

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**“EL ESTADO PERUANO EN CONDICIÓN DE DEMANDADO Y LA
CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”**

Tesis para obtener el título profesional de abogada

Autora:

Bach. Claudia Teresa Peña Villena

Asesora:

Mg. María Soledad Alza Salvatierra



**Trujillo - Perú
2019**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**“EL ESTADO PERUANO EN CONDICIÓN DE DEMANDADO Y LA
CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”**

Tesis para obtener el título profesional de abogada

Autora:

Bach. Claudia Teresa Peña Villena

Asesora:

Mg. María Soledad Alza Salvatierra



**Trujillo - Perú
2019**

PRESENTACIÓN

Distinguidos miembros del jurado:

De conformidad con lo regulado por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas en la Universidad Privada Antenor Orrego, tengo el agrado de dirigirme a ustedes a fin de presentar mi tesis para obtener el título de abogada, la cual se titula “El Estado Peruano en condición de demandado y la conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”

La presente investigación fue desarrollada en concordancia con la normatividad vigente, la doctrina y la jurisprudencia tanto nacional como internacional.

Deseando que la presente tesis cumpla con los estándares académicos y científicos correspondientes, presento a ustedes la misma para su evaluación y correspondiente dictamen.

Trujillo, 17 de abril del 2019

Claudia Teresa Peña Villena
Bachiller en Derecho

DEDICATORIA

A Dios, por darme siempre lo que necesito.

*A mi mamita Teresa Orbegoso, por ser mi
guía, mi fuerza, mi sonrisa, mi todo.*

*A mi papito Santiago Peña, porque en las
buenas y en las malas siempre estuvo orgulloso
de mi.*

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por incentivarme cada día a mejorar.

A mis amigos, por apoyarme cada quien a su estilo.

A mi asesora y cada persona que Dios puso en mi camino para ayudarme a lograr esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación se orienta a analizar de qué manera la delegación autoritativa por parte de la Secretaria General de la entidad demandada a que se refiere el artículo 38 inciso 2 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS a favor del representante del órgano desconcentrado, facilita al Estado como demandado conciliar en el proceso laboral, para lo cual se aplicaron los métodos de investigación deductivo y analítico, así como los métodos jurídicos exegéticos y dogmático, concluyendo que a fin de facilitar al Estado la conciliación en el proceso laboral se propone la modificación del artículo 38° inciso 2 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, de tal manera que el representante del órgano desconcentrado obtenga la facultad de emitir la resolución autorizando al Procurador Público conciliar.

Palabras claves: Conciliación, delegación autoritativa, órgano desconcentrado, secretaria general.

ABSTRACT

The present investigation seeks to analyze how the authoritative delegation by the General Secretariat of the defendant entity referred to in article 38, paragraph 2 of Supreme Decree No. 017-2008-JUS in favor of the representative of the decentralized body, facilitates the State as a conciliar defendant in the labor process, for which the methods of deductive and analytical investigation were applied, as well as the exegetical and dogmatic legal methods, concluding that in order to facilitate conciliation in the labor process, the State proposes the modification of the Article 38 paragraph 2 of Supreme Decree N ° 017-2008-JUS, in such a way that the representative of the decentralized body obtains the power to issue the resolution authorizing the conciliatory Public Prosecutor.

Keywords: Conciliation, authoritative delegation, decentralized body, general secretary.

INDICE

PRESENTACIÓN	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
CAPITULO I	11
INTRODUCCIÓN	11
1.1. Problema	11
1.1.1. Planteamiento del problema	11
1.1.2. Enunciado del problema	19
1.2. Objetivos	19
1.2.1. Objetivo General	19
1.2.2. Objetivo Específicos	20
1.3. Justificación	20
1.3.1. Justificación teórica:	20
1.3.2. Justificación práctica:	21
1.3.3. Justificación social:	21
1.4. Hipótesis	21
1.4.1. Categorías de estudio	22
CAPITULO II	23
1. MARCO TEORICO	23
SUBCAPITULO I	23
ANTECEDENTES	23
ANTECEDENTES NACIONALES:	23
ANTECEDENTES INTERNACIONALES:	25
SUBCAPITULO II	26
LA SOLUCION DE CONFLICTOS MEDIANTE LA CONCILIACION	26
1. El Conflicto	26
1.1. Definición	26
1.2. Elementos	26
1.3. Tipos	26
➤ Conflicto latente	26

➤	Conflicto manifiesto.....	27
2.	Nociones generales de la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos	27
2.1.	Definición.....	27
2.2.	Antecedentes históricos y sociológicos de la conciliación.....	28
2.3.	Características de la conciliación.....	29
2.4.	Principios rectores de la conciliación.....	30
2.5.	Ventajas de la conciliación.....	31
	LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL Y EL ESTADO COMO DEMANDADO.....	33
1.	La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).....	33
1.1.	Ámbito de aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	34
2.	La conciliación en el Nuevo Proceso Laboral.....	35
2.1.	Oportunidad para conciliar.....	37
3.	Estado como parte en el proceso laboral.....	41
3.1.	El Estado como empleador del régimen laboral de la actividad privada:.....	41
3.2.	Eficacia del proceso laboral teniendo al Estado como parte.....	42
	LA DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO Y SUS POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL.....	45
1.	Evolución de la defensa jurídica del Estado.....	45
2.	D. L. N° 1068, “Decreto Legislativo del Sistema de Defensa Jurídica del Estado” y su reglamento regulado por el D. S. N° 017-2008-JUS.....	46
2.1.	Atribuciones y obligaciones del Procurador Público.....	47
2.2.	Prohibiciones del procurador público.....	48
3.	Las posibilidades de conciliación del Estado en el Proceso Laboral.....	49
	SUBCAPITULO III.....	54
2.	MARCO CONCEPTUAL.....	54
	CAPITULO III.....	55
	MÉTODOLOGÍA.....	55
1.1.	Métodos de Investigación.....	55
1.2.	Métodos jurídicos.....	55
1.3.	Técnicas de recolección de información.....	56
1.4.	Instrumentos de recolección de información.....	56
	CAPITULO IV.....	57

CONCLUSIONES	57
CAPITULO IV	59
PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA	59
BIBLIOGRAFÍA	62
ANEXOS	64
Anexo N° 01	64
Anexo N° 02	67
Anexo N° 03	68
Anexo N° 04	69

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Problema

1.1.1. Planteamiento del problema

La conciliación es un mecanismo que permite la solución de conflictos en virtud del cual dos o más personas resuelven por sí mismas sus diferencias, con el aporte y colaboración de un tercero neutral llamado conciliador. Se trata de una forma de resolución de conflictos de naturaleza auto-compositiva en la que interviene un tercero imparcial cuya labor será acercar a las partes en sus posturas para encontrar un punto equilibrado que permita solucionar sus diferencias.

Es una figura que comprende la resolución de conflictos por las propias partes, quienes con ayuda de un tercero neutral facilitador del diálogo y que propone fórmulas de acuerdo, pueden resolver satisfactoriamente el conflicto de intereses.

Desde otra perspectiva, se puede entender a la conciliación como un acto jurídico en el cual participan dos partes, (sujetos con capacidad de goce y ejercicio), cuyos intereses no son comunes, pero que por decisión y consentimiento mutuo deciden resolver un conflicto entre ambas partes.

Siendo así, la conciliación debe ser entendida como una institución jurídica que se constituye en una forma de terminación de conflictos y/o procesos judiciales que opera bajo los principios de independencia y autonomía, y que consiste en intentar arribar a un acuerdo entre las partes, acudiendo a un tercero imparcial que facilite el diálogo, más no establezca nada, sino proponga soluciones.

“Algunas ventajas que señala el Lic. Javier Valencia sobre las controversias para que se resuelvan a través de la conciliación y los tribunales son: 1) En la conciliación es menor el tiempo de análisis, 2) Las audiencias son en un menor tiempo y la resolución es rápida, 3) En el poder Judicial se tiene mucha carga de trabajo, por lo tanto es más tardado las audiencias, 4) Es más caro por el hecho que implica invertir más tiempo, la resolución no siempre se da equitativamente debido a la carga de expedientes” (Quiroga Tamez, 2002).

En 1949, se desarrolló la Cuarta Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, de los Estados de América, evento que tuvo como sede la ciudad de Montevideo, en la cual se enfatizó el uso de la conciliación antes de que se dicte un fallo judicial; es así que, en los años setenta comenzó a implementarse en el Perú como una etapa obligatoria en los conflictos laborales colectivos.

Bajo esos lineamientos, la nueva ley procesal del trabajo (Ley N° 29497) *-en adelante NLPT-* fue promulgada el 15 de enero del 2010 y su vigencia fue progresiva en los diversos distritos judiciales de nuestro país. Dibujada como una alternativa de eficacia para acceder a la justicia a través del apartamiento del tradicional proceso escrito dando pie a la implementación de la oralidad como figura representativa y novedosa de esta nueva estructura procesal laboral.

Bajo el principio de la oralidad, las partes dejan atrás los escritos innecesarios y voluminosos, reduciéndolos a pruebas posteriormente actuadas; así, se modificó el común proceder de todas las etapas del proceso laboral, convirtiéndolo en ágil, inmediato, transparente, económico y célere; como lo expresa la Dra. Lola Peralta, en su artículo de opinión “La oralidad y la responsabilidad de los jueces en el proceso (...) La

oralidad no es solo el uso de la palabra hablada, sino que todo lo oralizado en el proceso implica la concreción de los principios de inmediación, concentración, celeridad, veracidad, economía procesal, publicidad” (Peralta García, 2016).

La NLPT en sus artículos 43° y 49.1°, incorpora la audiencia de conciliación en el proceso común u ordinario, y la etapa de conciliación en el proceso abreviado, como una expresión de la oralidad; mediante este instrumento –la conciliación-, se otorga al demandante la posibilidad de acceder a la justicia temprana; obteniendo no solo la satisfacción del trabajador por conseguir el amparo de su derecho en un tiempo mucho menor a lo esperado; sino que también, de manera indirecta, genera la disminución de la carga procesal, liberando la agenda del juez y dando la posibilidad de fijar fechas de audiencia cada vez más próximas; sin contar con la reducción de costos para el Estado, ya que en los expedientes conciliados se evitará la realización de audiencias de juzgamiento, apelación, y posibles casaciones.

