

LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL ENTRE TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN EL AMBITO LABORAL

Máximo Ugarte Vega Centeno^()*
E-mail: mugartev@unmsm.edu.pe
iiadm@unmsm.edu.pe

RESUMEN

La Conciliación Extrajudicial es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, mediante el cual, las partes que intervienen satisfacen sus pretensiones; sin embargo, en nuestra sociedad existe una fuerte cultura litigiosa y no de conciliación, por lo que el autor analiza las ventajas de la vigente Ley de Conciliación y sus normas conexas en el ámbito laboral, enfatizando en logros, como la reducción de costos y descongestión de la carga procesal del Poder Judicial, y la implantación institucional de la conciliación como un mecanismo consensual que fortalece la paz social.

Palabras Clave: Conciliación extrajudicial laboral, resolución de conflictos.

ABSTRACT

The Out-of-Court conciliation is an alternative mechanism of conflicts resolution, by means of which, the parts involved satisfy their pretensions, nevertheless, in our society ther is a strong litigious culture and not conciliation. For this reason the author analyzes the advantages of the current Conciliation Law and its correspondent norms in the labor environment, emphasizing in achievements, like the reduction of costs and clearing the Judicial Power load process and the institutional establishment of the conciliation as a consensual mechanism that fortifies the social peace.

Key Words: Labor out-of-court conciliation, resolution of conflicts.

^(*) Doctor en Estudios Internacionales. Magister en Estudios Europeos (Mercados de Integración Económica Comercial y Financiera). Director de la Unidad de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Administrativas (UNMSM).

INTRODUCCION

Como es de conocimiento general la Conciliación Extrajudicial es un medio alternativo de solución de conflictos de carácter auto-compositivo; en otras palabras, son las propias partes las que establecen las fórmulas de solución de conflictos, y se desarrolla con la ayuda de un tercero imparcial que actúa como conciliador y que tiene entre una de sus funciones, proponer algunas propuestas conciliatorias (sin imponer su criterio), pues las propias partes en conflicto finalmente son las únicas que podrán establecer las soluciones y tomar decisiones. Sin embargo, es de señalar que en este mecanismo todavía existe cierta resistencia para el cumplimiento de los acuerdos establecidos así como una disposición a no recurrir a él por diferentes factores culturales, de desconocimiento, falta de cumplimiento de la ejecución del acta o como lo propone la Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia (CERIAJUS), debido a que la conciliación es simplemente facultativa y ponerla en la práctica podría llevar a esta institución a su desaparición.

Es importante señalar que en nuestra sociedad existe una fuerte cultura litigiosa y no de conciliación, por lo tanto la mayoría de personas son proclives a recurrir al proceso judicial que es más largo y costoso que los procesos conciliatorios, que se caracterizan por ser más cortos y económicos. En cambio otros ven a la conciliación extrajudicial como un anexo para la interposición de una demanda. En ese sentido surge el problema sobre la tendencia a la judicialización como respuesta a los conflictos y a una lógica jurídica que conduce los procesos hacia la Corte Suprema; todo ello lleva a que no se pueda evitar la auto-composición de la conciliación extrajudicial. Así también, los planteamientos que existen en un importante sector de la población que opina que la conciliación extrajudicial es facultativa y no obligatoria para determinados tipos de controversias.

De lo expuesto, nos proponemos como objetivo analizar la vigencia de la Ley de Conciliación (Ley N° 26872) y sus normas conexas en el ámbito laboral, como propuesta para una mejor solución extrajudicial así como lograr su fortalecimiento como institución, donde los actores principales vienen a ser los trabajadores y empleadores. El cumplimiento de la conciliación

se justifica, entre otras, no solo por la reducción de costos y la descongestión del Poder Judicial, sino fundamentalmente por la búsqueda de una solución consensual a los conflictos, con el objetivo de lograr la paz social.

ANTECEDENTES

Desde siempre los conflictos¹ han sido parte de la naturaleza humana y la conciliación viene a ser uno de los mecanismos más antiguos aplicados por el hombre en la solución de conflictos, que con el tiempo cedió paso al Estado Moderno como centralizador del poder; en este caso el Poder Judicial que viene a ser la justicia privada que cede ante la autoridad judicial². En la actualidad la justicia tiene diferentes mecanismos como medios alternativos de resolución conflictos reconocidos en todo el hemisferio, entre estos tenemos la conciliación por su eficacia y las bondades que ofrece³.

En el Perú tenemos diferentes mecanismos de conciliación como el procesal que se realiza en los Juzgados de Paz, y el extrajudicial que se establece mediante la Ley N° 26872 publicada el 13 de Noviembre de 1997 y su reglamento 001-98-JUS publicado el 14 de Enero de 1998⁴, como un requisito de procedimiento previo a ciertos procesos.

Diferencia de la conciliación con otros sistemas de Solución de Conflictos.

Entre estos tenemos la Mediación y el Arbitraje⁵.

