencia en la realidad de los justiciables.

Lamentablemente los justiciables inician los procesos judiciales con ansias de lograr el respeto de sus derechos, porque así está establecido en nuestra Constitución, pero al llegar a los juzgados se topan con una realidad angustiante, pues la interposición de su demanda es tan solo el inicio de su ciclo de revictimización. Esta dilación en la administración de justicia en las distintas áreas del derecho es todavía visible hoy en día. Es por ello que, de acuerdo a un informe elaborado por Gaceta Jurídica y la Ley, se determinó que, la demora en los procesos judiciales, la carga y descarga procesal en el Poder Judicial son dos de los cinco grandes problemas que enfrenta nuestro sistema judicial.

Tal es así que, en los procesos laborales, cuando los justiciables interponían sus demandas de desnaturalización de contrato de locación de servicios, etc., el tiempo de resolución de sus casos podía ser de un estimado de 8 años en el mejor de los casos, a ello sumarle otros 5 años para que se ejecute la sentencia a su favor, ello siempre que el trabajador hubiera podido acreditar que cumplía verdaderamente un contrato de trabajo. En consecuencia, muchos trabajadores desistían en el camino de reclamar sus derechos, pues demandar a sus ex empleadores les generaba gastos económicos y la desatención de sus otras labores, al estar día tras día dando seguimiento a su proceso.

Ahora bien, podemos citar del mismo modo a nivel nacional, el Boletín estadístico institucional N° 04-2018 del Poder judicial del Perú, de enero a diciembre de 2018 en el

cual se evidencia que la carga procesal del total de procesos en trámite según la especialidad laboral para el año 2017 fue de 216 242 y en el 2018 se obtuvo 245 962 procesos judiciales principales pendientes representando un incremento de 13.7% (Cuadro N° 03). Luego de este incremento de la carga procesal hasta el año 2018, se advirtió que, en las estadísticas de la función jurisdiccional a nivel nacional del año 2021 consta que, para el 01 de enero de 2021, existían 519 372 (20.6% del total) procesos judiciales pendientes en la especialidad laboral en nuestro país. Como se ha podido notar, conforme van pasando los años la carga procesal en la especialidad laboral respecto a casos pendientes en trámite se ha ido incrementando, de 216 242 en el año 2017 a 519 372 a inicios del año 2021, generando mayor carga procesal.

En ese contexto, cabe resaltar que una solución al incremento de la carga procesal fue la promulgación de la Nueva Ley Procesal del trabajo (Ley N° 29497), la misma que se ha ido implementando paulatinamente en distintos distritos judiciales de nuestro país y tiene como principios inspiradores: el principio de oralidad, celeridad, inmediación, concentración, economía procesal y veracidad. Asimismo, algo novedoso de esta nueva ley, a efectos de garantizar la celeridad y economía procesal, es el rediseño normativo de la conciliación judicial como una etapa importante que pone fin al proceso laboral cuando existe mutuo acuerdo.

Sin duda, este mecanismo autocompositivo de resolución de conflictos refuerza los objetivos trazados en esta Nueva Ley Procesal del trabajo, Ley N° 29497, dado que, en principio esta ley diseña un proceso laboral corto, ya sea en la vía del proceso abreviado u ordinario. No obstante, si bien lo plasmado en líneas anteriores es lo que debería lograr la Nueva Ley Procesal del trabajo, aun no se tiene certeza de cuál es la influencia que tiene la conciliación judicial en la solución de conflictos laborales a nivel de los diferentes juzgados de trabajo de nuestro país, pues en algunos casos se ha visto una influencia positiva, pero en otras no hubo cambio alguno, puesto que, la realización de conciliación judicial es mínima.

Entonces, se evidencia que, pese a la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se tuvo un índice bajo en varios distritos judiciales de nuestro país; esto nos permite traer a colación que los principales afectados son los justiciables quienes aún siguen esperando durante varios meses o años la resolución de sus procesos laborales,

con especial énfasis en aquellos que han sido víctimas de una desnaturalización de su contrato de locación de servicios, pues en nuestra región Ayacucho abundan casos laborales en esta materia, siendo todavía más lamentable que las entidades estatales como los gobiernos regionales, las municipalidades provinciales o distritales sean los demandados.

En consecuencia, existe una necesidad de investigar esta problemática en nuestra región Ayacucho, a fin de determinar cuál es la influencia de la Conciliación Judicial en la resolución de procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, pues el trabajador vulnerado no debería esperar tanto años a que se reconozca sus derechos, más aún cuando tiene protección constitucional y de otros instrumentos internacionales como la Convención Americana de Derechos Humanos, Declaración Universal de los Derechos Humanos, etc.

Entonces, determinar de qué manera influye la conciliación judicial en la resolución de procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios es sustancial. Pues ante un escenario de influencia negativa o nula, se puede identificar cuáles son las falencias en la aplicación de la conciliación judicial y mejorarlas, o ante un escenario de influencia positiva se podrá fortalecer el uso de este mecanismo autocompositivo tan útil, sacándole todo el provecho para generar menos gastos a las partes procesales y menor carga procesal a los Juzgados de Trabajo Supraprovincial. Del mismo modo, servirá de ejemplo para los distintos procesos como los civiles que también padecen una carga procesal muy alta.

1.2. Formulación del problema

La formulación del problema se planteará tomando en consideración lo establecido en nuestra constitución sobre derechos laborales, el código civil en cuanto al contrato de locación de servicios. Del mismo modo, lo dispuesto en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, que en su Art. 30 regula la conciliación judicial como una forma especial de conclusión del proceso laboral.

1.2.1. Problema general

¿De qué manera la conciliación judicial influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- Problema específico 1: ¿De qué manera la actuación del juez, en la conciliación judicial, influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021?
- Problema específico 2: ¿De qué manera la actuación de las partes, en la conciliación judicial, influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021?

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación espacial

La presente investigación se desarrolló en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho; en consecuencia, el espacio geográfico delimitado es el distrito de Ayacucho, provincia de Huamanga, región Ayacucho.

1.3.2. Delimitación temporal

La investigación comprende desde el 01 de enero del 2021 hasta el 31 de diciembre del 2021, toda vez que la Nueva Ley Procesal del trabajo, Ley N° 29497 entró en vigencia en el distrito judicial de Ayacucho recién el 05 de diciembre de 2019, por lo que durante el año 2020 y debido a la pandemia por el COVID 19 no se registraron muchos casos en la materia en el último año referido.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Identificar de qué manera la conciliación judicial influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- Objetivo específico 1: Identificar de qué manera la actuación del juez en la conciliación judicial influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021.
- Objetivo específico 2: Identificar de qué manera la actuación de las partes en la conciliación judicial influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021.

1.5. Justificación de la investigación

Si se tuviera que mencionar un denominador común en todos los distritos judiciales del Perú, sin lugar a dudas se mencionaría la carga procesal y la demora en los procesos judiciales, que materialmente se evidencia en el preciso momento que un ciudadano acude a las instancias judiciales y observa rumas y rumas de expedientes judiciales, cual si fuera un centro de reciclaje de papeles o algo parecido. Al respecto, no solo cabe preguntarnos los múltiples factores del porqué los expedientes se acumulan en demasía, sino más bien preguntarnos qué hacer al respecto.

Por ello, considerando este contexto tan avasallador, la motivación para realizar el presente trabajo de investigación es determinar la influencia que ejerce la conciliación judicial y de qué forma podría mejorar la situación de expedientes acumulados sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, a efectos de reducir la carga procesal y cumplir

primordialmente con los principios procesales que inspiraron la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En ese sentido, a nivel teórico y metodológico, la presente investigación se justifica en la medida que, al ser de tipo básico y de nivel explicativo, permitió explicar de qué manera la conciliación judicial influyó en los procesos ordinarios sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios; a su vez, dicha información permitió conocer en mayor medida la aplicación práctica de la conciliación judicial en los procesos laborales aludidos, lo cual permitió hacer una revisión de la forma en como fue planteada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 y si realmente está surtiendo los efectos que se esperaba a su entrada en vigencia en la región Ayacucho, a fin de fortalecer su aplicación o modificar las posibles falencias que se presentan en su aplicación.

A nivel práctico, se justifica porque a través de las recomendaciones finales y la información obtenida con el presente trabajo de investigación, se puede dar solución a una amplia gama de problemas reales a mediano y largo plazo, los cuales parten en principio, de la carga procesal en los procesos laborales sobre desnaturalización de los contratos de locación de servicios en nuestra región. La carga procesal en general en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho y en el Juzgado de Paz Letrado Laboral Supraprovincial, que podrán disminuirse potencialmente en tanto y en cuanto se conozca con exactitud de qué manera influye la conciliación judicial en estos procesos. Lo expresado a su vez, puede replicarse, por ejemplo, en el proceso civil que también padece el problema de una alta carga procesal año tras año.

A nivel jurídico, se justifica porque la conciliación judicial implementada mediante la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 no es un mero trámite en el proceso laboral, sino es un estadio importante que define el decurso del proceso en un plazo corto, brindando una solución más pacífica a las partes, donde el demandante y el demandado se vean beneficiados al concluir el proceso mediante este mecanismo alternativo de solución de conflictos, luego de que el juez exitosamente haya logrado que las partes concilien; cumpliéndose de esta forma, el objetivo con el cual fue dispuesto

este mecanismo autocompositivo en el Art. 30 de la referida ley, en concordancia con la normativa nacional e internacional vigente.

Consecuentemente, el estudio influye positivamente en la labor que realizan los trabajadores del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, pues en la medida que se determine la influencia que tiene la conciliación judicial en los procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, se podrá contribuir a reducir la carga procesal en los procesos señalados; por ende, los trabajadores tendrán un mayor control de los expedientes judiciales a su cargo, estarán menos propensos a sufrir el Síndrome de Burnout (Síndrome del trabajador quemado) y brindarán una mejor atención a los justiciables. Por otro lado, los justiciables también se verán beneficiados, pues al concluirse sus procesos mediante una conciliación judicial no tendrán más gastos económicos en los honorarios de su abogado, tasas judiciales, pasajes, copias, etc., ya que conseguirán el resultado esperado en un tiempo más corto de lo previsto. Igualmente, la entidad demandada reducirá sus gastos logísticos y de recursos humanos.

1.5.1. Importancia de la investigación

Conforme se señaló en los párrafos precedentes, la importancia del presente trabajo de investigación es vital para garantizar un mejor funcionamiento del sistema judicial, empezando por la especialidad laboral, pues al determinarse la influencia que tiene la realización de la conciliación judicial en los procesos ordinarios de desnaturalización de contratos de locación de servicios, se pudo concluir que la influencia es positiva. Entonces, la relevancia es tal que, con esta información puede reducirse la carga procesal en la materia que se analiza, luego de haberse implementado las mejoras y subsanado las deficiencias en la aplicación de la conciliación judicial. Igualmente se pudo explicar de qué forma influye la actuación del juez y partes del proceso.

Además, lo que se investigó puede replicarse en las otras materias laborales que tienen habilitado la realización de la conciliación judicial, e incluso repercutir positivamente en las conciliaciones judiciales que se llevan a cabo en los procesos civiles que aún tienen corte ritualista en nuestra región. Siendo los principales beneficiados de lo expuesto, en primer lugar, la sociedad, pues con la conciliación judicial se fomenta una

cultura de paz que deja de lado la litigiosidad de las personas, en segundo lugar, los justiciables ya no disminuirán más su economía en tasas judiciales, honorarios del abogado, y por sobre todo, no se verán atados a un proceso que los consume hasta el alma, por la larga y desgastante espera de ver los resultados de su proceso, beneficios que también recaen en la entidad demandada. En tercer lugar, se beneficia el sistema judicial y los trabajadores del juzgado, quienes se verán expuestos a una menor carga procesal de expedientes judiciales y por ende menor probabilidad de sufrir estrés, angustia, escases de tiempo para sus actividades personales y/o padecimiento de enfermedades riesgosas como el Síndrome de Burnout (Síndrome del trabajador quemado) e infartos.

1.5.2. Viabilidad de la investigación

El presente estudio fue viable, toda vez que, se estuvo brindando apoyo en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho; en ese sentido se tuvo los conocimientos requeridos en este ámbito y el acceso a los expedientes judiciales materia de estudio, así como toda la información pertinente que se necesitó durante la realización de la investigación, Del mismo modo, se mantuvo una relación directa con los distintos trabajadores del referido Juzgado y las partes del proceso (demandante y demandado). Asimismo, se contó con los recursos para desarrollar y concluir satisfactoriamente el presente estudio, tras haberse destinado tiempo, dinero y dedicación exclusiva a la elaboración y ejecución de la presente investigación.

1.6. Limitaciones del estudio

Una primera limitación fue que los procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios ingresados en el año 2021 al Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho habían sido ingresados por diferente materias, es decir pese a tratarse de la misma materia, se tenían expedientes ingresados con los siguientes rótulos: incumplimiento de normas laborales, reconocimiento de vínculo laboral, desnaturalización de contrato, desnaturalización de contrato de locación de servicios, lo que dificultó que se pueda extraer todos los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios con mayor rapidez a través del reporte estadístico,

Habiéndose, advertido ese error de sistematización de las materias al iniciar el análisis de los mismos, se tuvo que proceder a hacer la búsqueda de cada expediente en el sistema del Poder Judicial de consulta de expedientes judiciales (CEJ) a fin de verificar con certeza que materia tenía cada expediente y poder extraer lo correspondiente a la población que se pretendía estudiar en el presente trabajo de investigación.

Una segunda dificultad fue identificar a los abogados laboristas que litigaron en las audiencias de conciliación en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, para superar dicha dificultad, se procedió a efectuar un trabajo de campo previo en los diferentes estudios jurídicos correspondientes a la ciudad de Ayacucho, durante dicho trabajo de campo, se pudo verificar que muy pocos abogados están especializados en materia laboral, tal es así que quienes llevan, en su mayoría, casos laborales, en realidad tienen una inclinación por el Derecho Civil o Penal; asimismo, se identificó la existencia reducida de abogadas, en general, y más aún, especializadas en materia laboral.

Por otro lado, se tuvo dificultad en contactar a los justiciables que fueron partícipes en las audiencias de conciliación en los procesos de desnaturalización de contrato de locación de servicios durante el año 2021; no obstante, esta dificultad fue superada durante la realización del trabajo de campo puesto que, se contó con la asistencia de un abogado litigante que tuvo a bien de proporcionar información respecto a la identificación de los referidos justiciables.

En lo concerniente a la validación de los instrumentos, se tuvo dificultad en encontrar expertos en materia laboral dado que la mayoría de los abogados se avocan mayormente a asuntos penales y civiles; empero, con la búsqueda necesaria, se pudo advertir especialistas en el tema, pero en un número reducido.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. Marco epistemológico

2.1.1. Teorías relacionadas a la conciliación

En el decurso diario de la vida, sin lugar a dudas, el conflicto siempre estuvo, esta y seguirá estando presente, pues es parte de la individualidad que tenemos las personas, la misma que se trastoca cuando nos interrelacionamos con otras personas, sea en nuestra familia, para decidir donde será el lugar de vacaciones, en el trabajo, para definir cuales labores corresponden a tal o cuales no, en las relaciones sentimentales por la diferencia de caracteres, e incluso el conflicto puede darse con nosotros mismos cuando nos encontramos ante dilemas que impliquen una decisión importante en nuestras vidas. A continuación, algunas teorías entorno a la conciliación.

2.1.1.1. Teoría del Conflicto

Los autores La Rosa y Rivas (2018), postulan esta teoría del conflicto y refieren que, “el conflicto es un fenómeno social en el que dos o más personas o más partes perciben que tienen intereses contrapuestos y exteriorizan dicha percepción a través de conductas dirigidas a obtener una respuesta” (p. 18). Al respecto, los autores La Rosa & Rivas (2018), desde su perspectiva manifiestan la existencia de dos enfoques de la teoría del conflicto, los cuales son desde el derecho procesal y desde los mecanismos alternativos de solución de conflictos.

Es decir, desde el primer enfoque del derecho procesal, podemos advertir la existencia de un tercero neutral que viene a ser el juez, el mismo que analiza la posición de ambas partes, para finalmente tomar una decisión. La consecuencia inmediata de ello será que, una de las partes quedará satisfecha y la otra descontenta. En cambio, el segundo enfoque va más inclinado a una solución salomónica donde ambas partes quedan parcialmente satisfechas, lo cual es beneficioso para ambos y la sociedad en conjunto, pues se promueve una cultura de paz. En consecuencia, el conflicto es parte inevitable de

nuestra vida diaria, que puede ser solucionada desde un enfoque adversarial o cooperativo.

2.1.1.2. Teoría del juego y el análisis económico del Derecho

Para tener un mejor entendimiento de esta teoría, Chancafe, Forno y Nina (2015) analizan previamente los costos que irroga un proceso judicial, tales como las costas y costos del proceso judicial, costos del proceso, costos administrativos, costos de errores en los fallos, costos en la demora en el proceso judicial, etc.; para posteriormente concluir que indefectiblemente es más costoso solucionar un conflicto en un proceso judicial que mediante conciliación.

Es así que, los citados autores aplican la teoría de juegos para evidenciar las ventajas de la conciliación, explicando previamente que para el referido juego se deberá contar con un conjunto de elementos: jugadores, estrategias, pagos e información, los cuales contribuirán al equilibrio del juego. En ese orden de ideas, Chancafe, Forno & Nina (2015), trasladan el referido esquema del juego a la conciliación teniendo el siguiente hallazgo:

Descubrimos que los jugadores son las partes del conflicto, las estrategias son las prestaciones que cada parte puede conceder para lograr la transacción y los pagos son los beneficios para cada parte que resulta de la transacción. Veamos cómo la conciliación hace que los jugadores elijan la estrategia más beneficiosa para ambas partes. (p.104)

Al amparo de esta teoría de juegos, los autores sostienen que se puede lograr resultados idóneos, siempre que las partes que concilian no sacrifiquen sus pretensiones, sino que más bien realicen concesiones recíprocas en beneficio de ambas partes, solo así ambos lados contrapuestos quedarán satisfechos, con un resultado ganador-ganador.

2.1.1.3. Teoría trialista de la conciliación

Rincón (2013) propone la teoría trialista de la conciliación, producto de su investigación terminada en el marco de la Maestría en Teoría y Práctica de la Elaboración de Normas Jurídicas, es así que tiene el propósito de crear una teoría de la conciliación, vinculada a una teoría general del derecho. Parte de concebir el Derecho desde el

trialismo jurídico, que emana de integrar tres dimensiones: la dimensión sociológica (hechos), dimensión normológica (normas) y la dimensión dikelógica (justicia).

Por ejemplo, el autor hace énfasis en materia de conciliación extrajudicial explicando que, los hechos se despliegan en la audiencia de conciliación, lo normológico que está orientado a la creación de una norma jurídica se ve materializado en las actas y constancias que se elaboran, y lo dikelógico se presenta como un elemento crítico de la audiencia y de la norma producto de la audiencia. Siendo ese el contexto, en el caso de la conciliación judicial se advierte que también se podría concebir las tres dimensiones.

A modo de conclusión, respecto a su teoría trialista de la conciliación, Rincón (2013), sostiene que:

La conciliación es más que una técnica de negociación y más que un instrumento procesal, es una rama del derecho en construcción que requiere de esfuerzos teóricos que concreten su objeto de estudio dotándolo de dinamismo y efectividad. Este estadio de rama del derecho en construcción nos exige a todos los que la consideramos valiosa no detenernos en la tarea de indagar y cuestionar nuestro objeto de estudio. Por lo anterior, considero que la Teoría Trialista es un punto de partida, toda vez que permite un integrativismo hacia la consolidación de la conciliación como rama del derecho que garantiza en mejor medida la paz social. (p.111)

2.2. Antecedentes de la investigación

Para el presente estudio, se seleccionaron ocho tesis como antecedentes de la investigación, primero, que tengan relación con las dos variables de la investigación o al menos con una de ellas; segundo, que estén vinculados a la conciliación judicial en el ámbito laboral, y tercero, que desarrollen la problemática de los procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios.

2.2.1. Internacionales

Rebollar (2018), en su tesis de maestría titulado “La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México”, concluyó que,

es importante el rol que cumple tanto en el sector público como en el privado para generar que la sociedad conciba esta nueva práctica conciliadora, donde las partes involucradas sean los protagonistas y ellos mismos construyan acuerdos según sus necesidades y posibilidades, prescindiendo del paternalismo y la forma de resolver conflictos por parte de una autoridad, que actualmente resulta ser tardía, insatisfactoria y en ocasiones imposible de ejecutar. Asimismo, refiere que, el considerar a la conciliación como principio y base para cumplir con el objetivo de solución de conflictos, da confianza tanto a los intervinientes como al gobernado en general, ya que se genera una nueva cultura de composición de controversias y consecuentemente contribuye a la paz social.

2.2.2. Nacionales

Padilla (2018), en su tesis para optar el título profesional de abogado, titulado “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”, coligió que, de acuerdo a la información recogida del Sistema de Información Judicial, durante los años 2015, 2016 y 2017 la aplicación de la conciliación intra proceso ha sido mínima, en consecuencia, se advierte poca eficacia en su aplicación. Asimismo, concluye que un factor determinante de esta situación es la desidia del juzgador que tiene a su cargo la ejecución de la audiencia de conciliación, así también la cultura de litigiosidad de las partes procesales, la carencia del apoderado del demandante de facultades para conciliar y el hecho de que dichas audiencias no puedan ser registradas y posteriormente analizadas para evaluar su desarrollo.

Zarate (2018), en su tesis para optar el título profesional de abogada, titulado “Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial Tumbes – 2018” concluyó que, el instituto procesal de la conciliación en el proceso laboral, resulta siendo ineficaz en la medida que solo concilio el 17.5% del total de la población investigada, siendo los principales factores la no existencia de voluntad conciliatoria, falta de propuesta conciliatoria, incomparecencia del demandado, carencia de facultades por parte del apoderado para conciliar e incomparecencia de ambas partes. Además, se determinó que, en los procesos laborales en el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, sobre

desnaturalización de contrato, el proceso terminó mediante sentencia, sin que se haya producido conciliación.

Sánchez y Urbina (2020), en su tesis para optar el título profesional de abogadas, titulado “Principales causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad”, concluyó lo siguiente, las razones por las que la conciliación dentro del proceso laboral ordinario no cumple con su finalidad y se debe a motivos externos e internos, dentro de los externos se encuentra la mala asesoría de los abogados, quienes actúan así porque de concluirse el proceso por conciliación ellos ven afectados sus ingresos económicos, o bien porque desconocen la materia. Ahora bien, las partes igualmente tienen una influencia negativa, pues ven la conciliación como un requisito formal y no tienen una cultura de conciliación, desconocen las ventajas de la conciliación y de sus derechos. Por su parte los jueces, se muestran desinteresados para promover la conciliación cuando de ellos depende la dirección de la audiencia de conciliación. Por otro lado, entre los motivos internos o de fondo, está la limitación que genera el test de irrenunciabilidad durante la realización de las audiencias de conciliación, esto debido a la mala interpretación que le dan los jueces. En consecuencia, las conciliaciones laborales intra-proceso laboral ordinario en la actualidad no están siendo eficaces.

López (2020), en su tesis para optar el título profesional de abogado, titulado “La conciliación judicial en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo – 2019”, concluyo que, la conciliación judicial en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo no ha resultado ser efectiva, debido a que en la información obtenida se percibe que en dichos juzgados los conflictos laborales se resuelven, en gran medida, mediante sentencia. Asimismo, los litigantes consideran la audiencia de conciliación como un acto de mero trámite y no como un acto importante para solucionar el conflicto. Por otro lado, dentro de los factores que influyen en la ineficacia de la conciliación, está la no predisposición de los jueces por su falta de capacitación, y en el caso de las partes procesales desconocen los beneficios que tiene la conciliación, así también otro factor influyente es el poco compromiso de los abogados en aras de lograr un acuerdo conciliatorio.

Leandro (2021), en sus tesis para optar el título profesional de abogada titulado “Inoperatividad de la conciliación en los procesos laborales donde el estado es parte, juzgado especializado de trabajo, Huánuco - 2017” coligió que, del 100% de casos analizados, se observó que, en los procesos laborales donde el Estado es parte, no se llegó a un acuerdo conciliatorio toda vez que, se resolvió la controversia con la emisión de la sentencia favor del demandante. Asimismo, en la totalidad de expedientes analizados, los abogados representantes de la parte demandada manifiestan que no cuentan con autorización para celebrar conciliación; por tanto, se da por concluida dicha etapa y se continúa con el proceso. Igualmente, en el 70% de los casos no asiste el representante de la entidad demandada a la primera audiencia programada por el juez, por lo que se reprograma y vulnera el principio de la celeridad procesal.

Hurtado (2016), en su tesis para obtener título profesional de abogada, titulado “Participación activa del juez en la conciliación judicial en el ámbito de la nueva ley procesal del trabajo”, concluyó que, según las estadísticas estudiadas, el porcentaje de conciliaciones judiciales en la mayoría de juzgados laborales de la libertad en el año 2013 es muy reducida, trayendo como consecuencia la ineficacia de la conciliación judicial, por lo que se determina que la conciliación no ha sido bien promovida o incentivada por el juez hacia las partes procesales. Así también, en la actualidad no está claro lo que significa la participación activa del juez debido a la ausencia de parámetros específicos o reglas de procedimiento de como el juez debe ejercer su rol conciliador, pues si bien la conciliación judicial es una alternativa de solución de conflictos más conveniente para las partes procesales, también evita la excesiva demora en esperar sentencia y lo más importante, trae consigo la disminución de la sobrecarga laboral en Trujillo.

2.2.3. Locales

Quispe, V. (2021), en su tesis para obtener título profesional de abogado, titulado “Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019”, coligió que las causales de desnaturalización de contratos de locación de servicios son que, los locadores desconocen las implicancias del tipo de contrato que suscriben, los empleadores usan este tipo de contrato para evadir responsabilidades. Así también, las entidades públicas suelen suscribir este tipo de contratos toda vez que, no existe las adecuadas estrategias de fiscalización y monitoreo.

2.3. Marco teórico

2.3.1. La conciliación

2.3.1.1. Definición

Nanclares (2018) define a la conciliación como, “una forma evolucionada de negociación, pues la misma implica la exteriorización de voluntad de las partes para procurar conjuntamente una fórmula de arreglo (...)” (p.14). Por su parte, Contreras (2019) señala que la conciliación es “un instrumento valioso (...), en la medida que facilita a los particulares establecer acuerdos que les convengan de una forma más rápida, segura y con plenas garantías del cumplimiento de lo dispuesto” (p.21). En ambas definiciones citadas se alude al acuerdo emanado por la voluntad de las partes.

De igual manera, el jurista Couture (1976) define la conciliación como: “El acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción hacen innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual” (p. 43). Asimismo, Pasco (1997) precisa que la conciliación “consiste en tratar de acercar las posiciones contrapuestas, atenuar las divergencias, persuadir a la parte reacia, sugerir vías de entendimiento, propiciar el diálogo constructivo. Pero no más. En definitiva, la solución queda librada a la decisión de las partes, (...)” (p.162).

En ese sentido, la conciliación resulta ser una forma sencilla que tienen las partes en conflicto para solucionar sus problemas, en compañía de un tercero llamado conciliador, quien coadyuba con las partes para que logren acuerdos que beneficien a ambos, dichos acuerdos emanarán de las propuestas y argumentos de las partes; por otro lado, la presencia del conciliador resulta importante en todo momento y más aún en los casos donde las partes se nieguen a conciliar, pues este podrá proponer formulas conciliatorias. Es así que, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0008-2005-PI, señala que “la conciliación se define como el acto de ajustar o componer los ánimos de las partes, que tienen posturas opuestas entre sí (...)” (f.j.36).

2.3.1.2. Características

Contreras y Diaz (2010), alegan que las principales características de la conciliación como acto jurídico son seis: “es un acto solemne, es bilateral, es conmutativo, es un acto nominado, de libre acceso y complementario a la jurisdicción” (p.22). Dichas características coinciden con lo manifestado por otros autores que a continuación se hará mención.

Guzmán (1999), postula que las principales características de la conciliación son: un conflicto latente, el cual viene a tener matices de negociación, en la cual participa una tercera persona que promueve el dialogo, siendo así, las partes son libres de conciliar, libertad que es una característica que en suma es la aceptación, el dialogo se da en medio de un procedimiento flexible e informal, en la cual no es una obligación que se logre conciliar, y como señala el autor es coordinado en todo momento por la tercera persona denominada conciliador.

A diferencia de Guzmán, el jurista Ormachea (s/f), señala como características de la conciliación las siguientes, existe un vínculo consensual, toda vez que, son las partes quienes adoptan libre y voluntariamente el acuerdo, además se cuenta con la participación de un tercero conciliador, elegido libremente, la conciliación es informal, ya que no requiere de formalidades que generen mayor dilación, por ende, la naturaleza del procedimiento es libre en cuanto a la forma de presentar pruebas, argumentos e intereses, como resultado se busca que logre satisfacer a ambas partes, sin la intromisión de personas ajenas, solo le concierne a los implicados en el conflicto, quienes tienen el control del proceso.

En ese sentido, podemos colegir que entre las principales características de la conciliación está la voluntad de las partes, quienes dialogan de forma libre y horizontal para lograr un consenso respecto de un conflicto existente, con la colaboración de un tercero imparcial que interviene para que las partes consigan dicho fin.

2.3.1.3. Ventajas

Las ventajas de la conciliación son diversas, es por ello que resaltaremos las más importantes, considerando lo expuesto por Guzmán (1999): se genera una comunicación entre las partes, restableciéndose el diálogo pacífico, que a su vez favorece la economía de ambos ya que, se reducen los costos de tiempo y dinero, por la rapidez en la solución del conflicto. Cabe mencionar también que, los protagonistas son las partes, la solución parte de su propia voluntad, y se desarrolla bajo un marco flexible e informal, más allá de formalismos engorrosos que solo trastocarían la conciliación.

En suma, con la aplicación de la conciliación las partes y la sociedad puedan ser beneficiadas, en la medida que se resuelve el conflicto celeremente, a diferencia de lo que sucede en los juzgados por la dilación de los procesos judiciales y el costo que irroga resolver el conflicto por esta vía.

2.3.1.4. Tipos de conciliación

2.3.1.4.1. Conciliación judicial

La Rosa y Rivas (2018) conceptualizan la conciliación judicial como una etapa de naturaleza dinámica, toda vez que, las partes procesales pueden decidir conciliar en cualquier momento del proceso, hasta antes de la emisión de la sentencia, asimismo, que si bien existe la posibilidad de que concilien durante ese intervalo de tiempo, por su parte el juez si realiza la citación a las partes para que concilien en un determinado momento del proceso judicial.

2.3.1.4.2. Conciliación extra judicial

En el artículo 5 de la Ley de Conciliación N° 26872 (1997), se define la conciliación extrajudicial como una figura que permite la solución de los conflictos en un centro de conciliación extrajudicial con la finalidad de que las partes sean asistidas para encontrar una solución beneficiosa para ambos.

Al respecto, cabe hacer énfasis en que este tipo de conciliación judicial también requiere del cumplimiento de algunas formalidades mínimas para llevarse a cabo, entre

ellas, que el centro de conciliación y el conciliador cumplan con los requisitos que establece la ley, las partes concurren de manera personalísima, el conciliador garantice la legalidad de los acuerdos arribados por las partes y, finalmente, que el acta de conciliación que contiene el acuerdo constituya un título ejecutivo, así como lo señala el Artículo 688, numeral 3 del Código Procesal Civil.

Por otra parte, autores como Gago (s/f) refieren que, dentro de este tipo de conciliación extrajudicial o también denominada prejudicial, podemos encontrar dos categorías, la primera, la conciliación administrativa, la misma que está a cargo del Ministerio del Trabajo, segundo, la conciliación privada propiamente, que se realiza en los Centros de Conciliación extrajudiciales y está a cargo de conciliadoras privados.

2.3.2. La conciliación judicial laboral

Luego de haber explicado de forma clara y concisa la conciliación desde un aspecto general, es sustancial ahora referirnos a la conciliación judicial laboral, que en palabras de Toyama y Vinatea (2019) es “La actividad realizada por las partes ante un tercero llamado conciliador, que bien puede ser el juez del proceso, a través de la cual exponen sus diversos puntos de vista, se busca una solución a la controversia (...)” (p.192).

Por su parte, Zegarra (1999), define la conciliación judicial haciendo énfasis en la celeridad de la solución del conflicto, señalando que es “un acuerdo precoz, justo y definitivo que pone fin a una controversia laboral prescribiendo la ejecución o reconocimiento de un derecho creando uno nuevo o modificando el ordenamiento convencional vigente” (p. 322). Asimismo, Torres (2010), sostiene que la conciliación judicial como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, puede realizarse en dos momentos, antes del proceso o dentro del proceso, en este último caso, quien ejerce el rol de conciliador y ayuda a las partes a paliar sus diferencias, es el juez.

Conforme podemos advertir de las definiciones antes señaladas, la conciliación judicial en el ámbito laboral tiene matices similares a la conciliación judicial propiamente, salvo algunas particularidades, tales como, la dirección de la conciliación

que está a cargo del Juez de los Juzgados de Trabajo, cuya actuación es activa y se ciñe a los parámetros establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

No obstante, estos matices no le quitan las ventajas de la conciliación general, sino que más bien se refuerzan y contribuyen a generar mayores beneficios, de ahí se deriva su vital importancia en el actual proceso laboral a la luz de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En ese sentido, a decir de Matallana (2019), en cuanto a la conciliación judicial en el ámbito laboral, “la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, le ha otorgado nuevos bríos al privilegiarse, bajo este nuevo esquema procesal basado en la celeridad y la oralidad, la conclusión anticipada del proceso por acuerdo de las partes” (p.142).

2.3.2.1. Principios del proceso laboral

Conforme esta descrito en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, los principios del proceso laboral son la oralidad, inmediación, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

En cuanto al principio pilar de este proceso laboral, tenemos en primer lugar, el principio de oralidad, el cual promueve que las actuaciones judiciales se desarrollen mayormente de forma oral y no así estrictamente por escrito, lo que a su vez permite que el proceso se desarrolle de una forma más dúctil y célere, ya que las partes en el proceso pueden también expresarse con mayor libertad, como es el caso del justiciable quién adquiere mayor protagonismo, pues en un proceso netamente escrito este solo actúa por intermedio de su abogado, pero actualmente es él quien participa y da a conocer su opinión, como viene sucediendo en las audiencias de conciliación judicial.

Es así que diversos autores, entre ellos García (2011), hacen hincapié en los beneficios de este principio para el proceso laboral puesto que, según refiere el autor, brinda mayor rapidez, se pone en práctica la inmediación, hay publicidad del proceso, el juez dirige el proceso, se aminora los actos escritos y se promueve la oralidad, como una consecuencia de la concentración de actos procesales.

En segundo lugar, se encuentra el principio de inmediación que permite que haya una interacción directa entre el juez, el demandado, el abogado demandante y el justiciable, por ende, se tiene una visión más clara de los hechos y se aplica de una forma más precisa el derecho. Este principio rector le impone al juez la obligación de estar presente durante todas las actuaciones procesales en que sea necesaria su presencia, como en el desarrollo de las audiencias, exposición de alegatos, lectura de sentencia, etc.

Asimismo, en tercer lugar, se tiene el principio de concentración que tiene por objetivo que las actuaciones procesales se realicen en un menor número de actuaciones para garantizar que el proceso se realice sin mayores dilaciones que obstaculicen al juez poder conocer el debate procesal de forma continua y directa, lográndose una sentencia inmediata; puesto que, antes de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en dichos procesos laborales tardaban bastante tiempo en emitir una sentencia, inclusive los justiciables veían deteriorado su economía por los gastos que irrogaba dicha espera, desistiendo de reclamar sus derechos laborales.

Por otro lado, en cuarto y quinto lugar se tiene el principio de economía procesal y celeridad respectivamente, los cuales adquieren gran relevancia para la presente investigación, en cuanto al principio de celeridad procesal, Gamarra (2010) lo define como “ uno de los principios básicos del derecho procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, (...)” (p.60). Es decir, acorde a lo anterior estos principios confluyen para que el proceso laboral se realice de forma idónea, dúctil y célere.

Respecto, al principio de economía procesal, Romero (2012), alude a la economía del gasto y refiere que ello “busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes de agilizarlo” (p.53). Asimismo, este autor, hace referencia a la economía del tiempo y la economía del esfuerzo, a fin de poner de relieve la urgente materialización de la justicia.

Finalmente, como sexto principio que inspira el proceso laboral está el principio de veracidad, que se aplica cuando coexiste un conflicto entre los hechos y la

documentación proporcionada por las partes al proceso. Es por ello que el juez debe buscar la verdad procesal más allá de la versión de los sujetos procesales, de ahí la importancia de una etapa probatoria idónea que garantice lograr dicho fin.

2.3.2.2. Proceso laboral ordinario

El artículo 2, numeral 1 de la NLPT señala que, en el proceso ordinario laboral de competencia de los juzgados especializados, se tramitan todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Es así que Peña, H y Peña, J. (2011), expresan lo siguiente, “entendiéndose como reclamaciones individuales a aquellas que formulen solo los trabajadores o los empleadores; plurales, cuando las reclamaciones lo hacen varios trabajadores o empleadores y colectivas, cuando las reclamaciones lo formulen los sindicatos sea de trabajadores o de empleadores” (p. 23).

Por otro lado, es importante señalar que los procesos de desnaturalización de vínculo laboral, materia de la presente investigación, se abordan en el proceso ordinario laboral. Es así que de manera más íntegra Paredes (2010), señala que en este tipo de procesos se ventilan las pretensiones concernientes a “la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originados con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios” (p.123).

2.3.2.3. Audiencia de conciliación judicial y sus formalidades

El Art. 43 de la Ley N.º 29497 tiene previsto la forma de realización de la audiencia de conciliación en una serie de pasos que inician con la acreditación de las partes en la audiencia de conciliación judicial, luego el juez los invita a conciliar pudiendo solucionar sus conflictos de manera total o parcial, seguidamente las partes concilian y pueden arribar a acuerdos conciliatorios pero, en caso concilien parcialmente o no concilien el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio y continua con el proceso laboral.

Del mismo modo, el artículo 30 de la citada Ley señala que, para que el acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos. En alusión a lo expresado, es menester clarificar el concepto del test de disponibilidad, tomando las palabras de Monroy (2010) “El legislador emplea el término test de disponibilidad haciendo referencia a las teorías desarrolladas en el campo de la argumentación jurídica como expresión del test de proporcionalidad, test de racionalidad o test de ponderación” (p.177).

En consonancia con lo expuesto, podemos advertir que durante la realización de la conciliación, las partes involucradas en el conflicto laboral son, en su mayoría, un trabajador y una entidad pública o privada, visualizándose claramente una relación asimétrica entre ambos, por ello, el rol de juez no solo es de intermediario imparcial sino también el personaje encargado de cautelar el equilibrio entre las partes, garantizando el debido respeto de las garantías y derechos que nuestra constitución y normas vigentes le reconocen a los trabajadores. Por otro lado, De la Cruz (2020), sobre el test de disponibilidad sostiene que, “(...) el juez, como director del proceso, interviene con atención al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y ejerce su función protectora ante la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. (...)” (p. 127).