Según la oficina de estadística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en el año 2016, en La Libertad se albergó el 6.51% de propuestas conciliatorias de 8,192 expedientes que se tramitaron en dicho año¹, estadísticas que nos obligan a meditar si realmente se torna en razonable que el demandante espere de cuatro a seis meses de ingresada su demanda para que se fije fecha de audiencia de conciliación, y llegado el momento de dicha diligencia esta sirva solo como vehículo para la obtención de la contestación de la demanda y se fije una nueva fecha para la realización de la audiencia de juzgamiento, la misma que será dentro de ocho meses, aproximadamente. Esta

¹ **Anexo 01:** Cuadro N° 1: “Audiencias laborales conciliadas en el año 2016, en la Corte Superior de Justicia de La Libertad”.

estadística se vuelve más decepcionante cuando nos damos cuenta que de ochenta y cinco (85) expedientes citados para audiencia de conciliación en el mes de agosto del año 2017 en el Octavo Juzgado de Trabajo de Trujillo, seis (06) fueron conciliados teniendo como parte demandada a una empresa privada, y cero (0) cuando el Estado fue demandado².

Estando a lo expuesto, es importante –entonces- preguntarnos: ¿El Estado Peruano tiene procedimientos eficientes y eficaces que permitan conciliar de manera célere y dinámica?

Sin lugar a duda, esta interrogante obedece a respuestas complejas; sin embargo, como punto de partida, se debe tener presente que mediante el Decreto Legislativo N° 1068, se fortaleció, unificó y modificó la defensa jurídica del Estado en el ámbito local, regional, nacional, supranacional e internacional; promulgada con el objetivo de crear el sistema de defensa jurídica del Estado Peruano, a cargo de los Procuradores Públicos. Mediante D. S. N° 017-2008-JUS, promulgado el 29 de Diciembre del 2008, se reglamenta el mencionado Decreto Legislativo, y en su artículo 38 precisa la atribución de los Procuradores Públicos de conciliar cuando el Estado actúe en calidad de demandante (hasta el 70 % del monto del petitorio) o demandado (hasta el 50% del monto del petitorio) en procesos en los cuales se obligue a proporcionar una cantidad de dinero, en tanto no verse sobre pagos indebidos, solo cuando la suma conciliada no exceda las 30 UIT (Unidad Impositiva Tributaria), cantidad de dinero que comprende los intereses; añadido a eso, se debe solicitar al titular de la entidad respectiva que expida

² **Anexo 02:** Cuadro N° 2: “Audiencias de conciliación cuando el Estado es demandado, mes de agosto del 2017 – Octavo Juzgado de Trabajo de Trujillo.”

la resolución autoritativa, es decir, la formula conciliatoria que el procurador público podía proponer tenía un porcentaje del petitorio máximo, el mismo que, además, no podía superar las 30 UIT, sin ser suficiente estas limitaciones tenía que solicitar la resolución autoritativa del titular de la entidad, el cual como expondré en las siguientes líneas, puede ser territorialmente inalcanzable. El 27 de diciembre del 2013 mediante la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30137 se modifica el artículo 38 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, cuyos numerales regulan que:

1. En los casos que versen sobre obligaciones de naturaleza económica (dar suma de dinero), en tanto estas no se refieran a pagos indebidos, los procuradores públicos podrán fomentar acuerdos o realizar conciliaciones respecto de las pretensiones discutidas, en tanto que la cuantía entendida bajo el régimen monetario nacional, o su equivalente en el régimen monetario extranjero, no supere las 05 UIT, suma que no incluye los intereses (Numeral 1).
2. En casos en que se discuta procesos de obligación de dar suma de dinero, siempre y cuando no se trate de pagos indebidos, se faculta a los procuradores públicos a conciliar los puntos controvertidos pretendidos, en tanto el monto de la cuantía fijado en soles, o su igual respecto de la moneda extranjera, no supere las 25 UIT, en las que se incorpora también los intereses. Para ello, con anterioridad, se debe requerir la emisión de la resolución autoritativa por parte de la Secretaría General de la entidad correspondiente, o en su defecto quien haga sus veces (Numeral 2).
3. Si se busca cumplir con la obligación de dar una suma de dinero, en tanto dichas sumas no se refieran a pagos indebidos, respecto de la cantidad de dinero que asciende a 25 UIT, los procuradores públicos podrán conciliar o allanarse respecto

de las pretensiones discutidas, siempre que verse previamente a ello una resolución de autorización por parte del titular de la entidad (Numeral 3).

4. Cuando quien demande sea el Estado, y éste busque que se cumpla una obligación de dar suma de dinero en tanto que esta pretensión no verse sobre pagos indebidos, los procuradores podrán dejar sin efecto sus pretensiones discutidas o desistirse del procedimiento judicial, siempre que la cantidad (fijada en soles o en monedas extranjeras equivalentes), no supere las 5 UIT, cantidad que incluye los intereses (Numeral 4).
5. Cuando el Estado sea el demandante, y busque hacer efectivo el cumplimiento de una obligación de dar suma dineraria, en tanto no se trate de pagos indebidos, puede declinar o desistir, siempre que con anterioridad se haya emitido una resolución de autorización por parte del titular de la entidad correspondiente, en moneda peruana, o extranjera de forma equivalente, en tanto no supere las 25 unidades impositivas tributarias, en las que se incluye los intereses (Numeral 5).
6. Si, en el curso de la transacción o la conciliación, el Estado asume el deber de otorgar una suma dineraria, ésta obligación tiene que ser atendida con cargo al presupuesto institucional que posee cada entidad, ello de acuerdo al TUO de la Ley N° 28411 “Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto”, la misma que fue aprobada por Decreto Supremo 304-2012-EF (Numeral 6).
7. Es deber informar al Consejo de defensa jurídica del Estado, por parte de los procuradores públicos, acerca de aquellos procesos que fueron concluidos, de acuerdo a lo regulado por el artículo 38 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, debiendo indicar las sumas de dinero (Numeral 7).

8. En los casos en que el Estado desarrolla su actividad en calidad de demandado en procesos de naturaleza contencioso-administrativa, constitucional u otros cuyo carácter no sea pecuniario, está facultado para conciliar, bajo los términos en que fueron fijados por los órganos que representan la titularidad de la entidad correspondiente (mediante resolución).

El órgano titular de la entidad, o quien haga sus veces por delegación expresa y por resolución del referido titular, posee suficientes facultades que le permitirán participar en conciliaciones extrajudiciales, arribando y suscribiendo los acuerdos, siempre bajo los límites que establece el artículo 38 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS. Pudiendo ésta facultad ser transferida al procurador público de la entidad respectiva.

Así, podemos advertir, que los procesos civiles de obligación de prestar cantidades de dinero, que no sean pagos indebidos; serán conciliados bajo las siguientes directrices: En el primer supuesto, los procuradores públicos pueden conciliar sin resolución que autorice tal efecto, situación que es razonable ya que por un monto no mayor a **S/ 20,250.00 soles**, es suficiente el informe que debe de remitirse al Consejo de Defensa Jurídica del Estado por cada expediente conciliado (artículo 38 inciso 7 del Decreto Supremo 017-2008-JUS); además, son escasos los procesos laborales con un monto del petitorio menor a S/ 20,250.00 (Veinte Mil Doscientos Cincuenta y 00/100 Soles. El segundo numeral, faculta al procurador público a conciliar por una suma mayor a **S/ 20,250.00 soles**, pero menor a **S/ 101,250.00 soles**; tenemos como muestra que, de los expedientes programados para audiencia de conciliación contra el Estado peruano en el mes de Agosto del 2017 del Sexto Juzgado Laboral de Trujillo, el monto del petitorio

del 71% de procesos laborales se encuentra comprendido en el margen de este numeral³, motivo por el cual se requiere total eficiencia de este procedimiento conciliatorio; de ahí que, si el procurador considera que es beneficioso conciliar un proceso laboral que se encuentra inmerso en este numeral, debe de solicitar a la Secretaria General de la entidad o quien haga de sus veces que expida una resolución autorizando la conciliación, esto significa entonces que los procuradores de los gobiernos regionales o municipales encontrarán en la misma ciudad o región en donde se desarrolla la contingencia laboral judicial a la Secretaria General de la entidad demandada; sin embargo, para entidades del gobierno central como el Poder Judicial, el Ministerio Público, etc. la Secretaria General se encuentra en Lima, creando un obstáculo territorial para los procuradores en provincias además de la imposibilidad material para la Secretaria General de atender y analizar todos los informes enviados por los Procuradores Públicos a nivel nacional. El tercer numeral, hace referencia a la conciliación por una suma mayor a **S/ 101,251.00 soles**, esto es el 29% de los expedientes contra el Estado citados a audiencia de conciliación en agosto del 2017 del Sexto Juzgo Laboral de Trujillo⁴, por lo que y en consideración del monto conciliable elevado, es razonable se solicite una resolución de autorización por parte del titular de la entidad.

Por lo expuesto anteriormente, y en consideración que “El propio Estado se ha convertido en el mayor empleador a nivel nacional y pese a ser una persona jurídica de derecho público es el mayor empleador del régimen laboral de la actividad privada” (Matos Zegarra, La eficiencia del proceso laboral y el Estado como parte, 2016); es

³ **Anexo 03:** Cuadro N° 3: “Audiencias de conciliación del mes de agosto del 2017 – Octavo Juzgado de Trabajo de Trujillo, según importe del petitorio”.

⁴ *Idem.*

menester analizar la modificación del numeral 2, art. 38°, del D. S. N° 017-2008-JUS, pues tal como se encuentra redactado, centraliza la facultad de otorgar la resolución autorizando conciliar en la secretaria general de la entidad demandada, la misma que en el mayor de los casos se encuentra en Lima; por lo que no solo constituye una barrera territorial casi imposible de vencer por todos los procuradores públicos de distintas ciudades del Perú, sino que también es una realidad difícil de materializar debido a la excesiva carga que constituiría analizar las solicitudes de procesos laborales conciliables de todo el Perú. Es así que el presente trabajo de investigación propone la delegación autoritativa por parte de la Secretaria General de la entidad demandada, supuesto referido en el art. 38° inciso 2 del Decreto Supremo 017-2008-JUS a favor del representante del órgano desconcentrado de la entidad demandada, dado que dicha modificación haría dinámica y posible conciliar los procesos laborales cuando el Estado actúa como demandado.

1.1.2. Enunciado del problema

¿De qué manera la delegación autoritativa por parte de la Secretaria General de la entidad demandada a que se refiere el art. 38° inciso 2 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS a favor del representante del órgano desconcentrado, facilita al Estado como demandado conciliar en el proceso laboral?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Analizar de qué manera la delegación autoritativa por parte de la secretaria general de la entidad demandada a que se refiere el art. 38° inciso 2 del Decreto Supremo N° 017-

2008-JUS a favor del representante del órgano desconcentrado, facilita al Estado como demandado conciliar en el proceso laboral.

1.2.2. Objetivo Específicos

- Estudiar las ventajas que en la solución de conflictos de índole diversa tiene la conciliación.
- Analizar la intervención del Estado como demandado en la audiencia de conciliación laboral y las limitaciones legales existentes que reducen la posibilidad de conciliar.
- Proponer la modificación del numeral 2 del art. 38° del D. S. N° 017-2008-JUS, a fin de facilitar al Estado como demandado conciliar en el proceso laboral.