- a. En relación con la **Mediación**, el mediador acerca a ambas partes para que los mismos actores busquen la solución a su conflicto; en cambio, en la Conciliación se pueden proponer fórmulas no obligatorias a las partes para que resuelvan la controversia. En la Mediación un tercero puede identificar los puntos de controversia a fin de que las partes encuentren la solución, en cambio la Conciliación es más amplia que la Mediación y pueden desarrollar personas naturales o entidades acreditadas.
- b. El **Arbitraje** se da fundamentalmente por la facultad resolutoria que tiene el árbitro que es todo lo contrario a la Conciliación, donde el conciliador propone fórmulas conciliatorias. Es de resaltar que no es impedimento que en un

proceso de arbitraje se admita una fase de conciliación.

La Conciliación Laboral Extrajudicial

Para analizar la conciliación laboral, es importante responder algunas nociones conceptuales y de procedimiento, que en un determinado momento todos nos hacemos respecto al ámbito laboral.

a.Nociones Generales. La Conciliación Laboral viene a ser un mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales y que nos permite solucionar conflictos entre los trabajadores y empleadores, en una audiencia de conciliación, que puede realizarse en una o más sesiones, y que es dirigida por una persona facilitadora denominada conciliador extrajudicial. El conciliador tratará de acercar a ambas partes en conflicto, facilitando la comunicación, esclareciendo el problema surgido y preguntando sobre las necesidades de las partes, con la finalidad de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes⁶. La labor que realiza en la audiencia se desarrolla basándose en el principio de irrenunciabilidad⁷ de derechos del trabajador, así como de los otros principios éticos: de buena fe, confidencialidad e imparcialidad.

b.Formas de conciliación en materia Laboral. Podemos encontrar en relación a la Conciliación Extrajudicial, las siguientes:

b1. Los Centros de Conciliación Extrajudicial laboral autorizados por el Ministerio de Justicia⁸. El Tercero que dirige el procedimiento conciliatorio es un conciliador acreditado y habilitado por el mismo Ministerio y adscrito al centro de conciliación. Está regulado la Ley 26872 y su reglamento, así como por el artículo 76 inc. 2 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo.

b2. La Conciliación Administrativa, promovida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo es decir que esta bajo la responsabilidad de la autoridad administrativa de Trabajo, y se conducen por sus propias normas particulares⁹, y estas pueden ser:

- En el área de conciliaciones existe la sección de Conciliación Administrativa del Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador. No es obligatoria para el empleador y es facultativa para el trabajador. Está bajo res-

ponsabilidad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que apoya con los medios técnicos y profesionales para su efectivización¹⁰.

- La Conciliación del Inspector de Trabajo. Debe estar acreditado como conciliador, y solo a solicitud del empleador y trabajador puede conciliar en las inspecciones especiales que realice. Si se llegara a un acuerdo, la Autoridad Administrativa refrendará el acta e inmediatamente se constituirá en título ejecutivo. Podría darse el caso que el Inspector de Trabajo no tenga la acreditación de conciliador y las partes, empleado y empleador quisieran conciliar, ésta se podrá realizar ante el conciliador del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la Dirección de Trabajo. Dicha acta tiene que ser refrendada por la Autoridad Administrativa, la que se constituirá en título ejecutivo¹¹. Está regulado por el Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento, así como el artículo 72 inc.1 de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo¹².

b3. La Conciliación de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo. En el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo funciona -bajo su responsabilidad- una sección especializada para los casos de conciliación, con profesionales capacitados y, en el caso que las partes lo autoricen, podrían ser facilitadores en la solución del conflicto¹³.

b4. Conciliación Privada. Las partes pueden recurrir voluntariamente a una entidad o conciliador individual sin embargo, para su validez, el resultado debe ser homologado por una Sala Laboral a iniciativa de una de las partes, para que adquiera autoridad de cosa juzgada¹⁴.

b5. Conciliación Judicial. La realizan los Jueces Laborales asimismo, de acuerdo a las competencias otorgadas, los Jueces Mixtos y de Paz Letrados¹⁵.

c.Ámbitos de conciliación en materia laboral. En primer término tenemos que indicar que la Conciliación Extrajudicial es un medio de solución de conflictos que no se puede utilizar en todos los ámbitos de las relaciones personales. El artículo 9 de la Ley N° 26872, indica expresamente las materias conciliables apoyándose en el criterio de las pretensiones determinadas o indeterminables que versen sobre derechos disponibles de las partes; es decir, la libre

disponibilidad de las partes a los ámbitos en que pueden llegar a conciliar sin renunciar a los derechos del trabajador, reconocidos por la Constitución y la ley. Asimismo, esta misma norma indica que no se someten a conciliación la comisión de delitos o faltas, es decir que atenten contra la Ley, el orden público y las normas de trato social y buenas costumbres. Y, en el ámbito laboral cuando se trata de derechos disponibles, tales como la nulidad de despido. El artículo 6º de la Ley N° 26872, señala que no es obligatoria la Conciliación en Derechos y Bienes de Incapaces; procesos en los cuales la parte emplazada domicilia en el extranjero; procesos cautelares a que se refieren los artículos 43º y 44º del Código Civil; procesos de ejecución de procesos de garantías constitucionales; tercerías de procesos contenciosos administrativos, y violencia familiar.