2.3.2.4. Jurisprudencia sobre la Conciliación Judicial

2.3.2.4.1. Sentencia de la Casación laboral N° 1254-2014 La Libertad, de fecha 15 de setiembre de 2014, emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, disponiendo lo siguiente:

Debe destacarse que, en lo que respecta a la conciliación judicial, la Nueva Ley Procesal del Trabajo no solo otorga al Juez la facultad de conciliar, sino el deber de impulsar vivamente la conciliación; tan es así, que para realzar su importancia, le dedica una Audiencia entera e independiente; apartándose de esta forma del diseño previsto en la Ley N° 26636 – Ley Procesal del Trabajo, que aunque menciona también a la conciliación como un acto necesario, la relega a ser promovida después de la Audiencia Única, convirtiéndola en la práctica en una

mera formalidad, desprovista de todo contenido, en la que -como bien lo anota el profesor Mario Pasco Cosmópolis en su obra ya mencionada- el Juez se limitaba a dejar constancia en acta de que invitó a las partes a conciliar, y que estas no llegaron a ningún acuerdo, pero sin hacer ningún intento serio por propiciarlo. **La Nueva Ley Procesal del Trabajo, por el contrario, le impone al Juez el deber de intervenir, plantear fórmulas, ofrecer propuestas, incorporarse activamente para tratar de conseguir el acuerdo de las partes;** deberes que resultan imperativos, no sólo porque de esa manera se logra con uno de los principales objetivos del nuevo modelo procesal laboral, que es la descarga procesal; sino porque además -como es lógico afirmar- se consigue que las partes, con la intervención del Juez, resuelvan el conflicto de intereses en un tiempo oportuno, y con ello, brindarles una justicia laboral de calidad. (F.j.12) [Resaltado es nuestro]

2.3.2.4.2. Sentencia de la Casación laboral N° 8814-2018 Lima, de fecha 01 de diciembre de 2020, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorio de la Corte Suprema de Justicia de la República, disponiendo lo siguiente:

De esta manera, queda claro que lo establecido en **la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N°29497, esta direccionada a fomentar el uso de la conciliación en materia laboral como uno de los medios alternativos de solución de conflictos**, obligando al empleador (bajo apercibimiento de multa administrativa) a concurrir y cumplir con los requerimientos realizados por las entidades administrativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Centros de Conciliación Gratuitos), debiendo entenderse que la obligatoriedad a la que hace referencia, es respecto a la asistencia del empleador a la citación programada, y no en relación, a un requisito exigible a la demanda laboral interpuesta por el empleador. En esa línea argumentativa, su incumplimiento no puede significar un impedimento al acceso a la justicia laboral, puesto que realizada una lectura concordada de esta Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 con el artículo 16° de la misma Ley, se verifica que al decretar cuales son

los requisitos de la demanda laboral no se establece en ninguno de sus párrafos la exigencia del acta de conciliación administrativa para la parte demandante, ni que sea un requisito de procedibilidad a efectos de calificar una demanda en materia laboral, como lo han asumido las instancias que preceden a este Supremo Tribunal. (F.j.10) [Resaltado es nuestro]

Podemos colegir de la jurisprudencia citada que la Sala de Derecho Constitucional y Social mantiene un mismo criterio respecto a la conciliación judicial laboral, pues en la primera sentencia citada, los jueces se pronuncian realzando la importancia de la conciliación en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, enfatizando la diferencia con la Anterior Ley Procesal del Trabajo, a efectos de que los jueces de los Juzgados de Paz Letrado Laboral y Juzgado de Trabajo Supraprovincial no tomen ligeramente la conciliación como un mero trámite. En igual sentido, en la segunda sentencia, los jueces hacen énfasis en la conciliación judicial como mecanismo alternativo de solución de conflictos, así también en la correcta interpretación de la conciliación administrativa, la cual difiere de la conciliación judicial laboral que se desarrolla al interior del proceso, coligiendo que la conciliación administrativa en ningún caso y de ninguna manera es un requisito para interponer la demanda laboral correspondiente.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0008-2005-PI, define la conciliación judicial en el ámbito laboral del siguiente modo, “se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores (...)” (f.j.36).

2.3.3. Desnaturalización de las relaciones laborales

La desnaturalización alude a una alteración del estado normal de “algo”, es decir se presenta cuando una relación laboral “X” que tiene determinadas características desde el inicio, luego termina desvirtuándose de dichas características que la hacen particular para convertirse intencionadamente en una relación laboral “Y”; en consecuencia, cuando nos encontramos ante este tipo de situación, advertimos una desnaturalización de la relación laboral que genera perjuicio al trabajador, a quien muchas veces se le reduce o

suprime beneficios laborales que de acuerdo a los trabajos que realiza le corresponden. Por ejemplo, una desnaturalización recurrente en nuestra ciudad es la del contrato de locación de servicios, materia de estudio en la presente investigación.

2.3.3.1. Contratos de locación de servicios

El artículo 1764° del Código Civil establece que, “por el contrato de locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. La primera característica particular del contrato de locación de servicios que podemos advertir de esta primera definición es la autonomía de la que goza el trabajador para desempeñar su trabajo, lo que lo diferencia de la subordinación a la que están supeditados los trabajadores sujetos a un contrato de trabajo. Además, el artículo 1766° del Código Civil establece que el locador, para cumplir con sus labores, puede tener la ayuda de otras personas sin que esto signifique un incumplimiento ya que, no es incompatible con la naturaleza de la prestación.

Entre tanto, Cornejo (2011), se refiere a los elementos que debe tener el contrato de locación de servicios y menciona que “la doctrina propone que el contrato de locación de servicios tiene tres (3) elementos esenciales: la prestación personal de servicios, la retribución y la autonomía” (p. 149). En síntesis, el contrato de locación de servicios es un tipo de contrato que no establece vínculo laboral, pero el locador debe cumplir por un trabajo encomendado por el locatario.

Asimismo, el locador ejerce el trabajo con autonomía, por ello se considera que la diferencia primordial entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo es la autonomía para el ejercicio del trabajo en el caso del contrato de locación de servicios por parte del locador y en el caso del contrato de trabajo, la subordinación al realizar el trabajo por parte del trabajador, sin dejar de lado, por supuesto, las demás diferencias que existen entre estos dos tipos de contratos.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional se ha manifestado en el Exp. N° 4840-2007-PA/TC refiriendo que, “el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su

empleador, lo cual le otorga a este ultimo la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices (...)” (f.j.5). Dicha premisa se condice con lo descrito en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

2.3.3.2. Naturaleza jurídica de los contratos de locación de servicios

Diversos autores sostienen que el contrato de locación de servicios es de naturaleza civil, porque tiene amparo legal en el código civil (artículos 1764 y 1756), del mismo modo, SERVIR ha señalado en el informe técnico 1691-2019 SERVIR/GPGSC que “Aquellas personas vinculadas mediante contrato de locación de servicios no tienen la condición de trabajadores o servidores de la entidad, pues su contrato es de naturaleza civil mas no laboral”(f.j. 2.5.), en consecuencia, dejan por sentado la naturaliza civil de este tipo de contrato. Así también se hace hincapié en que los contratos de locación de servicios no se rigen por la legislación laboral peruana, sino por el código civil. Por otro lado, en el Recurso Casación N.º 307-2019/ANCASH los jueces introdujeron una segunda postura respecto a la naturaleza jurídica del contrato de locación de servicios, al señalar que este contrato puede tener naturaleza civil o laboral-público.

2.3.3.3. Contrato de trabajo

Al respecto, Cornejo (2011), define genéricamente el contrato de trabajo como un acto jurídico, refiriéndose a los elementos del mismo descritos en el Art. 140 de nuestro código civil, en consonancia con la dinámica del contrato. En esa línea de ideas, en el ámbito netamente laboral, el contrato de trabajo vendría a materializarse en la suscripción del documento denominado contrato por parte del empleador y el trabajador, documento que contiene todas las especificaciones respecto al trabajo que realizará el trabajador, sus funciones, remuneración, plazo contractual, etc. Por ello, conservar dichos contratos durante el tiempo que uno labora es de suma importancia, a efectos de acreditar por ejemplo el vínculo laboral en casos en los cuales el empleador no quiera reconocer lo suscrito o pretenda desnaturalizar el tipo de contrato.

Siguiendo a Ferro (2019), sobre los tipos o modalidades de contratos, tenemos una diversa clasificación, pero una de las más utilizadas es aquella que se divide primero

en contratación directa, dentro de los que están los contratos sujetos a modalidad, contrato indefinido, contratación parcial, teletrabajo, mientras que en el segundo esta la contratación indirecta, que contiene la intermediación laboral y la tercerización de actividades principales y complementarias.

2.3.3.3.1. Elementos del contrato de trabajo

- La prestación personal de servicios

Este primer elemento esencial del contrato de trabajo está referido a la prestación personalísima que desarrolla el trabajador para su empleador, que se encuentra vinculado a las cualidades personales del trabajador, razón por la cual no podría ser reemplazado por un tercero ante su ausencia repentina, como ocurre en el caso de los serenazgos, quienes son contratados por sus cualidades físicas óptimas para desempeñar la función de resguardo y seguridad de otras personas. En igual sentido, Ferro (2019) define el contrato de trabajo como una actividad en la cual el trabajador presta sus servicios por cuenta ajena, de manera personal e indelegable.

- La remuneración

En cuanto a la remuneración se refiere a la prestación económica que obtendrá el trabajador luego de desplegar las labores encomendadas por su empleador, el monto de dicha remuneración se encuentra fijada en el contrato de trabajo y es otorgada al trabajador cada mes. Similarmente, Ferro (2019) expresa “el trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios. A esa contraprestación se le denomina remuneración, la cual puede otorgarse en dinero o en especie” (p. 18)

- La subordinación

Este tercer elemento esencial del contrato de trabajo es uno de los más importantes pues permite diferenciarlo de otros tipos de contrato, se vincula con el poder de mando ejercido por el empleador respecto al trabajador, quien se encuentra subordinado a este último, para realizar sus labores, en el horario que le ordenen, bajo ciertas condiciones y

especificaciones. Como señala Toyama (2008), es el trabajador quien se supedita a las órdenes de su empleador, siendo este último el encargado de conducir su trabajo, ejerciendo su poder de dirección.

En suma, considerando lo expuesto por Neves (1997), “(...) los elementos esenciales, no pueden faltar en un contrato de trabajo y nos permiten distinguirlo de otro de naturaleza civil o mercantil (...)” (p.36). Efectivamente, son estos elementos esenciales que posee cada tipo de contrato lo que nos permite distinguir materialmente cual tipo de contrato realmente es, más allá del encubrimiento formal que pueda tener.

2.3.3.4.Desnaturalización de contratos de locación de servicios

Actualmente, la informalidad laboral o formalidad a medias en nuestro país genera una serie de complejidades como es el caso de la desnaturalización de contratos de locación de servicios que suelen confundirse con el contrato de trabajo. A cerca de este tema crucial, Boza (2011) señala que ello se produce “porque es muy común que algunos empleadores utilicen el contrato de locación de servicios para encubrir verdaderas relaciones de trabajo, a fin de no otorgar beneficios laborales y no pagar los tributos y contribuciones sociales correspondientes” (p.51).

Por ello, es menester hacer hincapié en que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios actualmente en nuestro país es muy frecuente, esto debido a la evasión masiva de los empleadores para reconocer los derechos de sus trabajadores, pues como recalca Cornejo (2011) “la contratación de un trabajador, en términos generales, genera un costo cercano al 50% del valor de la remuneración mensual, mientras que el costo que genera la contratación de un locador es igual a 0% (...)” (p.149).

Precisamente al haberse advertido la desnaturalización masiva de este tipo de contratos, en el año 2021 se publicó en el Peruano la Ley N° 31298, Ley que prohíbe contratos de locación de servicios en el sector público, dicha ley en su artículo 3 tiene dos prohibiciones, el primero de ellos, en el caso de trabajadores que cumplen funciones de carácter permanente o no permanente, bajo responsabilidad, exceptuando los casos en que se trate de servicios de carácter urgente y temporal, los cuales deben estar

fehacientemente probados y que no deberán exceder los 6 meses, dicha prohibición atañe a los organismos constitucionales autónomos, gobiernos regionales y gobiernos locales, incluyendo organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y programas conforme lo señala la misma norma.

Dicha vulneración a los derechos de los trabajadores al querer encubrir una verdadera relación laboral se produce en entidades públicas o privadas; pues lo concreto es que los trabajadores firman un contrato de locación de servicios y posterior a ello, sus empleadores les hacen firmar adendas contractuales durante tiempos prolongados, asimismo, durante dicho tiempo no existe para nada una autonomía por parte del locador, sino que en la realidad se aprecia una verdadera subordinación remunerada, que a su vez, limita al locador a exigir sus derechos laborales. Inclusive dicha desnaturalización, puede presentarse al inicio de la relación laboral, como en el caso de los obreros municipales que de acuerdo al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, deben ser contratados bajo el régimen laboral privado, Decreto Legislativo 728, pero son contratados por locación de servicios.

Es así que el artículo 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral señala que, “en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”. Efectivamente, si en determinada institución se tiene a un trabajador que presta sus servicios de forma personalísima como en el caso del serenazgo, a quien se le felicita o llama la atención documentadamente, así también se le exige informes de su trabajo, etc., entonces, estamos ante una prestación *intuitu personae*, subordinada y remunerada, pues son evidentes los rasgos de laboralidad que desnaturalizan su contrato primigenio.

2.3.3.5. Aplicación del principio de la supremacía de la realidad

Indudablemente, uno de los principios más importantes para frenar los casos de desnaturalización del vínculo laboral y, específicamente en los contratos de locación de servicios, es el de primacía de la realidad porque permite al Juzgador optar por priorizar lo que sucede en la realidad, más allá de los documentos. En palabras de Ferro (2019) este principio “establece que, presentes los referidos elementos esenciales, se presumirá

no solo la existencia de un contrato de trabajo, sino uno de naturaleza indeterminada, según el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral” (p.20).

En consonancia con lo anterior, el supremo interprete de la Constitución emitió la Sentencia en el Expediente 1944-2002-AA/TC, precisando lo siguiente, “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos” (f.j.3). Aunado a ello, es relevante lo expuesto por Boza (2011), quien señala que, “El caso por excelencia en el que suele acudir al principio de primacía de la realidad es el de la locación de servicios o de cualquier otro contrato de naturaleza civil o mercantil (...)” (p.51).

2.3.3.6. Jurisprudencia sobre Desnaturalización

2.3.3.6.1. Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N.º 04950-2014-PA/TC, de fecha 6 de marzo de 2018 señaló:

Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes **rasgos de laboralidad**: a) control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud. (párr.12) [Resaltado es nuestro]

2.3.3.6.1. Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0177-2004-AA/TC, de fecha 2 de setiembre de 2004 determinó lo siguiente:

En ese sentido, es de aplicación al caso de autos el principio de primacía de la realidad –que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente,

impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, **en caso de discrepancia entre los hechos y los documentos o contratos, prevalecen aquellos, por lo que resulta evidente que las labores del recurrente**, al margen del texto de los contratos respectivos, han tenido las características de subordinación, dependencia, permanencia y continuidad, de modo que no es correcto considerar que la mencionada relación laboral tuvo carácter eventual. (F.j.3) [Resaltado es nuestro]

En ambas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional se puede evidenciar, la constante desnaturalización del vínculo laboral que se presenta en nuestra realidad peruana, con especial énfasis en los contratos de locación de servicios, que materialmente revisten un contrato de trabajo, cumpliendo los elementos esenciales de este tipo de contrato, es así que en la primera sentencia citada, los magistrados del Tribunal Constitucional presentan una serie de parámetros de cumplimiento de los rasgos de laboralidad, lo cual resulta interesante a efectos de que el trabajador al cual se le han desconocido sus derechos pueda enfocar con mucha claridad su demanda. Asimismo, en la segunda sentencia citada, los magistrados exponen la importancia del principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral, resaltando que deriva de la naturaleza tuitiva de nuestra Constitución Política.

Del mismo modo, en cuanto a los instrumentos internacionales que promueven los derechos laborales, se tiene la Recomendación N° 198 del Organismo Internacional del Trabajo, que señala lo siguiente en el apartado II, numeral 13, literal a y b:

a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha

remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

2.3.4. Régimen laboral

El régimen laboral alude al bagaje normativo que regula el vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, de acuerdo a cada tipo de contrato que suscriban las partes, es así que, en principio, debemos considerar que estos regímenes de forma general se clasifican en dos, el régimen laboral público, dentro de los cuales están la Ley del servicio Civil, Régimen del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057, etc. y el régimen laboral privado, que se clasifica en tres tipos, primero según la actividad o tamaño de la empresa, segundo según la naturaleza del trabajo o forma de presentación del servicio y tercero, por las condiciones especiales del trabajador.

De modo general, podemos señalar que en el Perú un rasgo común de ambos regímenes del sector público y privado es que la jornada laboral es de 8 horas diarias o 48 horas semanales como máximo, asimismo, la remuneración mínima vital a la fecha es de S/ 1 025.00 (mil veinticinco y 00/100 Soles), etc. A continuación, se hará un énfasis de los dos regímenes laborales que tienen incidencia en la presente investigación:

2.3.4.1. Régimen Laboral Público

Conforme se hizo referencia en el párrafo precedente, dentro del régimen laboral público existen varias clasificaciones. Por ello, para la presente investigación nos enfocaremos en el régimen laboral que recae en el Decreto Legislativo N° 276, mediante el cual se emitió la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, o también conocida como Ley de la carrera administrativa, en dicha norma se describe cuáles son los principios rectores de la carrera administrativa, estructura orgánica y funcional, ingreso a la carrera administrativa, derechos y deberes de los servidores públicos, bonificaciones y beneficios, etc.

En concreto, este régimen laboral permite que los trabajadores puedan insertarse dentro de la carrera administrativa en calidad de servidores públicos, los cuales serán seleccionados de acuerdo a sus méritos (concurso público), a fin de que se garantice su permanencia y realización personal en el desarrollo de sus labores, puesto que se les reconoce la estabilidad laboral, con la cual están protegidos ante una destitución por causas ajenas a la ley y sin previo proceso administrativo. Así también pueden promover su ascenso a diferencia de otros regímenes en los cuales no existe la promoción ni el ascenso.

2.3.4.2. Régimen Laboral Privado

Ahora bien, dentro del régimen laboral privado, para la presente investigación es relevante ahondar en algunos aspectos del régimen laboral que recae en el Decreto Legislativo N° 728 o también conocido como Ley de productividad y competitividad laboral, el cual puede ser utilizada en instituciones privadas y/o públicas; dentro de dicha normativa se disgrega un conjunto de normas respecto a los derechos, obligaciones y características particulares de este régimen. Además, dentro de sus objetivos está asegurarse de que los trabajadores en igualdad de oportunidades se incorporen a un empleo y a su vez sean protegidos del desempleo o el subempleo.

Entre las peculiaridades de este régimen, podemos aludir que promueve la capacitación y formación de los trabajadores a fin de afianzar su productividad, igualmente, los trabajadores bajo este régimen tienen beneficios sociales tales como: vacaciones, seguro de salud, compensación por tiempo de servicios (CTS), asignación familiar, gratificaciones, etc.

Para la presente investigación se ha considerado este régimen, pues este les corresponde a los trabajadores comprendidos en la actividad privada, como es el caso de los obreros de las municipalidades o gobiernos regionales, quienes deben estar dentro de este régimen de acuerdo a la Ley Orgánica de las Municipalidades, pero terminen siendo contratados mediante contratos de locación de servicios.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Conciliación

Contreras (2019) señala que la conciliación es “un instrumento valioso (...), en la medida que facilita a los particulares establecer acuerdos que les convengan de una forma más rápida, segura y con plenas garantías del cumplimiento de lo dispuesto” (p.21).

2.4.2. Conciliación Judicial Laboral

Toyama y Vinatea (2019) conceptualizan la conciliación judicial laboral como, “La actividad realizada por las partes ante un tercero llamado conciliador, que bien puede ser el juez del proceso, a través de la cual exponen sus diversos puntos de vista, se busca una solución a la controversia (...)” (p.192).

2.4.3. Contrato de Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023) define el contrato de trabajo como un “acuerdo legalmente vinculante entre un empleador y un trabajador que establece los términos y condiciones de empleo, incluidos los derechos y obligaciones resultantes con respecto a cada una de las partes” (párr.1).

En resumidas cuentas, es el nexos que genera el vínculo laboral entre el trabajador y el empleador. Sin embargo, cabe precisar lo sostenido por Rivera (2010) respecto al contrato de trabajo, “no toda actividad humana, pues, aunque sea llamada trabajo en sentido económico, constituye propiamente una relación laboral en sentido jurídico. El trabajo que está sometido al derecho laboral se caracteriza por las notas de subordinación y estabilidad” (p.175).

2.4.4. Contrato de Locación de Servicios

Este tipo de contrato tiene determinadas particularidades que lo diferencian de los demás tipos de contratos, además suele ser muy utilizado en Perú. Por su lado, Ferro (2019) expone la definición entrelazando lo dispuesto en nuestra norma civil: “Nuestro Código Civil de 1984, en su artículo 1764, regula el contrato de locación de servicios,

cuya característica esencial es la prestación de una actividad que el locador realiza sin estar subordinado a su comitente, a cambio de una retribución” (p.74).

2.4.5. Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios

La desnaturalización del contrato de locación de servicios se refiere a la forma en cómo, en la práctica, este tipo de contrato deja de cumplir con sus propias particularidades para terminar convirtiéndose en otro tipo de contrato, con la única atinencia que no deja de llamarse formalmente contrato de locación de servicios. Es por ello que, Gálvez (2019) expone con mucha claridad, “un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta” (párr. 2).

2.4.6. Principio de Primacía de la Realidad

Chanamé (2022), define este principio tan importante del siguiente modo, “significa preferir los hechos que ocurren en la realidad, antes que las descripciones en documentos (como apariencia). Así, se analizará la presencia de los elementos típicos del contrato de trabajo: remuneración, prestación personal y subordinación” (párr. 48).

2.4.7. Proceso Ordinario Laboral

El proceso ordinario laboral está regulado en el Artículo 2, numeral 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en dicho artículo se señala el tipo de pretensiones que se admiten en este tipo de proceso, sean de protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista. Establece también taxativamente 12 literales respecto a las pretensiones admitidas en este proceso, estableciendo la salvaguarda de conocer las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar, superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2.4.8. Audiencia de Conciliación

La Nueva Ley Procesal del Trabajo se refiere a la audiencia de conciliación en el artículo 43 señalando la forma en cómo se realiza, empezando con la acreditación de las partes, la invitación que realiza el juez para que las partes concilien, la precisión de las pretensiones y en caso no concilien se procede con la entrega de la copia de la contestación al demandante y se fija fecha y hora para la audiencia de juzgamiento.

2.4.9. Procuraduría Pública Municipal

La Municipalidad Provincial de Huamanga (MPH, 2023) en su página web define el termino Procuraduría Pública Municipal como el despacho que se encarga de ejercer la defensa legal de la entidad a través de los Procuradores Públicos Municipales designados para tal fin mediante Resolución de Alcaldía.

2.4.10. Trabajador

El trabajador es aquel individuo que realiza un conjunto de labores encomendado por su empleador, de forma personalísima, subordinado a este último y recibiendo a cambio una remuneración por dicho trabajo.

2.4.11. Obrero municipal

Es un trabajador municipal conforme está señalado en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (LOM, 2003), y entre sus principales actividades de trabajo podemos citar el área de limpieza pública, seguridad ciudadana, cuidado de los parques y jardines, etc.

2.4.12. Régimen laboral

El régimen laboral alude al bagaje normativo que regula lo concerniente al vínculo laboral entre el empleador y el trabajador, de acuerdo a cada tipo de contrato que suscriban las partes, es así que, en principio, debemos considerar que estos regímenes de forma general se clasifican en dos, el régimen laboral público y el régimen laboral privado, siendo que ambas categorías se subclasifican en otras más específicas.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

La conciliación judicial influye positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a que se viene aplicando de acuerdo a los parámetros y principios establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

3.1.2. Hipótesis específicas

- Hipótesis específica 1: La actuación del juez en la conciliación judicial influye positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a la preparación idónea y predisposición del juez para promover la conciliación judicial.
- Hipótesis específica 2: La actuación de las partes en la conciliación judicial influye positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a que están informados de las ventajas de resolver su conflicto mediante la conciliación judicial.

3.2. Identificación de variables, dimensiones e indicadores

3.2.1. Identificación de variables

a) **Variable independiente:** Conciliación judicial

Variable independiente	Dimensiones	Indicadores
	Solución de conflictos	Acuerdos
		Aceptación
		Negociación

Conciliación judicial		Rol activo de las partes
	Rol conciliador del juez	Atenuar
		Persuadir
		Sugerir (formulas conciliatorias)
	Formalidad	Acreditación de las partes
		Reglas de conducta
		Acuerdos de conciliación
Resolución que aprueba el acta de conciliación		

b) **Variable dependiente:** Procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios

Variable dependiente	Dimensiones	Indicadores
Procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios	Proceso ordinario laboral	Rasgos de desnaturalización
	Principios procesales	Principio de oralidad
		Principio de celeridad
		Principio de inmediación
		Principio de concentración
		Principio de economía procesal
	Principio de veracidad	
Etapa procesal	Audiencia de conciliación	

3.2.2. Definición conceptual y operacional de las variables

Variable independiente: Conciliación judicial

Definición conceptual

El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0008-2005-PI, define la conciliación judicial laboral del siguiente modo:

Se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral – acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus “buenos oficios” induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto. (F.j. 36).

Definición operacional

Sera medido con cuatro instrumentos, de acuerdo al siguiente detalle:

- Entrevista N° 01 dirigida al Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho. (15 preguntas)
- Entrevista N° 02 dirigida al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huamanga. (13 preguntas)
- Encuesta N° 01 dirigida a los abogados de la parte demandante. (7 preguntas)
- Encuesta N° 02 dirigida a los Justiciables que resolvieron su conflicto sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios mediante conciliación judicial. (7 preguntas).

Variable dependiente: Procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Definición conceptual

Se define como un proceso ordinario laboral en el cual “un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta” (Gálvez, 2019, párr. 2).

Definición operacional

Sera medido con tres instrumentos, de acuerdo al siguiente detalle:

- Ficha de análisis documental de las Actas de conciliación judicial de los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, del año 2021.
- Encuesta N° 01 dirigida a los abogados de la parte demandante. (7 preguntas)
- Encuesta N° 02 dirigida a los Justiciables que resolvieron su conflicto sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios mediante conciliación judicial. (7 preguntas).

3.2.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
<p><u>Variable independiente</u></p> <p><u>te</u></p> <p><u>Conciliación judicial</u></p>	<p>El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0008-2005-PI, define la Conciliación Judicial en el ámbito laboral del siguiente modo:</p> <p>Se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus “buenos oficios” induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto. (f.j. 36)</p>	<p>Sera medido con cuatro instrumentos, de acuerdo al siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista N° 01 dirigida al Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho. (15 preguntas) - Entrevista N° 02 dirigida al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huamanga. (13 preguntas) - Encuesta N° 01 dirigida a los abogados de la parte demandante. (7 preguntas) - Encuesta N° 02 dirigida a los Justiciables que resolvieron su conflicto sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios mediante conciliación judicial. (7 preguntas) 	Solución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos - Aceptación - Negociación - Rol activo de las partes 	<p><u>Escala Likert</u></p> <p><i>Escala para la encuesta a los abogados de la parte demandante</i></p> <ul style="list-style-type: none"> •Nunca (N) = 1 •Casi nunca (CN) = 2 •A veces (A) = 3 •Casi siempre (CS) = 4 •Siempre (S) = 5
			Rol conciliador del juez	<ul style="list-style-type: none"> - Atenuar - Persuadir - Sugerir (formulas conciliatorias) 	
			Formalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Acreditación de las partes - Reglas de conducta - Acuerdos de conciliación - Resolución que aprueba el acta de conciliación 	

<p><u>Variable dependiente</u> <u>Procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios</u></p>	<p>Se define como un proceso ordinario laboral en el cual “un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta” (Gálvez, 2019, párr. 2).</p>	<p>Sera medido con tres instrumentos, de acuerdo al siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de análisis documental de las Actas de conciliación judicial de los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, del año 2021. (8 ítems) - Encuesta N° 01 dirigida a los abogados de la parte demandante. (7 preguntas) - Encuesta N° 02 dirigida a los Justiciables que resolvieron su conflicto sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios mediante conciliación judicial. (7 preguntas) 	Proceso ordinario laboral	- Rasgos de desnaturalización	<p><i>Escala para la encuesta a los justiciables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> •Muy poco (MP) = 1 •Poco (P) = 2 •Regular (R) = 3 •Mucho (M) = 4 •En absoluto (EA) = 5
			Principios procesales	<ul style="list-style-type: none"> - principio de oralidad - principio de celeridad - principio de inmediación - principio de concentración procesal - principio de veracidad 	
			Etapa procesal	- Audiencia de conciliación	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Tipo y nivel de investigación

4.1.1. *Tipo de investigación*

Para Behar (2008), “La investigación básica también recibe el nombre de investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, (...)” (p.19).

En ese sentido, la presente investigación fue básica toda vez que, se enfocó en poder identificar cómo influyó la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de contrato de locación de servicios, de tal forma que permitió comprender cuales fueron los factores que permitieron su correcta aplicación y por ende, maximizar sus bondades en nuestra región, a efectos de disminuir la carga procesal en la especialidad laboral, en la medida que aún no existe ninguna investigación en la ciudad de Ayacucho sobre lo expuesto.

4.1.2. *Nivel de investigación*

El nivel de investigación del presente fue explicativo, pues como lo refiere Hernández, Fernández & Baptista (2014): “Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales” (p. 95).

En efecto, esta investigación no se limitó a describir el fenómeno referido sino a dar una respuesta al porqué del fenómeno, es así que permitió verificar en hechos concretos como es que la conciliación judicial influyó en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho.

4.1.3. Enfoque de investigación

El enfoque adoptado en la presente investigación fue MIXTO, en la medida que se buscó estudiar el fenómeno de manera integral, desde la óptica cualitativa, utilizando entrevistas y desde la óptica cuantitativa haciendo uso de la estadística, lo cual permitió recabar información muy rigurosa. Respaldando lo expuesto, Hernández et al. (2014), define que, “La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación, combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales.” (p. 532)

4.2. Método y diseño de investigación

4.2.1. Método de investigación

Baena (2017) expone la siguiente definición: “El método significa el camino por seguir mediante una serie de operaciones y reglas prefijadas de antemano para alcanzar el resultado propuesto, ya que procura establecer los procedimientos que deben seguirse, en el orden de las observaciones, (...)” (p.67)

Es por ello, que en el presente estudio se utilizó el método hipotético-deductivo ya que, el punto de partida son las hipótesis formuladas inicialmente, las cuales fueron demostradas.

4.2.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue del tipo no experimental, pues en el desarrollo del presente no se manipuló variables, solo se observó el fenómeno consistente en cómo influyó la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios. Asimismo, se utilizó un diseño transeccional o trasversal, descriptivo, pues se analizó la relación que existe entre las variables en un periodo determinado, que en este caso correspondió al año 2021, por ende, fue un estudio del tipo retrospectivo.

4.3. Universo, población y muestra

4.3.1. Universo

Fueron todas las actas de conciliación judicial llevadas a cabo en procesos ordinarios sobre desnaturalización de contratos.

4.3.2. Población de estudio

Fueron 39 actas de conciliación judicial llevadas a cabo en procesos ordinarios sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2021.

4.3.3. Muestra

Hernández et al. (2014) señalan, “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.173). Entonces, en este caso, la muestra estuvo integrada por 16 actas de conciliación judicial realizadas en procesos ordinarios sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho del año 2021.

4.3.4. Muestreo

Para el desarrollo de la presente investigación se vio por conveniente utilizar el muestreo no probabilístico por intención. El cual de acuerdo a Hernández et al. (2014), “depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación” (p.176).

4.3.5. Unidad de análisis

Procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios resueltos mediante conciliación judicial durante el año 2021.

4.4. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección de datos

4.4.1. Técnicas de investigación

Baena (2017) explica que, “la técnica juega un papel muy importante en el proceso de investigación científica, a tal grado que se le puede definir como la estructura del proceso de la investigación científica” (p.67). Por esta razón y considerando el enfoque mixto del presente estudio, se utilizó las siguientes técnicas: análisis documental, la encuesta y la entrevista.

4.4.2. Instrumentos

Luego de seleccionar las técnicas idóneas para el presente estudio, se planteó utilizar los siguientes instrumentos: Ficha de análisis documental, cuestionario y guía de entrevista estructurada.

4.4.3. Fuentes

El presente estudio utilizó diversas fuentes primarias, entre ellas la entrevistada estructurada que se aplicó al Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho y al Procurador público de la Municipalidad Provincial de Huamanga, igualmente la encuesta se realizó a los abogados litigantes y justiciables que resolvieron sus procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios mediante conciliación judicial. Así también, la fuente secundaria estuvo compuesta por las actas de conciliación judicial de los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del año 2021.

4.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos recolectados

Estas técnicas de procesamiento hacen alusión al proceso y análisis de los datos que se obtendrán en principio en bruto, y que luego se transformara en información entendible mediante gráficos, tablas, etc.; para lograr este propósito se empleó el programa Excel e IBM SPSS Statistics. En caso de la entrevista, se realizó un análisis cualitativo de los resultados obtenidos.

4.6. Aspectos éticos de la investigación

Al ser una investigación con rigor científico se cauteló que, durante la realización de la presente investigación, el trato para realizar las encuestas, entrevistas o solicitar la información del juzgado, sea dentro de un marco de respeto y cordialidad, aclarando en todo momento el fin académico, solicitando las autorizaciones correspondientes. Por otro lado, se respetó los derechos de autor y reglas establecidas en el formato APA 7 edición.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Validación por expertos

Para la presentación de los resultados cabe señalar que se utilizó 5 instrumentos, entre los cuales se tiene una encuesta dirigida a los abogados de la parte demandante, encuesta dirigida a los justiciables, guía de entrevista estructurada dirigida al Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, guía de entrevista estructurada para el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huamanga y una ficha de análisis documental, las mismas que previo a su aplicación fueron validadas por los siguientes expertos:

Tabla 1

Validación por juicio de expertos de los 5 instrumentos utilizados

Validador	Especialidad	Cargo que ocupa	Veredicto General
Dr. Jelio Paredes Infanzón	Derecho Laboral	Presidente de la Sala Laboral de la CSJA	Aplicable
Mgtr. Iván Chumbe Carrera	Derecho Civil y Comercial	Abogado litigante y docente universitario	Aplicable
Mgtr. Juan C. Vásquez Carrión	Derecho Penal	Abogado litigante	Aplicable

Nota: Validez obtenida por juicio de expertos.

Confiabilidad de dos instrumentos por Alfa de Crombach

Tabla 2

Coefficiente de Alfa de Cronbach de la Encuesta N° 1 y Encuesta N° 2.

Validador	Alfa de Crombach	N° de Elementos
Encuesta N° 1 dirigida a abogados de la parte demandante.	0,714	7
Encuesta N° 2 dirigida a los justiciables	0,724	7

Nota: Confiabilidad hallada en base a las encuestas planteadas.

Entonces, a una mayor correlación el coeficiente Alfa puede llegar hasta el valor de 1. A continuación, se presenta una tabla para conocer la interpretación:

Tabla 3

Interpretaciones tomadas para el coeficiente Alfa

Alfa de Cronbach	Interpretación
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

Nota: Extraído de George & Mallery (2003).

Para obtener el grado de confiabilidad de las dos encuestas dirigidas a los abogados de la parte demandante y justiciables se procedió mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el fin de conocer la consistencia interna de los ítems, de tal forma que, a mayor grado de confiabilidad, menor será el margen de error en la investigación.

En suma, habiéndose aplicado el coeficiente de Alfa de Cronbach a la Encuesta 1 y Encuesta 2, se concluye que la confiabilidad de ambos instrumentos encaja dentro del nivel aceptable.

5.1. Resultados de los datos cuantitativos

Tabla 4

Materia de los expedientes ingresados al Juzgado de trabajo Supraprovincial durante el año 2021.

Tipo	f	%
Desnaturalización de diferentes tipos de contratos	200	56%
Otras materias	156	44%
Total	356	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la base de datos del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho respecto a procesos laborales ordinarios ingresados en el año 2021.

Figura 1

Materia de los expedientes ingresados al Juzgado de trabajo Supraprovincial durante el año 2021.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Como se advierte en la tabla 4 y figura 1, del 100% de expedientes ingresados en el año 2021 en la vía del proceso ordinario laboral, el 56% de los expedientes fueron de la materia de desnaturalización de diferentes tipos de contratos, en tanto que el 44% fueron procesos ingresados por otras materias. En ese sentido, se advierte que más del 50% de casos ingresados en el año 2021 fueron procesos de desnaturalización de contratos.

Tabla 5

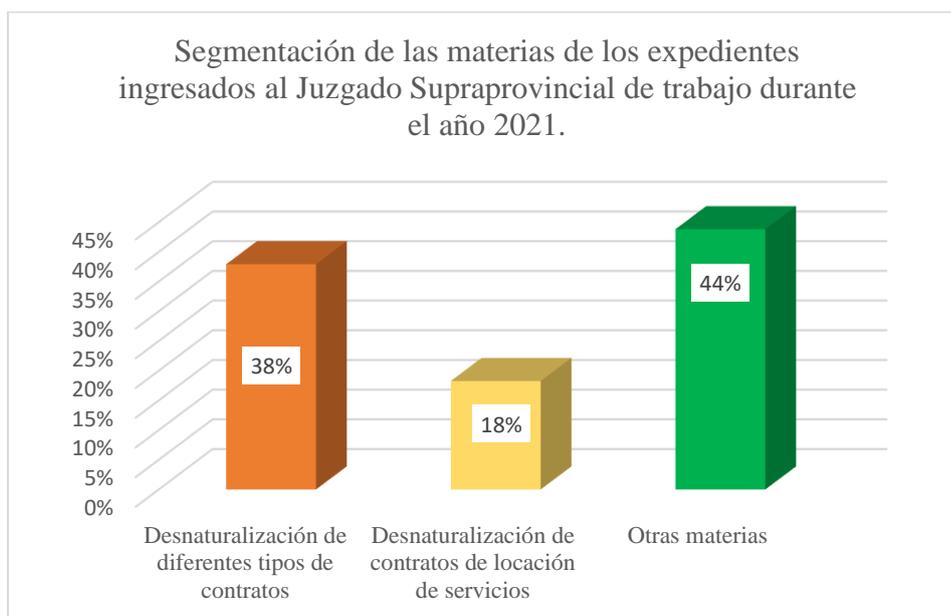
Segmentación de las materias de los expedientes ingresados al Juzgado de trabajo Supraprovincial durante el año 2021.

Escala	f	%
Desnaturalización de diferentes tipos de contratos	135	38%
Desnaturalización de contratos de locación de servicios	65	18%
Otras materias	156	44%
Total	356	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la base de datos del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho respecto a procesos laborales ordinarios ingresados en el año 2021.

Figura 2

Segmentación de las materias de los expedientes ingresados al Juzgado Supraprovincial de trabajo durante el año 2021.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Conforme se tiene la tabla 5 y figura 2, del 100% de expedientes ingresados en el año 2021 al Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, el 38% de expedientes ingresados fueron de la materia desnaturalización de diferentes tipos de contratos, y un 18% se trató de desnaturalización de contratos de locación de servicios, mientras que el 44% restante ingresó respecto a otras materias. De lo expuesto, se advierte que los contratos de locación de servicios son un tema recurrente en el juzgado.

Tabla 6

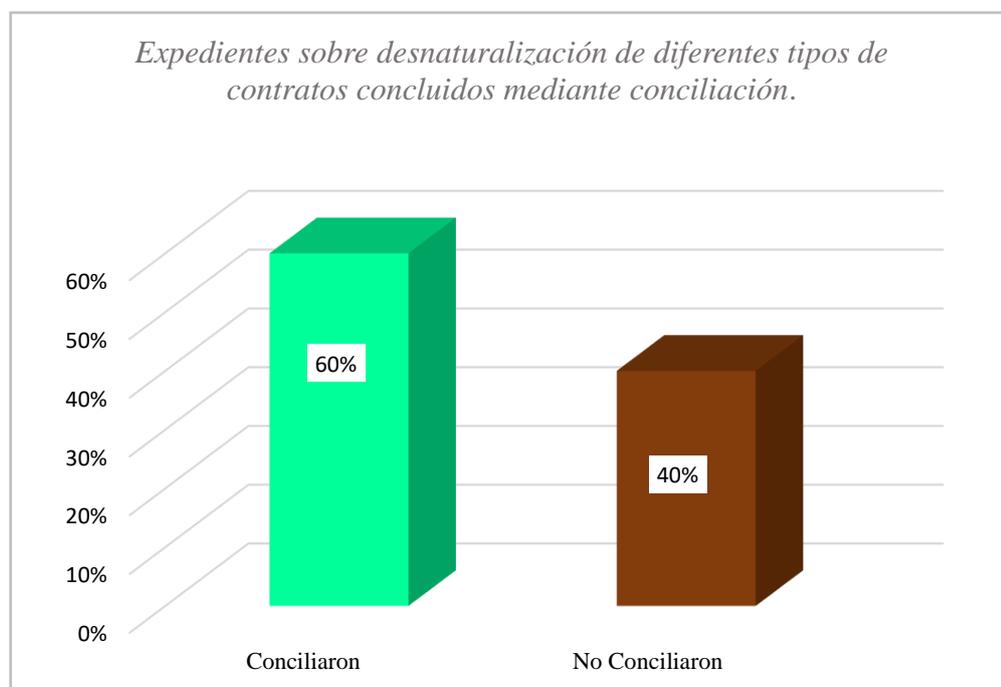
Expedientes sobre desnaturalización de diferentes tipos de contratos concluidos mediante conciliación

Escala	f	%
Conciliaron	120	60%
No conciliaron	80	40%
Total	200	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la base de datos del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho respecto a procesos laborales ordinarios ingresados en el año 2021.