1.3. Justificación

La presente investigación se originó en la necesidad de investigar de qué manera la regulación del art. 38° inciso 2 del D. S. N° 017-2008-JUS, que detalla los supuestos en los que el procurador público puede conciliar y cuáles son los requisitos para que sea válida, facilita o no conseguir que las partes concilien en el marco del Nuevo Proceso Laboral; dado que en la actualidad los procesos laborales en los que el demandado sea una entidad del Estado Central o centralizada no son conciliados.

1.3.1. Justificación teórica:

En el actuar del Estado peruano como demandado, específicamente en la audiencia de conciliación, se identificó una normatividad que no contribuye con la celeridad y economía procesal prometida por la NLPT, la presente investigación permitirá un estudio dogmático para analizar las teorías preexistentes que permitan sustentar una mejora.

1.3.2. Justificación práctica:

Ésta investigación permitirá introducir el dinamismo y eficiencia al proceso que debe seguir el procurador público para que se emita la resolución donde se conceda la autorización para conciliar, de esta forma las posibilidades de conciliación dentro del Nuevo Proceso Laboral cuando la entidad demandada se encuentra centralizada, serán mayores.

1.3.3. Justificación social:

La presente investigación favorecerá a cualquier servidor público que tenga alguna demanda laboral que se esté resolviendo bajo las directrices de la NLPT, y que el importe a conciliar no sobrepase las veinticinco (25) UIT incluido intereses; puesto que estos procesos tendrán una posibilidad mucho más tangible de ser conciliados, así, los servidores públicos no esperaran un largo periodo de tiempo para la programación de la respectiva audiencia de conciliación donde no exista ninguna posibilidad de conciliar, y solo se espere esta audiencia para que se entregue la contestación de la demanda y se fije fecha para la audiencia de juzgamiento.

1.4. Hipótesis

La delegación autoritativa por parte de la Secretaría General de la entidad demandada, a que se refiere el artículo 38° inciso 2 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS a favor del representante del órgano desconcentrado convierte el proceso para obtener la resolución que autoriza al procurador público a conciliar algún expediente judicial, en uno mucho más célere e inmediato, facilitando la conciliación en el proceso laboral cuando el Estado actúa como demandado.

1.4.1. Categorías de estudio

- Delegación autoritativa de la Secretaria General a favor del representante del órgano descentralizado
- El Estado como demandado en la conciliación en el proceso laboral.

CAPITULO II

1. MARCO TEORICO

SUBCAPITULO I

ANTECEDENTES

Como antecedentes de la presente investigación, se encontraron los siguientes:

ANTECEDENTES NACIONALES:

1. La investigación presentada por Franklin Fernando Chacón Amador y Elio Eles Mattos Panta, en el año 2015 – Perú, titulada “La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la ley N° 29497”, con la cual obtuvieron el título de Abogado en la Universidad Nacional de Trujillo, la misma que arribó a las siguientes conclusiones:
 - La conciliación, vista como audiencia, en los procesos comunes en materia laboral, que fueron tramitados en los Juzgados Especializados de Trabajo de la ciudad de Trujillo, ha resuelto ser un acto procedimental formal, en virtud del cual el juez, en caso se presente la frustración de la conciliación, se limitaba a determinar las pretensiones que serían objeto del juicio, recepcionar la contestación de demanda, plasmada en escrito, y programar fecha para la respectiva audiencia de juzgamiento.
 - La conciliación incorporada en los procesos comunes llevados a cabo en los Juzgados Laborales de la Provincia de Trujillo, en el periodo 2013 - 2014 no resultó eficaz, pues en ésta (la conciliación) concurrieron factores que determinaron la imposibilidad de

poder alcanzar el objetivo promocionado de la hiper valoración de este procedimiento especial de resolución de conflictos, factores de entre los cuales tenemos: las políticas internas de las empresas, las limitaciones de presupuesto en el caso de instituciones públicas, la ignorancia de los beneficios que reporta la conciliación, el mal asesoramiento por parte del abogado de la parte quien demanda frente a las falsas expectativas de una satisfacción futura en lo pretendido, la falta de confianza respecto del incumplimiento de pago o el cronograma de pagos, la falta de jueces y abogados competentes y capacitados en técnicas de conciliación, el escaso tiempo que dura la audiencia de conciliación fuera del tiempo previsto en el literal b) artículo 42 ° de la NLPT.

- Al ser la audiencia de conciliación un acto previo al proceso de naturaleza formal, siendo que, al no haberse conseguido los objetivos de la conciliación, ello debilita la manera en que se concibe el proceso laboral, pues el derecho a recurrir a una tutela jurisdiccional efectiva realza la premisa de una justicia “sin dilaciones indebidas” y por supuesto, en el marco de un tiempo razonable.
2. La investigación presentada por Rossana Beatriz Acuña Delgado y Karen Ruth Ángeles Llerena, en el año 2017- Perú, titulada “Sistema de defensa jurídica del Estado: Mejoramiento del desempeño de la Procuraduría General”, con la cual obtuvieron el grado de Magister en Gestión Pública, en la Universidad del Pacífico, la misma que arribó a las siguientes conclusiones:
- Reducir el alto costo económico y social de corrupción, así como obtener un aumento en la proporción y número de juicios con sentencia firme favorable al Estado, son algunos de los beneficios que conllevan ciertas líneas de acción identificadas por la

autora como el relacionamiento entre Procuradores del Estado y entidades, dirigida a establecer criterios objetivos que regulen los flujos de información al interior del sistema estatal, así como establecer criterios costo-beneficio para mejorar el resultado neto para el Estado, al permitir el abandono de aquellos casos cuyo costo procesal sea superior a los “recuperos” a obtener o el continuar con aquellos con probables resultados netos favorables.

ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

1. La investigación presentada por Angélica María Osorio Villegas, en el año 2002 – Bogotá, titulada “Conciliación, mecanismo alternativo de solución de conflictos por excelencia”, con la cual obtuvo el título de Abogada, en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, la misma que arribó a las siguientes conclusiones:
 - Con la conciliación se busca conseguir celeridad, rapidez en la solución de situaciones de discrepancia y conflictos, pues permite mediante la participación de una tercera persona resolver los referidos conflictos, a través de un servicio gratuito a la comunidad.
 - La conciliación, en la práctica conlleva a lograr acuerdos satisfactorios, reportando beneficios colaterales.
 - El hecho de institucionalizar a la conciliación, tal como ahora está regulada en Colombia, hará que este procedimiento se convierta en un instrumento que busca la convivencia y el acercamiento en términos pacíficos de las partes, con lo que se logrará una mejor calidad de vida de los ciudadanos colombianos.

SUBCAPITULO II

BASES TEORICAS

LA SOLUCION DE CONFLICTOS MEDIANTE LA CONCILIACION

1. El Conflicto

1.1. Definición

El conflicto es un fenómeno de la sociedad inherente a todo ser humano por su condición de tal. En tal sentido, “Las disputas son una constante histórica, puesto que han comparecido en todas las épocas y sociedades a lo largo de los tiempos. Incluso, el cambio social que determina toda la dinámica de la vida de los seres humanos es una consecuencia que debe ser imputada de modo mayoritario, aun cuando no de manera absoluta, al conflicto” (Silva García, 2008).

1.2. Elementos

- Las partes: que pueden estar representadas por una o más personas o instituciones
- Intereses opuestos: entre las partes.
- Colisión de derechos y pretensiones entre las mismas partes.

1.3. Tipos

➤ **Conflicto latente**

“Se supone que ninguna de las partes es consiente por sí mismo de la relación de oposición y que existen objetivos incompatibles cuya consecuencia perjudica a uno de ellos o a los dos” (Ortiz Nishihara , 2002, pág. 23).

Conforme lo indica el autor considero que el conflicto está presente sin embargo ninguna de las partes lo ha percibido.

➤ **Conflicto manifiesto**

“Se supone que una de las partes es consciente sobre la relación de oposición existente pero la otra no” (Ortiz Nishihara , 2002).

Conforme lo indica el autor el conflicto manifiesto se produce cuando una de las partes se siente agredida o amenazada por las acciones de la otra parte.

2. Nociones generales de la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos

2.1. Definición

Procedimiento mediante el cual dos o más partes acuden a un tercero imparcial que promueva el diálogo y acerque a las mismas para que encuentren una solución satisfactoria a sus controversias. “El conciliador tiene la facultad de sugerir opciones de solución, pero las partes retienen en sí el poder de decisión del acuerdo final” (Romero Gálvez , 2003, pág. 76).

La conciliación es una manera de dar solución a un problema suscitado entre dos o más partes, para lo cual resulta necesaria la intervención de un sujeto imparcial - conciliador-, quien asistirá a personas, comunidades u organizaciones en conflicto orientándoles a trabajar hacia un objetivo, el cual es la satisfacción de sus intereses sin menoscabar los intereses de la contra parte.

2.2. Antecedentes históricos y sociológicos de la conciliación

Durante la antigua época, en Roma, la ley de las doce tablas plasmaba en uno de sus textos normativos fuerza obligatoria a lo que las partes convinieran al ir al juicio. “Cicerón al hablar de las ventajas de la transacción, recomienda la avenencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho, lo cual se considera liberal y a veces hasta provechoso” (Almeida Peña , 1997, pág. 30).

Por su parte, en la antigua China el instituto de la conciliación se constituía en el recurso predilecto para resolver cualquier clase de discrepancia. Según Confucio, “La resolución óptima de una desavenencia se lograba a través de la persuasión moral y el acuerdo, y no bajo coacción. Confucio hablaba de la existencia de una armonía natural en las relaciones humanas, que no debía interrumpirse. La conciliación a gran escala se sigue ejerciendo en la actualidad en la China” (Folberg & Alison, 1996, pág. 21).

Durante muchos siglos la Iglesia ha jugado un rol netamente conciliatorio, a través de la figura del párroco, el rabí o el ministro. Por su parte, la Biblia sostiene que Jesucristo es aquel personaje que cumple el papel de mediador entre Dios y el hombre enviado por el primero para salvar al segundo, así se puede apreciar que en Timoteo 2, 5-6 se establece «porque hay un solo Dios, y un solo mediador entre Dios y los hombres».

Con el surgimiento de la Edad Moderna, los conciliadores de los nuevos estados asumen el papel de intermediarios formales. A partir del año 1960, la conciliación se alzó en auge, imponiéndose como un mecanismo formal y difundido en EE.UU, y en diferentes campos, desde lo laboral y familiar hasta aspecto más cotidianos

como la propiedad, lo vecinal o escolar. En menester destacar que, durante los últimos años, el instituto de la conciliación se ha difundido en los países Latinoamericanos, dentro de los cuales se encuentra el Perú.