En relación a los derechos de libre disponibilidad de las partes o actores laborales, pueden conciliar, las siguientes: remuneraciones insolutas; beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones; indemnización por accidente de trabajo; indemnización vacacional; indemnización por despido arbitrario; cese de hostilidades; pago de utilidades; pago de horas extras; incumplimiento de obligaciones laborales; beneficio laboral individual; y otros derechos que no signifiquen la renuncia de los derechos del trabajador.

d. Etapas del procedimiento de Conciliación.

d1. Se inicia con la presentación de la solicitud, acompañada de los documentos referidos al conflicto. En caso de no tener solicitud escrita se puede redactar en el centro de conciliación con la ayuda del conciliador.

d2. A las 24 horas de ingreso de la solicitud, se designará el conciliador.

d3. Se fijará fecha y día para audiencia y el Centro de Conciliación se encargará de invitar a las partes para el día de la audiencia.

d4. Las partes deben participar acudiendo en la fecha y hora fijada para la realización de la audiencia de conciliación. Las partes pueden acudir a la audiencia de conciliación, ir acompañadas por personas de su confianza o por su abogado (lo que no es necesario).

d5. El conciliador propicia el diálogo y la comunicación entre las partes en conflicto en la audiencia de conciliación, de esta manera se podrá analizar el conflicto desde la óptica de cada una de las partes.

d6. En la audiencia el conciliador generará el entendimiento y la búsqueda de intereses comunes mediante técnicas de conciliación, apoyando a las partes a negociar en la búsqueda de soluciones y opciones que las partes sugieran.

d7. Las partes son las que deciden si llegan a un acuerdo o terminan el procedimiento con una falta de acuerdo.

d8. No se puede intimidar o coaccionar a las partes para llegar a un acuerdo. La imparcialidad del conciliador es imprescindible y buscará facilitar a las partes para encontrar la mejor solución para cada una de ellas.

d9. El Conciliador concluye el procedimiento con un acta de conciliación donde se plasman los acuerdos totales, parciales o, de ser el caso, la falta de acuerdo, respetando siempre la confidencialidad en la redacción del documento.

d10. El procedimiento de conciliación puede concluir de la siguiente manera:

- Con un acta en la que se incorporan todos los acuerdos, acuerdos parciales o la falta de acuerdo, teniendo siempre en consideración la confidencialidad del documento.
- Con un acta de inasistencia de una parte o de ambas partes; es decir, si una de las partes no asistiera a dos sesiones o fechas de audiencia, o si las dos partes no asisten a una sesión, o si no se conoce el domicilio de la parte invitada.

d11. Cualquiera de las partes, si no llegaran a un acuerdo, tienen la opción de interponer su demanda ante el Poder Judicial. Es de mencionar que el acto de conciliación es facultativo antes de interponer demanda en el Poder Judicial.

e. El plazo del Procedimiento de Conciliación Extrajudicial Laboral. El artículo 11º de la Ley N° 26872 de la Ley de Conciliación señala un plazo máximo de 30 días calendario contados a partir de la primera citación a las partes para dar por concluida la audiencia de conciliación. Además dicho plazo puede ser prorrogado por acuerdo de las partes. La Audiencia de Conciliación es única, y puede desarrollarse en una

o varias sesiones si fuera necesario por acuerdo de las partes, para el cumplimiento de los fines previstos en la Ley. Por las experiencias en conciliación, cada sesión demora entre 30 minutos a 2 horas, todo esto supeditado a la disposición de las partes, la situación compleja del caso, la situación del conflicto, la comunicación entre las partes, entre otros.

f. Inasistencia y fechas de Audiencia de Conciliación. Si ambas partes no asisten se levanta un acta de inasistencia, que pone fin al proceso conciliatorio. El artículo 12 de la Ley N° 26872, modificado por el artículo 1º de la Ley N° 28163, indica que admitida la solicitud de conciliación se designa al conciliador y este a su vez notifica a las partes dentro de los cinco días útiles siguientes. La Audiencia de Conciliación se programa dentro de los diez días útiles contados a partir de la primera notificación.

g. Asistencia a la Audiencia de Conciliación. A la Audiencia de Conciliación la concurrencia es

individual; no se acepta representación para las personas naturales, excepcionalmente en las personas jurídicas, y en la que el representante legal debe estar debidamente acreditado y con poder debidamente inscrito. (Art. 14º de la Ley).