Figura3

Expedientes sobre desnaturalización de diferentes tipos de contratos concluidos mediante conciliación.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

En cuanto a la tabla 6 y la figura 3 podemos colegir que respecto al 100% de expedientes sobre desnaturalización de diferentes tipos de contratos, el 60% concluyó mediante conciliación judicial, y solo el 40% del total no lograron conciliar y continuaron el proceso laboral, siendo así se infiere que del total, el 60% lograron conciliar en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, siendo una cifra importante.

Tabla 7

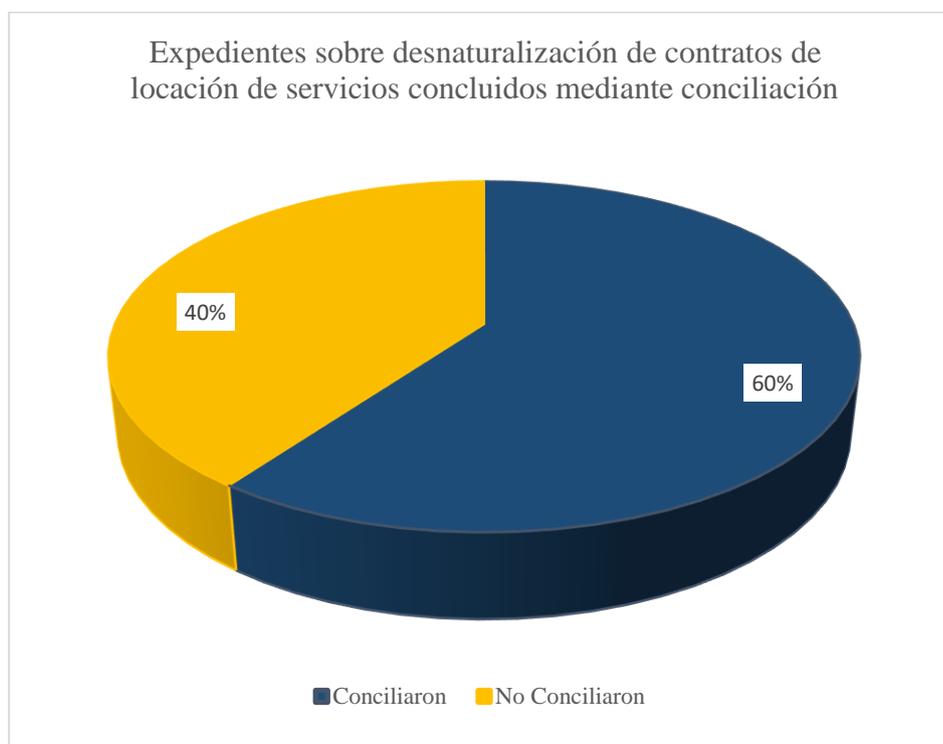
Expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.

Escala	f	%
Conciliaron	39	60%
No conciliaron	26	40%
Total	65	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la base de datos del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho respecto a procesos laborales ordinarios ingresados en el año 2021.

Figura 4

Expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Se advierte de la tabla 7 y la figura 4 que del 100% de expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios ingresados al Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho en el año 2021, el 60% lograron conciliar y solo el 40% no concilió, de esta información se colige que respecto a los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, se concilia en más del 50%, lo cual resulta importante a efectos de evidenciar el animus conciliatorio de las partes procesales.

Tabla 8

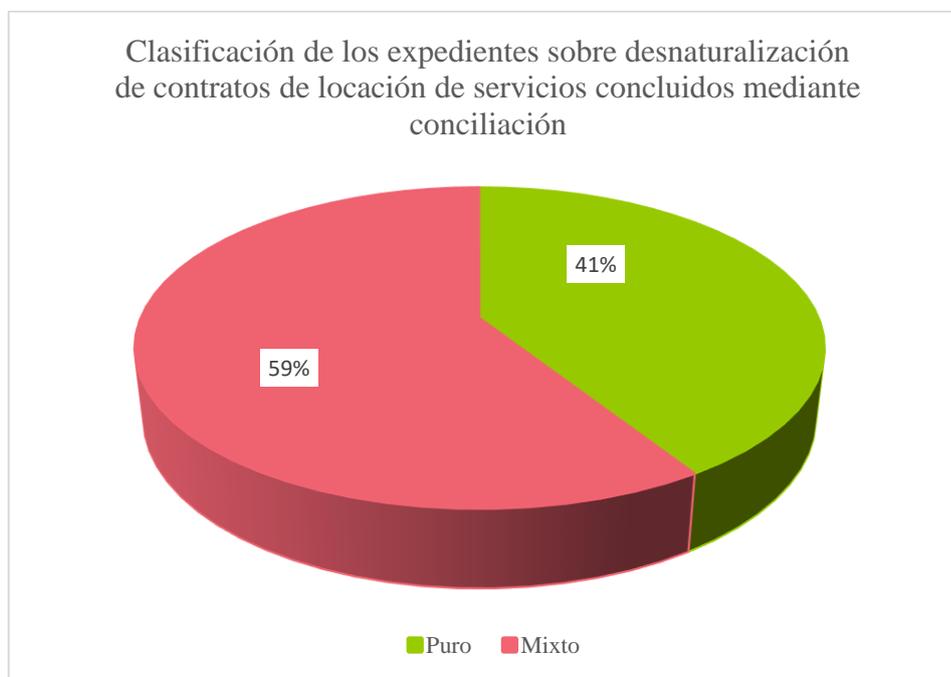
Clasificación de los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.

Escala	f	%
Puro	16	41%
Mixto	23	59%
Total	39	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la base de datos del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho respecto a procesos laborales ordinarios ingresados en el año 2021.

Figura 5

Clasificación de los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

En lo concerniente a la tabla 8 y la figura 5, se evidenció que los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación, se clasifican en expedientes puros y mixtos, siendo así el 41% de expedientes son puros, es decir son únicamente desnaturalización de contratos de locación de servicios, mientras que el 59% son expedientes mixtos, los cuales abordan desnaturalización de contratos de locación de servicios y desnaturalización de contratos administrativos de servicios u otro tipo de contrato en un mismo expediente.

Tabla 9

Estado de los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios que no conciliaron.

Escala	f	%
Sentencia consentida	4	15%
Recurso de apelación	12	45%
Sentencia	2	8%
Auto que rechaza la demanda	3	12%
Casación	1	4%
Sentencia de vista	3	12%
Auto de desistimiento	1	4%
Total	26	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la base de datos del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho respecto a procesos laborales ordinarios ingresados en el año 2021.

Figura 6

Estado de los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios que no conciliaron.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

De acuerdo a la tabla 9 y la figura 6, respecto al estado de los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios que no concluyeron mediante conciliación judicial, se tiene que el 15% del total se encuentra con sentencia consentida, el 45% presentó recurso de apelación, el 8% cuenta con sentencia a la fecha, en el 12% se emitió auto que rechaza la demanda, en un 4% se presentó recurso de casación, el 12% ya se encuentra con sentencia de vista y en un 4% se presentó auto de desistimiento; siendo así se evidencia que la cifra mayor de la figura, es la que corresponde a los expedientes que presentaron su recurso de apelación.

Tabla 10

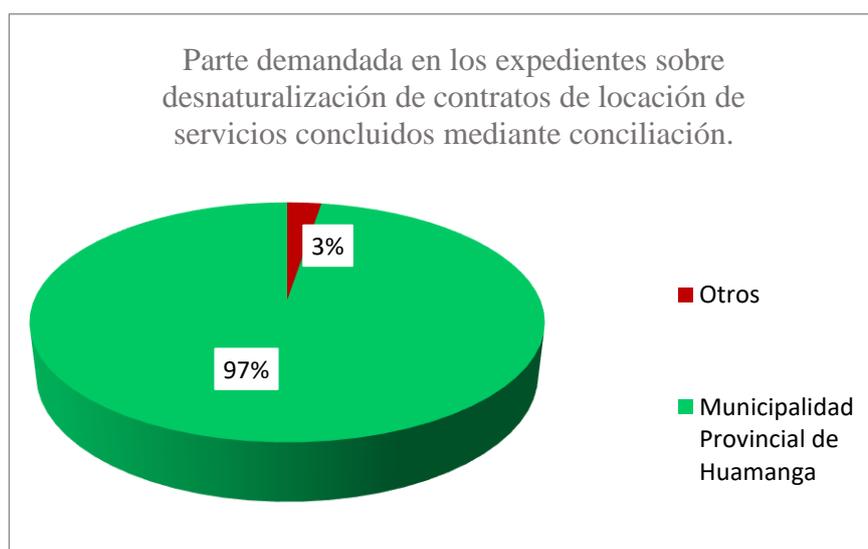
Parte demandada en los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.

Escala	f	%
Otros	1	3%
Municipalidad Provincial de Huamanga	38	97%
Total	39	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia de acuerdo a la base de datos del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho respecto a procesos laborales ordinarios ingresados en el año 2021.

Figura 7

Parte demandada en los expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación.



Fuente: Elaboración propia, 2023.

Como se advierte en la tabla 10 y la figura 7, del 100% de expedientes sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación en el año 2021, se tiene que en el 97% de expedientes el demandado fue la Municipalidad Provincial de Huamanga y solo en el 3% el demandado fue una empresa privada distinta a la Municipalidad Provincial de Huamanga.

Tabla 11

Tipos de audiencias de conciliación realizadas sobre expedientes de desnaturalización de contratos de locación de servicios.

Escala	f	%
Audiencias conjuntas	5	16%
Audiencias exclusivas	27	84%
Total	32	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las actas de conciliación en procesos de desnaturalización de contrato de locación de servicios en el año 2021.

Figura 8

Tipos de audiencias de conciliación realizadas sobre expedientes de desnaturalización de contratos de locación de servicios.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Como se puede observar en la tabla 11 y en la figura 8, los tipos de audiencias de conciliación realizadas sobre expedientes de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021, el 84% de las audiencias fue exclusiva, es decir en una

audiencia solo se concilio un expediente. Sin embargo, también se realizó audiencias conjuntas en un 16%, lo que significa que en una sola audiencia se logró conciliar dos o más expedientes, previa verificación si dichos expedientes están patrocinados por el mismo abogado y su pretensión es sobre desnaturalización de contratos.

Encuesta N° 1 dirigida a abogados de la parte demandante

Tabla 12

Tabla de frecuencias de respuestas de la encuesta a los abogados.

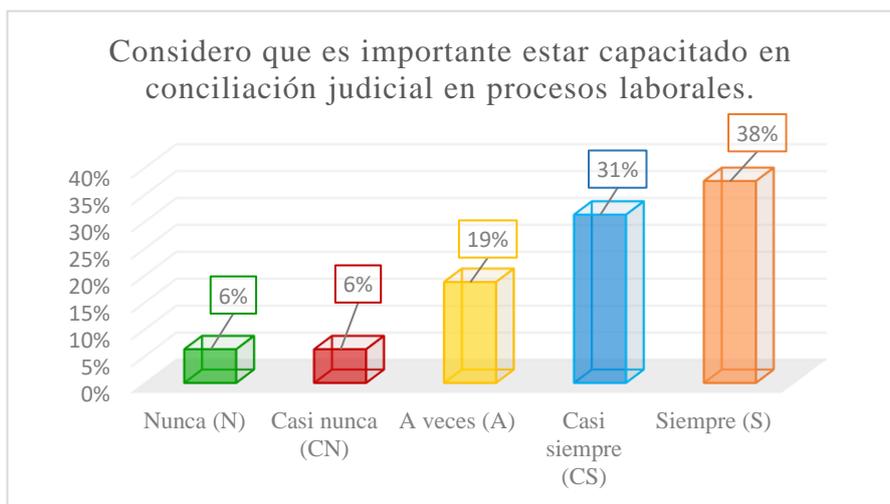
Escala	P1		P2		P3		P4		P5		P6		P7	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca (N)	1	6%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Casi nunca (CN)	1	6%	1	6%	1	6%	0	0%	1	6%	1	6%	1	6%
A veces (A)	3	19%	1	6%	1	6%	1	6%	5	31%	4	25%	0	0%
Casi siempre (CS)	5	31%	4	25%	9	56%	2	13%	5	31%	5	31%	9	56%
Siempre (S)	6	38%	10	63%	5	31%	13	81%	5	31%	6	38%	6	38%
Total	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los abogados de la parte demandante.

Tabla 13*Importancia de la capacitación en conciliación judicial en procesos laborales.*

Escala	F	%
Nunca (N)	1	6%
Casi nunca (CN)	1	6%
A veces (A)	3	19%
Casi siempre (CS)	5	31%
Siempre (S)	6	38%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los abogados de la parte demandante.

Figura 9*Importancia de la capacitación en conciliación judicial en procesos laborales.*

Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

En cuanto a la tabla 13 y figura 9 se advierte que, del 100% de abogados encuestados sobre la importancia de estar capacitado en conciliación judicial en procesos laborales, el 38% de abogados consideró que siempre es importante estar capacitados en conciliación judicial en procesos laborales, el 31% considera que casi siempre es importante estar capacitados, el 19% considera que es importante estar capacitados a veces, un 6% considera que casi nunca es importante estar capacitado y un 6% considera que nunca es importante estar capacitado en conciliación judicial en procesos laborales. Siendo así, se advierte que el porcentaje mayor de abogados encuestados considera que siempre es importante la capacitación en conciliación judicial en procesos laborales.

Tabla 14

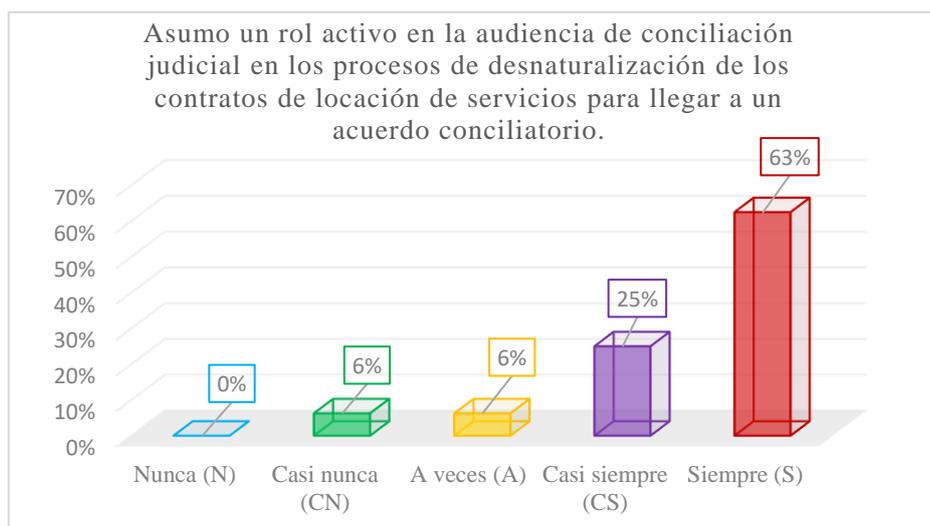
Rol activo de los abogados para llegar a los acuerdos conciliatorios en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios.

Escala	f	%
Nunca (N)	0	0%
Casi nunca (CN)	1	6%
A veces (A)	1	6%
Casi siempre (CS)	4	25%
Siempre (S)	10	63%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los abogados de la parte demandante.

Figura 10

Rol activo de los abogados para llegar a los acuerdos conciliatorios en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

De acuerdo a la tabla 14 y la figura 10, del 100% de abogados encuestados, el 63% consideró que siempre asumió un rol activo durante las audiencias de conciliación en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, un 25% señaló que casi siempre asumió un rol activo, el 6% que a veces asumió un rol activo, otro 6% que casi nunca asumió un rol activo, y finalmente ningún abogado consideró que nunca asumió un rol activo, de ello se desprende que los abogados de la parte demandante ejercen en más del 50% un rol activo para que se puedan lograr acuerdos conciliatorios.

Tabla 15

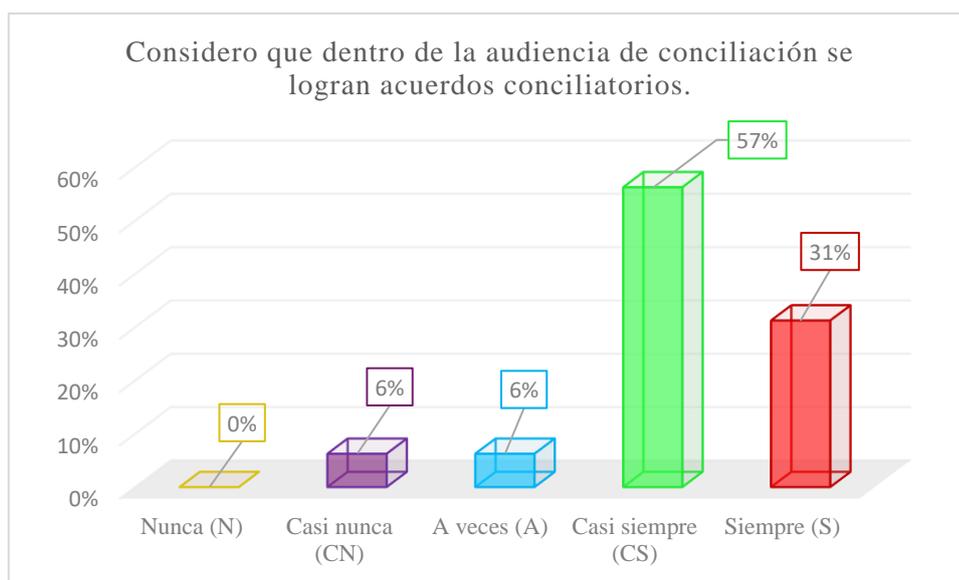
Nivel de logro de acuerdos conciliatorios en la audiencia de conciliación.

Escala	f	%
Nunca (N)	0	0%
Casi nunca (CN)	1	6%
A veces (A)	1	6%
Casi siempre (CS)	9	57%
Siempre (S)	5	31%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los abogados de la parte demandante.

Figura 11

Nivel de logro de acuerdos conciliatorios en la audiencia de conciliación



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Según se observa en la tabla 15 y figura 11, del 100% de abogados encuestados el 57% consideró que casi siempre se lograron acuerdos conciliatorios dentro de la audiencia de conciliación, el 31% consideró que siempre lograron acuerdos conciliatorios, un 6% señaló que a veces se lograron acuerdos conciliatorios, otro 6% que casi nunca se lograron acuerdos y finalmente, ninguno considero que nunca se lograron acuerdos conciliatorios; es así que, más del 50% de abogados considera que si se lograron acuerdos conciliatorios, lo cual es un buen indicador.

Tabla 16

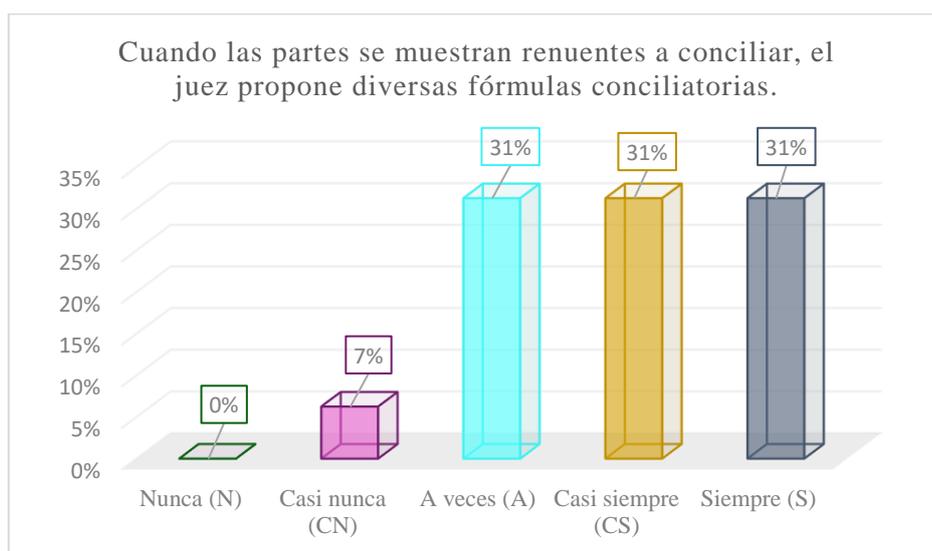
Nivel de proposición de fórmulas conciliatorias efectuadas por el juez cuando las partes se muestran renuentes a la conciliación.

Escala	f	%
Nunca (N)	0	0%
Casi nunca (CN)	1	7%
A veces (A)	5	31%
Casi siempre (CS)	5	31%
Siempre (S)	5	31%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los abogados de la parte demandante.

Figura 12

Nivel de proposición de fórmulas conciliatorias efectuadas por el juez cuando las partes se muestran renuentes a la conciliación.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Conforme se tiene la tabla 16 y la figura 12, del 100% de abogados consultados sobre las propuestas de fórmulas conciliatorias que realiza el juez cuando las partes se muestran renuentes a conciliar, el 31% señaló que el juez siempre propuso formulas conciliatorias, otro 31% señaló que casi siempre propuso formulas conciliatorias, mientras que un 31% consideró que propuso estas fórmulas a veces, un 7% manifestó que casi nunca propuso estas fórmulas, y ninguno consideró que nunca las haya propuesto. En ese sentido, se advierte que gran parte de los abogados consideró que el juez si propuso fórmulas conciliatorias cuando las partes se mostraron renuentes a conciliar.

Tabla 17

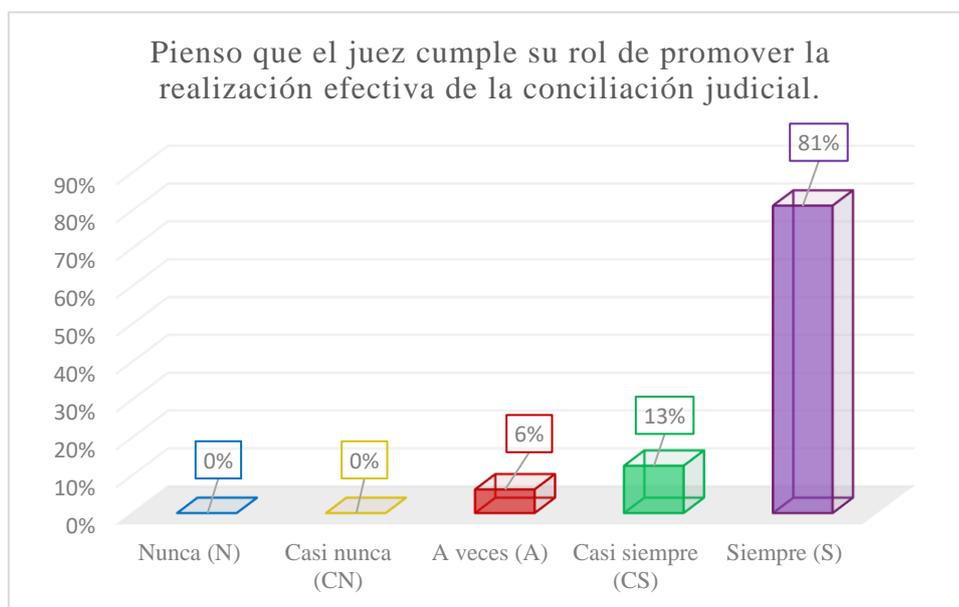
Nivel de realización efectiva del rol conciliador efectuado por el juez.

Escala	f	%
Nunca (N)	0	0%
Casi nunca (CN)	0	0%
A veces (A)	1	6%
Casi siempre (CS)	2	13%
Siempre (S)	13	81%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los abogados de la parte demandante.

Figura 13

Nivel de realización efectiva del rol conciliador efectuado por el juez.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Se advierte de la tabla 17 y la figura 13, que del 100% de abogados encuestados, el 81% señaló que el juez siempre cumplió su rol de promover la realización efectiva de la audiencia de conciliación judicial, un 13% consideró que el juez cumplió con lo referido casi siempre, un 6% consideró que a veces, y ningún abogado señaló que nunca, ni casi nunca el juez no cumplió con dicha labor. Tal es así que, queda en evidencia que los abogados de la parte demandante en más de un 80% consideraron que el juez cumplió con promover efectivamente la conciliación judicial.

Tabla 18

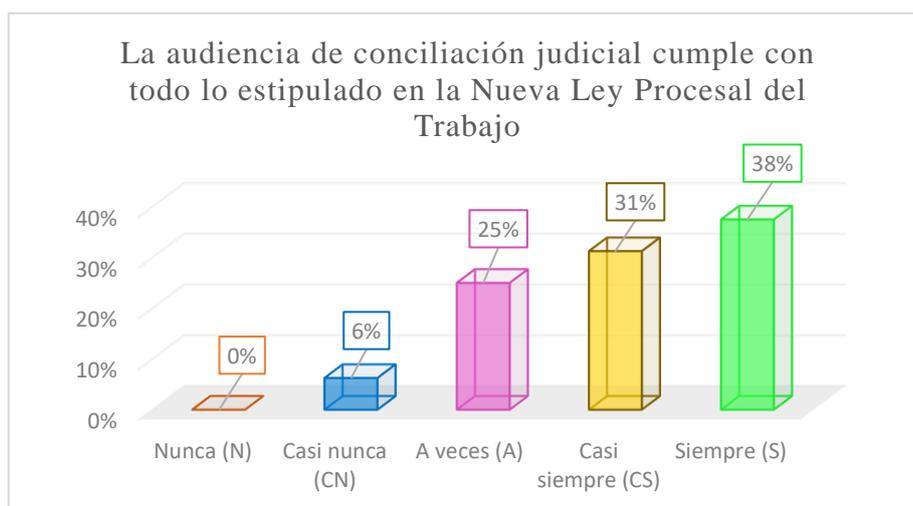
Cumplimiento de lo estipulado en la Nueva Ley del Trabajo en las audiencias de conciliación.

Escala	f	%
Nunca (N)	0	0%
Casi nunca (CN)	1	6%
A veces (AV)	5	25%
Casi siempre (CS)	5	31%
Siempre (S)	5	38%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los abogados de la parte demandante.

Figura 14

Cumplimiento de lo estipulado en la Nueva Ley del Trabajo en las audiencias de conciliación.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Respecto a la tabla 18 y la figura 14 se advierte que, del 100% de abogados, el 38% considera que en la audiencia de conciliación judicial siempre se cumplió con lo estipulado en la Nueva Ley procesal del Trabajo, mientras que el 31% señaló que casi siempre se cumplió con todo lo estipulado, un 25% indicó que a veces se cumplió, un 6% que casi nunca se cumplió y ningún abogado indicó que nunca se cumplió con lo estipulado, en consecuencia, se colige que la cifra mayoritaria de abogados consideró que durante las audiencias de conciliación judicial se cumplió con lo estipulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Tabla 19

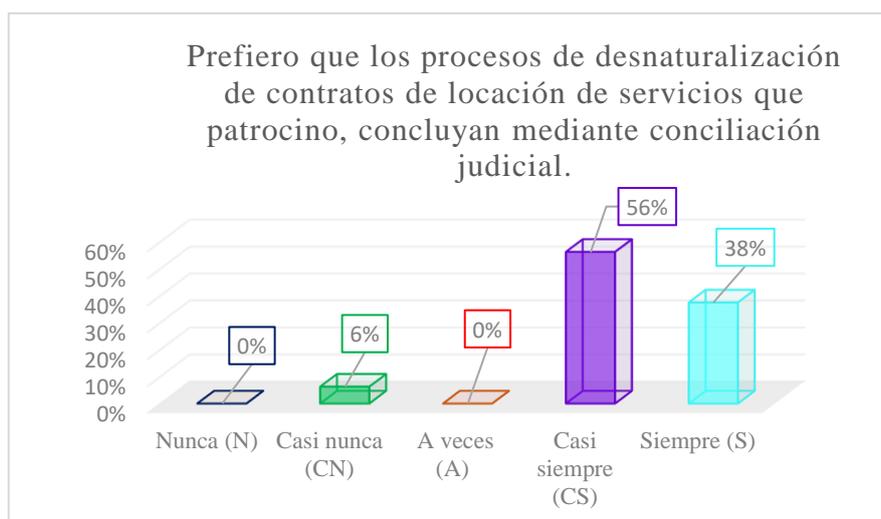
Nivel de preferencia del abogado para que los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios concluyan mediante la conciliación judicial.

Escala	f	%
Nunca (N)	0	0%
Casi nunca (CN)	1	6%
A veces (AV)	0	0%
Casi siempre (CS)	9	56%
Siempre (S)	6	38%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los abogados de la parte demandante.

Figura 15

Nivel de preferencia del abogado para que los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios concluyan mediante la conciliación judicial.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Conforme se observa en la tabla 19 y la figura 15, del 100% de abogados consultados, el 38% señala que siempre prefiere que los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios que patrocina concluyan mediante conciliación judicial, mientras que el 56% casi siempre tiene esa preferencia, en tanto que el 6% casi nunca prefiere que los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios que patrocina concluyan mediante conciliación judicial, asimismo, ningún abogado señaló que prefiere que a veces o nunca sus casos concluyan mediante conciliación judicial. La cifra mayor la ostentan los abogados que si tienen esta tendencia conciliatoria.

Encuesta N° 2 dirigida a los justiciables

Tabla 20

Tabla de frecuencias de respuestas de la encuesta a los justiciables.

Escala	P1		P2		P3		P4		P5		P6		P7	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy poco (MP)	3	19%	1	6%	0	0%	2	13%	3	19%	1	6%	1	6%
Poco (P)	3	19%	0	0%	0	0%	0	0%	1	6%	1	6%	0	0%
Regular (R)	3	19%	2	13%	3	19%	1	6%	3	19%	3	19%	3	19%
Mucho (M)	4	25%	3	19%	4	25%	6	38%	5	31%	8	50%	5	31%
En absoluto (EA)	3	19%	10	63%	9	56%	7	44%	4	25%	3	19%	7	44%
Total	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los justiciables.

Tabla 21

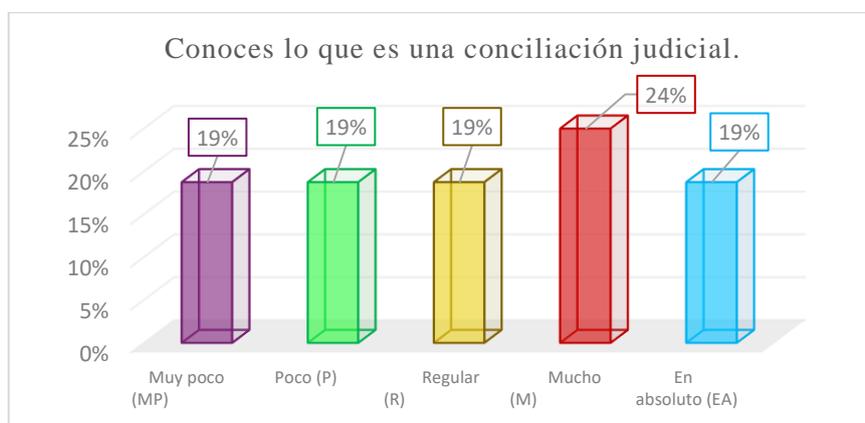
Nivel de conocimiento sobre la conciliación judicial de los justiciables en el distrito judicial de Ayacucho, 2021.

Escala	f	%
Muy poco (MP)	3	19%
Poco (P)	3	19%
Regular (R)	3	19%
Mucho (M)	4	24%
En absoluto (EA)	3	19%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los justiciables.

Figura 16

Nivel de conocimiento sobre la conciliación judicial de los justiciables en el distrito judicial de Ayacucho. 2021.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Como se advierte en la tabla 21 y figura 16, en lo concerniente al nivel de conocimiento sobre la conciliación judicial de los justiciables en el distrito judicial de Ayacucho en el año 2021, el 19% considera que conocen absolutamente lo que es una conciliación judicial, en tanto que el 24% considera que conoce mucho sobre conciliación judicial, mientras que el 19% conoce regularmente, otro 19% conoce poco sobre conciliación judicial, y un 19% conoce muy poco sobre conciliación judicial. En suma, un porcentaje alto de justiciables conoce mucho sobre conciliación judicial, lo cual es importante para que se logren arribar a acuerdos conciliatorios.

Tabla 22

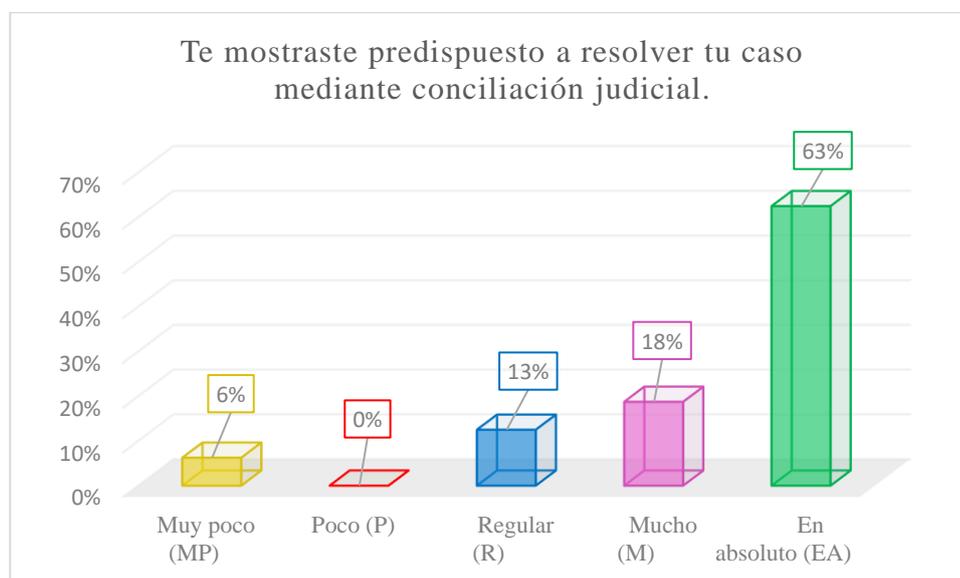
Nivel de predisposición de los justiciables para resolver su caso mediante conciliación judicial.

Escala	f	%
Muy poco (MP)	1	6%
Poco (P)	0	0%
Regular (R)	2	13%
Mucho (M)	3	18%
En absoluto (EA)	10	63%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los justiciables.

Figura 17

Nivel de predisposición de los justiciables para resolver su caso mediante conciliación judicial.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Como se puede observar en la tabla 22 y la figura 17, del 100% de justiciables encuestados, el 63% señaló que se mostró absolutamente predispuesto a resolver su caso mediante conciliación judicial, en tanto que un 18% manifestó que se mostró muy predispuesto a conciliar, un 13% se mostró regularmente predispuesto, ningún justiciable se mostró poco predispuesto y solo un 6% se mostró muy poco predispuesto a conciliar. En ese sentido, más del 60% de los justiciables se mostró predispuesto a resolver su caso mediante conciliación judicial.

Tabla 23

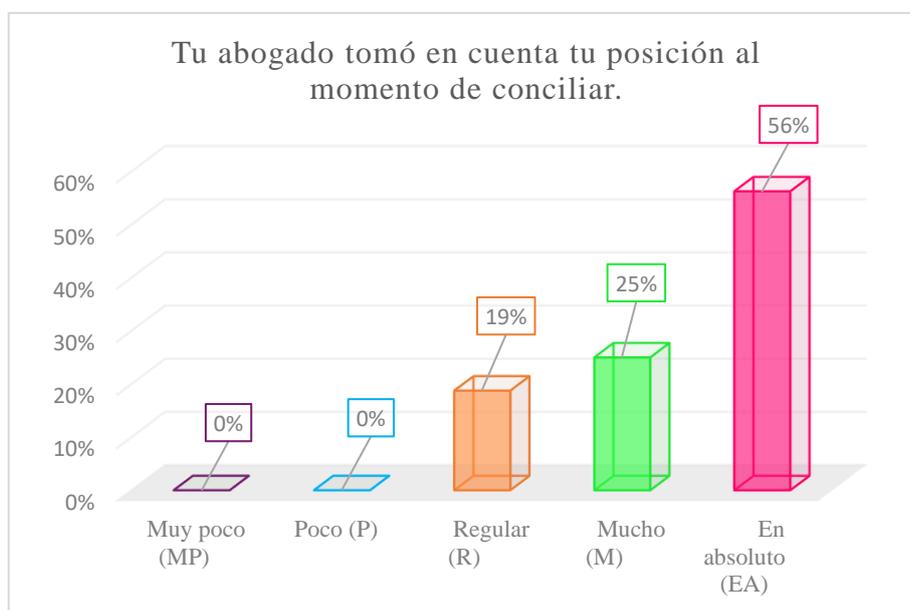
Nivel de consideración de la posición del justiciable por parte de su abogado defensor.

Escala	f	%
Muy poco (MP)	0	0%
Poco (P)	0	0%
Regular (R)	3	19%
Mucho (M)	4	25%
En absoluto (EA)	9	56%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los justiciables.

Figura 18

Nivel de consideración de la posición del justiciable por parte de su abogado defensor.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

De la tabla 23 y la figura 18 se puede evidenciar que, del 100% de justiciables encuestados, el 56% considera absolutamente que su abogado tomó en cuenta su posición al momento de conciliar, en tanto que el 25% señaló que su abogado consideró mucho su posición al momento de conciliar, un 19% consideró que regularmente se consideró su posición, mientras que ningún justiciable señaló que su abogado considero poco o muy poco su posición al momento de conciliar, de ello se infiere que un gran porcentaje de los abogados de la parte demandante tomó en consideración la posición de su patrocinado.

Tabla 24

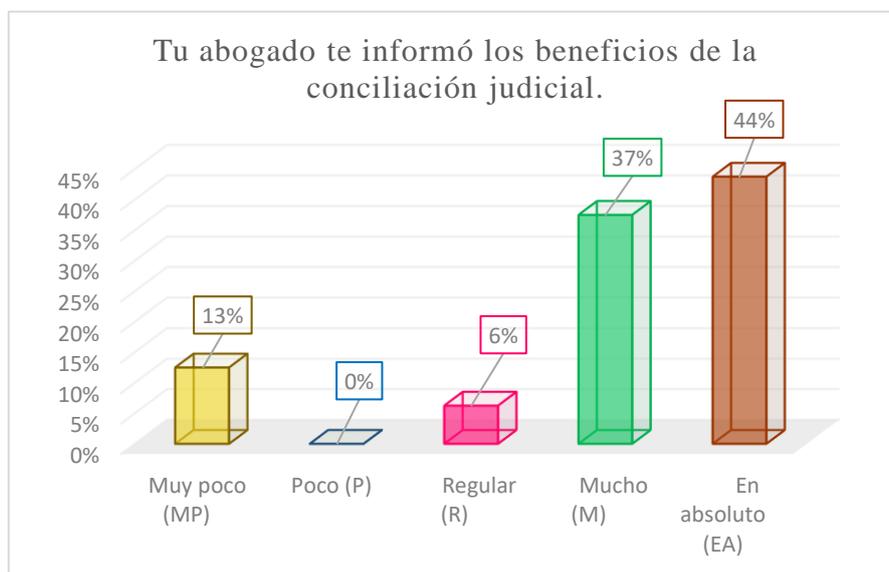
Nivel de información brindada sobre los beneficios de la conciliación judicial por parte de su abogado.

Escala	f	%
Muy poco (MP)	2	13%
Poco (P)	0	0%
Regular (R)	1	6%
Mucho (M)	6	37%
En absoluto (EA)	7	44%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los justiciables.

Figura 19

Nivel de información brindada sobre los beneficios de la conciliación judicial por parte de su abogado.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

En lo concerniente a la tabla 24 y figura 19, del 100% de justiciables encuestados, el 44% de ellos consideró que su abogado les informó absolutamente de los beneficios de la conciliación, el 37% señaló que su abogado les informó mucho, el 6% que les informó regularmente, el 13% mencionó que les informó muy poco, y ninguno señaló que recibió poca información, siendo así se advierte que el porcentaje mayor de justiciables fue informado por su abogado respecto a los beneficios de la conciliación judicial, lo cual fue un indicador importante para que decidan conciliar en su mayoría.

Tabla 25

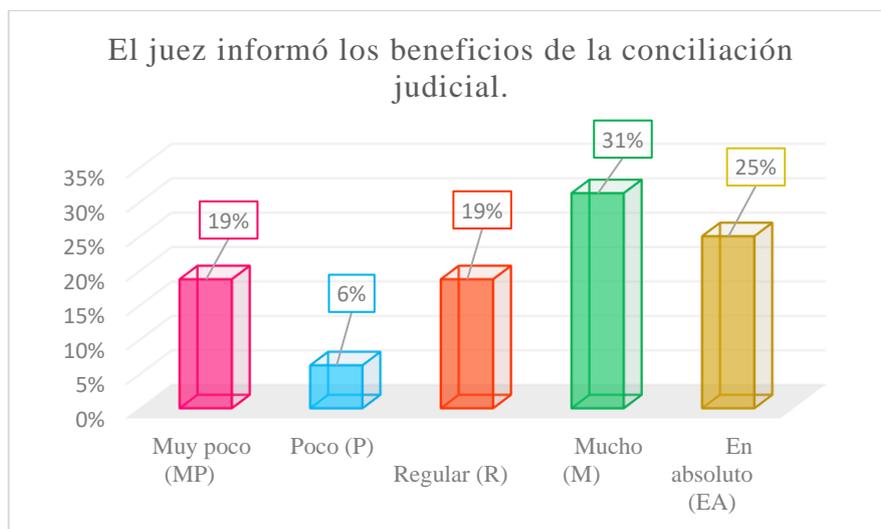
Nivel de información efectuada por el juez sobre los beneficios de la conciliación judicial a los justiciables.