2.3. Características de la conciliación

Las características principales son:

- ✓ **La existencia de un conflicto.**
- ✓ **La esencia de la conciliación es la negociación,** al respecto se puede indicar que sin una negociación no podría haber conciliación.
- ✓ **Participa un tercero imparcial.** Cabe precisar que en la conciliación el tercero no es juez o árbitro en el conflicto, sino más bien un órgano de apoyo que se sirve de sus cualidades para lograr que las partes obtengan una satisfacción mutua producto de una solución.
- ✓ **Aceptación de las partes.** Quiere decir que las partes aceptan a un tercero neutral para que intervenga en el procedimiento.
- ✓ **La conciliación no requiere de etapas obligatorias ni instancias.** Las pruebas no necesitan revestir de formalidades propias de un proceso judicial, pues no existe un juzgador que les tenga que valorar y otorgar contenido de certeza o falsedad. La incesante y activa participación de las partes hace que la conciliación se erija como un proceso práctico, flexible e informal, en donde se arribará a un acuerdo según la voluntad de las partes.
- ✓ **Arribar a un acuerdo no es imprescindible.** Por más que las partes acudan, por mandato legal, a un centro de conciliación, no están en la obligación de aceptar un acuerdo que no deseen.

- ✓ **El proceso es orientado por el tercero imparcial.** El conciliador facilita que las partes puedan llegar a un acuerdo.

Es importante destacar las principales características de la conciliación dentro del proceso siendo las siguientes: La conciliación es un acto integrado por un juez quien asume el rol de director, y las partes procesales protagonistas de ese procedimiento; la conciliación es obligatoria en el proceso es decir no es obligatorio que las partes lleguen a un acuerdo pero como parte de la audiencia es obligatoria, el juez siempre debe instar a las partes a llegar a una conciliación de acuerdo a ley, la conciliación genera una sanción o más bien dicho el incumplimiento de los acuerdos adoptados en la conciliación genera una sanción y por último la conciliación tiene efecto de cosa juzgada ya que constituye una forma especial de conclusión del proceso.

2.4. Principios rectores de la conciliación

La ley No 26872 (Ley de conciliación), en el art. 2° de su Reglamento, establece los siguientes principios:

- ✓ **Equidad:** Entendida como la esencia de la labor de justicia aplicada al caso concreto el cual es materia de conciliación.
- ✓ **Veracidad:** Reflejado en el acuerdo arribado por las partes, y entendido por ellos como la mejor solución.
- ✓ **Buena fe:** Se necesita que las partes actúen de forma honesta y leal, durante todo lo que dure el procedimiento.
- ✓ **Confidencialidad:** Se exige tanto a las partes como al conciliador, guardar reserva absoluta de todo lo actuado en el procedimiento.

- ✓ **Imparcialidad:** Importa la garantía de que el conciliador es un tercero imparcial y neutral que no apoya a ninguno de los intereses de las partes.
- ✓ **Legalidad:** Adecuación normativa del acuerdo conciliatorio con las leyes de la república.
- ✓ **Celeridad:** Importa una solución rápida del conflicto.
- ✓ **Economía:** Con este procedimiento se elimina el tiempo que demandaría acudir a un proceso judicial.

2.5. Ventajas de la conciliación

- ✓ **Comunicación entre las partes:** La conciliación fomenta un contexto de paz y comunicación, pese a que las partes no hayan logrado arribar a un acuerdo, con lo cual se configura una relación comunicativa entre cada parte en conflicto.
- ✓ **Economía:** De arribar con prontitud a un acuerdo el costo que demandaría acudir a un proceso judicial resulta evidentemente bajo en comparación con el proceso de conciliación.
- ✓ **Rapidez:** El procedimiento de conciliación, concluido en una o varias sesiones, y a diferencia de un proceso judicial ordinario, es mucho más rápido pudiéndose llevarse a cabo en semanas o solo meses.
- ✓ **Protagonismo de las partes:** En la conciliación son las partes del conflicto quienes pueden controlar, dirigir u orientar las actuaciones y sentido de los acuerdos, así como el resultado de los mismos, sea que arriben o no a un acuerdo, por lo tanto, las posibilidades de solución en estos casos dependen únicamente de las partes.

- ✓ **Flexibilidad:** El lenguaje utilizado en la conciliación es sencillo, claro y directo, distinto del caso de un proceso judicial en el cual se suelen usar tecnicismos jurídicos que en numerosas ocasiones confunden al litigante.
- ✓ **Solución realizable:** Se trata de arribar a acuerdos en función a objetivos u obligaciones perfectamente realizables por las partes, pues de nada serviría acordar el cumplimiento de algo irrealizable, por lo tanto no se trata de adoptar la postura de quien tenga la razón, sino adoptar la postura conformada por los acuerdos mutuos entre las partes.

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL Y EL ESTADO COMO DEMANDADO

1. La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)

La vigencia de la Ley procesal del trabajo (Ley N° 26636), en adelante ALPT, así como la de su predecesora el Decreto Supremo N° 003-80-TR, significaron un avance respecto al carácter anacrónico del Código de Procedimientos Civiles 1912; y pese a los buenos auspicios con los que nacieron ambos procesos, fueron tres los principios del sistema procesal y de tutela jurisdiccional efectiva que cayeron rápidamente en desuso con el paso del tiempo y el incremento inexorable de la carga procesal fueron: a) El principio de economía procesal, b) El de celeridad procesal contraviniendo la premisa de que una justicia tardía no es una verdadera justicia, y sin lugar a dudas c) El de inmediación cuya expresión material es la oralidad.

Es así que en búsqueda de una nueva fórmula que consiga que el proceso laboral tradicional se transforme en uno rápido, célere, oral y económico; el 15 de Enero del 2010 fue publicada la NLPT, y vigente de manera progresiva en los diversos distritos judiciales, en La Libertad comenzó a aplicarse el 01 de setiembre del 2010.

Esta nueva ley fue dibujada como una alternativa de eficacia en el acceso a la justicia y en la resolución de los conflictos de intereses o incertidumbres de carácter laboral, impulsó el uso de las nuevas tecnologías, otorgó una etapa especial para que el juez incentive la conciliación entre las partes, estas situaciones revestirían al proceso de celeridad.

Entonces en definitiva puedo concluir que los beneficios que proclamaba la NLPT se cristalizan en:

- Los conflictos en materia laboral se resolverán rápidamente en un lapso de (06) meses, concluidas todas las instancias.
- El poder acceder a la justicia de índole laboral, se promoverá con mayor intensidad en la población y la misma gozará del reconocimiento y respeto de sus derechos laborales.
- El procedimiento es entendible fácilmente, al igual que su tramitación, esto es, simple, lo cual deviene en una justicia eficiente para solucionar conflictos.

No obstante, las bondades prometidas por la NLPT, ha trascurrido más de ocho años desde la entrada en vigencia de ésta ley en el distrito judicial de La Libertad, y se puede decir que el proceso laboral no ha cumplido las expectativas de eficacia y eficiencia, los procesos continúan demorando aproximadamente dos años para que se emita sentencia con calidad de cosa juzgada y el porcentaje de expedientes conciliados es muy bajo.

1.1. Ámbito de aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El Artículo II del Título Preliminar de la NLPT, establece que:

“Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.”

Así podemos advertir que no solo se encuentran comprendidos dentro del espectro de su aplicación los conflictos de intereses o incertidumbres jurídicas del régimen laboral privado, sino también, aquellos derivados del régimen laboral de la actividad pública, dejando de lado un divorcio conceptual que pretendía derivar todo aspecto referido al régimen laboral de la actividad pública en el campo del Derecho Administrativo y su discusión en sede jurisdiccional al juez contencioso-administrativo. Es decir que solo cuando se presente un conflicto de intereses entre un trabajador estatal contratado para trabajar en el régimen la actividad privada y su empleador sea el Estado, es el juez especializado en lo laboral, y aplicará la NLPT.

“La naturaleza pública y privada de las relaciones laborales ha experimentado una interesante evolución, advirtiéndose que en un primer momento se consideró como una relación laboral solo la que se establecía en la actividad privada y se asignó al derecho administrativo la que se daba con el trabajador público” (Neves Mujica , 2009, pág. 47).

Con ello no queremos decir que con la vigencia de la NLPT los procesos contenciosos administrativos ya no van a ser utilizados para resolver los conflictos de intereses derivados del régimen laboral de la actividad pública, sino que ya no será el juez contencioso administrativo quien tenga competencia para aplicar la NLPT, sino que ahora será el juez de trabajo.

2. La conciliación en el Nuevo Proceso Laboral.

Desde la perspectiva laboral, el procedimiento de la conciliación puede presentarse en tres diferentes formas, a saber: a) La conciliación administrativa, la misma que es dirigida por el Ministerio de Trabajo o por Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, a solicitud del trabajador, b) La conciliación extrajudicial y/o privada, si bien

es cierto está contemplada como una opción en la ley a la fecha no existe algún curso con esta especialización lo que impide a los centros de conciliación, resolver algún conflicto de esta materia y, c) La conciliación judicial, incluida en la NLPT como una etapa obligatoria del proceso.

Como se mencionó anteriormente, la audiencia de conciliación que se viene analizando, es una parte comprendida en un abanico muy amplio de formas especiales de concluir el proceso judicial. Por lo que, inmersos en un proceso judicial, no solo la sentencia es aquel acto que pone fin al proceso y se pronuncia sobre el conflicto de intereses o incertidumbre jurídica, pues también pueden darse otras formas de solución de conflictos, los cuales no necesariamente se pronuncian sobre el fondo del proceso judicial.

La antigua LPT (Ley N° 26636), llamada en adelante por su siglas ALPT, reguló de una manera poco consistente solo (02) formas de extinción del proceso, a saber, la conciliación y el desistimiento, pudieron ser usado de forma supletoria el Código Procesal Civil, en adelante CPC, para ser aplicado cuando el caso concreto lo requiriere; cabe resaltar que “La ley anterior no se refiere a formas especiales de conclusión del proceso, sino a la conclusión anticipada del proceso a través de la conciliación y el desistimiento”.

Por el contrario, la NLPT en su artículo 30°, señala que la conciliación, así como otros procedimientos, es un medio válido para extinguir un litigio, en el que las partes se pronuncian sobre el fondo de la controversia, logrando una solución que satisface a ambas partes, para esto se entiende que las partes deben hacer concesiones de los

derechos postulados, pues si se pusiera fin a la controversia sin estos intercambios estaríamos ante un allanamiento, desistimiento o reconocimiento de la demanda. Estas concesiones terminan subsumidas en un acuerdo conciliatorio, el mismo que para que goce del título de cosa juzgada y en consecuencia tenga la misma consecuencia que una sentencia, el juez debe de evaluar que se cumpla las siguientes características:

- a) Las concesiones de derechos deben de superar el test de disponibilidad de derechos, entendido este último por el Tribunal Constitucional como la irrenunciabilidad de los derechos que se reconoce al trabajador por la Constitución y las leyes, pero no a los que se reconocen en la convención colectiva o en la costumbre.
- b) Debe ser adoptado por ambas partes.
- c) Se requiere la presencia obligatoria del abogado del demandante.