En las personas naturales se puede dar el caso que si el solicitante domicilia en el extranjero, puede apersonarse a la Audiencia a través de su representante con poder legalizado, acreditando el domicilio en el extranjero.

h. La pretensión fijada en la Solicitud de conciliación. El artículo 9º del Reglamento de la Ley de Conciliación indica que se entiende como pretensión determinada aquella por la cual se desea satisfacer un interés que ha sido perfectamente fijado en la solicitud de conciliación. Asimismo señala que no existe inconveniente para que en el desarrollo de la conciliación, el conciliador y las partes den un contenido diferente a las pretensiones que negocian, siempre y cuando tenga relación con el conflicto a

Cuadro 1

Diferencias entre la Conciliación Administrativa Laboral del sector de Conciliaciones (MTPE) con la Conciliación Extrajudicial Laboral (MINJUS)

Conciliación Extrajudicial Laboral	Conciliación Administrativa Laboral
Regulada por Ley N° 26872 y su reglamento así como el art. 76 inc. 2 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636.	Regulada por D. Leg. N° 910 y su Reglamento así como el art. 72 inc. 1 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636
El Tercero que dirige el procedimiento conciliatorio es un conciliador extrajudicial acreditado, con habilitación en asuntos de carácter Laboral por el Ministerio de Justicia. Para conciliar tiene que encontrarse adscrito al centro de conciliación.	El Tercero es un funcionario de la administración pública (del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), quien presta un servicio público en las conciliaciones que se promuevan entre los actores laborales.
Con la presentación de la solicitud se suspende el plazo de prescripción y caducidad.	Con la presentación de la solicitud se suspende el plazo de prescripción.
Puede ser solicitada tanto por el trabajador o ex trabajador como por el empleador.	Es solicitada únicamente por el trabajador o ex trabajador.
La asistencia a la Audiencia es voluntaria para ambas partes.	La asistencia a la Audiencia es obligatoria , con la correspondiente imposición de una multa en caso de inasistencia sólo para la parte empleadora.
La audiencia se realizará dentro de los diez días de haberse notificado a las partes.	La audiencia se realizará después de los diez días de haberse notificado a las partes.
El Acta de Conciliación con acuerdo tiene mérito de título de ejecución .	El Acta de Conciliación con acuerdo tiene mérito de título ejecutivo .
Los acuerdos arribados son sobre la satisfacción de los intereses de ambas partes. El procedimiento es confidencial y reservado.	Los acuerdos arribados culminan el conflicto, no debiendo satisfacer necesariamente los intereses de las partes.

Fuente: Centro Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral (CEPICEL). Ministerio de Justicia.

tratar, indicándose detalladamente en el acta de conciliación. Todo esto en función de la flexibilidad que tiene la Conciliación Extrajudicial.

i. La legalidad del Acta de Conciliación Extrajudicial. El proceso de conciliación termina con el Acta de Conciliación, que viene ser la expresión escrita de los acuerdos entre las partes o la falta de acuerdo en la Audiencia de Conciliación. En el caso de inasistencias de las partes se puede expedir una constancia de inasistencia de una de las partes a dos sesiones o por no conocer el domicilio de la otra.

El artículo 18º de la Ley Nº 26872, indica que el Acta de Conciliación con acuerdo conciliatorio constituye título de ejecución; en otras palabras, puede ser ejecutada al igual que una sentencia judicial de última instancia, o que un laudo arbitral, dentro de un proceso de ejecución. Es de resaltar que el acuerdo a que hubieren llegado las partes es revisado por un abogado y si es de un Centro de Conciliación mucho mejor, para cerciorarse que no se ha trasgredido el respeto a los derechos irrenunciables del trabajador. En cuanto al acta que no tuviere acuerdo alguno puede ser anexar a la demanda que pudiera interponer una de las partes en el Poder Judicial, si así lo considera necesario, por los hechos que promovieron la conciliación.

En cambio el acta con acuerdo parcial solo tiene mérito de título de ejecución en la parte que contiene los acuerdos a los que llegaron las partes.

RESULTADOS

Las limitaciones de este estudio se dan, principalmente, en relación a los centros de conciliación que se centralizan en Lima y que tienen mayor dinamismo económico – comercial. En cambio ocurre todo lo contrario en aquellas regiones de baja densidad poblacional.

El Ministerio de Justicia, mediante la Secretaría Técnica de Conciliación, realizó un diagnóstico en el año 2004 sobre la acreditación de los conciliadores; Centros de Conciliación; conciliaciones concluidas; autorización de funcionamiento y cierre de los Centros de Conciliación, en base a las actas y la verificación del cumplimiento de las resoluciones. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

a. Acreditación de conciliadores extrajudiciales.

Fueron 1,593, cifra que con relación al primer semestre de 2003 presenta un decremento de 177 (10.00%), de los cuales 857 (53.80%) son hombres y 736 (46.20%) mujeres. Asimismo, se acreditó a 51 conciliadores extrajudiciales en asuntos de carácter familiar, cantidad inferior en 50 (49.50%) con relación a los 101 registrados en el primer semestre del año anterior, que fueron 20 hombres (39,22%) y 31 mujeres (60,78%).