Escala	f	%
Muy poco (MP)	3	19%
Poco (P)	1	6%
Regular (R)	3	19%
Mucho (M)	5	31%
En absoluto (EA)	4	25%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los justiciables.

Figura 20

Nivel de información efectuada por el juez sobre los beneficios de la conciliación judicial a los justiciables



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Conforme se visualiza de la tabla 25 y la figura 20, del 100% de los justiciables encuestados, el 25% señaló que el juez informó absolutamente los beneficios de la conciliación judicial, el 31% manifestó que el juez informó mucho, el 19% dijo que se le informó regularmente, un 6% que fue solo le informaron poco sobre los beneficios, en tanto que un 19% señaló que el juez informó muy poco. Sin embargo, la cifra mayor corresponde a que el juez si informó los beneficios, desprendiéndose que el juez tuvo un rol activo para promover la conciliación judicial.

Tabla 26

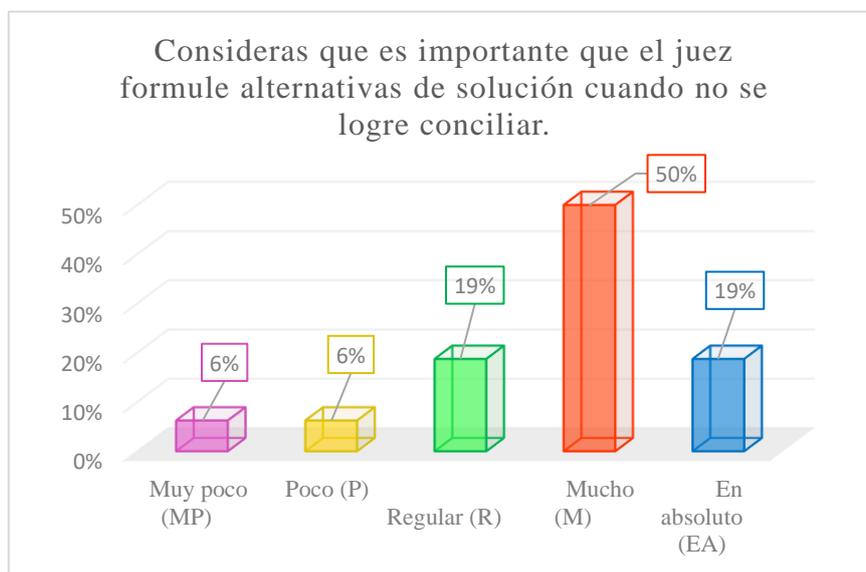
Nivel de importancia de que el juez formule alternativas de solución cuando las partes no logran conciliar.

Escala	f	%
Muy poco (MP)	1	6%
Poco (P)	1	6%
Regular (R)	3	19%
Mucho (M)	8	50%
En absoluto (EA)	3	19%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los justiciables.

Figura 21

Nivel de importancia de que el juez formule alternativas de solución cuando las partes no logran conciliar.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

En cuanto a la tabla 26 y la figura 21, se advierte que del 100% de justiciables encuestados, el 19% señaló que consideró absolutamente importante que el juez formule alternativas de solución cuando no se logre conciliar, en tanto que el 50% considero muy importante que el juez formule alternativas de solución, otro 19% lo consideró regularmente importante, un 6% poco importante y un 6% muy poco importante, de ello se infiere que una cifra importante de los justiciables considera muy importante la formulación de alternativas de solución por parte del juez, siendo un factor que permite que se logren acuerdos conciliatorios.

Tabla 27

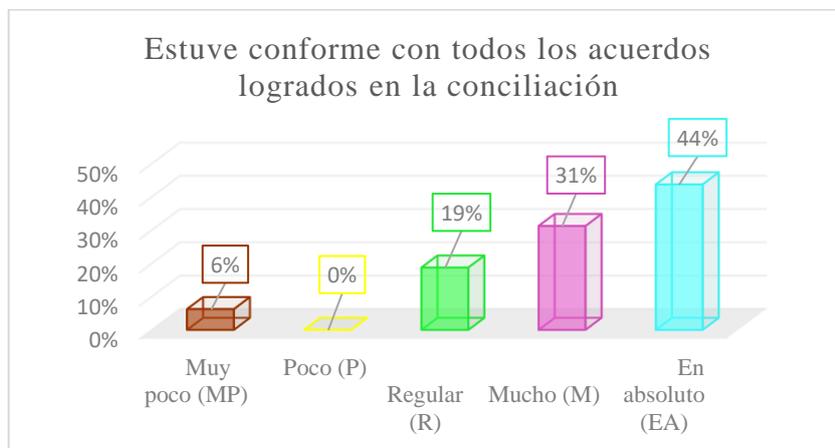
Conformidad de los justiciables respecto a los acuerdos logrados en la conciliación.

Escala	f	%
Muy poco (MP)	1	6%
Poco (P)	0	0%
Regular (R)	3	19%
Mucho (M)	5	31%
En absoluto (EA)	7	44%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las encuestas aplicadas a los justiciables.

Figura 22

Conformidad de los justiciables respecto a los acuerdos logrados en la conciliación.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Conforme se observa la tabla 27 y la figura 22, se colige que del 100% de justiciables encuestados, el 44% está absolutamente conforme con todos los acuerdos logrados en la conciliación, un 31% está muy conforme, un 19% regularmente conforme y un 6% muy poco conforme, en tanto que ninguno está poco conforme. De ello se colige que, el porcentaje mayoritario señaló que está conforme con los acuerdos logrados en la conciliación judicial de sus procesos, lo cual es importante para visibilizar la efectividad de la conciliación judicial en los procesos laborales.

Ficha de análisis documental

Tabla 28

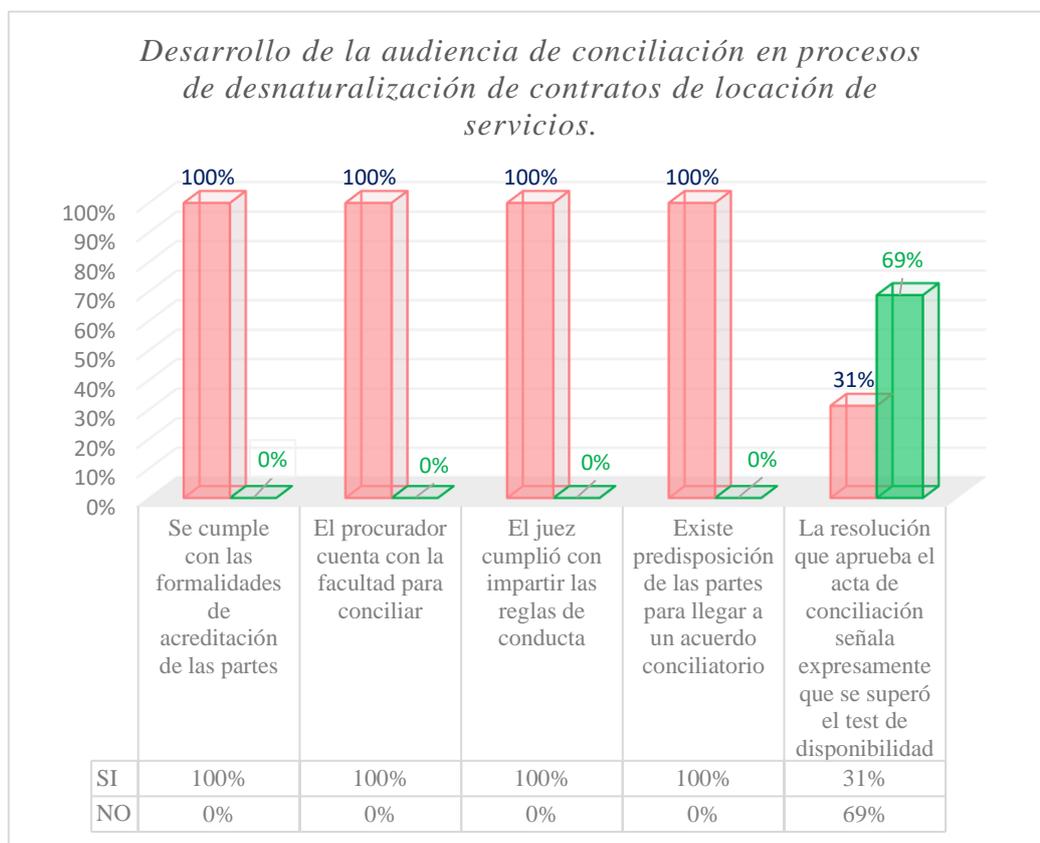
Desarrollo de la audiencia de conciliación en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios.

Escala	si	no	%	%
Se cumple con las formalidades de acreditación de las partes	16	0	100%	0%
El procurador cuenta con la facultad para conciliar	16	0	100%	0%
E juez cumplió con impartir las reglas de conducta	16	0	100%	0%
Existe predisposición de las partes para conciliar	16	0	100%	0%
La resolución que aprueba el acta de conciliación señala expresamente que se superó el test de disponibilidad	5	11	31%	69%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las fichas de análisis aplicadas.

Figura 23

Desarrollo de la audiencia de conciliación en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Conforme se observa la tabla 28 y la figura 23, se tiene que del 100% de actas de conciliación sobre procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del año 2021 que fueron analizadas, en el 100% de actas se advirtió que se cumplió con todas las formalidades de acreditación de las partes, luego en el 100% se evidenció que el procurador municipal contaba con las facultades legales para conciliar, en tanto que también en el 100% de actas, el juez cumplió con impartir las reglas de conducta, asimismo, en el 100% de las actas se consignó que las partes estaban dispuestas a llegar a un acuerdo conciliatorio. Sin embargo, respecto a la resolución que aprueba el acta de conciliación solamente en un 31% se señala expresamente que se superó el test de disponibilidad, siendo que en el 69% de las actas restantes no se señaló expresamente que se había superado el test de disponibilidad.

Tabla 29

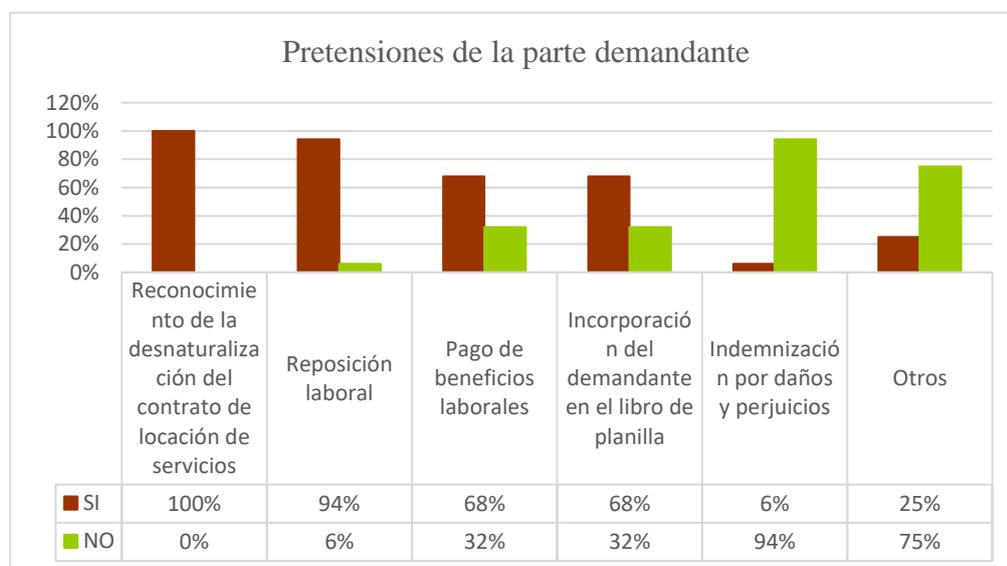
Pretensiones de la parte demandante en procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.

Escola	f	%
Reconocimiento de la desnaturalización del contrato de locación de servicios	16	100%
Reposición laboral	15	94%
Pago de beneficios laborales	11	68%
Incorporación del demandante en el libro de planilla	11	68%
Indemnización por daños y perjuicios	1	6%
Otros	4	25%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las fichas de análisis aplicadas.

Figura 24

Pretensiones de la parte demandante en procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Conforme se visualiza en la tabla 29 y la figura 24, del 100% de actas analizadas respecto a las pretensiones postuladas por las y los demandantes en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021 se evidenció que en el 100% de actas se solicitó expresamente el reconocimiento de la desnaturalización del contrato de locación de servicios, mientras que solo en un 94% de las actas de conciliación analizadas se solicitó la reposición laboral, seguidamente solo en el 68% de

actas se solicitó expresamente el pago de beneficios sociales, igualmente en el 68% se solicitó expresamente la incorporación del demandante en el libro de planilla. Por otro lado, solo en un 6% de las actas de conciliación analizadas, se presentó como una de las pretensiones la indemnización por daños y perjuicios, asimismo, solo en un 25% de las actas se presentó otro tipo de pretensiones diferentes a las referidas anteriormente.

Tabla 30

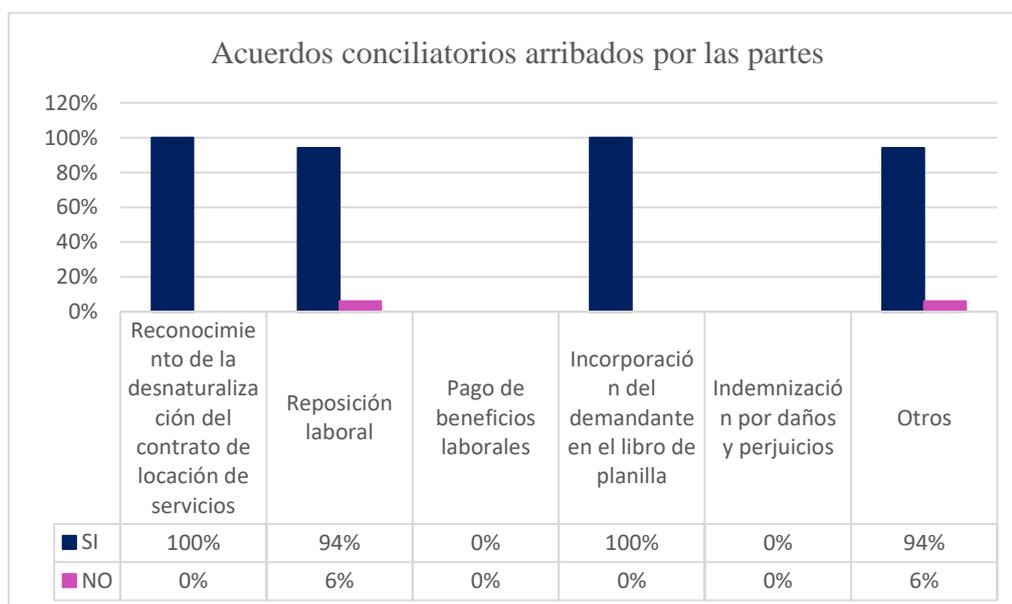
Acuerdos arribados por las partes en procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.

Escala	f	%
Reconocimiento de la desnaturalización del contrato de locación de servicios	16	100%
Reposición laboral	15	94%
Pago de beneficios laborales	0	0%
Incorporación del demandante en el libro de planilla	16	100%
Indemnización por daños y perjuicios	0	0%
Otros	15	94%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las fichas de análisis aplicadas.

Figura 25

Acuerdos arribados por las partes en procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Se observa que en la tabla 30 y la figura 25, del 100% de actas analizadas respecto a los acuerdos conciliatorios logrados en la audiencia de conciliación judicial, en el 100% de actas se evidencia que se logró el reconocimiento de la desnaturalización del contrato de locación de servicios por parte de la entidad demandada, luego en el 94% se logró la reposición laboral del trabajador, seguidamente se observa que en el 100% de actas se logró la incorporación del demandante en el libro de planilla. No obstante, se advierte que en ninguna de las actas se logró el pago de beneficios sociales de forma inmediata sino más bien se acordó que dichos beneficios serían pasibles de ser cobrados en el presente periodo 2023, así también en ningún expediente se logró el pago de indemnización por daños y perjuicios. Por otro lado, y en vista de lo anteriormente evidenciado, se tiene que en el 94% de actas se logró otro tipo de acuerdos conciliatorios diferentes a los expuestos, y solo en un 6% no se logró diferentes acuerdos conciliatorios.

Tabla 31

Resoluciones que aprueban las actas de conciliación sobre procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.

Escala	f	%
En todo	16	100%
En parte	0	0%
Total	16	100%

Nota. Fuente: Elaboración propia en base a las fichas de análisis aplicadas.

Figura 26

Resoluciones que aprueban las actas de conciliación sobre procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021.



Nota. Fuente: Elaboración propia, 2023.

Conforme se observa en la tabla 31 y la figura 26, podemos concluir que del total de actas de conciliación judicial sobre procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021 que fueron analizadas, el 100% de las mismas fueron aprobadas en todos los extremos por el Juez del Juzgado Supraprovincial de Trabajo de Ayacucho, siendo así no existió ninguna acta que haya sido aprobada en parte respecto a los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del año 2021.

5.2. Resultados de los datos cualitativos

Como parte del estudio cualitativo se realizó entrevistas a las siguientes personas:

- La primera entrevista dirigida al Juez del Juzgado Supraprovincial de Trabajo de Ayacucho, quien fue el encargado de dirigir las audiencias de conciliación judicial en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, pues labora en dicho juzgado desde el año 2019.
- La segunda entrevista dirigida al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huamanga, quien participó en las audiencias de conciliación judicial sobre procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, asimismo, el citado labora desde el año 2017 en la referida institución.

Tabla 32

Cuadro de Categorización de la entrevista N° 01 dirigido al Juez del Juzgado Supraprovincial del Trabajo

N°	Categorías	Subcategorías	Entrevista N° 01 - Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho.
1	<ul style="list-style-type: none"> - Predisposición de la parte demandante. - Efectos de la conciliación judicial. - Principio de celeridad. 	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad demandada reconoce la desnaturalización del contrato. - El contrato de locación se convierte en un contrato a plazo indeterminando al amparo del Decreto Legislativo N°728. - En algunos casos se llega a reconocer los beneficios sociales del trabajador. 	<p>ERIKA: La primera pregunta es, ¿Considera que la audiencia de conciliación judicial es un mecanismo efectivo para culminar celeremente los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios? ¿por qué?</p> <p>JUEZ: Sí, porque reconoce la entidad demandada, se levanta el acta y con eso concluye el proceso rápidamente, se dispone el reconocimiento del vínculo laboral bajo el Decreto Legislativo 728. En ese caso la conciliación se lleva a cabo y se le reconoce el vínculo laboral a plazo indeterminado, incluso porque se sabe que los contratos de locación de servicio no son contratos laborales, entonces al desnaturalizarse se convierte en un</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Culminación célere del proceso laboral en dos meses aproximadamente. 	<p>contrato a plazo indeterminado. Incluso en la conciliación se pueden reconocer sus beneficios sociales y pues concluye el proceso rápidamente y eso depende de la parte demandada, muchas veces aquí en Ayacucho no quieren llegar a una conciliación. Dicho proceso concluye aproximadamente en 2 meses.</p>
2	<ul style="list-style-type: none"> - Entidades donde se presentan casos de desnaturalización. - Tipo de régimen laboral. - Negativa de la entidad demandada para conciliar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Gobierno Regional y Gobierno Local. - Decreto Legislativo N° 728 (obreros municipales) y Decreto Legislativo N° 276 (servidores públicos). 	<p>ERIKA: La segunda pregunta es, ¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que enfrenta para que se realice la audiencia de conciliación judicial?</p> <p>JUEZ: Principalmente por que la parte demandada no desea conciliar. Porque principalmente esto se da en instituciones públicas como los gobiernos regionales, locales, dónde hay trabajadores con 728, en gobiernos locales los trabajadores con 728 solo son los obreros municipales más no servidores públicos, ellos tienen régimen laboral 276 pero, en empresas privadas hay</p>

			casos de 728 exclusivamente, entonces en ese caso sí llegan a conciliar.
3	<ul style="list-style-type: none"> - Actitud de la parte demandante. - Actitud de la parte demandada. - Principio de celeridad. 	<ul style="list-style-type: none"> - En Ayacucho, la mayoría de abogados de la parte demandante tienen interés de resolver rápidamente sus casos. - En algunos casos la parte demandada no coadyuba con la conciliación y prefiere continuar el proceso. 	<p>ERIKA: Entiendo. La tercera pregunta sería, ¿Qué tipo de actitud observo en las partes y sus abogados durante el desarrollo de las audiencias de conciliación judicial?</p> <p>JUEZ: Eso es algo que todavía los abogados no asimilan, sobre todo la parte demandada, porque ellos prefieren continuar con el proceso. no quieren coadyubar para que se lleve a cabo una audiencia de conciliación, digamos una conciliación. En la defensa del demandante sí se ha notado en Ayacucho que tienen interés de resolver rápidamente sus casos.</p>
4	<ul style="list-style-type: none"> - Rol activo del juez. - Principio de oralidad. - Principio de inmediatez. 	<ul style="list-style-type: none"> - Insta a las partes a conciliar. - Previo análisis del test de disponibilidad. - Ambas partes se benefician. 	<p>ERIKA: Importante; La cuarta pregunta doctor sería, ¿Cuáles son las pautas que todo Juez en materia laboral debería seguir para que se logre un acuerdo conciliatorio?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismo idóneo para solucionar el caso. - Principio de concentración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las partes resuelven su conflicto conversando horizontalmente. - Las partes logran acuerdos. - El juez postula formulas conciliatorias. - El acta de conciliación es un título ejecutivo. - El juez emite una resolución que aprueba el acta de conciliación. 	<p>JUEZ: Bueno primero instar a las partes que es el mejor mecanismo de solución del caso, que benefician a ambas partes conversando con ellos y decirles que ambas partes salen beneficiados y en segundo lugar se les concede un tiempo para que entre ellos directamente sin intervención del juez puedan conversar y luego retomar la conversación y finalmente pues ellos traen sus propuestas, propuestas donde no llegaron a determinar la conciliación, entonces ahí interviene juez y digamos un ejemplo, ellos quieren este, sobre todo en pago de beneficios sociales como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, dicen yo pago 20000 Y la otra parte 19000, entonces es un pequeño margen de 19 y 20000, entonces el juez lo va determinar, que les parece sino en 19500 ya y se resuelve el caso y se cierra. Luego se levanta el acta correspondiente y firman las partes y eso ya se convierte pues en un documento con título de ejecución o ejecutivo. Respecto, al análisis del tes de disponibilidad, yo pienso que es un formalismo, porque finalmente el juez está dirigiendo la audiencia conciliación, está dirigiendo en qué casos ellos pueden conciliar y en qué casos no, entonces aplicando el principio</p>
--	--	---	--

			<p>inmediación el juez está presente en el acto de conciliación, no le va a permitir que concilien por algo que nos está previsto por la ley, entonces finalmente interviene el juez y las partes en ese acuerdo y como un acto de formalidad se expide el auto de aprobación. También hay conciliaciones extrajudiciales, te presenta, ahí si el juez tiene que evaluar test de disponibilidad, irrenunciabilidad de derechos, tiene que verificar para aprobar ese acuerdo de conciliación, en ese caso sí pero cuando interviene, cuando esto se realiza en una audiencia de conciliación donde intervienen el juez y las partes pues ahí está claro las cosas.</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> - Rol activo del juez - Principio de Inmediación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Brinda seguridad a las partes. - Garantiza los derechos de ambas partes. - Otorga libertad a las partes. 	<p>ERIKA: Entiendo, continuando con la quinta pregunta, ¿Cómo describiría el rol que desarrolla usted durante la audiencia de conciliación en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?</p> <p>JUEZ: Bueno creo que es importante, muchas veces las partes siempre tienen una idea de que cuando está presente el juez</p>

			<p>pueden solucionar sus problemas y entonces con la intervención del juez creen que hay una garantía y pues ellos pueden expresar libremente sus propuestas y el juez pues brinda las atenciones correspondientes y entonces en Ayacucho, en este caso la Municipalidad Provincial de Huamanga en el 90% de sus casos han conciliado, concilia, también otra municipalidad que concilia es San Juan Bautista también concilia, ellos si pues se sienten seguros en una actividad donde el juez garantiza a ambas partes.</p>
6	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de intermediación. - Rol activo del juez. 	<ul style="list-style-type: none"> - En última instancia el juez propone fórmulas conciliatorias. - La decisión recae en la voluntad de las partes. - Si se rechazan las fórmulas conciliatorias de continua con el proceso ordinario laboral. 	<p>ERIKA: Claro, ahora la sexta pregunta sería, ¿Cuándo usted advierte que las partes están renuentes a conciliar, cual es la posición que adopta frente a los sujetos procesales?</p> <p>JUEZ: En realidad no se puede, la conciliación no se le puede obligar, es a voluntad de las partes, el juez propone, les indica, les insta que es la mejor forma de solucionar, pero si las partes no desean arribar, simplemente se continua con el procedimiento correspondiente. En cuanto a las fórmulas conciliatorias, es la</p>

			última alternativa, primero las partes deciden, luego cuando continúa la discrepancia el juez propone una alternativa, si esa alternativa es rechazada continuamos con el procedimiento.
7	<ul style="list-style-type: none"> - Audiencia de conciliación virtual. - Verificación de las formalidades exigidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. - Principio de intermediación. - Principio de oralidad. - Figura de las concesiones recíprocas. - Etapa procesal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Notificación a las partes. - Congruencia de las pretensiones. - Facultad conciliatoria del Procurador. - El juez consulta a las partes si desean conciliar. - Si van a conciliar, se suspende la grabación de Google meet. - Las partes tienen libertad para elegir por qué vía de comunicación conciliar. Ejemplo: llamada, videollamada, etc. 	<p>ERIKA: La séptima pregunta sería, ¿Cómo se lleva a cabo la audiencia de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?</p> <p>JUEZ: Bueno si hablamos con la Nueva Ley Procesal del Trabajo la audiencia de conciliación, en realidad el nuevo proceso laboral establece solo 2 audiencias; audiencia de conciliación y audiencia de juzgamiento, en la audiencia de conciliación, primero se verifica si las partes han sido debidamente notificadas, la pretensiones están bien formuladas, verifica todo eso y si todo eso está bien invocas a las partes, si desean arribar a un acuerdo conciliatorio, indicando cuáles son los beneficios y todo y sí este digamos estamos hablando con la Nueva Ley Procesal del Trabajo todo está grabado en audio video, pues si las partes desean arribar a un acuerdo conciliatorio</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Las partes negocian de manera horizontal e informal. - El juez les da la confianza y no ejerce presión sobre las partes. - Si no logran arribar a acuerdos de conciliación, el juez interviene. 	<p>se suspende la grabación y ahí se conversa de manera informal completamente informal para que, en el mismo nivel de manera horizontal, donde el juez no es más, ni menos, ni las partes, entonces ahí se siente de manera informal, dejando un lado las formalidades y se dice sabes que esto es así, ustedes mismos puedan conversar, etc. ya y si las partes arriban a un acuerdo conciliatorio nosotros ya redactamos el acta, cuando todo está redactado, todo está listo reiniciamos con la grabación.</p> <p>Ahora para que las partes puedan conciliar generalmente cuando la demandada es una institución el procurador publico tienen facultades especiales para conciliar y ese es un defecto porque muchos procuradores no tienen facultades para conciliar entonces no se puede llevar a cabo la conciliación y son declarados rebeldes por no contar con ese documento.</p> <p>La práctica que hago en Ayacucho resulta bien porque a nivel nacional esto es, por lo menos desde el 2019 hasta el 2022 en Ayacucho ha surgido algo curioso a nivel nacional por que el 90 % de los casos se ha conciliado, lo que no ocurre en otros</p>
--	--	---	--

lugares, donde concilian un 1 % . Entonces la mecánica que se ha aplicado en Ayacucho es que se les deja a libertad de las partes yo generalmente digo: haber señores ustedes conversen primero, pueden intercambiar, estoy hablando de las audiencias virtuales porque imagínate otra experiencia no tengo, por qué el 2019 justo cuando está iniciando el nuevo proceso laboral recién en Ayacucho porque desde el 2019 diciembre recién empieza a funcionar este juzgado, estamos en marzo empieza la pandemia, entonces desde esa fecha hemos llevado audiencias virtuales no presenciales por lo menos hasta diciembre del año pasado y seguimos ahora porque ya quiere quedarse esta forma de la audiencia.

Las parte no están presentes, entonces qué se hace ahí, las partes se conectan y se dice conciliación ya conversen entre ustedes, pueden intercambiar su teléfono, no sé pueden hacerlo directamente acá o de manera privada de la cámara y lo hacen, ya llegamos a un acuerdo me dicen ya perfecto rápido se lleva a cabo entonces eso es uno para que genere confianza entre ellos y no exista presión del juez que no tengan miedo de hablar y si de

			<p>repente entre ellos mismos no llegan a ese acuerdo intervengo y les digo pues los beneficios de la conciliación, donde ambas partes pueden ganar y ahí utilizo el término de concesiones recíprocas aunque no es netamente de conciliación pero como ya es una forma de negociación entendida en su forma total entonces ya solamente quiere beneficiarse la otra parte yo digo pero y que gana la otra parte ambos tienen que ganar algo eso la conciliación, no es que el otro acepto y el otro no, eso ya no es conciliación y eso ya sería otra cosa, entonces ambos tienen que ganar, entonces la municipalidad ya puede beneficiarse con el no pago de los intereses legales, eso es conciliable así y eso les conviene, entonces de esa forma arriban a un proceso conciliatorio.</p>
8	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de Economía procesal. - Principio de Celeridad. - Conocimiento pleno de la materia laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución de la carga procesal. - Ambas partes se benefician. - Los procesos que duraban dos años anteriormente, ahora 	<p>ERIKA: Importante Dr., ahora la otra pregunta es, ¿Qué dificultades se presentan usualmente en el desarrollo de la audiencia de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de veracidad. - Desnaturalización de contratos. 	<ul style="list-style-type: none"> - duran 2 meses aproximadamente. - Las actas de conciliación de elaboran rápidamente. - El juez maneja la audiencia con seguridad. - El proceso es flexible, no legalista. - Importancia de la capacitación constante o el ser autodidacta. - Influencia positiva de la labor docente laboralista. - Rasgos de desnaturalización tales como el trabajo personal, remunerado y subordinado. - Se elabora contratos a plazo determinado cuando en 	<p>JUEZ: Mira en estas audiencias virtuales felizmente no se ha presentado ninguna dificultad, las partes se han conectado, no tuvieron ningún problema, bueno habrá un mínimo porcentaje, ahora que sucedería en una audiencia presencial la verdad no lo sé por qué no lo hemos tenido. Por otro lado, la conciliación judicial disminuye la carga laboral, te quita todo el trabajo que tienes que hacer, en lugar de estar dedicándote ya te dedicas a otros casos, y beneficia a las partes porque rápidamente solucionan casos, he visto casos que en un mes han solucionado lo que antes que funcione el juzgado solucionaban en 2 años.</p> <p>Otro detalle también es que hay que conocer el tema de derecho laboral y por qué también las partes no concilian en otros juzgados porque también el juez no se siente seguro de manejar el tema, tiene miedo de que podrían haber errores en ese tema de esos que son conciliables o no son conciliables, son irrenunciables, no son renunciables como no hay una especialización entonces tienen miedo prefieren no hacerlo y prefieren continuar con el proceso y también el tema de facilidad en elaborar actas de conciliación porque en otros juzgados son</p>
--	--	--	---

		<p>realidad debió ser indeterminado.</p>	<p>más formalistas entonces no tienen esa capacidad de decir en el mismo acto, haber señores a que acuerdo arribaron.. ah tal... déjeme que yo lo soluciono... tú le dictas a tu secretaria y rápido se soluciona entonces son temas también de cada juez, pero eso también incide en las partes porque si ven a un juez que no esta tan decidido prefieren continuar el proceso. O de repente les cansan a los abogados, más legalistas.</p> <p>Yo soy egresado de la universidad San Cristóbal de Huamanga, lleve ese curso de derecho laboral pero no recuerdo lo que he aprendido en la universidad, en esta materia no sabía ni siquiera que era un contrato de trabajo o por último no sabía la definición del trabajo jurídicamente hablando dentro del marco del derecho laboral, solamente sabía que es un trabajo de acción de desgaste físico con el fin de producir algo. Pero tuve la oportunidad de hacer docencia en una universidad particular, me dieron un curso de derecho laboral y pues tenía que sacrificarme y estudiar todo el derecho laboral, que es el derecho laboral, yo me he auto capacitado digamos, entonces ya yo primero parto de ahí como el derecho penal, en el derecho penal tienes que conocer teoría</p>
--	--	--	--

del delito si no sabes eso ya estas perdido y **derecho laboral igual** tienes que saber qué cosa es el **contrato de trabajo desde ahí** tienes que partir cuál es así como teoría del delito acción tipicidad antijurídica en derecho laboral contrato, en un contrato cuáles son sus elementos para que sea considerado como contrato de trabajo, la subordinación, trabajo de manera personal y la remuneración principalmente la subordinación y de manera personal y la remuneración.

Entonces si tu notas en un contrato, contrato locación de servicios dice, documento dice contrato o sea locación de servicio pero en los hechos este señor estaba trabajando de manera subordinada marcaba su horario de entrada, salida, etcétera, tenía un jefe, ya te despierta que hay **indicios de laboralidad** después verificas: usted señor trabajaba de manera personal o usted mandaba a cualquiera porque finalmente eso es el de locación de servicio, tu asumes y brindas un servicio y puedes responder con cualquier otra persona no necesariamente tú mismo tienes que trabajar entonces le preguntas usted trabajaba de manera personal o le enviaba en su lugar... no señor

me obligaban... ya lo encontraste que en el fondo es relación laboral, es un contrato laboral por eso es que tenemos que partir de conocer el contrato de trabajo y de ahí tenemos que conocer cuáles son los contratos de trabajo más que saber eso son 9, 12 contratos de trabajo a saber que es un contrato a plazo determinado y contrato a plazo indeterminado, en qué casos se da los contratos a plazo determinado porque este la ley dice bien claro, este bueno primero tienes que saber, los contratos de trabajo se pueden celebrarse manera verbal o escrito, cualquiera verbal o escrito es válido, pero si tú eres un abogado asesor legal qué le vas a decir a tu cliente que lo haga de manera verbal o por escrito? cuál es la consecuencia de que no lo hagas por escrito tú tienes un contrato de trabajo verbal automáticamente ese contrato es a plazo indeterminado.