2.1. Oportunidad para conciliar

La NLPT a diferencia de la ALPT, establece dos oportunidades durante el proceso para que las partes concilien, entre ellos tenemos:

a) La Conciliación judicial intra-proceso

No está referido al proceso como una de las etapas de naturaleza procesal, sino como un acto que, siempre que sea solicitado por las partes, puede realizarse en cualquier estadio del proceso judicial laboral, inclusive superada la etapa de conciliación.

De darse el caso, el juez programa una audiencia de conciliación extraordinaria, sin que su intervención advierta un pre-juzgamiento y tampoco que lo señalado por las partes se tome como una declaración.

El juez, sabiendo sobre lo ocurrido durante el procedimiento podrá valorar con mejor eficacia qué cercanía existe entre los oponentes para que sus discrepancias se moderen y de esta forma solucionen sus disconformidades. A ello se le agrega que, “El juez será siempre la autoridad idónea para auspiciar una conciliación, por estar premunido de una especial investidura que puede conducir a la terminación anticipada del proceso” (Gomez Valdez , 2010, pág. 472).

Así, a efecto de que se proceda con una conciliación, el juez tiene que atender, lo cual no conlleva necesariamente a considerarlo como una homologación, que se haya vencido el test de disponibilidad de derechos, por lo tanto, se toman una serie de criterios, de entre los cuales tenemos:

- **El acuerdo se produce en base a derechos generados por una norma dispositiva**, y el juzgador debe advertir que no se vulnere ningún derecho indisponible.
- **La adopción del acuerdo debe ser por el titular del derecho.**
- **En el acuerdo el abogado del trabajador demandante debe haber intervenido.**

A diferencia de lo regulado en la ALPT, en donde, aplicando supletoriamente el Código Procesal Civil, solo podía darse la conciliación hasta antes de que se expida la sentencia de segundo grado; en la NLPT se permite la conciliación hasta antes de ser notificado con la sentencia que tiene título de cosa juzgada, en otras

palabras, ésta ley ha extendido la oportunidad de conciliar hasta antes del que se notifique del fallo casatorio; ello en completa concordancia con los profesores Toyama Miyagusuku y Vinate Recoba, quienes sostienen: “Respecto de las sentencias de primera instancia, en caso las partes no deseen impugnar, podrán conciliar hasta antes que se notifique la resolución que declara consentida y ejecutoriada la sentencia. Respecto de la sentencia en casación, las partes podrán conciliar hasta antes que se notifique la sentencia en casación emitida por la corte suprema” (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba Luis , 2010, pág. 159).

b) La Conciliación Judicial como Etapa del Proceso

La conciliación es vista en este caso como una etapa de obligatorio cumplimiento en el proceso laboral, sin embargo, a diferencia de la ALPT, éste procedimiento tiene características muy particulares.

Presentada la demanda, el juez verifica que se cumplan los requisitos, expide una resolución en la cual determina: a) admitir a trámite la demanda; b) citar a las partes a una audiencia conciliatoria, la cual debe fijarse en el rango de los veinte y treinta días hábiles posteriores a la fecha en que se calificó la demanda; y c) emplazar a la parte demandada para que concurra a la audiencia conciliatoria con su escrito de contestación y sus anexos correspondientes.

En la audiencia correspondiente, y con la presencia de las partes procesales, el juez propondrá una conciliación respecto de sus posiciones, fomentando la participación activa por parte de éstas de manera que puedan solucionar sus controversias de forma total o parcial. Siendo que, por voluntad de las partes

procesales, la conciliación podrá alargarse hasta que concluya, pudiendo además continuar en los días siguientes (hábiles), las veces que resulte necesaria, en un plazo que no sea mayor de un (01) mes.

Por otro lado, en caso que las partes acuerden una solución total o parcial de su conflicto, y el juzgador apruebe la formula conciliatoria arribada, esta tendrá la calidad y efecto de cosa juzgada, teniendo que en el acto establecerse la forma y modo del cumplimiento del acuerdo.

Por otro lado, si el caso se solucionó de forma parcial o no se solucionó en ningún extremo; el juez, en el acto, deberá establecer los puntos controvertidos y requerirá al demandado la presentación de la contestación de demanda, y programará el día y la hora en que se llevará a cabo la correspondiente audiencia de juicio (programada dentro de los (30) días hábiles siguientes).

Así, tenemos que la presentación de la contestación de la demanda se realizará solo en los casos en que un acuerdo conciliatorio llegara a fracasar, en este escenario podemos apreciar que la razón por la que la conciliación se produzca en una etapa anterior a la contestación reside en la búsqueda de la economía procesal, es decir, el logro de poder resolver el conflicto sin generar gastos innecesarios al Estado, entiéndase como gastos innecesarios el costo de mantener un proceso durante tres años (tiempo promedio de duración del proceso laboral cuando se agotan todas las instancias).

3. Estado como parte en el proceso laboral.

3.1. El Estado como empleador del régimen laboral de la actividad privada:

La flexibilización de las relaciones laborales en nuestro país, el abuso de la figura de contratación civil desvirtuada, así como de los contratos laborales sujetos a modalidad sin causa objetiva de celebración y, sobre todo, la privatización de todas las relaciones laborales del Estado, conllevaron altos índices de informalidad en la contratación laboral de empleadores públicos.

Es así que, el Estado peruano consideró a inicios de los años noventa que resultaba mucho más económico dejar de considerar la posibilidad de nuevos ingresos a la carrera administrativa al amparo de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y reemplazar la forma de contratación de los servidores públicos por modalidades. Tal es así que, el artículo 37 de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades – establece en su segundo párrafo que los obreros que laboren en las municipalidades constituyen servidores públicos inmersos en el régimen laboral de la actividad privada, a los cuales se les reconoce los derechos y beneficios característicos de dicho régimen, de igual manera la Ley N° 26366 – Ley de Creación de la Superintendencia de los Registros Públicos, en su artículo 22 estableció que el trabajador de la referida institución está inmerso en el régimen de contratación de la actividad privada. Hago mención de estas dos normas, como muestra de otras reformas que motivaron que en la actualidad cada vez más trabajadores públicos se someten al ordenamiento laboral del Sector Privado, y en consecuencia ante cualquier contingencia laboral esta deberá ser

encausada por un Juzgado Laboral Especializado, y no por un Juzgado Contencioso Administrativo.

Es por ello que, “En su gran mayoría las demandas que se dirigen en contra del Estado por parte de sus servidores tiene un objetivo común: denunciar la desnaturalización de su relación civil (servicios no personales), o la desnaturalización de relación sujeta a modalidad, de tal manera que el juez disponga la rectificación de su situación laboral ordenando al Estado que dichos trabajadores sean considerados como trabajadores sujetos a un contrato de trabajo a duración indeterminada” (Matos Zegarra , La Eficacia del Proceso Laboral y el Estado como Parte , 2011).

3.2. Eficacia del proceso laboral teniendo al Estado como parte.

Distinguiremos situaciones relevantes, que demuestran que la eficiencia, eficacia y celeridad del nuevo proceso laboral pueden volverse una quimera cuando el demandado es el Estado:

- ✓ En cuanto a la condena de costos y costas que hace referencia cualquier demandante, el Estado solo puede ser condenado al pago de costos, tal y como lo refiere la séptima disposición complementaria de la NLPT no importando si el Estado actuó con temeridad y mala fe.
- ✓ Respecto a los aranceles judiciales, el artículo 24 inciso g de la LOPJ (Ley Orgánica del Poder Judicial), establece la gratuidad de la justicia para las distintas instituciones o entidades que comprenden los poderes legislativos,

ejecutivos y el poder judicial, así como aquellos órganos constitucionalmente autónomos, las entidades públicas descentralizadas y, sin menospreciar, también los gobiernos locales y regionales; por lo que esto no constituirá una limitación para que el Estado despliegue sus mecanismos de defensa en el proceso laboral.

- ✓ Cuando una resolución que pone fin al proceso establece el pago de una suma de dinero, el Estado verificará por el cumplimiento del art. 47° del D. S. N° 013-2008-JUS, el cual establece atender la obligación con cargo al pliego presupuestario en el que se generó la deuda; sin embargo en caso el financiamiento resulte poco suficiente, el titular del pliego presupuestario, haciendo una evaluación previa, y priorizando las metas presupuestarias, podrá hacer las modificaciones pertinentes del presupuesto dentro de los 15 días de notificada. El proceso de ejecución solo puede ser iniciado seis meses después de la notificación judicial sin que se haya iniciado el pago u obligado a este, en virtud de algunos de los procedimientos establecidos, contrariamente a lo que regula la NLPT respecto a los procesos de ejecución .
- ✓ La notificación del escrito postulatorio debe de realizarse en las oficinas de la procuraduría pública, ubicadas en Lima, lo que genera la demora en la notificación de las demandas interpuestas en un distrito judicial diferente al de Lima.
- ✓ El artículo 30 de la NLPT establece que un proceso laboral puede terminar a través de vías especiales como la conciliación, el desistimiento, el allanamiento, la transacción, el reconocimiento o incluso el abandono del

proceso; sin embargo y como es materia del presente trabajo de investigación para que el Procurador publico concilie requiere de una autorización emitida por la Secretaria General de la institución demandada, que en su mayoría se encuentra en Lima.

LA DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO Y SUS POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL

1. Evolución de la defensa jurídica del Estado

Durante el siglo XIX y XX las constituciones políticas de la época hablaban de los “agentes fiscales”, quienes se encargaban de la defensa de los intereses fiscales; en 1969, mediante el Decreto Ley N° 17537 se creó lo que se conoció con el nombre de Consejo de defensa judicial del Estado. “En donde se regulaba la actuación judicial del procurador público, dicho consejo estaba conformado por todos los Procuradores Públicos Sectoriales, este dependía del sector Justicia” (Martinez Ortiz, 2017). y estaba conformado por todos los Procuradores Públicos Sectoriales los cuales podían absolver consultas que formule cualquier procurador, y resolver los problemas de competencia entre procuradurías públicas.

La Constitución de 1993, en el art. 47° resalta que los procuradores públicos serán quienes velarán por la defensa de los intereses de Estado, en esa misma línea, en el año 2000 surgen las procuradurías *ad hoc* teniendo como principales funciones: participar activamente en los procesos penales aportando pruebas como parte civil, en la ubicación de activos procedentes de actividades ilícitas y en acuerdos de colaboración eficaz.