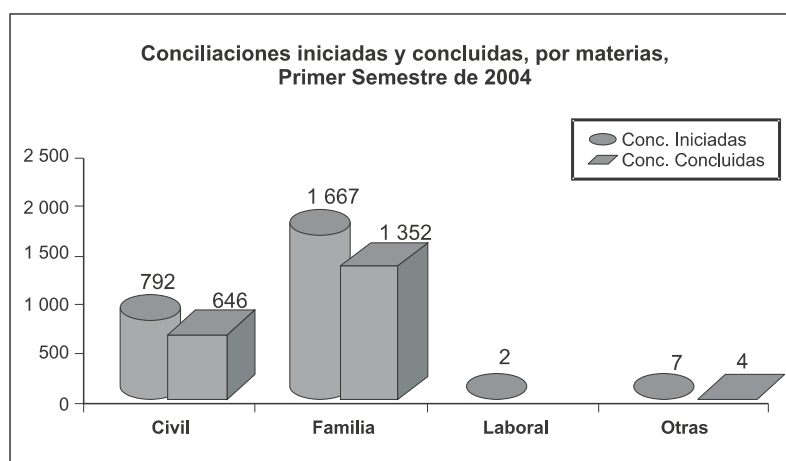
b. Centros de Conciliación. Se contó con 30 Centros de Conciliación gratuitos a nivel nacional, cifra superior en 1 (3.45%) con relación a junio de 2003, de los cuales 17 (56.67%) brindaron servicio en Lima Metropolitana y 13 (43.33%) en provincias.

Cuadro 2
Conciliaciones por Materias Conciliables
Primer semestre 2004

c. **Conciliaciones en los Centros de Conciliación.**
Se iniciaron un total de 2,468 conciliaciones, cifra inferior en 400 (13,95%) a lo ejecutado en el primer semestre de 2003 que registró 2,868. En cuanto a los ámbitos, 792 corresponden a materia civil (32,09%), 1,667 a familia (67,55%), 2 a laboral (0,08%) y 7 a otros (0,28%) .

En ese sentido a nivel nacional en el 2004, los Centros de Conciliación ubicados en Lima Metropolitana iniciaron un total de 1,540 (62.40%) conciliaciones, en tanto que los de provincias iniciaron 928 (37.60%). En cuanto a mayor número de conciliaciones iniciadas por los Centros de Conciliación, sobresalen los centros de

Gráfico 1



Cuadro 3
Conciliaciones concluidas, según Centro de Conciliación
Primer semestre 2004

Centro de Conciliación	Total	Conciliación Concluidas					
		Acuerdo Total	Acuerdo Parcial	Falta de acuerdo entre las partes	Inasisten. de una parte	Inasisten. de las partes	Desc. Domiciliario
Total	2 002	900	20	218	524	328	12
Lima Metropolitana	1 143	460	15	165	336	166	1
Chorrillos	86	45	2	14	14	10	1
El Agustino	88	48	-	10	20	10	-
Comas	61	18	-	9	25	9	-
Independencia	37	19	1	4	12	1	-
Lima Cercado	49	12	-	4	28	5	-
Villa María del Triunfo (*)	27	12	-	2	7	6	-
Villa María del Triunfo (**)	67	28	2	15	20	2	-
Villa El Salvador	59	20	-	7	17	15	-
Canto Grande	129	34	1	13	30	51	-
Callao (Plaza Matriz)	62	25	1	15	17	4	-
Ate Vitarte	52	11	2	11	2	16	-
MINDES	06	52	3	18	25	8	-
Pamplona Alta	75	37	2	8	21	7	-
Ministerio de Justicia	76	28	-	12	32	4	-
San Miguel	40	18	1	8	12	1	-
Huaycan	51	16	-	7	26	2	-
ventanilla	78	37	-	8	18	15	-
Provincias	859	440	3	53	188	162	11
Huacho	81	21	-	5	23	32	-
Trujillo	130	21	-	8	50	40	11
Arequipa	69	36	-	5	22	6	-
Piura	28	14	-	5	7	2	-
Huancayo c/	47	43	-	1	-	3	-
Cusco	119	87	-	-	19	13	-
Puno	51	26	4	6	5	10	-
Iquitos	108	70	-	7	16	15	-
Yanahuara	37	24	-	1	2	10	-
Chiclayo	99	51	-	6	25	17	-
Chimbote	41	21	-	4	13	3	-
Parcona	28	16	1	3	1	7	-
Cajamarca	21	10	-	2	5	4	-

Fuente: Secretaría Técnica de Conciliación
/ Relativas a la cuantía de Reparación Civil
(*) C.C. de Villa María del Triunfo - José Gálvez
(**) C.C. de Villa María del Triunfo - Pachacútec
c/ Reinicia a partir del mes de noviembre de 2003

conciliación del Ministerio de la Mujer y del Desarrollo Social (MINDES) con 156 (6.32%), luego los de Ventanilla con 141 (5.71%) y Canto Grande con 139 (5.63%).