Pero si de repente tú quieres hacer nada más un contrato a plazo determinado con un periodo determinado por 1 año por 6 meses lo tienes que hacer por escrito pero la ley dice: el empleador solamente está autorizado para hacer contratos a plazo determinado cuando exista causa de justificación si no hay causa

			<p>de justificación los contratos tienen que ser a plazo indeterminado entonces tú tienes que si tú quieres hacer a plazo determinado entonces tienes que justificar por qué necesitas solamente por 6 meses, porque solamente necesitas por un año o por tres años, tienes que justificar y ese es el gran problema que existe en Ayacucho la desnaturalización de los contratos de plazo determinado a plazo indeterminado muchas veces hacen contratos a plazo determinado cuando en el fondo debieron ser a plazo indeterminado por eso también hay el tema de desnaturalización de los contratos modales, es decir esos contratos modales son contratos a plazo determinado ya por muchas razones, por suplencia, un contrato de trabajo de suplencia en qué casos está justificado, si yo soy un trabajador acá y de repente me toca mis vacaciones 30 días y pueden contratar a otra persona por 30 días por supuesto que sí pero está justificado por un mes porque está de vacaciones o de repente pues yo gane candidatura a la alcaldía me voy 4 años, porque van a conservar mi plaza durante mi ausencia o han contratado a otro, está justificado si, por que el trabajador de planta se fue, tiene</p>
--	--	--	---

			que estar justificado en esos contratos modales. Entonces eso es lo que hay que saber.
9	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de celeridad. - Efectos inmediatos. 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador pasa al régimen laboral 278 a plazo indeterminado. - Reposición inmediata del trabajador despedido. - En la misma audiencia se calcula el monto por el concepto de beneficios sociales. 	<p>ERIKA: La siguiente pregunta sería, ¿Cuál es el resultado que se obtiene generalmente luego de la conciliación judicial?</p> <p>JUEZ: Bueno, resultados positivos para las partes porque el resultado inmediato es que la parte demandante, estamos hablando de locación, inmediatamente se convierte en un trabajador estable sujeto a un régimen laboral que da todos los beneficios sociales y a plazo indeterminado o sea ya pues de por vida digamos, es algo que solamente puede ser despedido cuando de repente cometa un acto indisciplinaria, si no es así se queda pues, ese es el efecto inmediato, otro efecto inmediato si son despedidos inmediatamente son repuestos, otro efecto es que pueden reclamar con esa acta sobre los beneficios sociales por todo el periodo de locación, porque con locación no se les paga nada de beneficios o muchas veces los abogados plantean a la vista, también este como pretensión accesoria plantean este pago</p>

			de beneficios sociales y también inmediatamente se calcula, esas son las consecuencias
10	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos de conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se lograron acuerdos en su totalidad. 	<p>ERIKA: Claro y la décima pregunta Dr. Seria, ¿Los acuerdos conciliatorios logrados por las partes luego de la conciliación judicial son en su mayoría en parte o en su totalidad?</p> <p>JUEZ: En el 2021 han sido totales.</p>
11	<ul style="list-style-type: none"> - Rasgos de desnaturalización. - Régimen laboral privado. - Entidades demandadas por desnaturalización. - Principio de veracidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Subordinación y trabajo personalísimo. - Los obreros municipales deben ser contratados bajo el Decreto Legislativo 728. - Gobiernos regionales y locales. 	<p>ERIKA: Importante. Bien Dr. la onceava pregunta es, ¿Entre los rasgos de desnaturalización tales como la subordinación y la prestación personalísima, cuál es la que usualmente se presenta en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?</p> <p>JUEZ: Sobre todo subordinación y prestación personal de servicios, gran parte de quienes lo hacen eso, gran parte de locación de servicios quienes lo hacen generalmente en Ayacucho y en ese periodo lo hacen las municipalidades y los</p>

			<p>gobiernos regionales también pero, recuerda que la municipalidad, en las municipalidades todos los obreros municipales deben ser contratados con 728, pero ¿qué hacen? los contratan como locación de servicio, un serenazgo con locación de servicio, el personal que hace limpieza pública está con locación de servicio cuando deberían ser con 728, también los gobiernos regionales dice la ley tienen que ser contratados con 728, los obreros, o sea el personal de limpieza que tiene los gobiernos regionales tienen guachimanes, tienen conductores y los que realizan trabajos manuales deberían ser contratados con 728, pero lo hacen con locación de servicios. Entonces ahí verificas, por lo bajo si hay subordinación, por ejemplo, en la práctica hay subordinación ya y ahí si la prestación es personal.</p>
12	- Principios laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de oralidad. - Principio de inmediación. - Principio de imparcialidad. - Principio de socialización. - Principio de celeridad. 	<p>ERIKA: La siguiente pregunta es, ¿Con base a que principios se realiza la audiencia de conciliación?</p>

			<p>JUEZ: Primero la oralidad y segundo la intermediación, si bien físicamente no está ahí pero igual pues este se percibe en la pantalla, otro la imparcialidad con que un juez debe intervenir en esa audiencia y un principio de socialización de las partes, conversar con ellos, sobre todo eso y la celeridad porque también hay muchas audiencias.</p>
13	- Aplicación de los principios laborales.	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de oralidad, dado que la audiencia es oral. - Principio de intermediación, se presencia a las partes del proceso y se evita cualquier injerencia por parte de los abogados. - Principio de socialización, permite que las partes sepan los beneficios de la conciliación. 	<p>ERIKA: Ahora bien, ¿De qué manera implementa los principios laborales durante la audiencia de conciliación judicial?</p> <p>JUEZ: La oralidad porque, bueno eso ya es así, el principio de intermediación claro porque tienen que estar presente en las partes, sino no se llevan a cabo, tienen que intervenir directamente. Bueno particularmente yo hago intervenir a la misma parte porque a veces los abogados lo manipulan entonces, yo prefiero directamente conversar con la señora o con el señor y ahí se aplica la intermediación, otro es socializar pues cuáles son los</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Principio de imparcialidad, el juez garantiza los derechos de ambas partes. 	<p>beneficios de la conciliación, ser imparcial también porque el juez no puede solamente beneficiar a la otra parte y dejar a un lado a la otra parte, poner en equilibrio a ambas partes, eso sería.</p>
14	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos de conciliación logrados. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se logró un 90% de acuerdos conciliatorios. 	<p>ERIKA: Considerando lo expuesto Dr. ¿Con que frecuencia se arriba a un acuerdo conciliatorio en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?</p> <p>JUEZ: La frecuencia fue al 90%</p>
15	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de economía procesal. - Principio de concentración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución de la carga procesal y laboral. - Se evita audiencias de juzgamiento innecesarias. - Ahorro del tiempo. 	<p>ERIKA: Finalmente, la última pregunta doctor es, ¿Cómo disminuye la carga procesal en los procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación judicial?</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Realización de audiencias conjuntas. - Es audiencia conjunta cuando está a cargo del mismo abogado y tiene pretensiones similares. 	<p>JUEZ: Es inmensa la disminución de la carga, porque nos ahorramos de llevar audiencia de juzgamiento, ya no se lleva audiencia de juzgamiento ahí se ahorran bastante tiempo, personal, logística todo porque debe ser grabado, y la resolución es inmediata, disminuye bastante la carga laboral.</p> <p>Siendo así, ya nos dedicamos a otro tipo de procesos contenciosos que también asume este juzgado y cuando de repente son así conciliación llevamos audiencias conjuntas, audiencia conjunta significa que varios expedientes independientes se pueden llevar a cabo en una sola audiencia siempre en cuando que tengan pretensiones similares de desnaturalización de locación e intervenga el mismo abogado de las partes. un abogado defiende a 5 y tiene 5 casos de desnaturalización, juntas en una sola audiencia y lo llevas a cabo.</p>
--	--	---	--

Tabla 33

Cuadro de categorización de la entrevista N° 02 dirigido al Procurador Público de la Municipalidad Provincial Huamanga

N°	Categorías	Subcategorías	Entrevista N° 02 - Procurador Público de la Municipalidad Provincial Huamanga
1	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismo alternativo de solución de conflictos. - Principio de economía procesal. - Principio de celeridad. - La entidad demanda realiza un análisis previo del caso. - Figura de las concesiones recíprocas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Genera descarga funcional y laboral. - Se evita gastos en recursos humanos y logísticos. - El análisis previo de las ventajas y desventajas de la conciliación. - Ambas partes se benefician. - Aceptación de las partes siempre que le sea conveniente el acuerdo. 	<p>Erika: La primera pregunta es la siguiente, ¿Considera usted que la audiencia de conciliación judicial es un mecanismo efectivo para culminar celeramente los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios? ¿Por qué?</p> <p>Procurador: La conciliación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos es efectivo, más en descargar actuaciones de índole procesal, en otras palabras, descarga funcional y laboralmente, si bien la conciliación trae beneficios en esos 2 aspectos, pero eso no amerita que está pueda ser dilucidada de manera satisfactoria por cuanto se tiene que ver los pros y contras que pueda traer la pretensión planteada por la</p>

			<p>parte solicitante en otras palabras podemos decir la parte demandante.</p> <p>De manera precisa se puede decir, la carga procesal para que termine de manera anticipada y no pueda generar gastos tanto en recursos humanos como es el caso, la actuación de los abogados, podamos llegar a un acuerdo siempre en cuando esto convenga a ambas partes, para ya terminar el destino del proceso de lo más antes posible o sea la celeridad del caso y no llegar no hasta la última instancia como es en muchos casos laborales podemos llevar hasta la Suprema y esto delimita mucho tiempo al llegar nosotros a un acuerdo conciliatorio estamos recortando ese plazo, ese tiempo, ahora el otro aspecto es que no todo acto es conciliable, se tiene que hacer un estudio previo a dicha audiencia bajo el amparo de la vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo a fin de que nosotros podamos ver en qué aspecto podamos ser beneficiosos y también la otra parte esa aspecto es lo que vemos ese si es satisfactorio o no llegar a un acuerdo conciliatorio.</p>
--	--	--	--

2	<ul style="list-style-type: none"> - La entidad demandada acepta conciliar previo estudio del caso. - Acuerdo conciliatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de contrato. - Periodo de trabajo del trabajador. - Si las labores fueron consecutivas o se tuvo interrupciones. - Funciones que el trabajador cumplía en la institución. 	<p>Erika: Entendido Dr., bien la segunda pregunta sería la siguiente, ¿En los conflictos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, de qué manera logró arribar a un acuerdo conciliatorio la Municipalidad Provincial de Huamanga?</p> <p>Procurador: Mayormente la procuraduría solamente llega a los acuerdos conciliatorios previo estudio, sí este empleador, este trabajador al solicitar dicha desnaturalización de los contratos de locación de servicios estos también pueden ser un orden de servicio o un contrato verbal enmarcado en el código civil han generado derechos satisfactorios para ellos, en total viendo ese aspecto nosotros podemos llegar a un acuerdo conciliatorio, también dependiendo la temporalidad del cual el demandante ha venido laborando para la institución, si estos periodos han sido de manera consecutiva, interrumpida, en qué labores, a base de qué funciones cumplían dentro de la institución o si estos han sido de manera permanente en dichas labores, pudo darse el caso de que en un periodo estuvo trabajando con</p>
---	--	---	--

			<p>calidad de obrero ya sea en una unidad supongamos en una unidad de serenazgo y a la siguiente ya ha pasado a la policía municipal después áreas verdes, después de limpieza pública, viendo esos aspectos se tiene que dar una opinión para llegar a un acuerdo conciliatorio</p>
3	- Actitud de las partes en la audiencia.	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntad conciliatoria del demandado. - Postura pasiva del demandante. - Influencia negativa del abogado del demandante. - El abogado no informa los beneficios de la conciliación. 	<p>Erika: De acuerdo, ahora la tercera pregunta sería ¿Considera que ambos sujetos procesales desarrollaron un rol activo durante la conciliación judicial? ¿Por qué?</p> <p>Procurador: Siempre nace más de la parte demandada la voluntad conciliatoria, es menos activo de todos los procesos que he visto la parte demandante, si bien en algunos casos tiene predisposición llegar a un acuerdo conciliatorio, son pocas, salvo en algunos casos que no se ha podido llegar a un acuerdo conciliatorio más por se podría decir que es el mero capricho, no tanto del demandante sino de parte de quien lo asesora, no poniéndole en autos quizás a su defendido cuáles son esos</p>

			beneficios que pudiese traer, en esos aspectos se da mayormente.
4	<ul style="list-style-type: none"> - Rol activo del juez. - Aceptación de las partes para conciliar. 	<ul style="list-style-type: none"> - El juez cumple funciones de árbitro. - Tutela que no se vulneren los derechos de ambas partes. - No se debe sobrepasar de lo exigido en las pretensiones planteadas. - Las pretensiones deben ser coherentes con los hechos. - Voluntad conciliatoria de las partes. 	<p>Erika: La cuarta pregunta es, ¿Cómo describiría el rol que ejerció el Juez durante el desarrollo de las audiencias de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?</p> <p>Procurador: En la etapa de conciliación el juez solamente cumple un rol de mero árbitro se puede decir a fin de que tutele los acuerdos, que no vulneren los derechos laborales tanto de la parte demandada y tanto de la parte demandante, porque hay que tener en cuenta el acuerdo conciliatorio es de solamente de ambas partes y no así una intervención directa del señor juez, por ello su rol es un poco más se puede decir, como lo hacía mención, que es una función de árbitro a fin de que no se vulnere derechos laborales y que también no se sobrepase de lo exigido en las pretensiones planteadas, no podemos arribar a acuerdos conciliatorios ajenos que no estén dentro de la</p>

			<p>pretensión salvo voluntad propia de ambas partes que tengan vinculación a la pretensión.</p> <p>Podemos decir señor yo solicito supongamos en mi pretensión principal la desnaturalización de los contratos de locación de servicios de periodos del 2015 hasta el 2021, pero este ya estamos supongamos el 2021, que haya sido hasta Julio de 2021, pero la audiencia de conciliación se lleva hasta el 2 en diciembre del 2021, total puedes hacer no siempre si hay voluntad de ambas partes, puedes llevarlo eso hasta el periodo 2021, teniendo presente que es una voluntad de ambas partes, también puede incluir otras pretensiones como puede ser el pago de beneficios laborales, también en relación a la pretensión principal claro; ganas tiempo también y la otra parte al exigirle este beneficios de igual manera.</p>
5	<ul style="list-style-type: none"> - Rol activo del juez. - Principio de celeridad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Persuade a las partes para que concilien. - Disminución de la carga procesal. 	<p>Erika: La siguiente pregunta es, ¿Cuál fue la actuación del juez cuando alguna de las partes estuvo renuente a conciliar?</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Disminuye gasto de recursos humanos a la entidad demandada. - Disminuye gastos económicos a la parte demandante. 	<p>Procurador: Ya, esa es una función muy loable del señor juez al tratar de que ambas partes lleguen a un acuerdo conciliatorio a fin de no generar más carga procesal a ambas partes o sea lo que inicialmente te decía, a fin de que se pueda acelerar el proceso y culminar anticipadamente, ya que a esto estaríamos generando menos carga procesal para el juzgado, menos carga procesal para la entidad demandada de recursos humanos y menos gasto procesal para la parte demandante ya que coadyuvaría a que su proceso termine lo más antes posible y no se genere un retardo procesal que llegara hasta otras instancias que no sea solamente el juzgado laboral.</p>
--	--	---	---

6	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de inmediación. - Principio de oralidad. - Facultad conciliatoria del procurador. 	<ul style="list-style-type: none"> - El juez consulta al demandado si tiene facultad para conciliar. - Facultad conciliatoria reconocida con un acto resolutivo. - El juez consulta si las partes van a conciliar. - Se arriba a acuerdos conciliatorios. - Suscripción de Acta, con calidad de sentencia. 	<p>Erika: La siguiente pregunta sería ¿Cómo se lleva a cabo la audiencia de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?</p> <p>Procurador: En audiencia de conciliación primigeniamente tiene que ver voluntad de ambas partes, el señor juez al aperturar la audiencia de conciliación señala si las partes procesales tienen dichas facultades para poder conciliar, nosotros como procuraduría debemos tener primeramente esa facultad de parte de la entidad ya sea como acto resolutivo y ahora entrando a la vigencia del decreto legislativo 1326, que es nuestro Ley marco de las procuradurías, nos obliga a que nosotros podamos hacer un estudio previo, no es que tú vas a un acuerdo conciliatorio y dices yo quiero conciliar y punto, tienes que ver los pro y contras a eso, ya culminada con dicha comunicación de parte del señor juez, se procede a que ambas partes dispongan, disposición en otras palabras de poder llegar o arribar a un acuerdo conciliatorio, después de eso de haberse arribado total o parcial el acuerdo conciliatorio, se suscribe el</p>
---	---	---	---

			<p>acta, se elevan las actas o los acuerdos arribados para su posterior suscripción, teniendo ya como debes saber, al momento de suscribirse la calidad de sentencia, esa es su estructura solamente en el aspecto de la audiencia de conciliación.</p>
7	- Facultad conciliatoria del procurador.	<ul style="list-style-type: none"> - Se adquiere esa facultad mediante resolución de alcaldía. - Es expedida por el alcalde de la Municipalidad Provincial de Huamanga. - Uno de sus fines es evitar perjuicio a la entidad. 	<p>Erika: En esa línea de ideas la siguiente pregunta sería, ¿La resolución de alcaldía que expide el alcalde de la Municipalidad Provincial de Huamanga le faculta a arribar a un acuerdo conciliatorio o puede prescindir de dicha resolución?</p> <p>Procurador: De acuerdo a la norma vigente en relación a la procuraduría ya podemos obviar eso, no es necesariamente de manera explícita tener esa disposición de parte de la entidad local a fin de que nos otorguen dichas facultades, pero, si bien nosotros hemos venido trabajando con esas facultades a fin de que ellos previamente dentro de su sistema administrativo han dispuesto ello no a fin de que no cause perjuicio a la entidad. Si bien en la ley de procuraduría, no es necesario que nosotros</p>

			tengamos esa disposición de titular del pliego pero sí hemos venido trabajando con ello previamente desde la gestión anterior, se podría decir desde que entró en vigencia en nuestro distrito judicial un nuevo Juzgado Supra provincial en materia laboral.
8	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de oralidad. - Rol activo de las partes. - Aceptación. - Acuerdos de conciliación. - Rol activo del juez. - Principio de inmediatez. - El abogado de la parte demandante no tiene animo conciliatorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ambas partes deciden conciliar. - El juez otorga el uso de la palabra al demandante. - El demandante expone sus pretensiones en hechos y derecho. - El demandado absuelve lo expuesto por el demandante. - El demandando argumenta porque no accederá respecto a determinadas pretensiones. 	<p>Erika: Entendido doctor, la siguiente pregunta sería, ¿De qué forma logran arribar a un acuerdo conciliatorio durante la audiencia de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?</p> <p>Procurador: Primeramente, al haberse dispuesto a arribar a un acuerdo conciliatorio, el juez otorga el uso de la palabra al demandante a fin de que nos dilucide cuál es su pretensión, su pretensión principal y sus pretensiones accesorias, le cede el uso de la palabra y como es una conversación directa entre la parte demandante y la parte demandada, nosotros de la misma manera al haberlo escuchado también planteamos nuestra posición como si fuera una correspondiente absolución,</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - El juez imparte reglas de conducta. - El juez atenúa la tensión. - El juez propicia un dialogo alturado de las partes. - El juez puede llamar la atención ante faltas de respeto. - El abogado confunde al justiciable. - El abogado influye negativamente en la negociación. 	<p>teniéndose presente que cada pretensión debe ser justificada normativamente y quizás también sustentada documentalmente, la misma que debió presentarse en su oportunidad procesal cómo es en la presentación de la demanda, salvo que la Nueva Ley Procesal de Trabajo permita que puedan presentar pruebas extemporáneas y que nosotros como es un acuerdo conciliatorio, si tiene relación a las pretensiones podemos aceptarlas, viendo también si corresponde o no corresponde, arribada a ella, ya planteada con toda su fundamentación jurídica, fáctica y documental de la parte demandante, nosotros de la parte demandada planteamos ya una posición, una posición ya no sustentada legalmente porque legalmente lo ha sustentado la otra parte, claro también tenemos para sustentar qué pretensiones pueden ser valoradas o no y por qué no, quizás ha prescrito su pretensión, quizás ha tenido una ruptura laboral ahí se pone este la dinámica del acuerdo conciliatorio.</p>
--	--	--	---

			<p>Un ejemplo me pide una desnaturalización de un contrato de locación por varios periodos, en esos periodos tú puedes dilucidar que ha tenido cortes laborales de 1 año de 2 años, quizás meses o días, tú haces esa observación como parte demandada. Entonces, le puedes reconocer su desnaturalización de esos periodos que está pidiendo pero de los otros, si desean acuerdan y concilian pero tu le fundamentas por qué no le quieres reconocer, quizás ha llegado una etapa de prescripción que la norma laboral lo señala o quizás no ha laborado en la institución porque mayormente los abogados plantean su demanda desde tal periodo, desde 2010 hasta el 2021, pero durante esos períodos ha tenido cortes lo que dice no acreditado pero quizás la entidad tenga en algunas oportunidades podemos decir que le ha otorgado una constancia de trabajo de tal periodo a tal periodo pero no han verificado la planilla en total, nosotros al pedir un reporte de la unidad porque eso previamente también se entrega la documentación, verificamos y decimos, oiga señor usted según reporte de la unidad de recursos humanos no ha laborado en tales períodos, conforme se tiene las planillas de pago ha tenido recortes y se</p>
--	--	--	--

			<p>le dice no te puedo reconocer esos periodos, entonces ahí recién el abogado de la parte demandante, se entrevista de manera presencial con su patrocinado y específica en esos periodos en total, ahí está la dinámica en el acuerdo conciliatorio, de poner como dicen las cartas sobre la mesa y dilucidar la pretensión que es la pretensión que ha solicitado llegar o arribar a un acuerdo conciliatorio, vemos ahí la posibilidad, eso es solamente una pretensión principal, si hay accesorias supongamos en su mayor parte lo vas a ver si solicitan una desnaturalización en locación de servicios, a la par te van a pedir el reconocimiento de los beneficios laborales, en total tú ves, oye no todos los beneficios laborales le correspondían por esos periodos que tú me señalas, pero si te estoy diciendo hubo cortes los beneficios laborales que ha representado por un monto, ya no es ese monto, sino va recortándose o quizás hay periodos que se ha olvidado va incrementándose, ahí está el aspecto de llegar a un acuerdo conciliatorio, por eso hay que ver los pro y los contras, esa es la dinámica que se lleva en esa parte</p>
--	--	--	--

			<p>de la audiencia que no se encuentra grabada, es una negociación entre ambas partes.</p> <p>El diálogo es en la misma sala de audiencia, en la misma sala ya sea de manera presencial o de manera virtual, la diferencia es que como dice la norma, esa parte no se graba. Es decir, el juez está presente, por eso te digo, el juez es un árbitro que tutela que no se sobrepasen de las pretensiones que no afecte los derechos laborales y así mismo como árbitro pone las reglas de no llegar quizás a sulfurarse de parte de los que están participando, hubo casos en que quizá los abogados al tratar de no querer la parte demandada reconocer algunos derechos, se exaltan en su manera de expresión, ya lo toman muy personalísimo los casos que son de terceros y así mismo quizá también nosotros también por el hecho de que no hay un buen entendimiento, quizá en ese momento de tensión se pueda decir, podemos exaltarnos también y para eso está el señor juez presente en la sala ya sea de manera virtual o de manera presencial, por eso te decía cumple el rol de arbitro en esa etapa,</p>
--	--	--	---

si bien no está grabado si puede llamar la atención en ese momento, si puede poner las sanciones que corresponde.

En la experiencia, en la forma virtual si bien trae muchas cosas buenas, para nosotros en relación a trasladarnos al juzgado, es una manera directa de que participe la parte demandante, es muy diferente cuando es el aspecto presencial, anteriormente nosotros cuando las audiencias eran netamente presenciales podíamos llegar quizá a un acuerdo de manera más directa a la parte demandante por que el veía si le correspondía algunos derechos y si estos eran beneficios para él, pero cuando hay intervención del abogado que no tiene ese ánimo conciliatorio, vemos que más se podría decir ataranta o confunde a su patrocinado en vez de generarle una solución inmediata, también hay eso, también hay que tener presente quien es tu parte demandante por que el abogado no es la parte demandante, demandante es el peticionante, hay peticionantes que quizá por múltiples razones son entendidas en la materia tienen estudios quizá no superiores pero si secundarios y otro también quizá hay personas iletradas, es muy diferente tratar

			<p>con ese tipo de personas, unos te entienden de manera rápida, otro no, se abstienen, otros son muy cerrados, también eso depende de cómo se va desarrollando el aspecto de la negociación en relación a la audiencia conciliatoria.</p>
9	<ul style="list-style-type: none"> - Régimen laboral. - Rasgos de desnaturalización. - Influencia negativa del abogado de la parte demandante en algunos casos. - También hay abogados de la parte demandante que si tienen predisposición para conciliar. 	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto legislativo 728 (la entidad demandada concilia). - Decreto legislativo 276 (la entidad demandada se abstiene de conciliar). - Subordinación, prestación personal. - Contratan a un trabajador con un régimen que no le corresponde. - El abogado induce a que no se arribe a acuerdos conciliatorios. 	<p>Erika: Entonces Dr. ¿Qué factores dificultaron para que las partes logren arribar a un acuerdo conciliatorio durante la audiencia de conciliación?</p> <p>Procurador: Para responderte me estoy basando mayormente en aquellas desnaturalizaciones que me piden o que me solicitan para que sean reconocidos bajo un Decreto Legislativo 728 o sea en otras palabras para la actividad obrera, pero también hay desnaturalizaciones de locación para actividades administrativas que es otro campo muy diferente, ese aspecto de actividades administrativas nosotros como procuraduría hemos previsto no llegar a acuerdos conciliatorios, porque en la mayor parte que solicita ello, tienen un ingreso a la institución para cumplir un rol determinado, han sido contratados para</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - El abogado vela por su interés personal. - El abogado no asimila que la conciliación alude a concesiones reciprocas. 	<p>actividades de entrega de productos y que sus superiores inmediatos le han venido exigiendo que cumplan un rol más administrativo, el cual han sido materia de contrato, los locadores en la parte administrativa es para cumplir o entregar un determinado producto y no para cumplir una determinada función como se puede dar o se da en el mayor número de los casos que les exige cumplir un horario para cumplir una función, registrarse y total ahí ya se va desnaturalizando, nosotros a fin de no generar quizás un perjuicio institucional por que ese derecho es un poquito más exhaustivo en su en su desarrollo, es un poquito más amplio y preferimos que esto se determine mediante una sentencia y quizás también agotar todos los mecanismos a fin de que se determine mediante la sentencia de cosa juzgada ya sea en primera o segunda instancia, es por eso que nosotros en esos aspectos para no desviarnos nos abstenemos y solo conciliamos en la parte obrera, haciendo un estudio previo y si es conciliable, conciliamos.</p>
--	--	---	---

			<p>En estos casos, si yo tengo un contrato de locación de servicios para la parte administrativa me señalan que el contrato es para un determinado producto, si a mí me tienen que entregar algo para que yo pueda contrastar y efectuar el pago por la contraprestación no es una remuneración, es una contraprestación por los servicios, no están ellos supeditados a una subordinación pero cuando se desnaturaliza, cuando tu superior inmediato te obliga a que tú cumplas un rol administrativo dentro de la institución o sea si a mí me dicen señor yo te contrato para que me entregues un expediente técnico, un perfil técnico en el periodo de tal fecha, ellos no están supeditados a que a que vayan a la institución, se instalen en la institución, trabajen con un equipo de la institución, supongamos el Gerente venga y le den un memorándum diciendo tú tienes que hacer de esta manera, ellos no están para eso, se está desnaturalizado cuando le dice señor tú tienes que venir acá a trabajar, aquí en mi institución para que vea lo que tú estás haciendo, tampoco no están supeditados a una jornada laboral, tampoco tienen una remuneración pero sí una contraprestación, remuneración señalada dentro de la ley de</p>
--	--	--	--

tesorería y otras cosas que señala cuánto corresponde una remuneración, afecta sus leyes sociales y todo ello un locador de servicios no, esa es en la parte administrativa.

Ahora si vamos a la parte obrera del Decreto Legislativo 728 cambia las cosas, si yo te contrato para una determinada función como dice, te he contratado para locador de servicio, pero como serenazgo, desde ese plano ya está desnaturalizado porque la actividad al cual debió contratarse no le corresponde el régimen laboral es por eso que hay una desnaturalización de su régimen laboral. En la actividad obrera tanto señalada por el Decreto Legislativo 728, también señalada por artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades y pronunciamientos de SERVIR, sentencias casatorias, ahí se verifica si corresponde o no corresponde la desnaturalización, son 2 aspectos muy diferentes.

Otra dificultad es el aspecto impositivo de sus abogados defensores se puede decir, yo he tenido casos donde la mayor parte demandante ha tenido la voluntad de llegar a un acuerdo

			<p>conciliatorio pero sus abogados inducen a que no traten de llegar a un acuerdo conciliatorio y quizás este se puede decir que genera un perjuicio a la parte demandante, a mérito de una experiencia te puedo señalar que en una oportunidad ya cuando nosotros ya estábamos a punto de llegar a un acuerdo conciliatorio ya habíamos superado la pretensión principal y estábamos dilucidando las pretensiones accesorias, yo como procuraduría planteaba que la exigencia de sus beneficios sean quizás exigidos para su pago a partir del primer trimestre del año 2023 cuando la audiencia todavía me enfocaba en el año 2021 para que nos den tiempo de que nosotros podamos incluirlo presupuestalmente y poco a poco quizás efectuar ese pago, ese reconocimiento, el demandante conoce su realidad conoce la realidad de su institución, sabe qué problemas financieros se tiene y el de manera explícita estaba con toda la voluntad de llegar a un acuerdo conciliatorio, esa situación se presenta en varios casos similares, pero qué pasa, por qué se pone peculiar, esto supone porque el abogado cuando nosotros le planteamos este periodo de exigencia al año 23 y da como dicen el grito al cielo, y dice, no señor acá se me está vulnerando</p>
--	--	--	--

			<p>derechos, a él ni bien llegamos a un acuerdo conciliatorio quiero que se le pague sus beneficios laborales, se supone que un acuerdo conciliatorio es en beneficio de ambas partes, yo como entidad que gano y el cómo demandante que gana, como no hubo acuerdo conciliatorio pese a que el señor juez instaba a que nosotros conciliemos, ya habíamos avanzado con este acuerdo conciliatorio, nos instaba a que podamos proseguir la negociación, pidió el uso de la palabra o pidió receso para que pueda la parte demandante o sea su abogado de la parte demandante pueda entrevistarse con su patrocinado de manera muy privada, pidió unos 5 minutos, regresó a la sala señalando pues esta determinación de no llegar a un acuerdo conciliatorio, el juez insta nuevamente y solamente la parte demandante, su abogado, solo la parte demandante señala que no ya no iban a llegar a un acuerdo conciliatorio porque su abogado le había explicado que beneficios y que perjuicios también traía esa determinación de ese plazo; nosotros como procuraduría tampoco estamos para exigir, simplemente no hay acuerdo conciliatoria se proseguirá con el proceso, pero que en ese lapso que habrá pensado la parte demandante y cuando ya estábamos</p>
--	--	--	---

			<p>a punto de cerrar la audiencia conciliatoria y se fije fecha de audiencia, este discute con su abogado defensor y señala de manera eufórica la petición al juez a que podamos seguir la negociación, porque él según en su entendimiento, no le estaban causando un perjuicio en sí, porque la parte interesada lo que quiere es que se termine el proceso lo más antes posible porque salirse para ir a asistir a una audiencia tiene que pagar a su abogado, genera gastos de transporte, permiso, quizás tiene múltiples razones para hacer e ir al juzgado le quita tiempo, en total en esos momentos su abogado de manera muy eufórica quiso llamarle la atención a su patrocinado y renunció en audiencia, ahí podemos ver quizás abogados que no tienen el interés de llegar a un acuerdo conciliatorio cuando ven que se genera perjuicio no a la parte demandante si no quizás perjuicio a los intereses que tiene el abogado defensor, que no es en todos los casos, he tenido y hay colegas que ya vienen con la predisposición de llegar a un acuerdo conciliatorio y ellos mismos solicitan doctor por favor hay que llegar a un acuerdo conciliatorio total, también hay esos casos por eso te decía, ese tipo de negociación que se pueda dar en esta audiencia se tiene</p>
--	--	--	--

			<p>que ver por los intereses de ambas partes, la negociación no es para que me cause perjuicio a mi como entidad tampoco con el fin de desconocer derechos laborales, hay que ser equitativo en ese aspecto.</p>
10	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdo de conciliación. - Régimen laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los trabajadores pasaron al régimen laboral 728 a plazo indeterminado. - En un 80 a 85% de los casos se arribó a acuerdos conciliatorios. 	<p>Erika: Continuando con la pregunta Dr. ¿Cuál es el resultado que se obtuvo generalmente luego del desarrollo de la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?</p> <p>Procurador: En el año 21, porque si bien me acuerdo el juzgado entra en funcionamiento, el nuevo Juzgado Laboral en diciembre de 2019, ya veníamos trabajando un año en el 2020 con eso de la pandemia y todo pero se prosiguió las labores de manera virtual, en el año 21 tuvimos del total de audiencias de conciliación materia laboral al régimen 728 habremos llegado a un acuerdo conciliatorio exagerando entre el 80 a 85%, podemos decir que es un 80% de todos, cómo ente pilar nosotros hemos sido pioneros en generar más acuerdos</p>

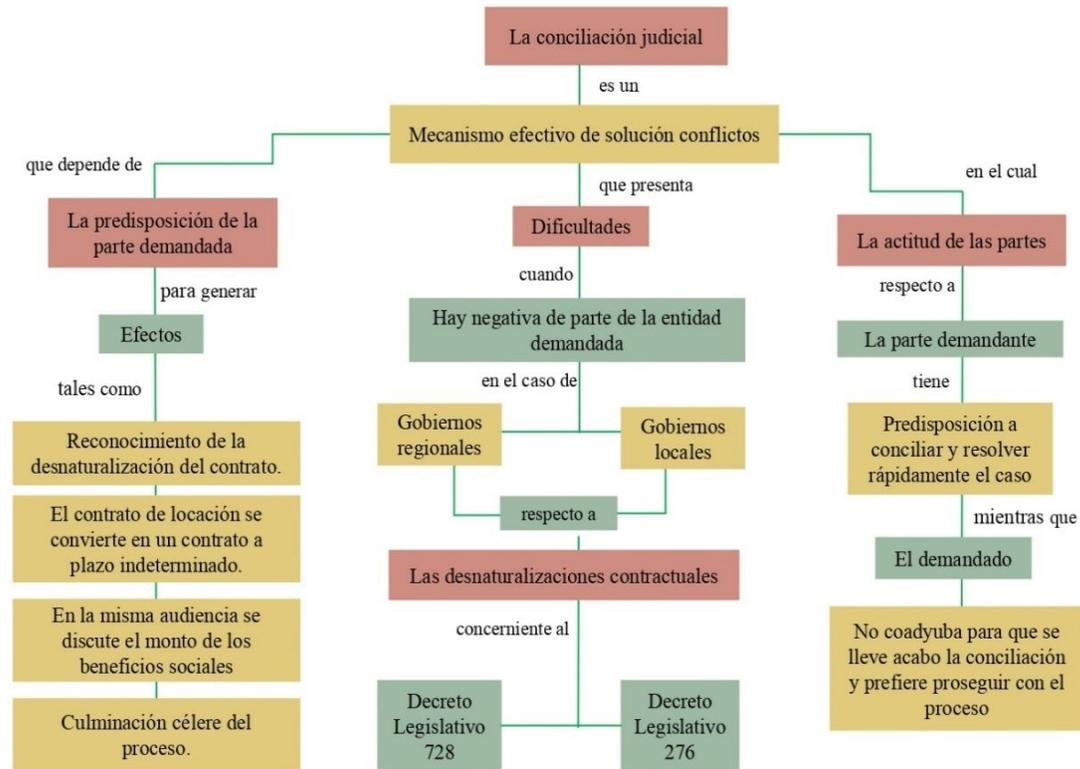
			<p>conciliatorios, posterior a ellos también otras instituciones han arribado a acuerdos conciliatorios, aunque había entidades de gobiernos locales que sí generaban acuerdos conciliatorios.</p>
11	<ul style="list-style-type: none"> - Rasgos de desnaturalización. - Errores administrativos en la contratación de trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - El principal problema es que se contrate bajo un régimen laboral que no corresponde. - Perjuicio a la entidad a largo plazo. 	<p>Erika: La siguiente pregunta sería, ¿Entre los rasgos de desnaturalización tales como la subordinación y la prestación personalísima, cuál es la que usualmente se presenta en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?</p> <p>Procurador: Digo más por el aspecto de no haberse contratado bajo el régimen que les correspondía tanto como lo establece la Ley Orgánica de Municipalidades y el de Decreto Legislativo 728, esos en su mayoría, errores administrativos que han conllevado a generar perjuicios a la entidad a posterior.</p>

12	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de los principios procesales laborales. - Etapa procesal. 	<ul style="list-style-type: none"> - Principio de Celeridad, favorece a las partes. - Principio de primacía de la realidad, priman los hechos más que los documentos. - Principio de legalidad, para evaluar en qué casos corresponde las pretensiones. 	<p>Erika: Por otro lado, la siguiente pregunta sería ¿Cómo advirtió el cumplimiento de los principios laborales procesales durante la audiencia de conciliación judicial de los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?</p> <p>Procurador: Los principios laborales, a ver, cómo te digo el acuerdo conciliatorio a más del principio de celeridad y también otros principios, mayormente nosotros nos enfocamos en el principio de celeridad y también otro en el principio de la primacía de la realidad, es lo más básico en estos principios conciliatorios, la etapa procesal conciliatoria se podría decir a base de eso, con sujeción a ello o de antemano pues el principio de legalidad que va a corresponder la exigencia de sus derechos que están siendo peticionados por eso te decía corresponde o no corresponde la pretensión, previamente nosotros verificamos, cumple el rol de legalidad, debe cumplir; nosotros como entidad nos favorece la celeridad procesal, nos favorece o no, verificamos y el principio de legalidad, el señor trabaja en esta institución o no trabaja, que rol cumple, que funciones, cuánto</p>
----	---	--	--

			<p>tiempo verificamos, a base de eso nosotros ponemos el hincapié de poder llegar a un acuerdo conciliatorio.</p>
13	- Acuerdos de conciliación.	- El 85% de casos concluyo mediante conciliación.	<p>Erika: Finalmente, Dr. ¿Con que frecuencia la Municipalidad Provincial de Huamanga concluyó mediante conciliación judicial los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?</p> <p>Procurador: En el periodo 21 te decía que la mayor parte, hasta llegar hasta a un 85%, se podría decir que han concluido mediante conciliación judicial.</p>

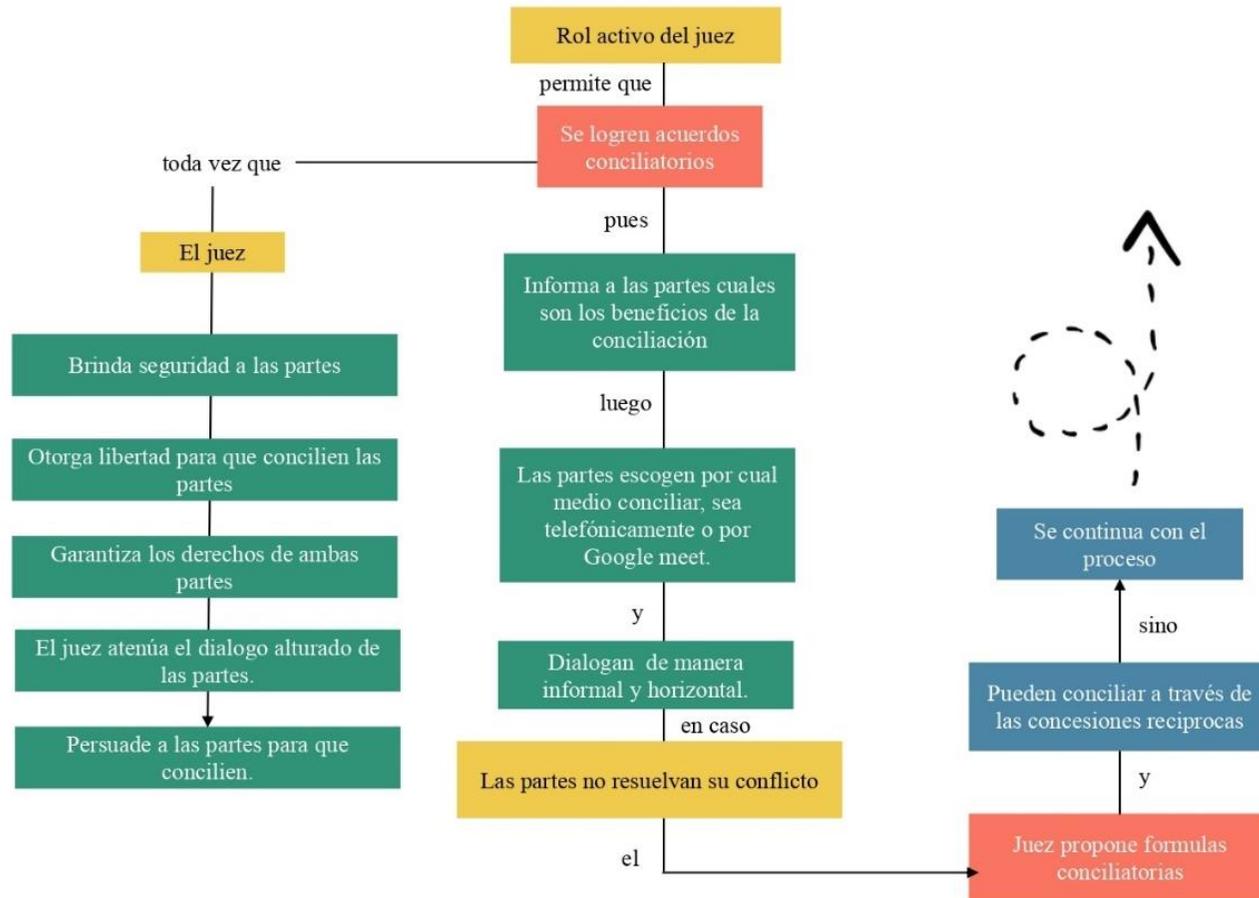
Entrevista N° 1 dirigida al juez del Juzgado Supraprovincial del Trabajo de Ayacucho.

Figura 27
La Conciliación Judicial Laboral.



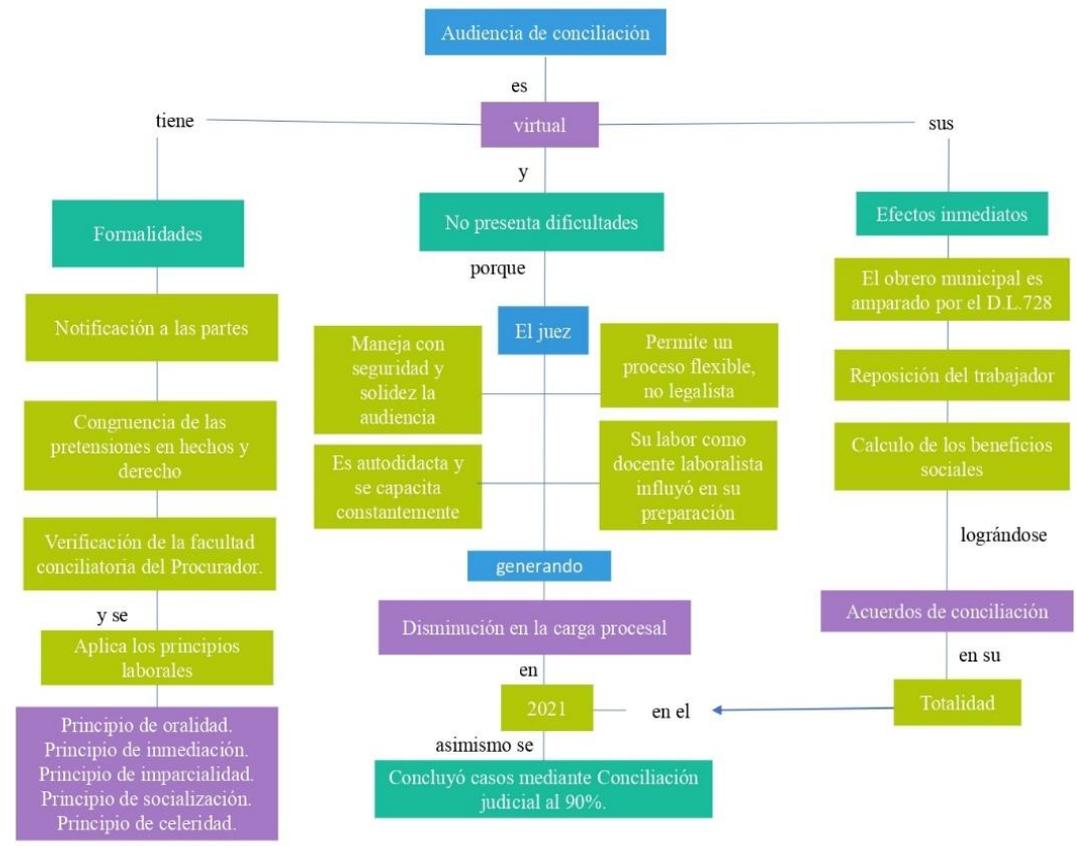
Nota. Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 1.

Figura 28
Rol activo del juez.