En el año 2008 se promulgó el Decreto Legislativo 1068, el mismo que se encuentra vigente hasta la actualidad, y creó el sistema de defensa jurídica del Estado, definiéndolo como aquel conglomerado de normas, principios, técnicas e instrumentos, así como principios, que, mediante los cuales de manera estructurada e integrada los

Procuradores Públicos Ejercen la defensa jurídica del Estado. Este Decreto Legislativo fue reglamentado el mismo año por el D. S. N° 017-2008-JUS, al cual la presente investigación se referirá como “El Reglamento”.

2. D. L. N° 1068, “Decreto Legislativo del Sistema de Defensa Jurídica del Estado” y su reglamento regulado por el D. S. N° 017-2008-JUS

A través del D. L. N° 1068 se crea el sistema de defensa jurídica del Estado, cuya finalidad radica en fortalecer, unificar y modernizar la capacidad de defensa jurídica que posee el Estado Peruano, en el ámbito local, regional, nacional, supranacional y, hasta internacional, en sede militar, arbitral, judicial, a nivel del Tribunal Constitucional, organismos administrativos, así como instancias de igual naturaleza, incluso en supuestos de conciliaciones y arbitrajes. Así mismo, dispone que el Ministerio de Justicia y de Derechos Humanos tiene como atribuciones proponer políticas generales del sistema de defensa, así como su evaluación y supervisión.

En ese sentido, establece que la defensa jurídica del Estado se compone de la siguiente estructura: compuesta por quien preside el Consejo de Defensa Jurídica del Estado, los miembros de dicho consejo, así como los procuradores públicos y quien preside el tribunal de sanción.

El Estado como parte en un proceso es representado por el procurador público, quien como cualquier otro representante legal está facultado y obligado a hacer respetar los objetivos de la institución frente a los órganos judiciales, militares, administrativos, policiales, la Fiscalía de la Nación, el Tribunal Arbitral y centro de Conciliación, así como otros los que el país es parte.

Ahora bien, dado que el presente trabajo de investigación analiza las posibilidades de conciliación del procurador público en el proceso laboral, es menester precisar cuáles son las atribuciones y prohibiciones de este operador, contenidas en el reglamento, a fin de determinar el ámbito de acción y la posibilidad de conciliar:

2.1. Atribuciones y obligaciones del Procurador Público

El artículo 37 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, reglamento del Decreto Legislativo N° 1068 que establece el sistema de defensa jurídica del Estado, señala las siguientes atribuciones y prohibiciones del procurador público:

- El procurador público representa y defiende los intereses estatales, y la entidad a la que éste representa, frente a los órganos judiciales, administrativos, y demás órganos de la administración de justicia tales como la Fiscalía y policía nacional, también ante el tribunal arbitral, centro de conciliación y otras instituciones con iguales o similares características en los que el Estado es parte.
- Promover cualquier acción dirigida a la obtención de la reparación civil. Así también, el procurador público puede intervenir en los procesos de colaboración eficaz.
- El procurador público puede dar cuenta de diferentes pruebas y solicitar la realización de distintos actos investigativos a la autoridad que corresponda, ello sin afectar las atribuciones de la fiscalía.
- El procurador público, quien representa los intereses del Estado, podrá solicitar a cualquier entidad pública la remisión de información, antecedentes

y/o informes, y documentos necesarios, así como podrá requerir la ayuda para la defensa jurídica del Estado.

- El procurador público puede otorgar facultades a cualquier otro abogado que preste servicio en la Procuraduría Pública, mediante un escrito simple. Por su parte, en caso se trate de procuradores públicos asignados al Poder Ejecutivo, el Presidente podrá transferir su representación en favor de aquellos letrados que trabajen en cualquier institución adscrita a dicho poder, a través de un simple escrito.
- El procurador público defenderá cualquier incidente relacionado con el Estado, para lo cual bastará que el referido procurador se encuentre registrado en cualquier colegio de abogados del país.

2.2. Prohibiciones del procurador público

De acuerdo con lo regulado por el art. 23° del D. S. N° 017-2008-JUS, los procuradores públicos no pueden realizar los siguientes actos:

- Patrocinar, representar o realizar mandatos encargados por terceros, salvo cuando se trate de familia ascendiente y descendiente hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad.
- Participar como abogados, asesores o representantes de terceras personas sometidas a procesos contra las instituciones del Estado Peruano en donde se trabajó, hasta un año posterior al momento en que se dejó de trabajar.
- Encontrarse comprendidos en lo regulado por la ley N° 27588 (Ley que regula las incompatibilidades y prohibiciones de servidores públicos, así como de

aquellos sujetos que hayan trabajado para el Estado en cualquier forma contractual).

3. Las posibilidades de conciliación del Estado en el Proceso Laboral.

La Ley N° 30137, ley que orienta criterios de priorización para atender el pago de sentencias, en su segunda disposición complementaria modifica el artículo N° 38 del D. S. N° 017-2008-JUS, que aprueba el reglamento del D. L. N° 1068 del Sistema de Defensa Jurídica del Estado. El referido artículo tiene como objetivo establecer los supuestos y requisitos de previo cumplimiento para que los procuradores públicos tengan la facultad de transigir, desistirse de cualquier acción judicial o conciliar.

El artículo 38, anteriormente referido, establece:

1. *Que en caso se aborde el tema del cumplimiento de un deber de dar suma de dinero en tanto no se trate de pagos indebidos, los procuradores podrán conciliar las pretensiones discutidas, ello será así, siempre que cantidad en soles, o su equivalente en el régimen monetario extranjero, no supere las 05 UIT, el cual incluye además los intereses.*
2. *Que en caso se aborde el tema del cumplimiento de un deber de dar suma de dinero en tanto no se trate de pagos indebidos, los procuradores podrán conciliar las pretensiones discutidas, ello será así, siempre que cantidad en soles, o su equivalente en el régimen monetario extranjero, no supere las 25 UIT, el cual incluye además los intereses. Previa emisión de la resolución que lo autoriza por parte de la Secretaría General de la entidad o el órgano que cumpla sus veces.*

3. *Cuando se trate el caso del cumplimiento de obligaciones de dar suma de dinero, en tanto no correspondan a pagos indebidos, de cantidades que superen las 35 UIT, los procuradores públicos podrán conciliar respecto las pretensiones discutidas, ello será siempre que medie una resolución que autorice tal efecto, por parte de quien ejercer la titularidad de la entidad.*
4. *Cuando quien demande sea el Estado y se aborde temas referidos al cumplimiento de una obligación de dar suma de dinero, siempre que ésta no se trate de pagos indebidos, los procuradores públicos podrán desvincularse de las pretensiones o del procedimiento, en tanto y en cuanto la cuantía en moneda nacional o extranjera no supere las 05 unidades impositivas tributarias, en las que se incluyen los intereses.*
5. *Si el Estado demanda y ésta versa sobre materia de obligación de dar suma de dinero, siempre que no sea pago indebido, el procurador puede desvincularse, no sin antes haberse emitido la resolución autoritativa del Titular de la entidad respectiva, en moneda nacional, o su equivalente en moneda extranjera, en tanto y en cuanto el monto no supere las 25 unidades impositivas tributarias, en las que se incluyen los intereses.*
6. *Cuando en la conciliación o transacción el Estado tenga la obligación de dar suma de dinero, esta será atendida con cargo al presupuesto institucional de la institución que corresponda, de acuerdo con lo regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley 28411 (Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto).*
7. *Los procuradores tienen que informar al Consejo de Defensa Jurídica del Estado acerca de los procesos judiciales terminados, de acuerdo a lo regulado por el presente articulado, debiendo indicar los montos dinerarios o pecuniarios.*

8. *Cuando quien sea demandado en materias contencioso-administrativas, constituciones y otros de carácter no pecuniario sea el Estado, éste puede transigir o conciliar, en los términos en los cuales han sido autorizados mediante las resoluciones emitidas por quienes se encargaría de la titularidad de las entidades correspondientes.*

Los dos primeros capítulos de la presente tesis estudian la etapa de conciliación en el nuevo proceso laboral y las posibilidades de conciliación que ostentan los procuradores públicos en su rol como defensores de los intereses del Estado peruano. En ese sentido, el presente capítulo analizará como el procedimiento establecido para los procuradores públicos concilien, influye en el respeto y acatamiento de los principios rectores de la NLPT.

Como se explicó anteriormente, el artículo 38 contempla ocho supuestos en los que el Estado peruano puede conciliar, transigir o desistirse, de los cuales tomando en cuenta que la mayoría de demandas laborales, por el monto del petitorio y posible formula conciliatoria, se encuentran contempladas en el inciso 2 del mencionado artículo, es que el presente trabajo de investigación considera que este inciso debe ser modificado en mérito al siguiente sustento:

- **En la Constitución Política Del Perú y el Código Procesal Civil:**

El art. 139° numeral 3 de la Constitución Política Del Perú, contempla el respeto al debido proceso y, al igual que el art. I del Título Preliminar del Código Procesal Civil regula el derecho a la titula jurisdiccional efectiva.

Ahora bien, este último derecho contempla tres enfoques a saber: el libre acceso a la justicia; la emisión de una sentencia de fondo (motivada y fundada) en un tiempo razonable; y que ésta sentencia sea cumplida, es decir sea ejecutoriada.

- **Del sistema Jurídico del Estado Peruano:**

El D. L. N° 1068, establece como objetivo unificar, fortalecer, modernizar la defensa del Estado desde el enfoque jurídico; en ese sentido, su artículo 5° establece los principios rectores de este sistema dentro de los cuales se encuentra la eficacia, eficiencia y celeridad, principios que como serán explicados en el siguiente párrafo, no ven reflejados en el procedimiento establecido para conciliar.

- **En la Nueva Ley Procesal del Trabajo:**

El art. I del Título Preliminar, refiere que el proceso laboral se erige en base al respeto de los principios de oralidad, celeridad, inmediación, concentración, veracidad y economía procesal.

No obstante, como ya lo hemos expresado en la realidad problemática, los actores de un proceso laboral no sienten la aplicación de estos principios, específicamente el de celeridad procesal, es así que, según esta nueva estructura laboral, el proceso abreviado en el mejor de los casos debería durar entre un mes y medio y dos y, el proceso ordinario entre dos meses y medio, y tres meses aproximadamente; sin embargo, la realidad es una completamente diferente, al punto de triplicar y cuadruplicar el plazo.

La duración del proceso laboral, se vuelve mucho más intolerante, cuando el Estado Peruano es el demandado, ya que cuando una empresa privada es demandada existe un porcentaje mínimo que en la contingencia se solucione, esto

en su mayoría debido a la ausencia de cultura de conciliación y negociación; sin embargo, cuando el estado es demandado se presentan dos realidades que analizar: a) Cuando la entidad demandada pertenece al gobierno regional o local, la posibilidad de conciliar se equipara al porcentaje de una empresa privada, dado que como ya lo he detallado antes, la autorización para conciliar lo otorga la secretaría general de la entidad demandada, que en este caso se encuentra en la misma localidad donde se tramita el proceso. b) Cuando la entidad demandada pertenece al gobierno central, las posibilidades de conciliar se anulan, dado que la secretaria general de estas instituciones públicas se encuentra en Lima, situación que no solo constituye un obstáculo territorial para todos los procesos que se tramitan en los diferentes departamentos, sino también un obstáculo material ya que resulta imposible pensar que la secretaría general de una institución del gobierno central puede atender a todos los procuradores públicos de los 24 departamentos y analizar la propuesta de conciliación de cada expediente propuesto.