d. Conciliaciones concluidas. Se registraron 2002, cantidad que representa una reducción de 395 (16.48%) con relación al primer semestre del año anterior que alcanzó 2,397, correspondiendo por materias conciliables: 646 a materia civil (32.27%), 1,352 a familia (67.53%) y 4 a otras (0.20%). Asimismo, por el resultado de la conciliación, 900 (44.96%) se concluyeron por acuerdo total, 20 (1.00%) por acuerdo parcial; 218 (10.89%) por falta de acuerdo entre las partes; 524 (26.17%) por inasistencia de una parte; 328 (16.38%) por inasistencia de las partes y 12 (0.60%) por desconocimiento domiciliario. También se aprecia que 920 conciliaciones concluidas (45.95%) se solucionaron en forma satisfactoria, en tanto que 1,082 (54.05%) no tuvieron resultado beneficioso para las partes. El promedio mensual de conciliaciones concluidas por cada Centro de Conciliación durante el primer semestre de 2004 registra 12 servicios aproximadamente, cifra inferior en 1 con relación al primer semestre de 2003.

Los Centros de Conciliación ubicados en Lima Metropolitana registraron 1,143 (57.09%) conciliaciones concluidas, en tanto que los centros ubicados en provincias concluyeron 859 (42.91%) conciliaciones. Los Centros de Conciliación con mayor número de conciliaciones concluidas son Trujillo, con 130 (6.49%), Canto Grande con 129 (6.44%) y Cusco con 119 (5.94%).

e. Autorización de funcionamiento y cierre de Centros de Conciliación. El primer semestre de 2004, el Ministerio de Justicia autorizó el funcionamiento de 18 Centros de Conciliación, cifra inferior en 5 (21.74%) a los 23 registrados en el primer semestre del año anterior, de los cuales 13 (72.22%) están ubicados en Lima Metropolitana y 5 (27.78%) en provincias.

En lo referente al cierre de Centros de Conciliación se autorizó el cierre de 4 Centros, 1 en Lima Metropolitana y 3 en provincia.

f. Eventos de difusión sobre la conciliación extrajudicial. Se llegaron a realizar 68 charlas de difusión sobre la Conciliación Extrajudicial en los Centros de Conciliación, 27 se realizaron en Lima Metropolitana con la participación

de 636 personas y 41 en provincias con 2 326 asistentes.

En resumen podemos decir que en materia laboral los porcentajes son pequeños en relación a las otras materias conciliables.

DISCUSIÓN

Uno de los problemas que demuestran estas investigaciones es que desde su implantación como obligatoriedad la conciliación extrajudicial ya denotaba ausentismo, en cambio en los casos que asistían las partes se llegaban a acuerdos totales o parciales, aún teniendo en consideración el problema del cumplimiento o ejecución de los acuerdos.

De estos resultados se puede llegar a muchas lecturas en estos últimos años de vigencia, generando controversias y opiniones diversas sobre la forma en que se viene operando la conciliación extrajudicial. Desde los que critican y señalan que se ha convertido en un impedimento más para el acceso a la justicia y que no debía ser obligatoria, hasta los que defienden que el espíritu de la conciliación es una institución que tiene la finalidad alcanzar la paz social¹⁶.

Entre otros, la Comisión Especial para la Reforma Integral de la Administración de Justicia (CERIAJUS), propuso en el 2004 el Plan Integral de Reforma de la Administración de Justicia, sugiriendo que la conciliación no debía ser obligatoria. Sin embargo pareciera que no se tomó en consideración la situación del Poder Judicial como la ascendiente carga procesal que tiene cada juez en la administración de justicia. Por ejemplo, en el 2004 hubo 2'151,000 expedientes procesados por 1,700 jueces. En el 2000 eran 1'892,729 expedientes (12% menos), y si se mantiene la actual tasa de crecimiento (84,9% al año), se prevee que el 2006 serían más de 3 millones¹⁷.

Si desprendemos lo facultativo significaría en la práctica dejar de lado la conciliación como medio alternativo para solucionar los conflictos por lo mismo que no tiene arraigo en una sociedad litigiosa como la nuestra; es decir, en este supuesto, muy pocas serían las personas que llegarían a someter sus controversias a este mecanismo. En cambio, lo obligatorio de la conciliación debería entenderse como una estrategia de introducción de este mecanismo para sensibili-

zar a la sociedad y a los usuarios sobre esta nueva forma de resolver conflictos; sin la obligatoriedad sería un retroceso en la práctica y ahondaría más el ausentismo de los solicitantes a las audiencias de conciliación.

Si bien es cierto no existe una participación como se desearía en relación a la conciliación, no se justifica la decisión de su no obligatoriedad en determinados casos. Su utilidad intrínseca o valor en sí mismo como medio para resolver una disputa debe entenderse a partir de que las diferencias entre las personas han permitido la restitución de las relaciones interpersonales, en este caso entre empleador y empleado, situación que casi no se logra en un proceso judicial que suele a veces deteriorarlas más. En ese sentido, las diversas formas de conciliación laboral deben fortalecerse en la teoría y en la práctica mediante la implementación y ejecución de proyectos de cooperación entre el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que deben estar acreditados y constituidos por conciliadores formados para este fin que viene a ser obligatoria en determinadas ciudades del país y para cierto tipo de conflictos laborales. La promoción y difusión de la conciliación debe estar siempre enmarcada dentro de una cultura de paz y mejoramiento al acceso de justicia.