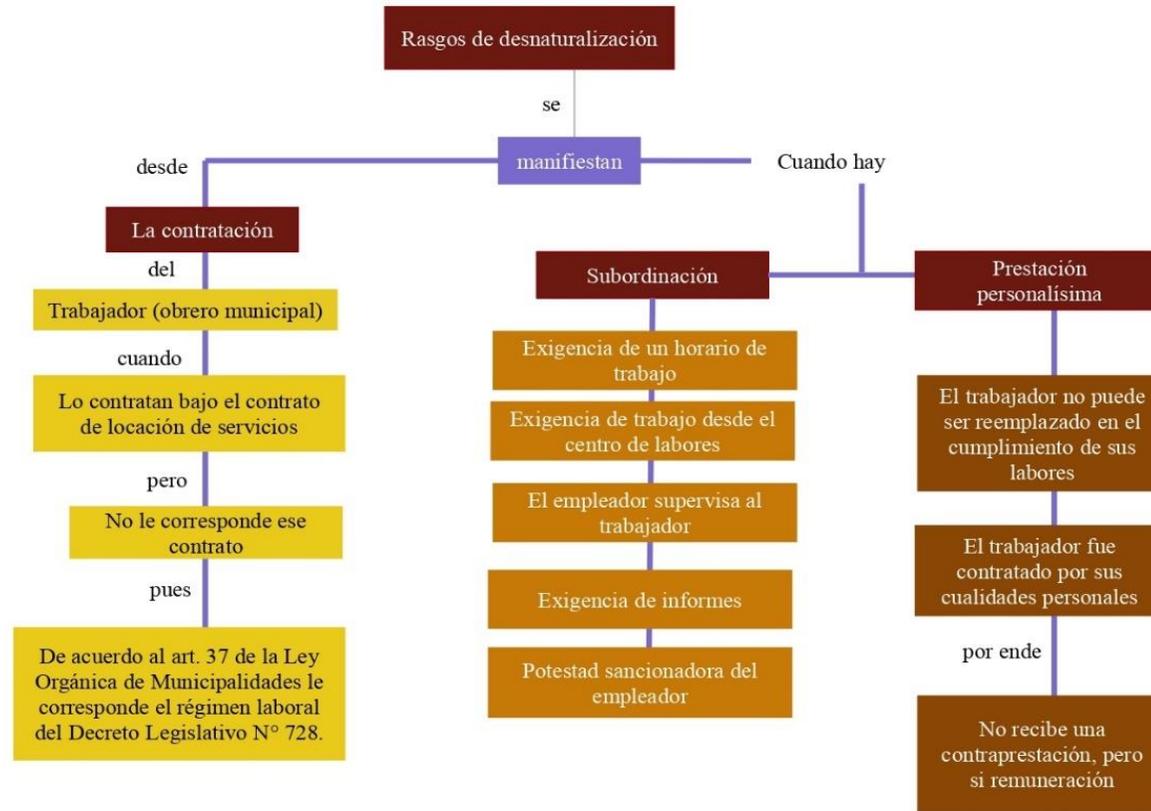
Nota. Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 1.

Figura 29
Audiencia de conciliación.



Nota. Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 1.

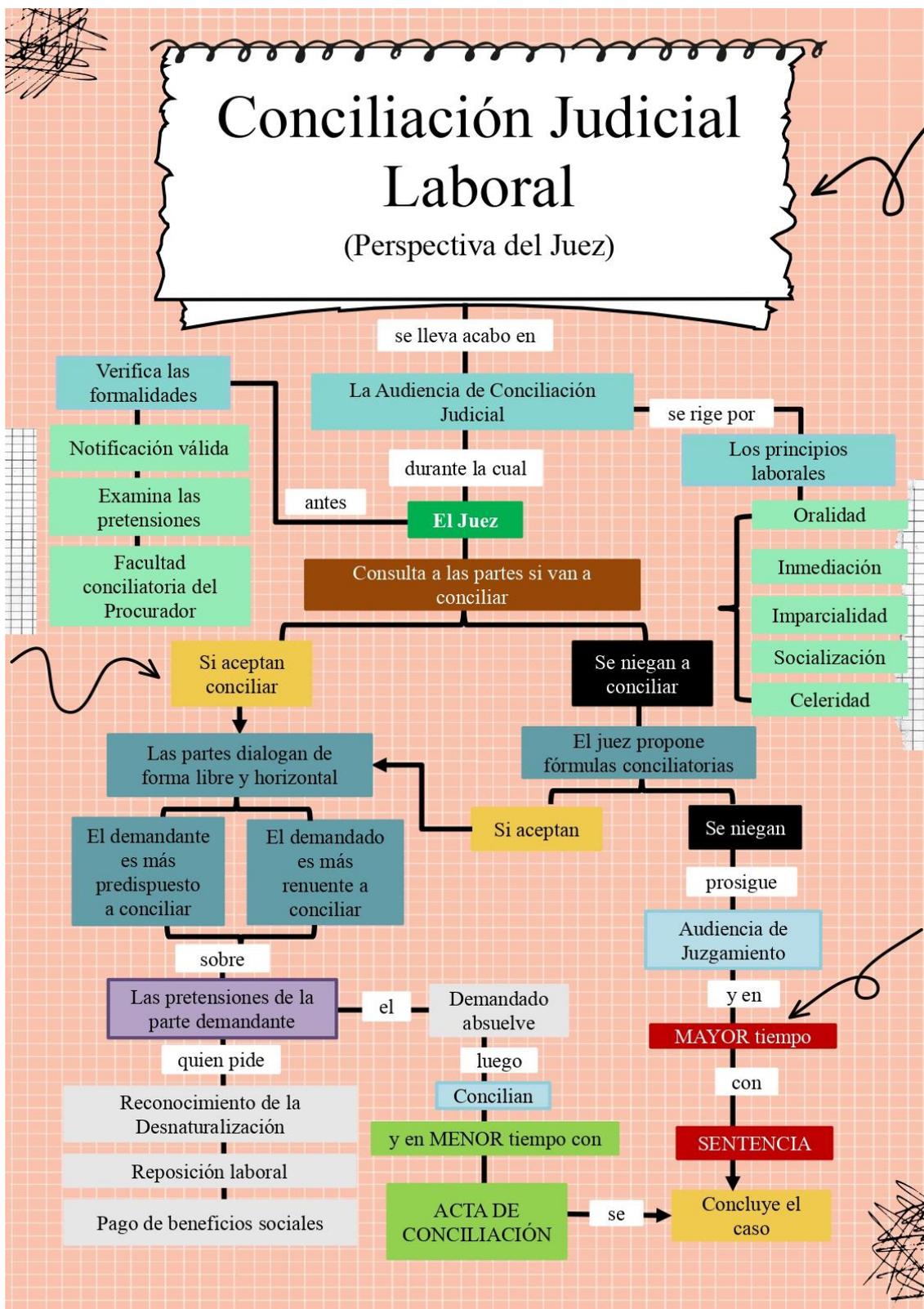
Figura 30
Rasgos de desnaturalización



Nota. Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 1.

Figura 31

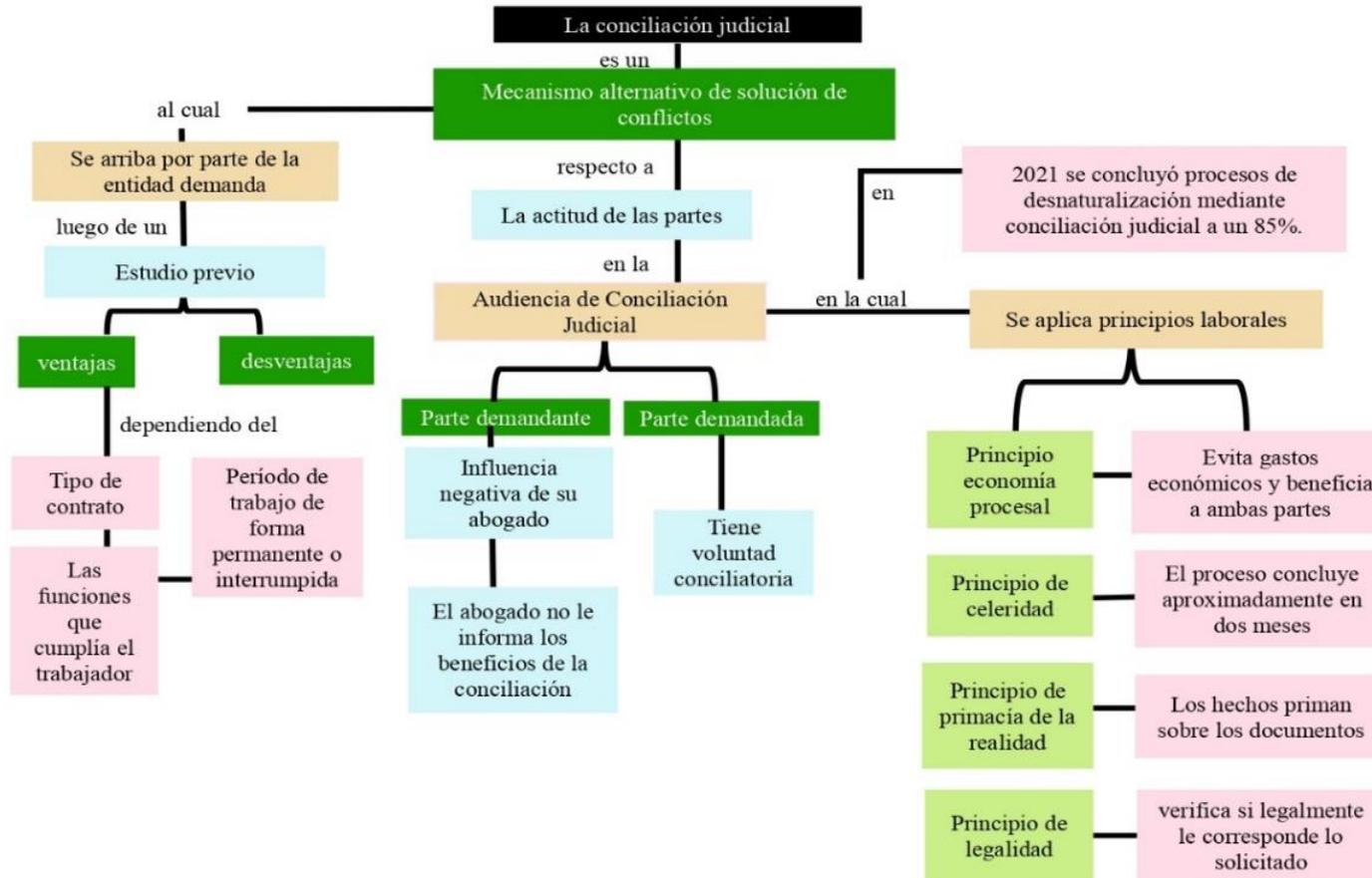
Resumen integral de la Entrevista N° 1.



Nota. Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 1.

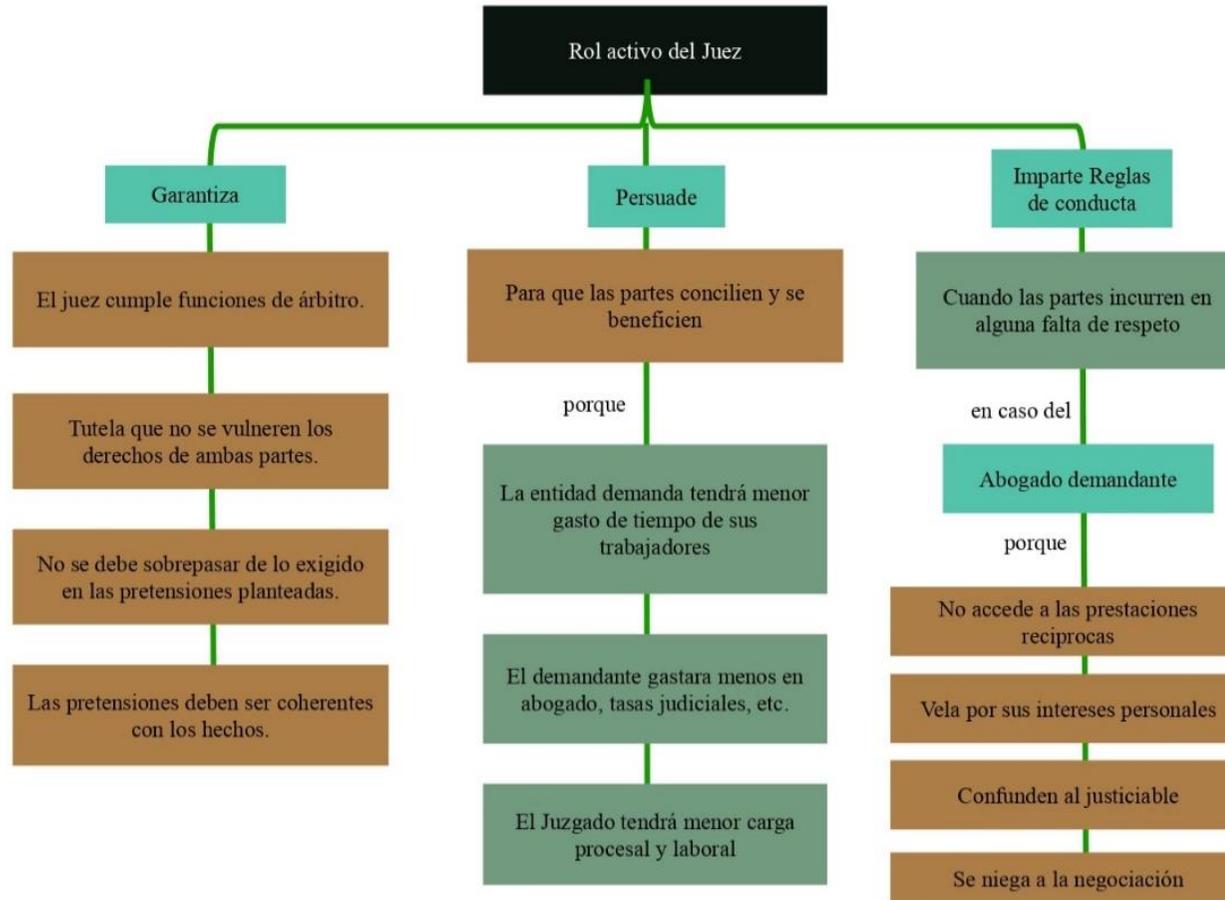
Entrevista N° 2 dirigida al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huamanga

Figura 32
La conciliación judicial.



Nota. Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 2.

Figura 33
Rol activo del juez.



Nota. Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 2.

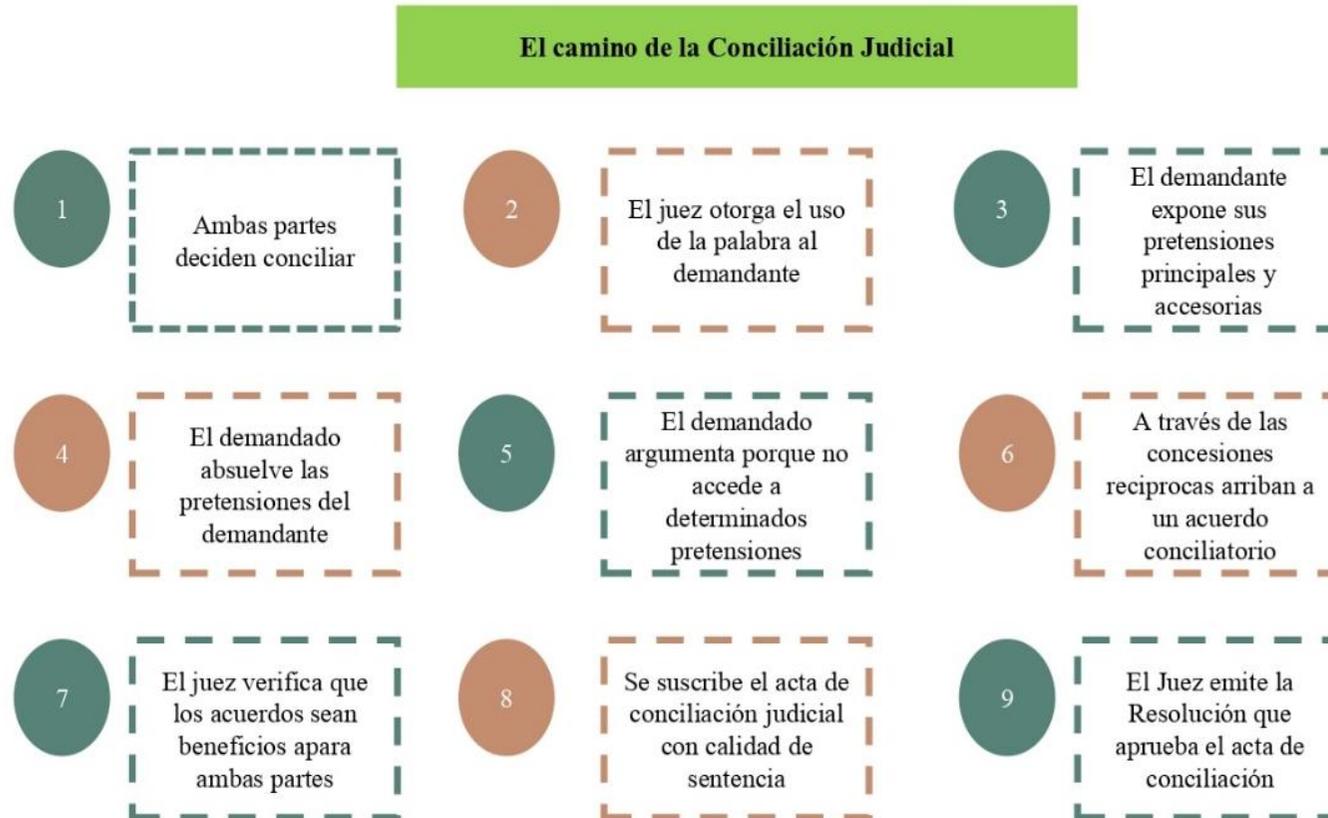
Figura 34*El camino de la Conciliación judicial.**Nota.* Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 2.

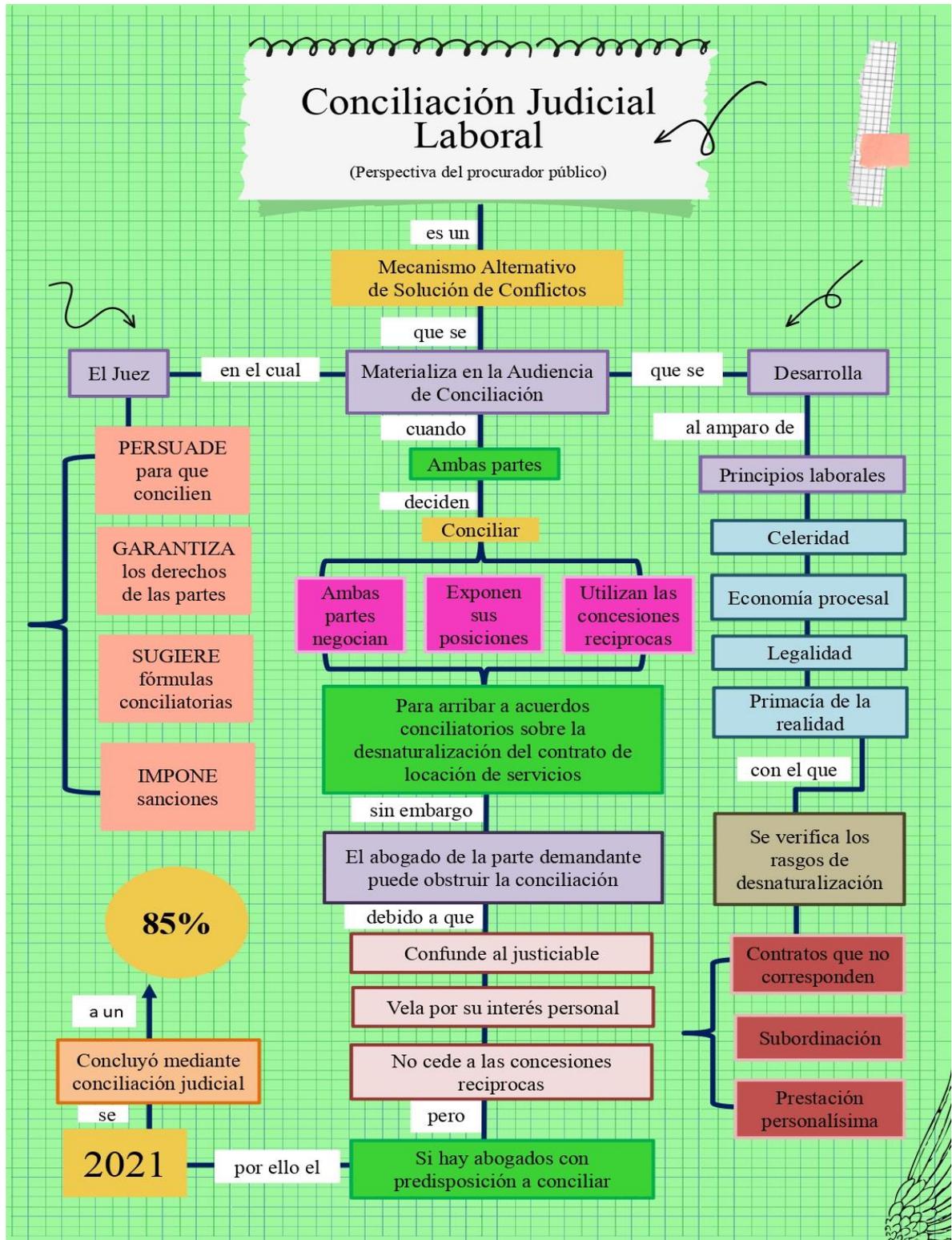
Figura 35

Facultad conciliatoria del procurador público.



Nota. Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 2.

Figura 36
Resumen integral de la Entrevista N° 2.



Nota. Fuente: Elaboración propia en base a la entrevista N° 2.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación titulada la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios tuvo como objetivo general identificar de qué manera la conciliación judicial influía en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021. Para el presente análisis se parte del concepto de conciliación judicial expuesto por La Rosa y Rivas (2018), quienes señalan “La conciliación judicial se constituye una etapa procesal, esta etapa, por regla general, es de temporalidad dinámica: las partes pueden convocarla en cualquier etapa del proceso (siempre y cuando todavía no haya sentencia de segunda instancia). (...)” (p. 103). En ese orden de ideas, como hipótesis general se planteó que, “la conciliación judicial influyó positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a que se estuvo aplicando de acuerdo a los parámetros y principios establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497”, dicha hipótesis fue demostrada luego de un minucioso y amplio trabajo de investigación que a continuación se expondrá.

En principio, se logró demostrar que la desnaturalización de contratos de locación de servicios es un tema recurrente en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, lo que se puede verificar (véase la Tabla 4 y 5) pues, de los 356 casos ingresados al juzgado en el año 2021, 200 casos eran sobre desnaturalización de diferentes tipos de contratos, una cifra importante, además 65 de los 200 casos fueron sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, lo que nos permite afirmar que esta problemática tiene una relevancia significativa en la ciudad de Ayacucho al ser un tema que afecta los derechos laborales de muchos trabajadores, más aún por que la parte demandada (véase la Figura 7) en el 97% de los casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios ingresados en el año 2021, fue la Municipalidad Provincial de Huamanga, entidad representada por el procurador público municipal.

En esa línea de ideas también se tuvo como uno de los hallazgos más importantes que, en los casos sobre desnaturalización del año 2021 (véase la Figura 1 y 2) el 60% de casos sobre desnaturalización de diferentes tipos de contratos concluyeron mediante conciliación judicial, del mismo modo el 60% de casos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluyeron mediante conciliación judicial, entonces se colige que al haberse concluido por conciliación judicial un gran número de casos, se redujo la carga procesal de este juzgado, afirmación que se condice con lo expuesto por el Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho (véase la Tabla 32) en la pregunta numero 15: *“Es inmensa la disminución de la carga, porque nos ahorramos de llevar audiencia de juzgamiento, ya no se lleva audiencia de juzgamiento ahí se ahorra bastante tiempo, personal, logística todo porque debe ser grabado, y la resolución es inmediata, disminuye bastante la carga laboral”*. A si también (véase la Figura 11) se puede verificar que el 56% de abogados encuestados considero que casi siempre se lograron acuerdos conciliatorios en la audiencia de conciliación judicial.

Del mismo modo, es importante enfatizar que los motivos para que una cifra importante de casos hayan concluido mediante conciliación judicial en el año 2021 fueron los planteados en la hipótesis, “la conciliación judicial se aplicó de acuerdo a los parámetros y principios laborales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, siendo así respecto a los parámetros aplicados se tiene que, el juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial (Véase la Tabla 32) en la pregunta número 7 señaló: *“En la audiencia de conciliación, primero se verifica si las partes han sido debidamente notificadas, la pretensiones están bien formuladas, verifica todo eso y si todo eso está bien invocas a las partes, si desean arribar a un acuerdo conciliatorio, indicando cuáles son los beneficios y todo y sí este digamos estamos hablando con la Nueva Ley Procesal del Trabajo todo está grabado en audio video, pues si las partes desean arribar a un acuerdo conciliatorio se suspende la grabación y ahí se conversa de manera informal completamente informal para que, en el mismo nivel de manera horizontal, donde el juez no es más, ni menos, ni las partes, entonces ahí se siente de manera informal, dejando un lado las formalidades y se dice sabes que esto es así, ustedes mismos puedan conversar, etc. ya y si las partes arriban a un acuerdo conciliatorio nosotros ya redactamos el acta, cuando todo está redactado, todo está listo reiniciamos con la grabación”*.

Conforme quedó en evidencia con la declaración del juez, la conciliación judicial se realiza en medio de un proceso dúctil, donde el juez tiene un rol bastante activo y predispuesto, tal es así que les brinda seguridad a las partes para que ellos de manera libre, informal y horizontal concilien, estrategia que funcionó muy bien y ha dado muy buenos resultados por las cifras altas de casos concluidos mediante conciliación. A su vez, la declaración brindada por el juez adquiere mayor solidez por que el procurador público de la Municipalidad Provincial de Huamanga también señaló (véase la Tabla 33) en la pregunta 6 lo siguiente, *“El señor juez al aperturar la audiencia de conciliación señala si las partes procesales tienen dichas facultades para poder conciliar, nosotros como procuraduría debemos tener primeramente esa facultad de parte de la entidad (...), ya culminada con dicha comunicación de parte del señor juez, se procede a que ambas partes dispongan, disposición en otras palabras de poder llegar o arribar a un acuerdo conciliatorio, después de eso, de haberse arribado total o parcial el acuerdo conciliatorio, se suscribe el acta, se elevan las actas o los acuerdos arribados para su posterior suscripción, teniendo ya como debes saber, al momento de suscribirse la calidad de sentencia, esa es su estructura solamente en el aspecto de la audiencia de conciliación”*.

A lo anteriormente expuesto, se suman que (véase la Figura 14) el 38% de abogados encuestados, precisaron que durante las audiencias de conciliación siempre se cumplió con lo estipulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Similar hallazgo se obtuvo del análisis de actas de conciliación sobre procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del año 2021 puesto que, (véase la Figura 23) en el 100% de actas analizadas se cumplió con las formalidades de acreditación de las partes, verificación de la facultad conciliatoria del procurador público, etc. Aunado a ello, el juez tuteló que en la audiencia de conciliación se cumpla con el test de disponibilidad (véase la Tabla 29), garantizando que la parte demandante no se sobrepase con sus pretensiones planteadas y que en los acuerdos arribados por las partes (véase la Tabla 30) haya un beneficio para ambas partes. Sobre el test de disponibilidad De la Cruz (2020) sostiene que, *“(...) el juez, como director del proceso, interviene con atención al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y ejerce su función protectora ante la vulneración de los derechos fundamentales del trabajador. (...)”* (p. 127).

Po otro lado, también se demostró que durante la audiencia de conciliación se aplicaron los principios laborales que inspiran la Nueva Ley Procesal del trabajo, tal es así que, en lo concerniente a los principios aplicados en la audiencia de conciliación judicial, el juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial señaló (véase la Tabla 32) en la pregunta 12: *“Principio de oralidad, Principio de inmediación, Principio de imparcialidad, Principio de socialización y Principio de celeridad”*. Por su parte, el procurador público manifestó respecto a los principios laborales (véase la Tabla 33) en la pregunta 12: *“mayormente nosotros nos enfocamos en el principio de celeridad y también otro en el principio de la primacía de la realidad, es lo más básico en estos principios conciliatorios, la etapa procesal conciliatoria se podría decir a base de eso, con sujeción a ello o de antemano pues el principio de legalidad que va a corresponder la exigencia de sus derechos que están siendo peticionados por eso te decía corresponde o no corresponde la pretensión, previamente nosotros verificamos, cumple el rol de legalidad, debe cumplir; nosotros como entidad nos favorece la celeridad procesal, nos favorece o no, verificamos y el principio de legalidad, el señor trabaja en esta institución o no trabaja, que rol cumple, que funciones, cuánto tiempo verificamos, a base de eso nosotros ponemos el hincapié de poder llegar uno a un acuerdo conciliatoria”*.

Consecuentemente, de las resoluciones emitidas por el juez aprobando las actas de conciliación judicial (véase la Figura 26) el 100% fueron aprobadas en su totalidad. Adicionalmente, se tuvo un hallazgo novedoso que hace particular al Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho (véase figura 8) en el año 2021, un 84% de los casos se resolvieron en audiencias exclusivas pero otro 16% se resolvió en audiencias conjuntas, es decir en el caso de las audiencias conjuntas se acumularon varios expedientes en una sola audiencia de conciliación judicial para resolverlos en el mismo acto, habiéndose previamente verificado que los expedientes tenga una pretensión similar, como en este caso desnaturalización de contratos y que a su vez estén siendo patrocinados por el mismo abogado, garantizándose el cumplimiento de los principios procesales. En esa línea de ideas, sobre los principios que emergen en la audiencia de conciliación judicial autores como García (2011), hacen hincapié en los beneficios de este principio para el proceso laboral puesto que, según refiere el autor, brinda mayor rapidez, se pone en práctica la inmediación, hay publicidad del proceso, el juez dirige el proceso, se aminora los actos

escritos y se promueve la oralidad, como una consecuencia de la concentración de actos procesales.

Ahora bien, el primer objetivo específico del trabajo de investigación fue identificar de qué manera la actuación del juez en la conciliación judicial influyó en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021. Se planteó como primera hipótesis específica que, “la actuación del juez en la conciliación judicial influye positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a la preparación idónea y predisposición del juez para promover la conciliación judicial”. Los hallazgos que seguidamente se presentaran, demuestran que efectivamente el juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho es un profesional con una preparación idónea y predisposición para promover la realización efectiva de la conciliación judicial.

Para empezar, el juez tiene muy claro las pautas que todo juez en materia laboral debería seguir para que se logre acuerdos conciliatorios conforme respondió (véase la Tabla 31) en la pregunta 4 *“Primero instar a las partes que es el mejor mecanismo de solución del caso, que benefician a ambas partes conversar con ellos y decirles que ambas partes salen beneficiados y en segundo lugar se les concede un tiempo para que entre ellos directamente sin intervención del juez puedan conversar y luego retomar la conversación y finalmente pues ellos traen sus propuestas, propuestas donde no llegaron a determinar la conciliación, entonces ahí interviene juez y digamos un ejemplo, ellos quieren este, sobre todo en pago de beneficios sociales como consecuencia de la desnaturalización de los contratos de locación de servicios, dicen yo pago 20000 Y la otra parte 19000, entonces es un pequeño margen de 19 y 20000, entonces el juez lo va determinar, que les parece sino en 19500 ya y se resuelve el caso y se cierra”*.

En ese mismo contexto, el juez describió su rol durante las audiencias de conciliación judicial (véase la Tabla 31) en la pregunta 5 señalando que: *“Muchas veces las partes siempre tienen una idea de que cuando está presente el juez pueden solucionar sus problemas y entonces con la intervención del juez creen que hay una garantía y pues ellos pueden expresar libremente sus propuestas y el juez pues brinda las atenciones*

correspondientes(...)”, de lo expuesto se advierte que el juez dirige la audiencia de una forma particular, pues el hecho que las partes hayan sentido seguridad de que el juez está garantizando sus derechos es un indicador importante de la influencia que ejercen los jueces en las audiencias de conciliación judicial a fin de que las partes concluyan su proceso durante ese estadio, pues ante un escenario donde el juez no brinda esa seguridad las partes no llegarían a conciliar. Así también, (véase la Figura 27) se advierte que el juez considera la conciliación judicial como un mecanismo efectivo de solución de conflictos, beneficioso para las partes y el juzgado, por los efectos inmediatos que causa la conclusión del proceso laboral mediante conciliación judicial.

De la misma forma, en cuanto al rol activo del juez (véase la Figura 28) se desprende que se materializó al brindar seguridad y libertad a las partes, garantizar sus derechos, atenuar que las partes dialoguen alturadamente y persuadirlos a conciliar, inclusive cuando las partes no lograron conciliar, el juez propuso formulas conciliatorias a fin de que las partes arriben a acuerdos conciliatorios. Por consiguiente, el juez también señaló que no se presentó dificultades para llevar adelante las audiencias de conciliación judicial, manifestando sus fortalezas (véase la Tabla 31) en la pregunta 8: *“Es que hay que conocer el tema de derecho laboral y por qué también las partes no concilian en otros juzgados porque también el juez no se siente seguro de manejar el tema, tiene miedo de que podrían haber errores en ese tema de esos que son conciliables o no son conciliables, son irrenunciables, no son renunciables como no hay una especialización entonces tienen miedo, prefieren no hacerlo y prefieren continuar con el proceso y también el tema de facilidad en elaborar actas de conciliación porque en otros juzgados son más formalistas entonces no tienen esa capacidad de decir en el mismo acto haber señores a que acuerdo arribaron.. ah tal... déjeme que yo lo soluciono... tú le dictas a tu secretaria y rápido se soluciona entonces son temas también de cada juez, pero eso también incide en las partes porque si ven a un juez que no esta tan decidido prefieren continuar el proceso. O de repente les cansan a los abogados, más legalistas (...) tuve la oportunidad de hacer docencia en una universidad particular, me dieron un curso de derecho laboral y pues tenía que sacrificarme y estudiar todo el derecho laboral, que es el derecho laboral, yo me he auto capacitado”*. De lo señalado se colige que el juez sin lugar a dudas tiene los conocimientos idóneos sobre el manejo del derecho laboral, por lo que se siente seguro de dirigir la audiencia de conciliación, y esa seguridad la trasmite

a las partes del proceso, seguridad que adquirió por ser autodidacta y su labor como docente que le ha permitido afianzar y fortalecer sus conocimientos en derecho laboral.

Por otra parte, el procurador público refiriéndose al rol del juez señaló (véase la Tabla 32) en la pregunta 5 que: *“Es una función muy loable del señor juez al tratar de que ambas partes lleguen a un acuerdo conciliatorio a fin de no generar más carga procesal a ambas partes o sea lo que inicialmente te decía, a fin de que se pueda acelerar el proceso y culminar anticipadamente, ya que a esto estaríamos generando menos carga procesal para el juzgado, menos carga procesal para la entidad demandada de recursos humanos y menos gasto procesal para la parte demandante ya que coadyuvaría a que su proceso termine lo más antes posible y no se genere un retardo procesal que llegara hasta otras instancias que no sea solamente el juzgado laboral”*. En efecto, se advierte (véase la Figura 31) que la labor del juez es sumamente importante en la realización efectiva de la audiencia de conciliación judicial. Información que se coteja con lo manifestado por los abogados encuestados (véase la Figura 13) pues el 81% considera que el juez siempre cumplió su rol de promover la realización efectiva de la conciliación judicial. Al mismo tiempo, el 31% de los encuestados (véase la Figura 12) afirman que ante la renuencia de las partes a conciliar el juez siempre cumplió con proponer fórmulas conciliatorias. Sobre ese mismo aspecto, (véase la Figura 21) el 50% de los justiciables encuestados consideran que es muy importante que el juez formule alternativas de solución cuando no logran conciliar. También, (véase la Figura 20) el 31% de los justiciables encuestados afirmó que el juez cumplió con informar los beneficios de la conciliación judicial durante la audiencia de conciliación judicial; en síntesis (véase la Figura 31) que pone en evidencia que efectivamente el juez cumplió su rol de forma activa promoviendo que se logre la conciliación judicial con efectividad.

Finalmente, en cuanto al segundo objetivo específico se planteó identificar de qué manera la actuación de las partes en la conciliación judicial influyó en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021, siendo la hipótesis específica dos que, *“la actuación de las partes en la conciliación judicial influye positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a que están informados de las ventajas de*

resolver su conflicto mediante la conciliación judicial”. Dichas ventajas como señalaba Guzmán (1999) es que se genera una comunicación entre las partes, restableciéndose el diálogo pacífico, que a su vez favorece la economía de ambos ya que, se reducen los costos de tiempo y dinero, por la rapidez en la solución del conflicto. Cabe mencionar también que, los protagonistas son las partes, la solución parte de su propia voluntad, y se desarrolla bajo un marco flexible e informal, más allá de formalismos engorrosos que solo trastocarían la conciliación.

A tenor de ello, se obtuvo los siguientes hallazgos, respecto a la actitud de las partes durante la audiencia de conciliación, el juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial señaló (véase la Tabla 31) en la pregunta 3: *“Eso es algo que todavía los abogados no asimilan, sobre todo la parte demandada, porque ellos prefieren continuar con el proceso. no quieren coadyuvar para que se lleve a cabo una audiencia de conciliación, digamos una conciliación. En la defensa del demandante sí se ha notado en Ayacucho que tienen interés de resolver rápidamente sus casos”*. Por su lado, el procurador público de la Municipalidad Provincial de Huamanga manifestó (véase la Tabla 32) en la pregunta 3: *“Siempre nace más de la parte demandada la voluntad conciliatoria, es menos activo de todos los procesos que he visto la parte demandante, si bien en algunos casos tiene predisposición llegar a un acuerdo conciliatorio, son pocas, salvo en algunos casos que no se ha podido llegar a un acuerdo conciliatorio más por se podría decir que es el mero capricho, no tanto del demandante sino de parte de quien lo asesora, no poniéndole en autos quizás a su defendido cuáles son esos beneficios que pudiese traer, en esos aspectos se da mayormente”*. De lo expuesto, se colige que, de acuerdo al procurador público, el abogado del demandante ejerce una influencia negativa pues obstruye la conciliación, lo que se condice con lo dicho por el juez, quien a su vez sostiene que en la entidad demanda también existe una cuota de negativa a conciliar.

Tal es así que, el procurador público hace hincapié sobre sus aseveraciones finales (véase la Tabla 32) en la pregunta 9: *“La parte interesada lo que quiere es que se termine el proceso lo más antes posible porque salirse para ir a asistir a una audiencia tiene que pagar a su abogado, genera gastos de transporte, permiso, quizás tiene múltiples razones para hacer e ir al juzgado le quita tiempo, en total en esos momentos su abogado de manera muy eufórica quiso llamarle la atención a su patrocinado y renunció en*

audiencia, ahí podemos ver quizás abogados que no tienen el interés de llegar a un acuerdo conciliatorio cuando ven que se genera perjuicio no a la parte demandante si no quizás perjuicio a los intereses que tiene el abogado defensor, que no es en todo los casos”. Si bien, el procurador aclara que también existen abogados predispuestos a conciliar, todavía se puede advertir que hay algunos otros que no asimilan el beneficio de la conciliación judicial a las partes, al juzgado y más aún al sistema de justicia peruano que tiene entre sus principales problemas latentes la carga procesal.

Entonces, es necesario fomentar una cultura de paz conciliadora en aquellos abogados de la parte demandante que todavía no han cambiado el paradigma de judicialización a conciliación. Sin embargo, se precisa que, la mayoría de abogados de la parte demandante sí estuvieron predispuestos a colaborar con la conciliación judicial, lo que se verifica con la encuesta realizada a los abogados de la parte demandante, (véase la Figura 9) el 38% de los abogados consideró que siempre es importante estar capacitado en conciliación judicial de procesos laborales, lo que involucra desde ya su ánimo conciliador, también (véase la Figura 10) el 63% de los abogados encuestados consideró que mantuvieron un rol activo durante las audiencias de conciliación, en definitiva, del total de abogados encuestados (véase la Figura 15) el 56% prefiere que los casos que patrocina sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluyan mediante conciliación judicial, afirmación que se corrobora con la cifra alta de casos concluidos mediante conciliación judicial en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho (véase la Figura 4).

No obstante, a efectos de lograr una información más rigurosa también se encuestó a los justiciables sobre aspectos concernientes a sus abogados defensores, obteniendo que, (véase la Figura 18) el 56% de justiciables encuestados sintió que sus abogados tomaron en consideración su posición al momento de conciliar, a su vez de (véase la Figura 19) el 44% de los justiciables encuestados consideró que sus abogados les informaron sobre los beneficios de la conciliación judicial. Empero, también vale recordar lo expuesto por el juez al señalar que en su mayoría es la parte demanda quien se niega a conciliar, sobre esto se advierte que fue en un porcentaje mínimo ya que si se lograron varias conciliaciones en el año 2021, lo que si resulta relevante es que el procurador público en todos los procesos de año de referencia si tenía facultades para

conciliar (véase la Figura 35) la cual fue expedida por el alcalde mediante resolución de alcaldía, sin la cual no hubiera podido conciliar así hubiese estado presente en la audiencia, por lo que, hubiese sido declarado rebelde, resultando perjudicial porque no se hubieran llevado a cabo las audiencias de conciliación.