Tras los argumentos expuestos anteriormente, es que el presente trabajo de investigación propone la descentralización de las funciones otorgadas a la Secretaría General en el inciso 2 del artículo 38°, ello en mérito a generar dinamismo en las autorizaciones que deben de obtener los procuradores públicos para conciliar.

SUBCAPITULO III

2. MARCO CONCEPTUAL

- 1. Conciliación:** Forma especial de conclusión del proceso integrada al nuevo proceso laboral como una etapa obligatoria de este, a fin de acortar los plazos del proceso laboral, y en consecuencia reduciendo la carga procesal.
- 2. Delegación Autoritativa:** Transferir a otro la facultad que tiene la Secretaría General de una entidad para emitir las resoluciones que autoricen a los procuradores públicos a conciliar.
- 3. Órgano Desconcentrado:** Sub divisiones dentro de una institución que no tiene personalidad jurídica, y que se encuentra físicamente instalado en los diferentes departamentos del país.
- 4. Secretaria General:** Forma parte de una entidad del Estado, encargada de expedir la resolución que autoriza que el procurador público pueda conciliar.

CAPITULO III

MÉTODOLOGÍA

1.1. Métodos de Investigación.

1.1.1. Deductivo.

Se analizó el procedimiento para que el Estado Peruano concilie en un proceso judicial que tenga por materia la obligación de dar suma de dinero, su aplicación en la NLPT, ventajas y desventajas que conllevaron a las conclusiones y propuesta de esta investigación.

1.1.2. Analítico.

Se estudió el trámite que la actual legislación regula para que el procurador público pueda conciliar en el Nuevo Proceso Laboral, específicamente en los procesos de obligación de dar suma de dinero, analizando si este procedimiento contribuye con la eficacia y celeridad de la audiencia de conciliación.

1.2. Métodos jurídicos.

1.2.1. Exegético.

Se analizó y estudió las normas que regulan la conciliación como forma anticipada de conclusión del proceso laboral, y los mecanismos para que el Estado Peruano concilie los procesos judiciales de obligación de dar suma de dinero.

1.2.2. Dogmático.

La presente investigación se realizó mediante el estudio de instituciones jurídicas como la conciliación, el derecho procesal laboral, la conciliación laboral, la conciliación por parte del Estado Peruano, el sistema de defensa jurídica del Estado, tanto en la legislación nacional como legislación comparada.

1.3. Técnicas de recolección de información

- Fichaje:

Se recolectó la información contenida en libros de doctrina nacional, así como la exposición de motivos de las leyes afines a esta investigación, quedando registrado en la presente investigación.

- Análisis documental

Se analizó el Informe expedido por la oficina de Estadísticas de la Corte Superior de La Libertad, de los procesos laborales conciliados en el 2016.

1.4. Instrumentos de recolección de información.

- Ficha.

Se utilizó la ficha como instrumento para la recolección de datos de la presente investigación.

- Protocolo de análisis

El mismo que se empleó al analizar la información documental recolectada.

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

PRIMERA

- Las ventajas de optar por la conciliación en la solución de conflictos de índole diversa radica en el clima de paz que propicia la comunicación entre las partes aun cuando no se arribe a ningún acuerdo se logra el entendimiento entre las partes restaurando el protagonismo de las partes en la solución de conflictos, así mismo en comparación con los procesos judiciales es mucho más económico y célere, pues resuelve la contingencia en una o más sesiones, pero mucho más rápido que los procesos judiciales, reduciendo costos no solo para las partes, sino también para el Estado peruano que es quien los financia.

SEGUNDA

- La intervención del Estado como demandado en las audiencias de conciliación laboral es regulada por el artículo 38° del D S N° 017-2008-JUS, el mismo que permite la conciliación de las obligaciones de dar suma de dinero, en tanto no se trate de pagos indebidos; cuando el importe a conciliar incluido intereses sea mayor a 5 UIT pero menor que 25 UIT, el procurador publico deberá solicitar a la Secretaria General de la entidad demandada una resolución autoritativa para conciliar, lo que constituye una limitación material para las entidades del Estado centralizadas puesto que sus secretarías generales al estar centralizada en Lima no brinda la celeridad e inmediatez

que se requiere para obtener esta resolución autorizando la conciliación, y en consecuencia tampoco facilita la conciliación en el proceso laboral.

TERCERA

- A fin de facilitar al Estado la conciliación en el proceso laboral se propone la modificación del artículo 38° inciso 2 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, de tal manera que el representante del órgano desconcentrado obtenga la facultad de emitir la resolución autorizando al Procurador Público conciliar.

CAPITULO IV

PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA

Conforme a las conclusiones esbozadas en la presente investigación, se propone la modificación del artículo 38, inciso 2 del Reglamento del Decreto Legislativo 1068, de la manera en que se indica a continuación:

“Los procuradores públicos pueden conciliar, transigir o desistirse de las acciones judiciales en los siguientes supuestos y previo cumplimiento de los requisitos señalados en el presente artículo:

- 1. Cuando se discuta el cumplimiento de una obligación de dar suma de dinero que no sea pago indebido, se autoriza a los procuradores a transigir o conciliar las pretensiones controvertidas, siempre que la cuantía en moneda nacional, o su equivalente en moneda extranjera, no exceda las cinco unidades impositivas tributarias, monto que no incluye los intereses.*
- 2. En los casos que se discutan obligación de dar suma de dinero que no sea pago indebido, se autoriza a los procuradores públicos a transigir o conciliar las pretensiones controvertidas, siempre que la cuantía en moneda nacional, o su equivalente en moneda extranjera, no exceda de veinticinco unidades impositivas tributarias, incluidos los intereses. Previamente se debe solicitar la expedición de la resolución autoritativa de la Secretaría General de la entidad, y en el caso de las entidades del Gobierno Central, el órgano descentralizado que la Secretaría General designe.*

3. *Cuando se discuta el cumplimiento de una obligación de dar suma de dinero que no sea pago indebido de sumas mayores a veinticinco unidades impositivas tributarias, se autoriza a los procuradores públicos a transigir o conciliar las pretensiones controvertidas, previa resolución autoritativa del Titular de la entidad.*
4. *Cuando el Estado sea demandante y se discuta el cumplimiento de una obligación de dar suma de dinero que no sea pago indebido, se autoriza a los procuradores públicos a desistirse de las pretensiones controvertidas y/o del proceso, siempre que la cuantía en moneda nacional, o su equivalente en moneda extranjera, no exceda de cinco unidades impositivas tributarias, incluidos intereses.*
5. *Cuando el Estado sea demandante y se discuta el cumplimiento de una obligación de dar suma de dinero que no sea pago indebido puede desistirse, previa expedición de resolución autoritativa del Titular de la entidad respectiva, en moneda nacional, o su equivalente en moneda extranjera, siempre que no exceda de veinticinco unidades impositivas tributarias, incluidos intereses.*
6. *Cuando en la transacción o conciliación el Estado asuma la obligación de dar suma de dinero, esta es atendida con cargo al presupuesto institucional de cada entidad, de conformidad con el Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado mediante el Decreto Supremo 304-2012-EF.*
7. *Los procuradores públicos deben informar al Consejo de Defensa Jurídica del Estado sobre los procesos concluidos conforme a lo dispuesto por el presente artículo, indicando los montos pecuniarios.*
8. *Cuando el Estado actúa como demandado en procesos contencioso-administrativos, constitucionales y otros cuya naturaleza no sea pecuniaria, puede conciliar o transigir,*

en los términos en los cuales han sido autorizados mediante las resoluciones expedidas por los titulares de las entidades respectivas.

El Titular de la entidad, o la persona a quien delegue de forma expresa y por resolución del Titular de la entidad, cuenta con facultades suficientes para participar en procedimientos de conciliación extrajudicial y suscribir los respectivos acuerdos, dentro de los límites establecidos por el presente artículo. Se puede delegar esta facultad en el procurador público de la entidad.”

BIBLIOGRAFÍA

- Almeida Peña , F. (1997). *La Conciliacion en la Administracion de Justicia* . Trujillo: Marsol Perú Editores S.A.
- Folberg, J., & Alison, T. (1996). *Mediacion Resolucion de Conflictos sin Litigio*. Mexico: Editorial Limusa Gupo Noriega Editores.
- Gamarra Vilchez, L. (2012). Los Fundamentos del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo . *Actualidad Empresarial* , 4-6.
- Gomez Valdez , F. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: San Marcos.
- Martinez Ortiz, A. (2017). *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos* . Recuperado el 11 de Mayo de 2018, de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/Procurador-P%C3%BAblico-y-la-Defensa-Jur%C3%ADdica-del-Estado-Arturo-Mart%C3%ADnez-Ortiz-2.pdf>
- Matos Zegarra , M. (2011). La Eficacia del Proceso Laboral y el Estado como Parte . *Actualidad Juridica*, 248.
- Matos Zegarra, M. (Noviembre de 2016). La eficiencia del proceso laboral y el Estado como parte. *Actualidad Jurídica*, 245-250.
- Medina Rospigliosi, R. (15 de Noviembre de 2014). *Limamarc*. Recuperado el 11 de Mayo de 2018, de <http://limamarc-revista.blogspot.pe/2014/11/la-conciliacion-del-estado.html>
- Neves Mujica , J. (2009). *Introduccion al Derecho de Trabajo*. Lima: Fondo Editoria de la Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Ortiz Nishihara , F. (2002). *La Conciliacion Extrajudcial (Teoria y Practica)*. Lima: Editorial San Marcos .
- Peralta García, L. (2016). La oralidad y la responsabilidad de los jueces en el proceso. *VI Aniversario de implementacion de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, 32-36.