De lo expuesto podemos resumir que no se corrigieron las deficiencias del sistema en su momento, con normas que hubieran permitido reorientar las deficiencias.

“Las instituciones que realizan función conciliadora deberían definir, primero, la metodología para comprobar que los objetivos del modelo trazado se estén cumpliendo, y, segundo, la metodología para obtener el perfil de conciliador deseado”¹⁸.

En otras palabras las instituciones y los funcionarios conciliadores no estuvieron a la altura de los acontecimientos; y de otra parte, la motivación inicial que se demuestra revela que sí existen personas que consideran la conciliación extrajudicial como un medio de resolver sus conflictos.

CONCLUSIÓN

El conflicto no debe ser considerado como algo negativo; simplemente es parte de las rela-

ciones humanas y es posible establecer niveles de negociación que permitan beneficiar y enriquecer las relaciones interpersonales.

La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, mediante el cual, las partes que intervienen pueden satisfacer sus pretensiones.

El Perú tiene más de treinta años de experiencia conciliatoria efectiva, lo cual no sucede con otras áreas jurídicas donde existía la conciliación pero no se aplicaba; sin embargo, en la conciliación laboral es necesario identificar sus contradicciones y beneficios a fin de proponer mejoras que permitan ordenar su regulación y fomentar su implementación a nivel nacional, debiéndose tener en cuenta que en materia laboral es poca la participación de los actores, tanto de empleadores como trabajadores en términos porcentuales en relación a otros ámbitos de conciliación.

La sociedad civil no está concientizada de los beneficios que representa este medio alternativo para solucionar los conflictos de las partes de manera autocompositiva para alcanzar la paz social. Asimismo los profesionales del derecho tienen que cambiar de visión frente al conflicto, que no siempre debe ser la judicialización del proceso.

La adopción de medidas preventivas y correctivas para la mejor gestión debe partir de la implementación de planes pilotos de Conciliación Laboral Extrajudicial a nivel nacional; la capacitación de conciliadores extrajudiciales en materia de conciliación especializada laboral; la promoción de los actores de la relación laboral para que recurran a la conciliación extrajudicial como una opción alternativa y gratuita de resolución de conflictos en el ámbito laboral, que traiga como consecuencia una mayor competitividad del país.

Y, por último, podemos decir que la situación por la que atraviesa la conciliación extrajudicial tiene que ser reformulada en su aplicación de acuerdo a valores, realidades sociales, económicas y culturales del país sin que esto signifique su eliminación, ya que toda justicia plantea la vigencia de los derechos fundamentales y en ese camino tiene una serie de mecanismos alternativos de solución, por lo mismo que el Estado no tiene capacidad de realizar y solucionarlo todo.