Indudablemente, en la ciudad de Ayacucho no se presentó una cultura litigiosa en las partes del proceso laboral, debido a que el procurador público y los abogados de la parte demandante conocían los beneficios de la conciliación judicial, así también (véase la Figura 16) el 25% de los justiciables encuestados conocía mucho sobre conciliación judicial, es más (véase la Figura 17) el 63% de los justiciables se mostraron absolutamente dispuestos a resolver su conflicto mediante conciliación, y en consecuencia (véase la Figura 22) el 44% de los justiciables encuestados estuvo conforme con todos los acuerdos logrados en la conciliación, lo cual es importante por el alto grado de satisfacción que obtuvieron, lo que a su vez repercute en la información que brindaran a otros trabajadores que pretenden presentar sus demandas de desnaturalización de contratos de locación de servicios, quienes bajo esa premisa preferirán también concluir su proceso celeremente, pues por máximas de la experiencia un ciudadano presta más atención a lo que le dice otra persona de su confianza que a lo que pueda leer o escuchar de un tercero, por ende, si los justiciables que resolvieron su caso en el año 2021 socializan sus logros en su ámbito laboral se tendrá buenos resultados en los juzgados de trabajo. La celeridad de la solución del conflicto es realmente valiosa para los justiciables, pues como señala Zegarra (1999) la conciliación “(...) Es precoz, porque se da y surte efecto antes de la sentencia, laudo o resolución. Es definitiva, porque produce el mismo efecto que la sentencia, laudo o resolución. Es justo, porque no implica renuncia o reducción de derecho o beneficios adquiridos y tutelados por las leyes laborales” (p. 322).

A modo de ilustración, podemos advertir (véase la Figura 34) que la conciliación judicial se desarrolló en 9 pasos hasta la aprobación del acta de conciliación, pero, en los casos de negativa a conciliar o falta de acuerdo conciliatorio, se presentan dos escenarios distintos (Figura 36) que de manera gráfica pueden visualizarse en la figura de referencia, con la peculiaridad de que todos los caminos que se tomen apuntan hacia el mismo resultado que es la conclusión del caso, siendo la diferencia el tiempo en que eso sucede, 2 meses o uno años. Lo cierto es que la solución del caso dependerá de la voluntad

conciliatoria de las partes, quienes tienen un conflicto latente por resolver, en caso lo resuelvan de manera salomónica ambas partes quedaran parcialmente satisfechas como lo postulaba La Rosa y Rivas en su teoría del conflicto. Asimismo, la teoría del juego si se evidencia en el desarrollo de la conciliación judicial como lo habían propuesto Chancafe, Forno & Nina (2015) al señalar que “(...) los jugadores son las partes del conflicto, las estrategias son las prestaciones que cada parte puede conceder para lograr la transacción y los pagos son los beneficios para cada parte que resulta de la transacción (...)” (p.104). Igual sucede en la conciliación judicial en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, la parte demandante cede y se desiste del pago de los intereses legales laborales que se haya generado, así como la condena de costos y costas del proceso y por su parte el procurador cede a reponer al trabajador, incorporarlo a planilla y pagarle sus beneficios sociales, en este último caso el trabajador cede a que el pago sea efectivo en un período posterior.

Resulta también sustancial mencionar los hallazgos respecto a los rasgos de desnaturalización que se presentaron en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del año 2021 en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, (véase la Figura 30) en el cual se advierte 3 supuestos, el primero en casos de subordinación, segundo cuando se presenta un trabajo personalísimo y tercero, siendo este el más interesante, que el trabajador fue contratado por un tipo de contrato que no le correspondía, es decir es una especie de desnaturalización originaria, dado que en los procesos laborales analizados los trabajadores eran obreros municipales, los cuales de acuerdo al Art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades deben ser contratados en el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728 a plazo indeterminado, pero lo que sucedió en la Municipalidad Provincial de Huamanga es que pese a que ya existen normas que señalan que tipo de contrato les corresponde, los contratan por contratos de locación de servicios.

La referida situación resulta preocupante pues, por un lado, genera perjuicio al trabajador, por otro lado, mayor carga procesal al juzgado por los múltiples casos de esta naturaleza y tercero genera un gran daño al presupuesto estatal, pues en cuanto se les reconoce el vínculo laboral a los obreros municipales estos deben ser repuestos, ser incluidos en planilla, cobrar sus beneficios sociales en determinado periodo, etc. Esta

desnaturalización claramente contradice la esencia del contrato de locación de servicios, que a decir de Cornejo (2011) tiene 3 elementos esenciales “la prestación personal de servicios, la retribución y la autonomía” (p. 149), es por ello que se diferencian de los elementos del contrato de trabajo los cuales son la subordinación, remuneración y prestación personal, que como bien señaló Neves (1997), “(...) los elementos esenciales, no pueden faltar en un contrato de trabajo y nos permiten distinguirlo de otro de naturaleza civil o mercantil (...)” (p.36).

Finalmente, lo interesante del presente trabajo de investigación es que de acuerdo a los antecedentes se tiene que hasta la fecha se han realizado investigaciones similares en diferentes distritos judiciales como Chiclayo, Tumbes, La Libertad y Huánuco, habiendo concluido en dichos casos que la conciliación judicial es ineficaz, inoperativa y que no está cumpliendo los fines propuesto en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es así que en el caso de Tumbes solo concilio el 17.5% de su población investigada, en tanto que en el presente trabajo de investigación se lograron conciliaciones judiciales en un 60%. En las citadas investigaciones también se coligió que, por parte del juez había desidia, no tenía predisposición para promover la conciliación, no proponía fórmulas conciliatorias, no realizaba adecuadamente el test de disponibilidad y no estaba capacitado, en el caso de las partes del proceso concluyeron que existía litigiosidad, no había voluntad conciliatoria, los abogados preferían no conciliar por intereses personales y en el caso del procurador no tenía facultad conciliatoria.

Contraste que resulta de suma importancia para el sistema judicial peruano, pues en el presente trabajo de investigación se demostró que en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho si se cumple con todo aquello que precisamente le faltaba a los distritos judiciales en los cuales la conciliación judicial viene siendo ineficaz, no obstante, también se halló otros aspectos adicionales importantes que permiten que en el distrito judicial de Ayacucho, la conciliación judicial en materia laboral si funcione muy bien, uno de ello es el modelo de dirección de la audiencia de conciliación que viene utilizando el juez en Ayacucho, el cual consiste en un proceso dúctil, seguro y célere, en otras palabras la audiencia de conciliación no tiene un carácter legalista sino que más bien se le da una valiosa practicidad, en la cual las partes procesales dialogan de forma horizontal e informal con el juez, no sintiéndose inferior ni superior ninguno de ellos,

incluso los sujetos procesales escogen porque medio desearan conciliar una vez que se pone pausa a la videollamada de la audiencia de conciliación a efectos de que las partes negocien, hay entonces un adecuado clima que a su vez es influenciado por la seguridad que brinda el juez a las partes, quien cautela los derechos de ambos mientras socializan y negocian las pretensiones, igualmente si no encuentran un punto medio, el juez propone alternativas de solución y mientras tanto su secretaria va redactando el acta, de tal forma que si se logra la conciliación, prácticamente ya se tiene listo el acta de conciliación y la audiencia concluye rápidamente, cuestión que también es percibida como algo muy eficiente por las partes procesales. En síntesis, el juez tiene un rol determinante para que la conciliación judicial funcione efectivamente en su distrito judicial.

CONCLUSIONES

1. La conciliación judicial es un mecanismo alternativo de solución de conflictos muy efectivo en el proceso laboral, por la influencia positiva que tiene en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a la correcta aplicación de los parámetros y principios de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, afirmación que se condice con el 60% de procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios que concluyeron mediante conciliación judicial en el año 2021.
2. La actuación del juez en la audiencia de conciliación judicial en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho es determinante, para que las partes finalmente decidan conciliar, de conformidad con lo demostrado en el presente trabajo de investigación, esto se debe a la preparación idónea en materia laboral que tiene el juez y su predisposición para instar a las partes a conciliar, proponiéndoles fórmulas conciliatorias cuando haya renuencia de las partes, siendo ello muy importante para el 50% de los justiciables encuestados, demostrando durante toda la audiencia un rol activo decisivo. Tal es así que, los conocimientos que tiene en materia laboral le permiten dirigir la audiencia con seguridad, la misma que proyecta a las partes procesales, quienes sienten que un juez seguro realmente es capaz de garantizar sus derechos y en consecuencia, deciden conciliar.
3. La actuaciones de las partes durante la audiencia de conciliación judicial si influye para que los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios logren conciliarse, dado que ambas partes están debidamente informadas de las ventajas de la conciliación judicial, es así que se observa en ellos predisposición y voluntad conciliatoria, en el caso de los justiciables el 63% de ellos se mostró predispuesto a conciliar, pero si hay algunos casos en que la entidad demandada no accedió a conciliar al tratarse de desnaturalización de contratos de locación de servicios que tienen amparo legal en el Decreto Legislativo N° 276, pero si se muestra predispuesto en los casos correspondientes al Decreto Legislativo N°

728, además el procurador público de la municipalidad cuenta con facultad conciliatoria lo que permite que pueda participar válidamente en la audiencia de conciliación. De otro lado, en cuanto a algunos abogados que influyen negativamente en sus patrocinados, obstaculizando la conciliación judicial por intereses particulares se ha notado que es mínimo en la ciudad de Ayacucho, pues el 54% de abogados encuestados señaló que casi siempre prefiere concluir los casos que patrocina en esta materia mediante conciliación judicial.

4. La influencia positiva de la conciliación judicial en los procesos laborales de desnaturalización de contratos de locación de servicios, también irradia en los trabajadores judiciales puesto que, al concluirse más del 60% de casos mediante conciliación judicial disminuye la carga procesal del juzgado, por ende, se disminuye el riesgo de que los trabajadores padezcan el síndrome de burnout, consecuentemente, los trabajadores son más productivos en el ámbito laboral. Por otro lado, se reduce los gastos incurridos por la parte demandante en tasas judiciales, pasajes y honorarios de su abogado, igualmente la entidad demandada incurre en menor gasto logístico y de Recursos Humanos.
5. Los procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios son un tema laboral muy recurrente en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, asimismo, en el 97% de los casos es la Municipalidad Provincial de Huamanga, la entidad demandada, lo que genera perjuicio al trabajador por las vulneraciones a sus derechos laborales y también por el menoscabo del presupuesto estatal de manera reiterada, por las constantes demandas de desnaturalización.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda como primera política pública que, la Corte Superior de Justicia de Ayacucho promueva que los logros obtenidos en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho se socialice en los diferentes juzgados laborales del país, a fin de que el juez del citado juzgado pueda compartir sus experiencias y estrategias para que se logren conciliaciones judiciales efectivas, dicho intercambio a nivel judicial resulta sumamente importante, pues los beneficios no solo son para las partes y el Juzgado de Ayacucho, sino que los logros positivos que se vienen dando en la ciudad de Ayacucho pueden ser replicados en los diferentes distritos judiciales del Perú, obteniendo con ello que se fomente una cultura de paz en beneficio de la sociedad y el sistema judicial en sí mismo, dejando de lado la litigiosidad.
2. En cuanto a la predisposición del juez para dirigir la audiencia de conciliación judicial y promover la realización de la conciliación judicial, como se ha podido verificar, depende de sus conocimientos en materia laboral, por lo tanto, al ser un aspecto sustancial, se recomienda a la Corte Superior de Justicia garantizar que los trabajadores que laboran en dichos juzgados especializados realmente tengan conocimientos en derecho laboral y se capaciten en esta materia, pues no sería saludable para estos juzgados contratar o designar un juez civil o un juez penal para un juzgado laboral. Cabe precisar que las capacitaciones laborales pueden ser a iniciativa de parte, pero también promovidas por la misma institución, pues finalmente mientras más jueces preparados dirijan los juzgados, se impartirá justicia con mayor eficiencia e idoneidad. En ese orden de ideas, se recomienda también que, el Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga pueda implementar una maestría en Derecho Laboral, para coadyubar en la especialización en materia laboral.
3. Como política pública de promoción de información en temas laborales luego de haberse demostrado las altas cifras de procesos de desnaturalización, se recomienda que las entidades competentes como la SUNAFIL puedan realizar capacitaciones en los diferentes centros de trabajo públicos y privados, con

especial énfasis a los trabajadores municipales que son vulnerados en sus derechos laborales con mayor frecuencia, en ese marco de capacitaciones un tema crucial sería el contrato, los tipos de contrato y como diferenciarlos, desde un lenguaje sencillo, de tal forma que se logre empoderar a los ciudadanos ayacuchanos en sus derechos laborales, pues mientras más capacitados estén, serán menos pasibles de vulneraciones.

4. Otro aspecto importante a recomendar es que se brinde las capacitaciones necesarias al personal de mesa de partes de los Juzgados de Trabajo, a fin de que se ingrese los casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios adecuadamente, la materia debe ser clara en el registro y no variar, ya que se trata de un dato importante, esta recomendación se brinda en la medida que al sistematizar los casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del módulo laboral de Ayacucho se advirtió que había casos de esta misma naturaleza ingresados con la siguiente materia: pago de beneficios sociales, desnaturalización o incumplimiento de normas laborales, situación que dificulta que estadísticamente se pueda tener con mayor rapidez y veracidad los logros del juzgado; pues si solo se extrae casos con la materia de desnaturalización de contratos de locación de servicios y se omite casos que fueron registrados con otra materia pero que si corresponden, indudablemente el resultado será afectado.
5. Conforme se advierte del presente trabajo de investigación de tipo básica, de nivel explicativa y enfoque mixto, se ha cumplido con demostrar las hipótesis planteadas, es así que las teorías jurídicas que coadyubaron en la investigación son las teorías planteadas en el marco epistemológico, teoría del conflicto y la teoría de juegos, por lo que se recomienda seguir ahondando en las mismas en las próximas investigaciones en la materia. En consecuencia, al haberse advertido un hallazgo importante respecto a la alta cifra de casos de desnaturalización en los cuales la Municipalidad Provincial de Huamanga es el demandado, se recomienda que a posterior se pueda investigar dicho problema, a fin de determinar mediante un trabajo de investigación cuales son las causas o los factores desencadenantes para que dicha entidad pública recurrentemente vulnere derechos laborales.

APORTE CIENTÍFICO

El aporte científico de la presente investigación, desde un **aporte teórico jurídico** se materializa en los hallazgos obtenidos al aplicar el presente trabajo de investigación, es así que la identificación de la forma en como el juez de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho dirige la audiencia, las estrategias que utiliza como en el caso de las audiencias conjuntas resulta ser relevante para que se puedan aplicar en otros juzgados laborales, asimismo la flexibilidad de la audiencia de conciliación judicial que genera un clima de mayor confianza a las partes, quienes dialogan de forma horizontal e informal es un aspecto fundamental, así como la importancia de la facultad conciliatoria del procurador público de la Municipalidad Provincial de Huamanga, que permite que se puedan llevar a cabo válidamente las audiencias de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, siendo estos un conjunto de sugerencias que se pueden implementar en otros juzgados laborales.

Ahora bien, desde un **aspecto práctico**, luego de haberse advertido que la Municipalidad Provincial de Huamanga, es la entidad demandada en el 97% de los casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, resulta conveniente plantear una solución que permita detener este tipo de errores cometidos por el área de recursos humanos de la Municipalidad en el caso de los obreros municipales, quienes son los principales afectados, al ser contratados bajo un contrato de locación de servicios, pese a que normativamente y por principio de primacía de la realidad deben ser contratados bajo el régimen laboral privado - Decreto Legislativo N° 728. A tal efecto, considero que debería implementarse un sistema informático que detecte estos casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios, para ello consulté con un especialista en software y logre arribar a las siguientes aseveraciones.

Con el sistema informativo de detección de casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios en el caso de obreros municipales, se tendrá como objetivo que el área de recursos humanos sea voluntaria o involuntariamente no cometa errores en la contratación de trabajadores bajo un contrato que no les corresponde, es así que todos los contratos suscritos con la Municipalidad Provincial de Huamanga deberán ser ingresados en este sistema, adjuntando los siguientes datos, tipo de contrato,

descripción detallada del funciones del trabajador y el contrato en formato PDF, siendo así los algoritmos del sistema informático detectarían rápidamente los casos en los cuales se consigne al trabajador como locador y a su vez dentro de sus funciones se describan actividades propias de los obreros municipales, frente a ello se activará una alerta digital en Recursos Humanos para que se corrija dicho error en el tipo de contrato y se tome las medidas correspondientes en acción inmediata, para evitar futuras demandas a la entidad, lo que no debe entenderse como un reconocimiento por parte de la entidad de un contrato sujeto al régimen privado 728 a favor del trabajador, pues dicha decisión únicamente le compete al Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho.

Cabe señalar, que el sistema informático de detección es factible de ser implementado, solo se requiere que los municipios inviertan en el desarrollo de dicho software. Realizando cotizaciones al respecto, el costo sería de 135.000.00 soles y estaría listo en aproximadamente 7 meses, de primera intención pareciera muy costoso, pero si realizamos un análisis de costo/beneficio y comparamos dicho costo con el que solicitan los trabajadores en sus demandas luego de haberseles desnaturalizado, que es aproximadamente 50.000.00 soles por trabajador, notaremos que es preferirle que se invierta en dicho sistema informativo, ya que no es solo un trabajador quien demanda, son una gran cantidad de trabajadores que aún a la fecha vienen demandando estos casos de desnaturalización de contratos de locación de servicios.

Diagrama del sistema:

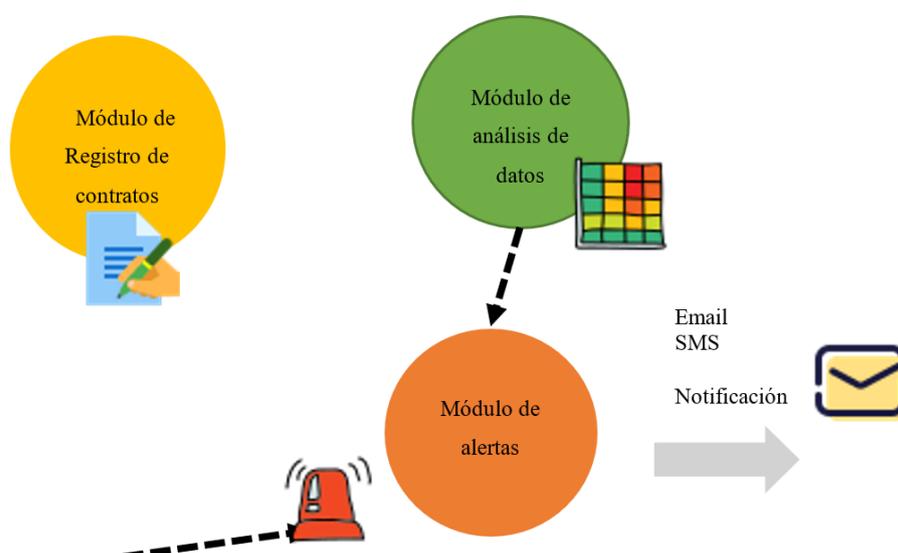
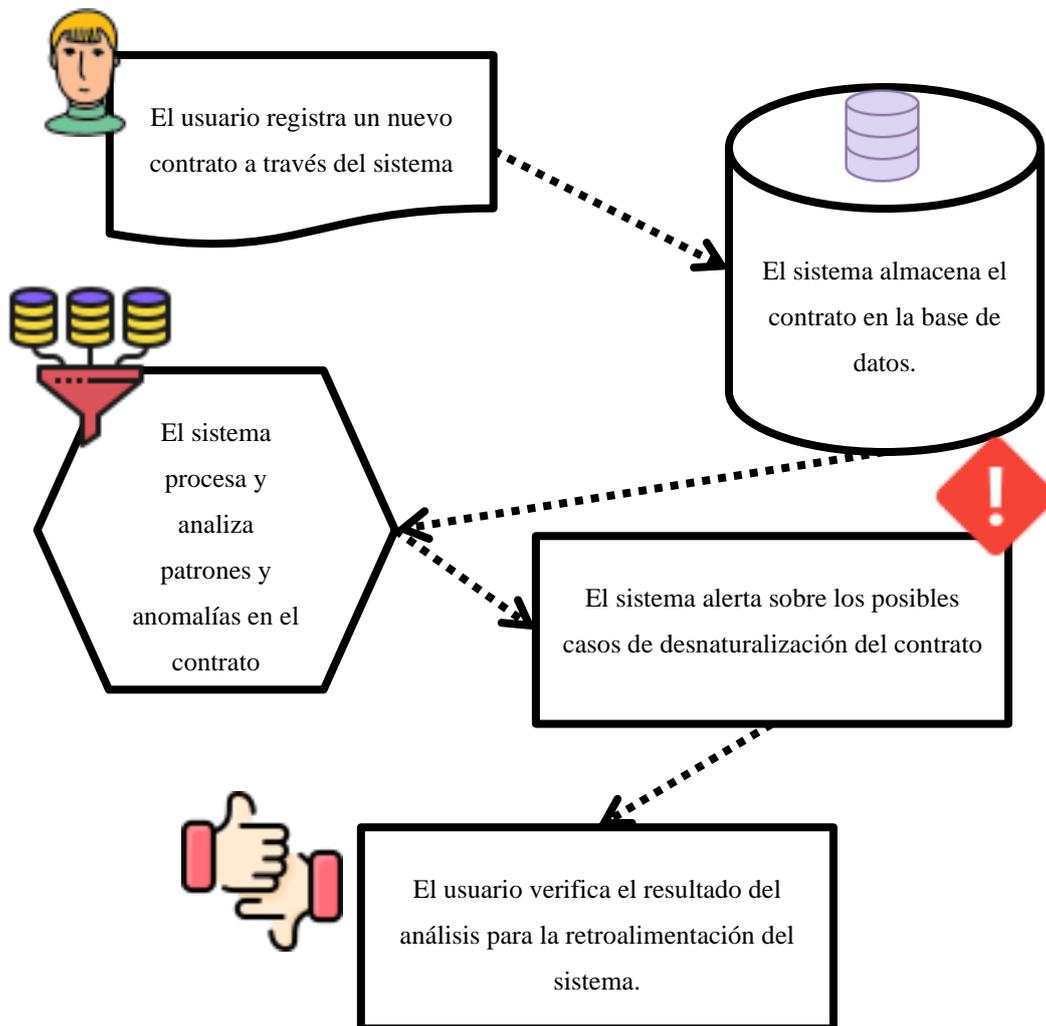


Diagrama de funcionamiento:



Asimismo, para aminorar o mejorar el sistema informático de alertas planteado, podría utilizarse también esta nueva herramienta tecnológica que viene manifestando distintas utilidades en la actualidad, hago alusión a Chatgpt y a la Inteligencia Artificial (IA). Puesto que, si bien la tecnología puede retrotraer el aprendizaje cuando no se le da un uso responsable también puede ser utilizado en beneficio de la sociedad permitiendo resolver problemas jurídicos a través de la tecnología.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (tercera edición). ISBN ebook: 978-607-744-748-1. Grupo Editorial Patria.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Edición A. Rubeira. ISBN 978-959-212-783-7. Editorial Shalom.
- Boza, G. (2011). *Lecciones de derecho del trabajo*. Concurso de textos PUCP. Fondo editorial PUCP.
- Couture, E. (1976). *Vocabulario Jurídico*. Editorial de Palma.
- Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú* (primera edición). Fondo editorial PUCP.
- Gamarra, L. (2010). *Importancia y necesidad de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497”, en Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Academia de la Magistratura.
- García, A. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral* (primera edición). Gaceta jurídica S.A.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Allyn & Bacon
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta edición). ISBN: 978-1-4562-2396-0. MCGRAW-HILL / Interamericana Editores.
- La Rosa, J. y Rivas, G. (2018). *Teoría del conflicto y mecanismos de solución*. Fondo editorial PUCP.
- La Rosa, J. (2003). *Manual de conciliación*. Instituto de Defensa Legal.
- Neves, J. (1997). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Ara editores.
- Paredes, J. (2010). *Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Editora Gráfica Multiservicios La Esperanza S.A.C.
- Pasco, M. (1997). *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. AELE.
- Peña, H. & Peña, J. (2011). *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Jurista editores.
- Rivera, A. (2010). *Derecho del Trabajo Individual*. Inversión Infante E.I.R.L.
- Romero, F. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral* (segunda edición). Editorial Grijley.

Toyama, J. & Vinatea, L. (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y comentarios*. Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2008). *Los contratos de trabajo y otras instituciones del derecho laboral*. Soluciones Laborales.

Zegarra, F. (1990). *Naturaleza Jurídica de la Conciliación*. Revista de relaciones industriales y derecho laboral.

Artículo de Web

Contreras, C. (2019). La conciliación en derecho laboral y su incidencia en los derechos ciertos e irrenunciables. *Editorial de la Universidad Cooperativa de Colombia*.
<http://hdl.handle.net/20.500.12494/13306>

Cornejo, C. (2011). Algunas Consideraciones sobre la Contratación Laboral. *Derecho & Sociedad*, (37), 138-150.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13167>

Chancafe D., Forno H. y Nina P. (2015). La conciliación en el Perú: una breve reflexión basada en la teoría del juego y el Análisis Económico del Derecho. *Anuario de Investigación del CICAJ 2013-2014*.
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/168206>

Gago, E. (s/f). La conciliación en el Perú.
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Monroy, J. (2010). Comentarios a la Ley Procesal de Trabajo. *Thēmis. Revista de Derecho*, (58), 165-184.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9126>

Nanclares, J. (2018). Negociación y conciliación: sus efectos de cara a la seguridad jurídica en la administración de justicia. *Editorial de la Universidad Cooperativa de Colombia*. <http://hdl.handle.net/20.500.12494/6961>

Ormachea, I. (s/f) Manual de conciliación.
http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/ma_con/9.pdf

Rincón, A. (2013). Sobre una teoría trialista de la conciliación. *Dixi*.

<https://revistas.ucc.edu.co/index.php/di/article/view/649/628>

Artículo con DOI

De la Cruz, J. (2020). El test de disponibilidad de derechos frente al principio de irrenunciabilidad en el nuevo proceso laboral. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo 1(1)*: 115-130. DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.6>

Guzmán, C. (1999). La Conciliación: principales antecedentes y características. *Derecho PUCP*, (52), 67-74. DOI: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199901.002>

Matallana R. (2019). La conciliación laboral: Examen de su funcionalidad como sistema de resolución de conflictos. *THEMIS Revista De Derecho*, (75), 135-147. DOI: <https://doi.org/10.18800/themis.201901.011>

Página Web

Autoridad Nacional del Servicio Civil (29 de octubre de 2019). Informe técnico 1691-2019. SERVIR. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/1270100-informe-tecnico-1691-2019-servir-gpgsc>

Chanamé, J. (6 de enero de 2022). ¿Qué es el principio de primacía de la realidad en materia laboral?. Lp. <https://lpderecho.pe/principio-primacia-realidad-definicion-explicacion-teorica-practica/#:~:text=El%20principio%20de%20primac%C3%ADa%20de%20la%20realidad%20significa%20preferir%20los,remuneraci%C3%B3n%2C%20prestaci%C3%B3n%20personal%20y%20subordinaci%C3%B3n.>

Gálvez Monteagudo Abogados (25 de octubre de 2019). La desnaturalización del contrato de locación de servicios. <https://www.galvezmonteagudo.pe/gm-en-derecho-laboral-la-desnaturalizacion-del-contrato-de-locacion-de-servicios/>

La Ley (19 de diciembre de 2015). Conozca los cinco grandes problemas de la Justicia en el Perú. <https://laley.pe/art/2982/conozca-los-cinco-grandes-problemas-de-la-justicia-en-el->

[peru#:~:text=En%20el%20reporte%20se%20aborda,y%20las%20sanciones%20a%20los](#)

Municipalidad Provincial de Huamanga (2023). Procuraduría Pública Municipal. Página web. <https://munihuamanga.gob.pe/alcaldia/procuraduria-publica-municipal/>

Organización Internacional del Trabajo/ CINTERFOR (2023). Contrato de trabajo. Página web. <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3157>

Poder Judicial (31 de diciembre de 2018). Boletín estadístico institucional N° 04-2018 del Poder judicial del Perú de enero a diciembre de 2018.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/813ad88048c970ce939df353388de097/Boletin+N%C2%B04+DICIEMBRE-2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=813ad88048c970ce939df353388de097>

Tesis

Contreras, D. y Diaz, H. (2010). *La conciliación, hacia la construcción de un mecanismo efectivo de acceso a la justicia* [Tesis de maestría, Universidad Libre de Colombia].
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/6081/ContrerasCastroDianaEsther2010.pdf?sequence=1>

Hurtado Ballena, D. (2016). *Participación activa del juez en la conciliación judicial en el ámbito de la nueva ley procesal del trabajo*. [Tesis para optar el título profesional de abogada, Universidad Privada Antenor Orrego].
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/3046/1/REP_DERE_DIANA.HURTADO_PARTICIPACION.ACTIVA.JUEZ.CONCILIACION.JUDICIAL.%C3%81MBITO.NUEVA.LEY.PROCESAL.TRABAJO.pdf

Leandro Hilario, N. (2021). *Inoperatividad de la conciliación en los procesos laborales donde el Estado es parte, juzgado especializado de trabajo, Huánuco – 2017*. [Tesis para optar el título profesional de abogada, Universidad de Huánuco].

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_d59bfa6b9d9b30be9ca02465697c68f9

- López Bautista, F. (2020), *La conciliación judicial en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo – 2019*. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8858/Lopez%20Bautista%20Frank%20Joseph.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Padilla García, D. (2018). *La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo*. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/3673/BC-TES-TMP-2536.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe Guzmán, V. (2021). *Desnaturalización de los contratos de locación de servicios en los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Huanta, 2019*. [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/418>
- Rebollar Martínez, G. (2018). *La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos].
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/439/REMGRB02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Peláez, K. y Urbina Ríos, M. (2020), *Principales causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad*. [Tesis para optar el título profesional de abogada, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54579/S%c3%a1nchez_PKD-Urbina_RMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zarate Puriza, M. (2018). *Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial Tumbes – 2018*. [Tesis para optar el título

profesional de abogada, Universidad Nacional de Tumbes].

<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2422/TESIS%20-%20ZARATE%20PURIZAGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jurisprudencia

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (15 de setiembre de 2014). Sentencia de la Casación laboral N° 1254-2014 La Libertad. <https://lpderecho.pe/juzgamiento-anticipado-no-releva-juez-propiciar-conciliacion/>

Sala Penal Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (04 de febrero de 2022). Recurso de Casación N° 307-2019/Ancash. <https://www.gob.pe/institucion/pj/normas-legales/2749847-307-2019-ancash>

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitorio de la Corte Suprema de Justicia de la República (01 de diciembre de 2020). Sentencia de la Casación laboral N° 8814-2018 Lima. <https://lpderecho.pe/conciliacion-requisito-acceder-justicia-laboralcasacion-laboral-8814-2018-lima/>

Tribunal Constitucional (2 de setiembre de 2004). Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0177-2004-AA/TC. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00177-2004-AA.html>

Tribunal Constitucional (12 de agosto de 2005). Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional Expediente N° 0008-2005-PI. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

Tribunal Constitucional (16 de junio de 2009). Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 4840-2007-PA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/04840-2007-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (6 de marzo de 2018). Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N.° 04950-2014-PA/TC. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/04950-2014-AA.pdf>

Normas

Constitución Política del Perú (29 de diciembre de 1993). Congreso de la República.

[https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-Politica-\(Abril-2023\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/Constitucion-Politica-(Abril-2023).pdf)

Código Civil (1984). Código Civil peruano actualizado 2023. Lp.

<https://lpderecho.pe/codigo-civil-peruano-realmente-actualizado/>

Código Procesal Civil. TUO del Código Procesal Civil actualizado 2023. Lp.

<https://lpderecho.pe/texto-unico-ordenado-codigo-procesal-civil-actualizado/#:~:text=Mediante%20el%20Decreto%20Legislativo%20768,promulg%C3%B3%20el%20C%C3%B3digo%20Procesal%20Civil.>

Decreto Legislativo N° 728 (21 de marzo de 1997). Ley de Productividad Competitividad

Laboral. Texto Único Ordenado. Decreto Supremo N° 003-97-TR.

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Decreto Legislativo N° 276 (6 de marzo de 1984). Ley de Carrera Administrativa.

<http://www.rree.gob.pe/elministerio/Documents/D.%20Leg.%20N%C2%B0%20276%20Ley%20de%20Bases%20de%20la%20Carrera%20Administrativa.pdf>

Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (13 de enero del 2010). Publicada en el diario

El Peruano el 15 de enero de 2010. SPIJ. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/LEY_29497.pdf

Ley de Conciliación N° 26872 (12 de noviembre de 1997). Lp. <https://lpderecho.pe/ley-conciliacion-ley-26872/>

Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 (7 de mayo de 2003).

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formula_cion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

Ley que prohíbe contratos de locación de servicios en el sector público N° 31298 (21 de julio de 2021). Lp. <https://lpderecho.pe/ley-prohibe-locacion-servicios-sector-publico/>

Recomendación N° 198 de la Organización Internacional del Trabajo (31 de mayo de 2006). Recomendación sobre la relación de trabajo.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYP E,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	Metodología	Población y muestra
<p>Problema general: ¿De qué manera la conciliación judicial influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021?</p> <p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>Problema específico 1: ¿De qué manera la actuación del juez en la conciliación judicial influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021?</p> <p>Problema específico 2: ¿De qué manera la actuación de las partes en la conciliación judicial influye en los procesos de</p>	<p>Objetivo general: Identificar de qué manera la conciliación judicial influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>Objetivo específico 1: Identificar de qué manera la actuación del juez en la conciliación judicial influye en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021.</p> <p>Objetivo específico 2: Identificar de qué manera la actuación de las partes en la conciliación judicial influye en los procesos de</p>	<p>Hipótesis general: La conciliación judicial influye positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a que se viene aplicando de acuerdo a los parámetros y principios establecidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.</p> <p><u>Hipótesis específicas:</u></p> <p>Hipótesis específica 1: La actuación del juez en la conciliación judicial influye positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a la preparación idónea y predisposición del juez</p>	<p>Variable independiente: <u>Conciliación judicial</u></p> <p>Dimensiones: -Solución de conflictos -Rol conciliador del juez -Formalidad</p> <p>Indicadores: -Acuerdos -Aceptación -Negociación -Rol activo de las partes</p> <p>-Atenuar -Persuadir -Sugerir (formulas conciliatorias)</p> <p>-Acreditación de las partes -Reglas de conducta -Acuerdos de conciliación -Resolución que aprueba el acta de conciliación</p> <p>Variable dependiente: <u>Procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios</u></p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Explicativo</p> <p>Enfoque: Mixto</p> <p>Método: Hipotético y deductivo</p> <p>Diseño: No experimental- Transversal, descriptivo. retrospectivo.</p> <p>Técnicas de recolección: -Análisis documental -Encuesta -Entrevista</p> <p>Instrumentos: -Ficha de análisis documental -Cuestionario. -Guía de entrevista estructurado.</p>	<p>Universo: -Todas las actas de conciliación judicial llevadas a cabo en procesos ordinarios sobre desnaturalización de contratos.</p> <p>Población: -Son 39 actas de conciliación judicial llevadas a cabo en procesos ordinarios sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2021.</p> <p>Muestra: -Son 16 actas de conciliación realizadas en procesos ordinarios sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho durante el año 2021.</p>

<p>desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021?</p>	<p>desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, durante el año 2021.</p>	<p>para promover la conciliación judicial.</p> <p>Hipótesis específica 2: La actuación de las partes en la conciliación judicial influye positivamente en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios, en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, debido a que están informados de las ventajas de resolver su conflicto mediante la conciliación judicial.</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Proceso Ordinario Laboral -Principios -Etapa procesal <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Rasgos de desnaturalización. -principio de oralidad -principio de celeridad -principio de inmediación -principio de concentración -Principio de economía procesal -Principio de veracidad -Audiencia de conciliación 	<p>Fuentes primarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho. -Procurador público de la Municipalidad Provincial de Huamanga. -Abogados litigantes. -Justiciables que resolvieron su conflicto sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios mediante conciliación judicial. <p>Fuentes secundarias:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Actas de Conciliación judicial de los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, del año 2021. 	<p>Muestreo:</p> <p>No probabilístico por intención.</p> <p>Participantes de la encuesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abogados litigantes. - Justiciables que resolvieron su conflicto sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios mediante conciliación judicial. <p>Participantes de la entrevista:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho. -Procurador público de la Municipalidad Provincial de Huamanga. <p>Unidad de análisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios resueltos mediante conciliación judicial durante el año 2021.
--	--	---	---	---	---

Anexo 2.*Matriz de operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem
<p><u>Variable independiente</u></p> <p><u>te</u></p> <p><u>Conciliación judicial</u></p>	<p>El Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0008-2005-PI, define la Conciliación Judicial en el ámbito laboral del siguiente modo:</p> <p>Se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus “buenos oficios” induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto. (f.j. 36)</p>	<p>Sera medido con cuatro instrumentos, de acuerdo al siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrevista N° 01 dirigida al Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho. (15 preguntas) - Entrevista N° 02 dirigida al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huamanga. (13 preguntas) - Encuesta N° 01 dirigida a los abogados de la parte demandante. (7 preguntas) - Encuesta N° 02 dirigida a los Justiciables que resolvieron su conflicto sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios mediante conciliación judicial. (7 preguntas) 	Solución de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> - Acuerdos - Aceptación - Negociación - Rol activo de las partes 	<p><u>Escala Likert</u></p> <p><i>Escala para la encuesta a los abogados de la parte demandante</i></p> <ul style="list-style-type: none"> •Nunca (N) = 1 •Casi nunca (CN) = 2 •A veces (A) = 3 •Casi siempre (CS) = 4 •Siempre (S) = 5
			Rol conciliador del juez	<ul style="list-style-type: none"> - Atenuar - Persuadir - Sugerir (formulas conciliatorias) 	
			Formalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Acreditación de las partes - Reglas de conducta - Acuerdos de conciliación - Resolución que aprueba el acta de conciliación 	

<p><u>Variable dependiente</u> <u>Procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios</u></p>	<p>Se define como un proceso ordinario laboral en el cual “un contrato de naturaleza civil se desnaturaliza cuando se presentan rasgos de laboralidad, como, por ejemplo, indicios de subordinación y/o prestación personal de los servicios frente al empleador que hacen presumir la existencia de una relación laboral encubierta” (Gálvez, 2019, párr. 2).</p>	<p>Sera medido con tres instrumentos, de acuerdo al siguiente detalle:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de análisis documental de las Actas de conciliación judicial de los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, del año 2021. (8 ítems) - Encuesta N° 01 dirigida a los abogados de la parte demandante. (7 preguntas) - Encuesta N° 02 dirigida a los Justiciables que resolvieron su conflicto sobre desnaturalización de contrato de locación de servicios mediante conciliación judicial. (7 preguntas) 	Proceso ordinario laboral	- Rasgos de desnaturalización	<p><i>Escala para la encuesta a los justiciables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> •Muy poco (MP) = 1 •Poco (P) = 2 •Regular (R) = 3 •Mucho (M) = 4 •En absoluto (EA) = 5
			Principios procesales	<ul style="list-style-type: none"> - principio de oralidad - principio de celeridad - principio de inmediación - principio de concentración procesal - principio de veracidad 	
			Etapa procesal	- Audiencia de conciliación	

Anexo 3.

Primera solicitud de acceso a la información pública dirigida a la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

 PODER JUDICIAL		SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 043-2003-PCM) E-MAIL:			CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO N° DE REGISTRO 7 NOV. 2022 RECIBIDO	
I FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN						
DR. HENRY PALOMINO HINOSTROZA						
II DATOS DEL SOLICITANTE						
MARCAR CON UN "X"		TELEFONO / E-mail		N° RUC (Sólo para Personas Jurídicas)		
<input checked="" type="checkbox"/> Persona Natural		<input type="checkbox"/> Persona Jurídica		974221907/ erika.suarez.13@unsch.edu.pe		
APELIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL						
LE/DNI (Persona Natural)	AV/CALLE/JIRÓN	N° /DPTO	DISTRITO	PROVINCIA	DEPARTAMENTO	
70426342	Asoc. San Felipe	Mz. F Lt.24	Ayacucho	Huamanga	Ayacucho	
III INFORMACIÓN SOLICITADA						
Solicito respetuosamente el listado de procesos laborales ordinarios sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios e incumplimiento de normas laborales del año 2021, información que deberá contener lo siguiente: N° de expediente, distrito judicial, instancia, motivo de ingreso, proceso, estado, materia, procedencia, sumilla, sujetos procesales, provincia, especialidad, sub especialidad, y fecha de ingreso. Asimismo, el listado de los expedientes sobre procesos laborales ordinarios que hayan concluido con Conciliación Judicial.						
La información solicitada tiene un fin académico y de investigación para el desarrollo de mi tesis, proceso que vengo realizando en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Agradezco desde ya su atención.						
IV DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN						
Juzgado de Trabajo Supraprovincial del Distrito de Ayacucho de la CSJA						
V FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (MARCAR CON UN "X")						
<input type="checkbox"/> Copia Simple <input type="checkbox"/> Copia Certificada <input type="checkbox"/> Diskette <input checked="" type="checkbox"/> Correo Electrónico						
APELIDOS Y NOMBRES			FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN			
Suarez Flores, Erika Gabriela						
						
FIRMA (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)						
LE / DNI 70426342						

FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA

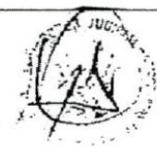
OBSERVACIONES:

NOTA:

1. La forma de entrega estará sujeta a la capacidad técnica de la dependencia.
2. En caso de Representante Legal, deberá adjuntar copia simple del Documento que acredita la representación

Desglosable para el usuario

 PODER JUDICIAL		SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN			N° DE REGISTRO	
II DATOS DEL SOLICITANTE				FIRMA Y SELLO DE RECEPCIÓN		
APELIDOS Y NOMBRES (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)						



Anexo 4.*Respuesta a la primera solicitud de acceso a la información pública.*

Firmado digitalmente por PALOMINO HINOSTROZA Henry FAU
20602789994 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.12.2022 19:57:23 -05:00

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ayacucho, 15 de diciembre de 2022

CARTA N° 00008-2022-FR-LTAIP-CSJAY/PJ.