- Priori Posada Giovanni . (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo* . Lima: Ara Editores .
- Quiroga Tamez, M. M. (2002). *La conciliación en el derecho laboral*. Mexico: Universidad Autonoma Nuevo Leon.
- Romero Gálvez , S. (2003). *Negociación Directa y Asistida. Tratado de Gestión de Conflictos* . Lima : ASOPDES.
- ROMERO MONTES, F. J. (1997). *Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Edial.
- Silva García, G. (2008). La Teoría del Conflicto. Un marco teórico necesario. . *Prolegómenos Derechos y Valores* , 29.
- Toyama Miyagusuku , J., & Vinatea Recoba Luis . (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Juridica .
- Zafra Guerra, E. R. (s.f.). *Derecho y Cambio Social*. Obtenido de <https://www.derechocambiosocial.com/revista016/procuradores%20publicos.htm>

ANEXOS

Anexo N° 01

Matriz de consistencia

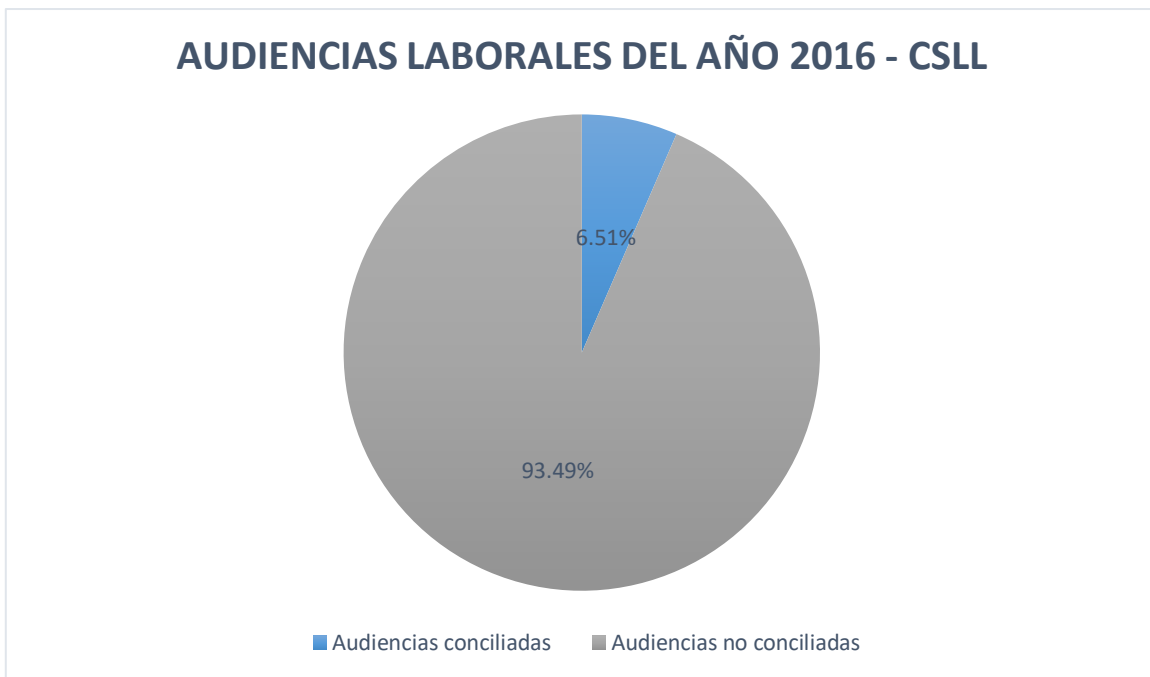
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORIAS DEL ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera la delegación autoritativa por parte de la Secretaria General de la entidad demandada a que se refiere el art. 38° inciso 2 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS a favor del representante del órgano desconcentrado, facilita al Estado como demandado</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u></p> <p>Analizar de qué manera la delegación autoritativa por parte de la secretaria general de la entidad demandada a que se refiere el art. 38° inciso 2 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS a favor del representante del órgano desconcentrado, facilita al Estado como demandado conciliar en el</p>	<p>La delegación autoritativa por parte de la Secretaría General de la entidad demandada, a que se refiere el artículo 38° inciso 2 del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS a favor del representante del órgano desconcentrado convierte el proceso para obtener la resolución que autoriza al procurador público</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Delegación autoritativa de la Secretaria General a favor del representante del órgano descentralizado - El Estado como demandado en la conciliación en el proceso laboral. 	<p><u>METODO DE INVESTIGACION:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Deductivo. - Analítico. <p><u>METODOS JURIDICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Exegético - Dogmático. <p><u>TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental - Fichaje

<p>conciliar en el proceso laboral?</p>	<p>proceso laboral. conciliar en materia laboral.</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Estudiar las ventajas que en la solución de conflictos de índole diversa tiene la conciliación. - Analizar la intervención del Estado como demandado en la audiencia de conciliación laboral y las limitaciones legales existentes que reducen la posibilidad de conciliar. 	<p>a conciliar algún expediente judicial, en uno mucho más célere e inmediato, facilitando la conciliación en el proceso laboral cuando el Estado actúa como demandado.</p>		
---	--	---	--	--

	<ul style="list-style-type: none">- Proponer la modificación del numeral 2 del art. 38° del D. S. N° 017-2008-JUS, a fin de facilitar al Estado como demandado conciliar en el proceso laboral.			
--	---	--	--	--

Anexo N° 02

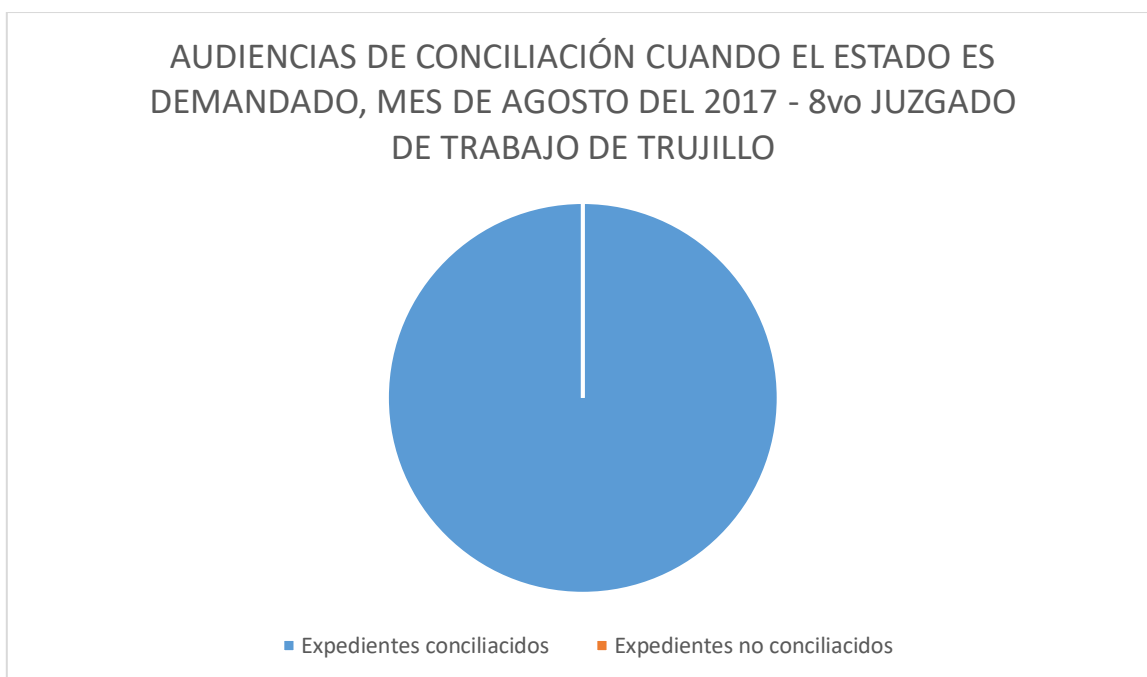
Cuadro N° 1: “Audiencias laborales conciliadas en el año 2016, en la Corte Superior de Justicia de La Libertad”.



Fuente: Informe de la oficina de estadística de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, del año 2016.

Anexo N° 03

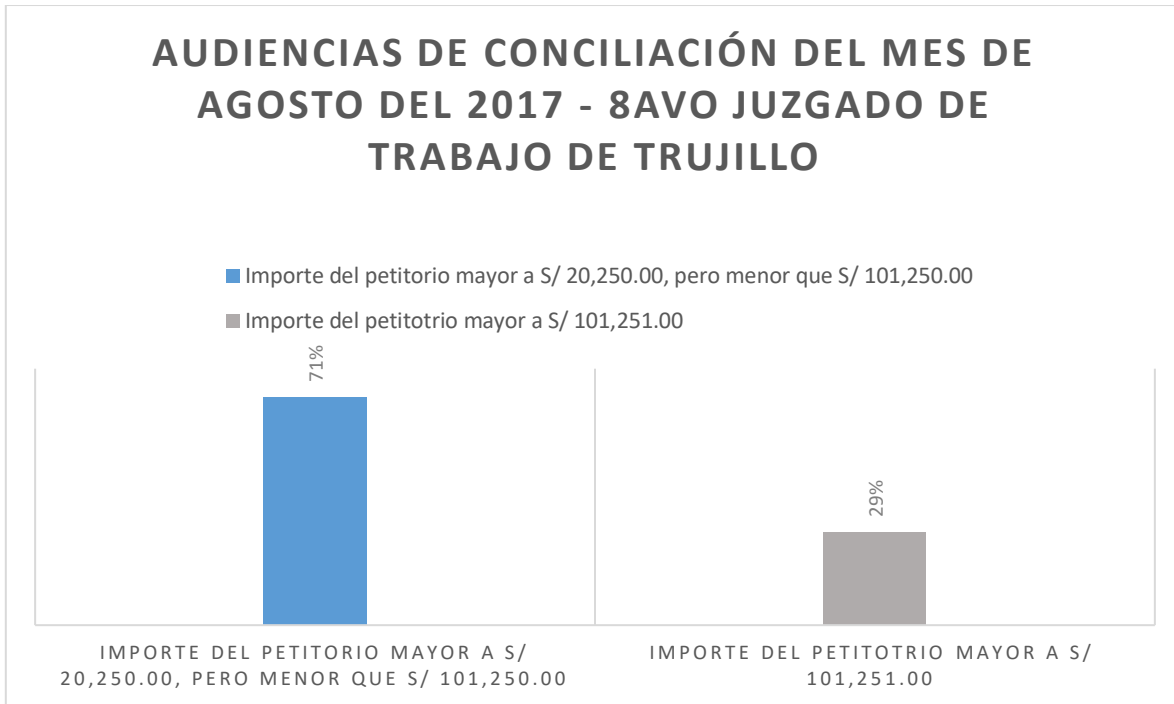
Cuadro N° 2: “Audiencias de conciliación cuando el Estado es demandado, mes de agosto del 2017 – Octavo Juzgado de Trabajo de Trujillo.”



Fuente: Reporte de audiencias de conciliación programadas para el mes de Agosto del año 2017 (85 expedientes), en el Octavo Juzgado de Trabajo de Trujillo.

Anexo N° 04

Cuadro N° 3: “Audiencias de conciliación del mes de agosto del 2017 – Octavo Juzgado de Trabajo de Trujillo, según importe del petitorio”



Fuente: *Búsqueda en el archivo del módulo laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, de cada expediente citado para audiencia en Agosto del 2017, por el Octavo Juzgado de Trabajo de Trujillo.*