NOTAS

- ¹ Según la Real Academia de la Lengua Española, el vocablo conflicto proviene de la voz latina “conflictus”, del verbo “confligere”, que significa, pelear, combatir o luchar; en *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid, Ed. Espasa Calpe, p.342. En el ámbito jurídico se refiere a “posiciones antagonicas”, “oposiciones de intereses en que las partes no ceden”; ver, también, Cabanellas, Guillermo. *Derecho de los conflictos laborales*. Buenos Aires, Omeba, Tomo 11.
- ² En relación al conflicto y su naturaleza véase, Folberg, Jay y Taylor, Alison. (1996). *Mediación: resolución de conflictos sin litigio*. México, Limusa. También Ledesma Narvaez, Marianella. (2000) *El Procedimiento Conciliatorio. Un Enfoque Teórico Normativo*. En Gaceta Jurídica, Noviembre del 2000, pp. 27-47.
- ³ Ver sobre Antecedentes culturales y marco legal de la conciliación extrajudicial: Ledesma Narvaez, Marianella. Op.Cit.; pp.55 y ss. Asimismo, Ver Ortiz Nishihara, Fredy. (2002) *La conciliación extrajudicial (Teoría y practica)*. Segunda Edición. Editorial San Marcos, pp.37 y ss.
- ⁴ Se aprueba el Reglamento de la Ley de Conciliación, el mismo que consta de siete (7) Títulos, setenta y cinco (75) artículos y seis (6) Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales. La Ley Nº 26782, Ley de Conciliación, ha sido modificada en sus artículos 6 y 9º mediante la Ley Nº 27398; asimismo los artículos 12º, 22º, 25º y 26º han sido modificados por la Ley Nº 28163 (Código Procesal Civil; Ley del Proceso Contencioso Administrativo; Ley de Conciliación; Ley de Arbitraje; normas complementarias y conexas; Jorge W. Peyrano; gaceta jurídica pp.638; pagina 569. Asimismo, el reglamento de la Ley Nº 26782, Ley de Conciliación, D.S. 001-98-JUS., ha sido modificado y derogado en sus artículos 1º, 8º, 12º, 13º, 17º, 27º, 42º y 48º mediante el D.S. 003-98-JUS. Asimismo los artículos 10º y 23º han sido derogados por la Ley Nº 27398 (Código Procesal Civil; ley del Proceso Contencioso Administrativo; Ley de Conciliación; Ley de Arbitraje; normas complementarias y conexas).
- ⁵ Véase, principalmente, el Capítulo X, sobre Medios Alternativos de Solución de Conflictos en el Perú: La transacción, la negociación, la mediación, el arbitraje; en Sagástegui Urtega, Pedro. *Exégesis del Código Procesal Civil del Perú, Medios Alternativos de Solución de Conflictos: La Conciliación*. Editorial Santa Barbara, T. IV, pp.329 y ss.. Ver, también. Código Procesal Civil. Ley del Proceso Contencioso Administrativo. Ley de Conciliación. Ley de Arbitraje. Normas Complementarias y Conexas, en Estudio Crítico de Jorge W. Peyrano. Gaceta Jurídica. Décima Edición, Febrero 2004. pp. 638.
- ⁶ Entre las ventajas de la conciliación extrajudicial podemos encontrar, los siguientes: a) Si se realiza en un Centro de Conciliación existirá flexibilidad en cuanto a los requisitos, plazos, fechas, el desarrollo y tratamiento del conflicto. Así como se termine el conflicto mediante el diálogo y la comunicación, que viene a ser todo lo contrario al proceso judicial que casi siempre termina en el enfrentamiento. b) El Acta o documento que suscriben con sus firmas ambas partes cuando se llega a un acuerdo, tiene el mismo valor a una Sentencia Judicial y su ejecución en el cumplimiento de los acuerdos. c) La participación del profesional conciliador en el manejo de conflictos es importante por su neutralidad e imparcialidad en la solución de los conflictos entre empleadores y trabajadores basándose en el principio de simetría de poderes. d) A diferencia del proceso judicial en la conciliación extrajudicial están suspendidos los plazos de prescripción y caducidad, por lo tanto es más rápido y la audiencia no dura más de 30 días calendario. e) Las propuestas y expresiones en la audiencia son confidenciales; es decir, ninguna de las partes y tampoco el conciliador podrá utilizar o revelar información posteriormente, aún así se promueva otro procedimiento. La asistencia a la audiencia es voluntaria y la toma de decisiones de acordar y terminar el conflicto es voluntad de ambas partes.
- ⁷ Véase, Neves Mújica, Javier. (2000) *Introducción al Derecho Laboral*. Lima, PUCP, págs. 102-107. Ver, también, Toyama Miyagusuku, Jorge. (1999). *La Homologación de Conciliaciones Privadas y el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos*. En Diálogo con la Jurisprudencia Nº 14, Lima, Noviembre 1999, págs. 49-51.
- ⁸ Ver Ley Nº 26872 y su reglamento; así como el art. 76º inc. 2 de la Ley Nº 26636.
- ⁹ Véase también la base legal sobre la Conciliación. La Conciliación Administrativa ante el Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación (CENCOAMITP) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: Ley Nº 27711. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; de 30 de Abril del 2002; Resolución Ministerial Nº 050-2001-TR. Estatuto del Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social; de 8 de Mayo del 2001; Resolución Ministerial Nº 052-2001-TR. Reglamento de Conciliación del Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social del 12 de Mayo del 2001; Resolución Ministerial Nº 056-2001-TR. Código de Ética del Centro Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social; del 30 de Mayo del 2001.
- ¹⁰ Véase, Decreto Legislativo Nº 910, arts. 27º al 32º y su Reglamento. Ver, también, Ley Nº 26636. Ley Procesal de Trabajo, srt. 103º.
- ¹¹ Ver, Decreto Legislativo Nº 910, Artículo 8º y su Reglamento.
- ¹² La diferencia fundamental, aparte de su propia normatividad que les rige (D. Leg. Nº 910 y su reglamento), los Centros de Conciliación Extrajudicial laboral autorizados por el Ministerio de Justicia los dirige un conciliador acreditado; en cambio el Tercero que dirige el procedimiento conciliatorio es un funcionario del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que labora en ese sector, es decir un funcionario público.
- ¹³ Ver, Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, art. 59º.
- ¹⁴ Ver, art. 103º de la Ley Procesal de Trabajo Nº 26636, así como art. 72º, inc. 2 de la misma ley.
- ¹⁵ Ver, art. 66º de la Ley Nº 26636, Ley Procesal de Trabajo.
- ¹⁶ Ver, Flint Blanck, Pinkas. *Negociaciones Eficaces*. El Comercio, 246 y ss.
- ¹⁷ Ver, De la Jara. ¿Qué debe entrar al poder judicial y que no?; en la República de 17 de Noviembre del 2005.
- ¹⁸ Ormachea Choque, Iván y otros (1988). *Retos y posibilidades de la conciliación en el Perú*. Vol.2, Marzo, p.321.