Srita.

ERIKA GABRIELA SUAREZ FLORES
Erika.suarez.13@unsch.edu.pe

Presente. -

Asunto : REMISIÓN DE INFORMACIÓN SOLICITADA AL AMPARO DE LA LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Tengo a bien dirigirme a usted, con relación al asunto de la referencia, mediante el cual solicitó:

Solicito respetuosamente el listado de procesos laborales ordinarios sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios e incumplimiento de normas laborales del año 2021, información que deberá contener lo siguiente: N° de expediente, distrito judicial, instancia, motivo de ingreso, proceso, estado, materia, procedencia, sumilla, sujetos procesales, provincia, especialidad, sub especialidad, y fecha de ingreso. Asimismo, el listado de los expedientes sobre procesos laborales ordinarios que hayan concluido con Conciliación Judicial.

Al respecto, es oportuno precisar, que de acuerdo al artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentren en su posesión o bajo su control.

En ese sentido, se remite adjunto al presente:

- El Oficio N° 000013-2022-MCL-GAD-P-CSJAY-PJ del 01 de diciembre de 2022 (01 folio) en formato PDF y sus anexos en formato Excel (02 archivos).

Se remite dicha información, para su conocimiento y fines pertinentes.

Es propicia la oportunidad para expresar los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

Abog. HENRY PALOMINO HINOSTROZA

FUNCIONARIO RESPONSABLE DE BRINDAR LA INFORMACIÓN AL AMPARO DE LA LEY N° 27806
Corte Superior de Justicia de Ayacucho





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL
ADMINISTRACIÓN DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Ayacucho, 01 de Diciembre del 2022



Firmado digitalmente por
POMASONCCO GARAMENDI Jorge
Pavel FAU 20159991210 soft:
Administrador Del Módulo Laboral
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.12.2022 11:51:40 -05:00

OFICIO N° 000013-2022-MCL-GAD-CSJAY-PJ

Dr.

HENRY PALOMINO HINOSTROZA

ASESOR LEGAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AYACUCHO

Presente. -

Asunto : REMISIÓN DE INFORMACIÓN SOLICITADA

Referencia : EXPEDIENTE 005972-2022-MUP-CS
HOJA DE ENVIO 000135-2022-AL-P-CSJAY (8NOV2022)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto y en relación al documento de la referencia, la ciudadana Erika Gabriela Suarez Flores, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 70426342, solicitó en el marco de lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública - Ley N° 27806, se le remita información sobre la lista de procesos laborales ordinarios sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios e incumplimiento de normas laborales del año 2021. En ese sentido, detalló la forma en que debería estar estructura la información solicitada, esto por cuanto tiene fines académicos y de investigación.

Al respecto, cabe mencionar que el numeral 5 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el plazo legal y con el costo que suponga el pedido, con excepción de aquella información que afecte la intimidad personal y las que expresamente se excluyan por ley o razones de seguridad nacional.

Por otra parte, el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública¹, establece que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato; siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control. Sin embargo, cabe precisar que el artículo 18° de este texto compilatorio regula las excepciones al derecho de acceso a la información pública. Es así que sólo en los casos establecidos en los artículos 15°, 16° y 17° del referido texto compilatorio son los únicos en los que se

¹ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, publicado el 11.12.2019.





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL
ADMINISTRACIÓN DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

puede limitar este derecho fundamental, los mismos que no corresponden en el presente caso.

Por lo antes expuesto y, conforme a lo solicitado se realizó la búsqueda en el Módulo Reportes del Sistema Integrado Judicial, obteniéndose la información solicitada la misma que remito en 02 (dos) archivos Excel adjuntos a la presente. Cabe precisar que dicha búsqueda se realizó por cada uno de los Órganos Jurisdiccionales que componen el Módulo Corporativo Laboral (Juzgado de Paz Letrado Laboral Supraprovincial y Juzgado de Trabajo Supraprovincial).

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente

JORGE PAVEL POMASONCCO GARAMENDI
ADMINISTRADOR DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL
Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho

JPPG



Anexo 5.

Segunda solicitud de acceso a la información pública dirigida a la Corte Superior de Justicia de Ayacucho.

 PODER JUDICIAL	SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27806, LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA, APROBADO POR DECRETO SUPREMO N° 043-2003-PCM) E-MAIL:				N° DE REGISTRO
	I FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN DRA. NIEVES POCIO CABRERA BERRUCAL				
II DATOS DEL SOLICITANTE					
MARCAR CON UN "X" <input checked="" type="checkbox"/> Persona Natural		TELEFONO / E-mail 974221907/wgabrielasuares@gmail.com		N° RUC (Sólo para Personas Jurídicas)	
APELLIDOS Y NOMBRES O RAZÓN SOCIAL SUAREZ FLORES ERIKA GABRIELA					
LE/DNI (Persona Natural) 70426342	AV/CALLE/JIRÓN ASOC. SAN FELIPE	N° /DPTO MZ. F-LT.24	DISTRITO AYACUCHO	PROVINCIA HUAMANGA	DEPARTAMENTO AYACUCHO
III INFORMACIÓN SOLICITADA Solicito respetuosamente a su despacho las actas de registro de audiencia de conciliación y adjuntos de los siguientes expedientes Exp. 30-2021, exp. 23-2021, exp. 31-2021, exp. 29-2021, exp. 25-2021, exp. 38-2021, exp. 39-2021, exp.34-2021, exp.42-2021,exp. 131-2021, exp. 585-2021, exp.155-2021, exp. 789-2021, exp.989-2021, exp. 988-2021, exp. 991-2021, exp. 999-2021, exp. 1018-2021, exp. 1034-2021, exp. 1061-2021, exp. 1076-2021, exp. 157-2021, exp.1096-2021, exp. 11-2021, exp. 339-2021, exp. 15-2021, exp. 19-2021, exp. 18-2021, exp. 20-2021, exp.17-2021, exp. 22-2021 (0-0501-JR-LA-01), siendo un total de 31 actas de registro de audiencia de conciliación correspondientes a procesos ordinarios laborales. La información solicitada tiene un fin académico importante para mi persona, toda vez que vengo desarrollando mi tesis en dicha materia en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. Agradezco desde ya su atención.					
IV DEPENDENCIA DE LA CUAL SE REQUIERE LA INFORMACIÓN JUZGADO DE TRABAJO SUPRAPROVINCIAL DEL DISTRITO DE AYACUCHO DE LA CSJA					
V FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (MARCAR CON UN "X") <input type="checkbox"/> Copia Simple <input type="checkbox"/> Copia Certificada <input type="checkbox"/> Diskette <input checked="" type="checkbox"/> Correo Electrónico					
APELLIDOS Y NOMBRES SUAREZ FLORES ERIKA GABRIELA			FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN		
FIRMA (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL) 					
LE / DNI 70426342					



FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA - FORMULARIO DE DISTRIBUCIÓN GRATUITA

OBSERVACIONES:

NOTA:

1. La forma de entrega estará sujeta a la capacidad técnica de la dependencia
2. En caso de Representante Legal, deberá adjuntar copia simple del Documento que acredita la representación

Desglosable para el usuario

 PODER JUDICIAL	SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN				N° DE REGISTRO
	II DATOS DEL SOLICITANTE APELLIDOS Y NOMBRES (SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL)				
FIRMA Y SELLO DE RECEPCIÓN					



Anexo 6.*Respuesta a la segunda solicitud de acceso a la información pública.*

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Ayacucho, 24 de febrero de 2023

CARTA N° 00005-2023- LTAIP -P-CSJAY/PJ.

Srta.:

ERIKA GABRIELA SUAREZ FLORES

Asoc. San Felipe Mz. F lote 24 – Ayacucho.

Ciudad.-

Asunto : Remito información solicitada.
Referencia : Solicitud de acceso a la información s/n

Me dirijo a usted en calidad de Funcionaria Responsable de Brindar Información al Amparo de la Ley N° 27806 de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, a fin de hacerle llegar el informe emitido por el Administrador del Módulo Laboral de esta Sede Judicial, respecto a la solicitud de acceso a la información pública presentada con fecha 08 de febrero de 2023. Se adjunta archivo con las actas solicitadas.

Se remite dicha información teniendo en cuenta lo dispuesto por el numeral 5) del artículo 17° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806.

Sin otro particular, me despido reiterándole mis consideración personal.

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE



NIEVES ROCÍO CABRERA BERROCAL

Funcionaria Responsable de Brindar Información
 Al Amparo de la Ley N° 27806



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL
ADMINISTRACIÓN DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ayacucho, 22 de febrero de 2023

OFICIO N° 02-2023-MCL-GAD/CSJAY/PJ

Dra.
NIEVES ROCIO CABRERA BERROCAL
ASESORA LEGAL DE LA CSJAY

Presente. -

Asunto : REMISIÓN DE INFORMACIÓN SOLICITADA

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarla muy cordialmente y manifestarle que, en atención al asunto, la ciudadana Erika Gabriela Suarez Flores, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 70426342, solicitó en el marco de lo establecido en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública - Ley N° 27806, se le remita información sobre 31 actas de registro de audiencia de conciliación correspondientes a procesos ordinarios laborales, los mismos que actualmente se encuentran en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial. Cabe precisar que dicha información es requerida con fines académicos (desarrollo de tesis).

Al respecto, el numeral 5 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el plazo legal y con el costo que suponga el pedido, con excepción de aquella información que afecte la intimidad personal y las que expresamente se excluyan por ley o razones de seguridad nacional.

Por su parte, el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública¹, establece que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de proveer la información requerida si se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato; siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control. Sin embargo, cabe precisar que el artículo 18° de este texto compilatorio regula las excepciones al derecho de acceso a la información pública. Es así que sólo en los casos establecidos en los artículos 15°, 16° y 17° del referido texto compilatorio son los únicos en los que se puede limitar este derecho fundamental, los mismos que no corresponden en el presente caso.

Por lo antes expuesto y, conforme a lo solicitado se realizó la búsqueda en los respectivos expedientes físicos y los legajos de las actas de registro de audiencias de conciliación, obteniéndose así la información solicitada de 31 actas de registro de

¹ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-JUS, publicado el 11.12.2019.



Jorge Pavel Pomares Hinojosa
Administrador del Módulo Corporativo Laboral
Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Poder Judicial



Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho
GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN DISTRITAL
ADMINISTRACIÓN DEL MÓDULO CORPORATIVO LABORAL

audiencia de conciliación correspondientes a procesos ordinarios laborales, esto según la solicitud presentada, las mismas que remito en 01 (uno) archivo en PDF de 141 folios, adjunto a la presente.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad, para reiterar a usted los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


Jorge Pavel Pomasoncco Garamendi
Administrador del Módulo Corporativo Laboral
Corte Superior de Justicia de Ayacucho
Poder Judicial

JPPG



Anexo 7.

Guía de entrevista N° 1 dirigida al Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho.

**ENTREVISTA N° 01 DIRIGIDO AL JUEZ DEL JUZGADO DE TRABAJO
SUPRAPROVINCIAL DEL DISTRITO DE AYACUCHO, HUAMANGA**

La presente entrevista es realizada como parte del desarrollo del plan de tesis titulado “la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios” en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial del distrito de Ayacucho durante el año 2021.

Objetivo de la entrevista: Conocer el desarrollo de la etapa de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Día:

Hora:

Lugar:

Entrevistadora:

INFORMACIÓN GENERAL DEL ENTREVISTADO

Nombres y apellidos	
Cargo que ocupa en el Juzgado	
Año que asumió el cargo	
Profesión	

SOBRE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. ¿Considera que la audiencia de conciliación judicial es un mecanismo efectivo para culminar celeremente los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios? ¿por qué?
2. ¿Cuáles son las principales dificultades u obstáculos que enfrenta para que se realice la audiencia de conciliación judicial?
3. ¿Qué tipo de actitud observo en las partes y sus abogados durante el desarrollo de las audiencias de conciliación judicial?

SOBRE EL ROL CONCILIADOR DEL JUEZ

4. ¿Cuáles son las pautas que todo Juez en materia laboral debería seguir para que se logre un acuerdo conciliatorio?
5. ¿Cómo describiría el rol que desarrolla usted durante la audiencia de conciliación en procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?
6. ¿Cuándo usted advierte que las partes están renuentes a conciliar, cual es la posición que adopta frente a los sujetos procesales?

SOBRE LA FORMALIDAD

7. ¿Cómo se lleva a cabo la audiencia de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?

8. ¿Qué dificultades se presentan usualmente en el desarrollo de la audiencia de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?
9. ¿Cuál es el resultado que se obtiene generalmente luego de la conciliación judicial?
10. ¿Los acuerdos conciliatorios logrados por las partes luego de la conciliación judicial son en su mayoría en parte o en su totalidad?

SOBRE EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

11. ¿Entre los rasgos de desnaturalización tales como la subordinación y la prestación personalísima, cuál es la que usualmente se presenta en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?

SOBRE LOS PRINCIPIOS

12. ¿Con base a que principios se realiza la audiencia de conciliación?
13. ¿De qué manera implementa los principios laborales durante la audiencia de conciliación judicial?

SOBRE LA ETAPA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

14. ¿Con que frecuencia se arriba a un acuerdo conciliatorio en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?
15. ¿Cómo disminuye la carga procesal en los procesos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios concluidos mediante conciliación judicial?

Anexo 8.

Guía de entrevista N° 2 dirigida al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huamanga.

**ENTREVISTA N° 02 DIRIGIDO AL PROCURADOR PÚBLICO DE LA MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL HUAMANGA**

La presente entrevista es realizada como parte del desarrollo del plan de tesis titulado "la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios" en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial del distrito de Ayacucho durante el año 2021.

Objetivo de la entrevista: Conocer el desarrollo de la etapa de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios desde la perspectiva del procurador.

Día:

Hora:

Lugar:

Entrevistadora:

INFORMACIÓN GENERAL DEL ENTREVISTADO

Nombres y apellidos	
Cargo que ocupa	
Año que asumió el cargo	
Profesión	

SOBRE LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación judicial es un mecanismo efectivo para culminar céleramente los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios? ¿por qué?
2. ¿En los conflictos sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios, de qué manera logró arribar a un acuerdo conciliatorio la Municipalidad Provincial de Huamanga?
3. ¿Considera que ambos sujetos procesales desarrollaron un rol activo durante la conciliación judicial? ¿Por qué?

SOBRE EL ROL CONCILIADOR DEL JUEZ

4. ¿Cómo describiría el rol que ejerció el Juez durante el desarrollo de las audiencias de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?
5. ¿Cuál fue la actuación del juez cuando alguna de las partes estuvo renuente a conciliar?

SOBRE LA FORMALIDAD

6. ¿Cómo se lleva a cabo la audiencia de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?

7. ¿La resolución de alcaldía que expide el alcalde de la Municipalidad Provincial de Huamanga le faculta a arribar a un acuerdo conciliatorio o puede prescindir de dicha resolución?
8. ¿De que forma logran arribar a un acuerdo conciliatorio durante la audiencia de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?
9. ¿Qué factores dificultaron para que las partes logren arribar a un acuerdo conciliatorio durante la audiencia de conciliación?
10. ¿Cuál es el resultado que se obtuvo generalmente luego del desarrollo de la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?

SOBRE EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

11. ¿Entre los rasgos de desnaturalización tales como la subordinación y la prestación personalísima, cuál es la que usualmente se presenta en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios?

SOBRE LOS PRINCIPIOS

12. ¿Cómo advirtió el cumplimiento de los principios laborales procesales durante la audiencia de conciliación judicial de los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?

SOBRE LA ETAPA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

13. ¿Con que frecuencia la Municipalidad Provincial de Huamanga concluyó mediante conciliación judicial los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios?

Anexo 9.

Guía de encuesta N° 1 dirigida a los abogados de la parte demandante.

ENCUESTA N°01 DIRIGIDO A ABOGADOS DE LA PARTE DEMANDANTE EN PROCESOS SOBRE DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

La presente encuesta es realizada como parte del desarrollo del plan de tesis titulado “la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios” en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial del distrito de Ayacucho durante el año 2021.

Objetivo de la encuesta: Conocer la perspectiva del abogado sobre el desarrollo de la etapa de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Instrucciones: Lea atentamente las preguntas formuladas y marque con un X, de acuerdo a su consideración, teniendo en cuenta que no existe una respuesta buena ni mala, los ítems son los siguientes:

- Nunca (N) = 1
- Casi nunca (CN) = 2
- A veces (A) = 3
- Casi siempre (CS) = 4
- Siempre (S) = 5

Asimismo, al final encontrará un espacio para que coloque sus sugerencias.

Información general del abogado(a)

Nombres y apellidos

Cuestionario

Marque con un “x” la información que considere correspondiente:

N°	Pregunta	Alternativas				
		N	CN	A	CS	S
1	Considero que es importante estar capacitado en conciliación judicial en procesos laborales.	1	2	3	4	5
2	Asumo un rol activo en la audiencia de conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios para llegar a un acuerdo conciliatorio.	1	2	3	4	5
3	Considero que dentro de la audiencia de conciliación se logran acuerdos conciliatorios.	1	2	3	4	5
4	Pienso que el juez cumple su rol de promover la realización efectiva de la conciliación judicial.	1	2	3	4	5
5	Cuando las partes se muestran renuentes a conciliar, el juez propone diversas fórmulas conciliatorias.	1	2	3	4	5
6	La audiencia de conciliación judicial cumple con todo lo estipulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.	1	2	3	4	5
7	Prefiero que los procesos de desnaturalización de contratos de locación de servicios que patrocino, concluyan mediante conciliación judicial.	1	2	3	4	5

Anexo 10.*Guía de encuesta N° 2 dirigida a los justiciables.*

**ENCUESTA N°02 DIRIGIDO A LOS JUSTICIABLES EN PROCESOS SOBRE
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS**

La presente encuesta es realizada como parte del desarrollo del plan de tesis titulado “la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios” en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial del distrito de Ayacucho durante el año 2021.

En ese sentido, es importante señalarle que el presente cuestionario es confidencial, en consecuencia, sus datos personales serán mantenidos en reserva.

Objetivo de la encuesta: Conocer la perspectiva del justiciable sobre la conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios.

Instrucciones: Lea atentamente las preguntas formuladas y marque con un X, de acuerdo a su consideración, teniendo en cuenta que no existe una respuesta buena ni mala, los ítems son los siguientes:

- Muy poco (MP) = 1
- Poco (P) = 2
- Regular (R) = 3
- Mucho (M) = 4
- En absoluto (EA) = 5

Cuestionario

Marque con un “x” la información que considere correspondiente:

N°	Pregunta	Alternativas				
		MP	P	R	M	EA
1	Conoces lo que es una conciliación judicial.	1	2	3	4	5
2	Te mostraste predispuesto a resolver tu caso mediante conciliación judicial.	1	2	3	4	5
3	Tu abogado tomó en cuenta tu posición al momento de conciliar.	1	2	3	4	5
4	Tu abogado te informó los beneficios de la conciliación judicial.	1	2	3	4	5
5	El juez informo los beneficios de la conciliación judicial.	1	2	3	4	5
6	Consideras que es importante que el juez formule alternativas de solución cuando no se logre conciliar.	1	2	3	4	5
7	Estuve conforme con todos los acuerdos logrados en la conciliación	1	2	3	4	5

Anexo 11.*Ficha de análisis documental.*

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL				
Acta de registros de audiencia de conciliación				
I. Información general				
Número del expediente judicial				
Año del expediente				
Materia				
Juzgado				
Tiempo de duración de la audiencia				
II. Información específica				
Número de expedientes ingresados por desnaturalización de contratos de locación de servicios en el año 2021				
Número de expedientes ingresados en el año 2021, sobre desnaturalización de contratos de locación de servicios resueltos mediante conciliación judicial				
III. Ficha				
N°	PREGUNTA		RESPUESTA	
1	Se cumple con las formalidades de acreditación de las partes		SI	NO
2	El procurador cuenta con la facultad para conciliar		SI	NO
3	El juez cumplió con impartir las reglas de conducta		SI	NO
4	Existe predisposición de las partes para llegar a un acuerdo conciliatorio		SI	NO
5	Pretensiones de la parte demandante	Pretensión principal: se declare la desnaturalización del contrato de locación de servicios	SI	NO
		Pretensión accesoria: reposición laboral	SI	NO
		Pretensión accesoria: pago de beneficios sociales	SI	NO
		Pretensión accesoria: incorporación del demandante en el libro de planilla	SI	NO
		Pretensión accesoria: indemnización por daños y perjuicios	SI	NO
	Otros	SI	NO	
6	Acuerdos arribados por las partes	Reconocimiento de la desnaturalización del contrato de locación de servicios	SI	NO
		Reposición laboral	SI	NO
		Pago de beneficios laborales	SI	NO
		Incorporación del demandante en el libro de planilla	SI	NO
		Indemnización por daños y perjuicios	SI	NO
	Otros	SI	NO	
7	La resolución que aprueba el acta de conciliación señala expresamente que se superó el test de disponibilidad		SI	NO
8	El juez resuelve aprobar la conciliación	En todos los extremos	SI	NO
		En parte	SI	NO

Anexo 12.*Ficha y constancia de validación de instrumentos – Experto 1.*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 01					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Entrevista N.º 01				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Dr. Jelio Paredes Infanzón				
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Ayacucho				
Cargo:	Juez de la Sala Laboral Permanente				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Laboral		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA N.º 01					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA
8	5	5	5	5	NINGUNA
9	5	5	5	5	NINGUNA
10	5	5	5	5	NINGUNA
11	5	5	5	5	NINGUNA
12	5	5	5	5	NINGUNA
13	5	5	5	5	NINGUNA
14	5	5	5	5	NINGUNA
15	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 24-03-2023

FIRMA:


Jelio Paredes Infanzón
PRESIDENTE
SALA LABORAL PERMANENTE
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 02					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Entrevista N.º 02				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Dr. Jelio Paredes Infanzón				
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Ayacucho				
Cargo:	Juez de la Sala Laboral Permanente				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Laboral		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA N.º 02					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA
8	5	5	5	5	NINGUNA
9	5	5	5	5	NINGUNA
10	5	5	5	5	NINGUNA
11	5	5	5	5	NINGUNA
12	5	5	5	5	NINGUNA
13	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 24-03-2023

FIRMA:


Jelio Paredes Infanzón
 PRESIDENTE
 SALA LABORAL PERMANENTE
 Corte Superior de Justicia de Ayacucho/P.J.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 03					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Encuesta N.º 01				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Dr. Jelio Paredes Infanzón				
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Ayacucho				
Cargo:	Juez de la Sala Laboral Permanente				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Laboral		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENCUESTA N.º 01					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 24-03-2023

FIRMA:


 Jelio Paredes Infanzón
 PRESIDENTE
 SALA LABORAL PERMANENTE
 Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 04					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Encuesta N.º 02				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Dr. Jelio Paredes Infanzón				
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Ayacucho				
Cargo:	Juez de la Sala Laboral Permanente				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Laboral		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENCUESTA N.º02					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 24-03-2023

FIRMA:


 Jelio Paredes Infanzón
 PRESIDENTE
 SALA LABORAL PERMANENTE
 Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 05					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Ficha de análisis documental				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Dr. Jelio Paredes Infanzón				
Institución donde labora:	Corte Superior de Justicia de Ayacucho				
Cargo:	Juez de la Sala Laboral Permanente				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Laboral		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA
8	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 24-03-2023

FIRMA:


 Jelio Paredes Infanzón
 PRESIDENTE
 SALA LABORAL PERMANENTE
 Corte Superior de Justicia de Ayacucho/PJ.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Visto la matriz de consistencia y de operacionalización de las variables de la investigación titulada “La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios” en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial del distrito de Ayacucho durante el año 2021, perteneciente a la Bach. Erika Gabriela Suarez Flores.

Se deja constancia que los instrumentos de investigación previstos para el presente estudio, que consisten en dos entrevistas, dos cuestionarios y una ficha documental, son coherentes con las variables, dimensiones, indicadores e ítems que evalúan la citada investigación; por lo que, se recomienda su aplicación.

Se suscribe la presente para fines de investigación que la tesista considere conveniente.

Ayacucho, 24 de marzo de 2023.



Jelio Paredes Infanzon
PRESIDENTE
SALA LABORAL PERMANENTE
Corte Superior de Justicia de Ayacucho/P.J.

Anexo 13.*Ficha y constancia de validación de instrumentos – Experto 2.*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 01					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Entrevista N.º 01				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgtr. Iván Chumbe Carrera				
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga				
Cargo:	Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Civil y Comercial		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA N.º 01					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	S	S	S	S	NINGUNA
2	S	S	S	S	NINGUNA
3	S	S	S	S	NINGUNA
4	S	S	S	S	NINGUNA
5	S	S	S	S	NINGUNA
6	S	S	S	S	NINGUNA
7	S	S	S	S	NINGUNA
8	S	S	S	S	NINGUNA
9	S	S	S	S	NINGUNA
10	S	S	S	S	NINGUNA
11	S	S	S	S	NINGUNA
12	S	S	S	S	NINGUNA
13	S	S	S	S	NINGUNA
14	S	S	S	S	NINGUNA
15	S	S	S	S	NINGUNA

FECHA: 08 - 03 - 2023

FIRMA:


IVAN CHUMBE CARRERA
ABOGADO
CAA N.º 632



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 02					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Entrevista N.º 02				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgtr. Iván Chumbe Carrera				
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga				
Cargo:	Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Civil y Comercial		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA N.º 02					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA
8	5	5	5	5	NINGUNA
9	5	5	5	5	NINGUNA
10	5	5	5	5	NINGUNA
11	5	5	5	5	NINGUNA
12	5	5	5	5	NINGUNA
13	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 08-03-2023

FIRMA:

IVAN CHUMBE CARRERA
ABOGADO
CAANº 632



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 03					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Encuesta N.º 01				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgr. Iván Chumbe Carrera				
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga				
Cargo:	Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Civil y Comercial		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENCUESTA N.º 01					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	S	S	S	S	NINGUNA
2	S	S	S	S	NINGUNA
3	S	S	S	S	NINGUNA
4	S	S	S	S	NINGUNA
5	S	S	S	S	NINGUNA
6	S	S	S	S	NINGUNA
7	S	S	S	S	NINGUNA

FECHA: 08 - 03 - 2023

FIRMA:


IVÁN CHUMBE CARRERA
ABOGADO
CAA N° 632



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 04					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Encuesta N.º 02				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgtr. Iván Chumbe Carrera				
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga				
Cargo:	Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Civil y Comercial		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENCUESTA N.º 02					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	S	S	S	S	NINGUNA
2	S	S	S	S	NINGUNA
3	S	S	S	S	NINGUNA
4	S	S	S	S	NINGUNA
5	S	S	S	S	NINGUNA
6	S	S	S	S	NINGUNA
7	S	S	S	S	NINGUNA

FECHA: 08-03-2023

FIRMA:


IVAN CHUMBE CARRERA
ABOGADO
CAA N° 632



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 05					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Ficha de análisis documental				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgr. Iván Chumbe Carrera				
Institución donde labora:	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga				
Cargo:	Docente de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Civil y Comercial		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	S	S	S	S	NINGUNA
2	S	S	S	S	NINGUNA
3	S	S	S	S	NINGUNA
4	S	S	S	S	NINGUNA
5	S	S	S	S	NINGUNA
6	S	S	S	S	NINGUNA
7	S	S	S	S	NINGUNA
8	S	S	S	S	NINGUNA

FECHA: 08-03-2023

FIRMA:


IVÁN CHUMBE CARRERA
ABOGADO
CAA N° 632

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Visto la matriz de consistencia y de operacionalización de las variables de la investigación titulada “La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios” en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial del distrito de Ayacucho durante el año 2021, perteneciente a la Bach. Erika Gabriela Suarez Flores.

Se deja constancia que los instrumentos de investigación previstos para el presente estudio, que consisten en dos entrevistas, dos encuestas y una ficha documental, son coherentes con las variables, dimensiones, indicadores e ítems que evalúan la citada investigación; por lo que, se recomienda su aplicación.

Se suscribe la presente para fines de investigación que la tesista considere conveniente.

Ayacucho, 08 de marzo de 2023.



IVAN CHUMBE CARRERA
ABOGADO
CAAN° 632

Anexo 14.*Ficha y constancia de validación de instrumentos – Experto 3.*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 01					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Entrevista N.º 01				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgr. Juan Carlos Vásquez Carrión				
Institución donde labora:	Estudio Jurídico Vásquez Carrión & Abogados				
Cargo:	Socio fundador				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Penal		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA N.º 01					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA
8	5	5	5	5	NINGUNA
9	5	5	5	5	NINGUNA
10	5	5	5	5	NINGUNA
11	5	5	5	5	NINGUNA
12	5	5	5	5	NINGUNA
13	5	5	5	5	NINGUNA
14	5	5	5	5	NINGUNA
15	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 10-03-2023

FIRMA:


JUAN CARLOS VÁSQUEZ CARRIÓN
ABOGADO
C. A. A. 1362



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 02					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Entrevista N.º 02				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgr. Juan Carlos Vásquez Carrión				
Institución donde labora:	Estudio Jurídico Vásquez Carrión & Abogados				
Cargo:	Socio fundador				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Penal		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA N.º 02					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA
8	5	5	5	5	NINGUNA
9	5	5	5	5	NINGUNA
10	5	5	5	5	NINGUNA
11	5	5	5	5	NINGUNA
12	5	5	5	5	NINGUNA
13	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 10-03-2023

FIRMA:


JUAN CARLOS VÁSQUEZ CARRIÓN
ABOGADO
C.A.A. 1362



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 03					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Encuesta N.º 01				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgtr. Juan Carlos Vásquez Carrión				
Institución donde labora:	Estudio Jurídico Vásquez Carrión & Abogados				
Cargo:	Socio fundador				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Penal		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENCUESTA N.º 01					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 10-03-2023

FIRMA:


 JUAN CARLOS VÁSQUEZ CARRIÓN
 ABOGADO
 C.A.A. 1362



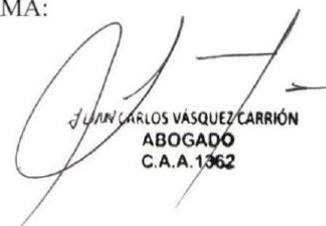
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 04					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Encuesta N.º 02				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgtr. Juan Carlos Vásquez Carrión				
Institución donde labora:	Estudio Jurídico Vásquez Carrión & Abogados				
Cargo:	Socio fundador				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Penal		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ENCUESTA N.º 02					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 10-03-2023

FIRMA:


 JUAN CARLOS VÁSQUEZ CARRIÓN
 ABOGADO
 C.A.A. 1362



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"



FICHA DE VALIDACIÓN N.º 05					
Proyecto de tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios				
Tesista	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores				
Instrumento	Ficha de análisis documental				
DATOS DEL EXPERTO					
Nombres y apellidos:	Mgr. Juan Carlos Vásquez Carrión				
Institución donde labora:	Estudio Jurídico Vásquez Carrión & Abogados				
Cargo:	Socio fundador				
Profesión:	Abogado	Experto en	Derecho Penal		
CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL					
C = Coherencia de los ítems con los objetivos			P = Pertinencia		
R = Redacción			V = Validez interna del contenido		
Escriba el valor que corresponda según las escalas del 1 al 5, y precise sus observaciones si considera necesario.					
1 = Muy poco	2 = Poco	3 = Regular	4 = Aceptable	5 = Muy aceptable	
TABLA DE VALIDACIÓN					
PREGUNTA ÍTEM	C	P	R	V	OBSERVACIONES
1	5	5	5	5	NINGUNA
2	5	5	5	5	NINGUNA
3	5	5	5	5	NINGUNA
4	5	5	5	5	NINGUNA
5	5	5	5	5	NINGUNA
6	5	5	5	5	NINGUNA
7	5	5	5	5	NINGUNA
8	5	5	5	5	NINGUNA

FECHA: 10-03-2023

FIRMA:


JUAN CARLOS VÁSQUEZ CARRIÓN
ABOGADO
C.A.A. 1362

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Visto la matriz de consistencia y de operacionalización de las variables de la investigación titulada "La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios" en el Juzgado de Trabajo Supraprovincial del distrito de Ayacucho durante el año 2021, perteneciente a la Bach. Erika Gabriela Suarez Flores.

Se deja constancia que los instrumentos de investigación previstos para el presente estudio, que consisten en dos entrevistas, dos encuestas y una ficha documental, son coherentes con las variables, dimensiones, indicadores e ítems que evalúan la citada investigación; por lo que, se recomienda su aplicación.

Se suscribe la presente para fines de investigación que la tesista considere conveniente.

Ayacucho, 10 de marzo de 2023.



JUAN CARLOS VÁSQUEZ CARRIÓN
ABOGADO
C.A.A. 1362

Anexo15.*Vistas fotográficas.*

Fotografía 01: Se observa al Juez del Juzgado de Trabajo Supraprovincial de Ayacucho, junto a mi persona en las instalaciones de la sala de audiencias del Juzgado de Trabajo, luego de haberle realizado la entrevista.



Fotografía 02: Se observa al Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Huamanga, junto a mi persona en la plataforma Google meet, luego de haberle realizado la entrevista.



=====

ACTA DE RECEPCIÓN DE EXAMEN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA TITULACIÓN DE LA ASPIRANTE ERIKA GABRIELA SUAREZ FLORES

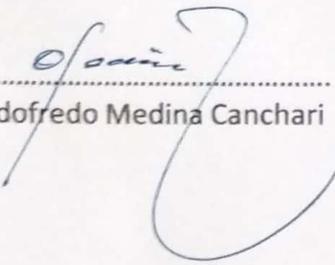
En la ciudad de Ayacucho, siendo las dieciocho horas del día jueves 20 de julio del año dos mil veintitrés, se reunieron a través de la sesión virtual Google meet con enlace: <https://meet.google.com/cya-gmbj-xus>, los docentes: Godofredo Medina Canchari (Presidente), Wálter Silva Medina, Iván Chumbe Carrera, Marlene León Palacios e Isaac Raúl Ramírez Gutiérrez (miembros), integrantes del jurado examinador de la tesis, por vía o modalidad de tesis, con la sustentación de la aspirante ERIKA GABRIELA SUAREZ FLORES, dando inicio a este acto académico el Presidente del Jurado, quién designa al docente Isaac Raúl Ramírez Gutiérrez como Secretario Docente, seguidamente se dio lectura a la Resolución Decanal N° 195-2023-UNSCH-FDCP-D, de fecha 12 de julio del 2023, en su Artículo Primero de la parte Resolutiva dispone la recepción del examen de Sustentación de tesis y la conformación del jurado, integrado por los docentes: Godofredo Medina Canchari (Presidente), Wálter Silva Medina, Iván Chumbe Carrera, Marlene León Palacios e Isaac Raúl Ramírez Gutiérrez (miembros), continuando con el presente acto académico, dispone la lectura del artículo 23 y 25 del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, que establece el procedimiento; acto seguido el presidente del jurado precisa que la sustentación de tesis tendrá una duración no menor de treinta minutos ni mayor de una hora; dejando a criterio y consideración de los señores del jurado el tiempo de duración de las preguntas y objeciones que consideren pertinentes, en este acto el Presidente del Jurado autoriza al aspirante a iniciar la sustentación de tesis denominada "La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios". Luego de la exposición por parte de la aspirante se procede a realizar las preguntas y objeciones que considere pertinentes, el jurado examinador de mayor a menor antigüedad, las mismas que se refirieron o enmarcaron en el tema de la tesis.

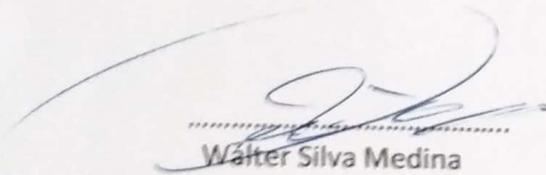
Concluido las preguntas del examen de sustentación de tesis, el presidente del jurado invita al aspirante a abandonar la sala virtual para proceder a dilucidar el resultado, calificando con un promedio de 14.

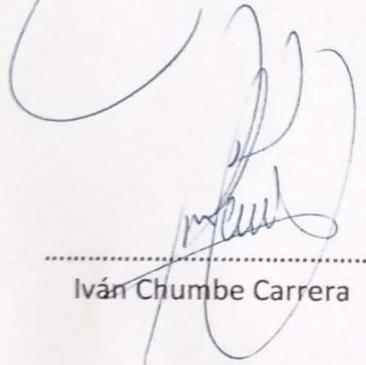


NOTA FINAL: 14 (Catorce)

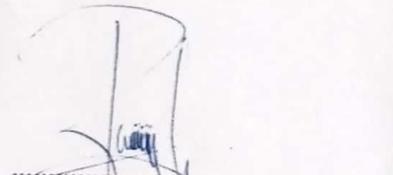
Reabierto este acto, seguidamente se firma al final de la presente acta como señal de conformidad, siendo las veintiún horas con diez minutos del mismo día.


.....
Godofredo Medina Canchari


.....
Walter Silva Medina


.....
Iván Chumbe Carrera


.....
Marlene León Palacios


.....
Isaac Raúl Ramírez Gutiérrez

**UNSCH****FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS POLITICAS****CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 042-2023-UNSCH-FDCP**

El que suscribe responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la UNSCH, en cumplimiento a la Resolución de Consejo Universitario N.º 039-2021-UNSCH-CU (16-03-2021) Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

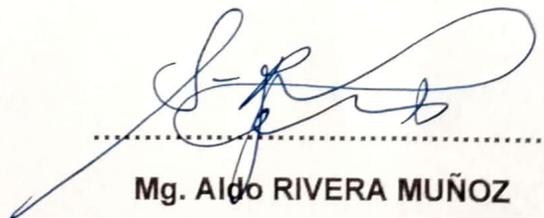
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD CON DEPOSITO

Autor	Bach. Erika Gabriela Suarez Flores
Para	Título Profesional
Denominación de la tesis	La conciliación judicial en los procesos de desnaturalización de los contratos de locación de servicios
Evaluación de originalidad	18%
N.º de trabajo	2142900184
Fecha	07 de agosto de 2023

Amparo la presente en los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la UNSCH, es procedente otorgar la constancia de originalidad con deposito.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que crea por conveniente.

Ayacucho, 07 de agosto de 2023



.....
Mg. Aldo RIVERA MUÑOZ

LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS DE DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

por Erika Gabriela Suarez Flores

Fecha de entrega: 07-ago-2023 09:26p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2142900184

Nombre del archivo: TESIS_ERIKA_GABRIELA_SUAREZ_FLORES_CORREGIDO_250723.pdf (9.65M)

Total de palabras: 45094

Total de caracteres: 253350

LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS DE DESNATURALIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE LOCACIÓN DE SERVICIOS

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	doku.pub Fuente de Internet	<1 %
14	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante	<1 %
16	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
18	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	nanopdf.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
27	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
28	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
30	doczz.es Fuente de Internet	<1 %
31	idoc.pub	

Fuente de Internet

<1 %

32

www.pj.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

33

Submitted to Universidad de Lima

Trabajo del estudiante

<1 %

34

es.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

35

revistas.uss.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

36

Submitted to Universidad Autonoma del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

37

revistas.amag.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

38

Submitted to Johnson and Wales University

Trabajo del estudiante

<1 %

39

repositorio.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

40

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1 %

41

Qin Yang. "El uso de conectores: análisis de errores basado en corpus de aprendices sinohablantes de español", *Lengua y Sociedad*, 2023

Publicación

<1 %

42 repositorio.upagu.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

43 Submitted to Universidad Catolica de Trujillo <1 %
Trabajo del estudiante

44 static.legis.pe <1 %
Fuente de Internet

45 Submitted to Universidad Cesar Vallejo <1 %
Trabajo del estudiante

46 repositorio.unc.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo