

LA CONCILIACION LABORAL EN EL PERU

EDUARDO JOSÉ MARTÍN GAGO GARAY*

INTRODUCCION

Con la revolución industrial, empiezan a surgir una serie de conflictos entre empleadores y trabajadores, con gran impacto social y económico, afectando intereses que trascienden a las partes en disputa; por lo cual, desde finales del siglo XIX, se comienza a utilizar mecanismos alternativos a los judiciales (negociación, conciliación, mediación y arbitraje) como paso previo a los procesos judiciales, primero para solucionar conflictos colectivos¹ y, posteriormente, para los conflictos individuales. Al inicio, estos medios alternativos estaban a cargo de personas o entidades privadas y a partir de la Segunda Guerra Mundial, se expande la participación del Estado a través de organismos administrativos en la aplicación de aquellos mecanismos alternos.

En el Perú, recién se incorpora la conciliación en materia laboral desde la década de los setenta a cargo del Ministerio de Trabajo y desde la promulgación de la Ley Procesal del Trabajo en 1996, se reordena la conciliación incorporando la extrajudicial a cargo de conciliadores privados como vía distinta a la conciliación administrativa, lo cual trajo una serie de complicaciones. Un año después, con la promulgación de la Ley de Conciliación Extrajudicial y a principios de 1988 con la publicación del Reglamento de esta última norma, se pretendió reforzar la conciliación laboral, pero lo que se originó fue aumentar las contradicciones normativas, aunque por otro lado, permitió mejorar la normatividad de la conciliación prejudicial administrativa.

En este trabajo se analiza la problemática de la conciliación laboral a fin de establecer sus contradicciones y beneficios, así como para proponer mejoras que permitan ordenar su regulación y fomentar su implementación, debiéndose tener en cuenta que en materia laboral, nuestro país cuenta con más de treinta años de experiencia conciliatoria efectiva, lo cual no sucede con otras áreas jurídicas, donde existía la conciliación pero no se aplicaba.

I. LA CONCILIACIÓN LABORAL: GENERALIDADES

1.1 **Noción:** Es un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer formulas que den término a las controversias. De acuerdo a José María Videla del Mazo², es aconsejable que la conciliación y los otros mecanismos alternativos se efectúen antes de la etapa judicial cuando no se tenga que interpretar normas legales o complejos antecedentes jurisprudenciales.

1.2 Diferencia con otros Mecanismos de Solución de Conflictos:

- a) Con la Mediación: Al respecto existe tanto en la doctrina como en las legislaciones, una confusión entre ambas instituciones, algunos las consideran como sinónimas³, otros señalan que es en la mediación

* Juez Titular de Paz Letrado de Chacabayo (Corte Superior de Justicia de Lima), Ex – Coordinador Académico de la Escuela Nacional de Conciliación Extrajudicial del Ministerio de Justicia, Ex – Vocal del Tribunal Registral del Sur (Arequipa), Ex – Presidente del Tribunal Registral Regional Los Libertadores –Wari (Ica).

¹ En 1888, para solucionar los problemas laborales en el servicio de ferrocarriles, los Estados Unidos de América dictaron la *Arbitration Act*, y diez años después se introdujo la conciliación con la *Erdman Act*.

² *Estrategia y Resolución de Conflictos*. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1999, pág. 29.

³ Enrique Vescovi. *Teoría General del Proceso*. Bogotá, 1984.

donde el tercero puede formular propuestas y en la conciliación no⁴⁵; sin embargo, si analizamos históricamente a las dos, encontraremos que primero se desarrolló la mediación⁶ y posteriormente fue la conciliación⁷ donde se otorga más protagonismo al tercero interviniente (conciliador), inclusive cuando en el siglo XIX se comienza a codificar la legislación procesal, se incorpora la conciliación y no la mediación como un procedimiento judicial preprocesal⁸; esta práctica legislativa ha llevado a confundir en otros países respecto a que la conciliación es judicial y la mediación es extrajudicial⁹.

- b) Con el Arbitraje: Se diferencian en que el árbitro tiene facultad resolutoria, en cambio en la conciliación la máxima potestad del conciliador es proponer fórmulas conciliatorias. Esto no impide que en un proceso arbitral se admita una etapa conciliatoria.

1.3 La Conciliación Laboral en el Derecho Comparado:

Entre los principales referentes tenemos:

- a) Estados Unidos de América: Como antes indicamos, se incorpora legislativamente la conciliación laboral en 1898 con la *Erdman Act*, mejorándose los procedimientos en 1913 con la *Newlands Act*. En 1935, ante las consecuencias del "crac" económico de 1929 y previniendo otro conflicto armado en Europa, se dictó la *Wagner Act*, creándose la *Nacional Labor Relation Act (NLRA)*. Como antes de la segunda guerra mundial, los obreros y los empresarios desconfiaban de la intervención de terceros sin vínculo alguno con el Poder Ejecutivo, se constituyó en 1947 la *Federal Mediation & Conciliation Service (F.M. & C.S.)*, como una agencia del gobierno federal norteamericano dependiente directamente del presidente de la nación. Como desde los años sesenta comenzó a cimentarse en la sociedad norteamericana la utilización de medios alternativos de resolución de conflictos en la comunidades vecinales, los gremios empresariales vieron factible su incorporación a su medio y en 1979 crean el *Center for Public Resources (desde 1994 se denomina Institute for Dispute Resolutions)*.
- b) Argentina: En 1944, se dictó el Decreto 32.347 que establece un Código Procesal de Organización y Competencia de la Justicia del Trabajo, donde la demanda se presentaba ante la Comisión de Conciliación donde se buscaba avenir a las partes y si no se lograba, se podía ampliar o modificar la demanda, si había acuerdo, se consideraba que adquiriría el valor de cosa juzgada. En 1967, con la Ley 18.345 (que comenzó a regir desde 1972), se eliminó dicha Comisión y se otorgó la función conciliatoria a los jueces quienes homologaban los acuerdos. Actualmente con la Ley 24.635, aplican una conciliación prejudicial obligatoria a cargo del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, aunque el Registro de los Conciliadores esté a cargo del Ministerio de Justicia.
- c) Brasil: Existe la conciliación judicial que se realiza después de actuadas las pruebas, a fin que el juez tenga mejor alcance para proponer su fórmula conciliatoria¹⁰, aunque muchos autores consideran que perjudica la economía procesal y eleva el conflicto entre las partes, lo cual es parcialmente cierto.

⁴ Esto se mantiene en nuestra normatividad para la solución de conflictos colectivos de trabajo, como veremos más adelante.

⁵ Hay una subcorriente de opinión en esta última perspectiva que considera a la conciliación como un aspecto psicológico de la mediación. Christopher Moore, *El Proceso de Mediación*, Granica, Buenos Aires, 1995, pág. 205.

⁶ Podemos encontrar antecedentes de la mediación desde la edad media en el Derecho Canónico y en las Partidas de Alfonso El Sabio, inclusive en las disposiciones del Fuero Juzgo.

⁷ El antecedente más antiguo lo constituyen los conciliadores holandeses del siglo XVIII, en quienes se basaron los franceses para instaurar la conciliación durante la Revolución Francesa.

⁸ Aún persiste este aspecto en la legislación de los Jueces de Paz No Letrados.

⁹ Como sucede en Argentina y en unos estados federales de México.

¹⁰ Roger Zavaleta Cruzado. *Temas Selectos de Derecho Laboral*. Trujillo, Marsol, 2000, pág. 115.

II. LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL PERUANO

2.1 **Perspectivas:**

Si bien desde 1949, en la Cuarta Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT realizada en Montevideo, se remarcó el fomento a la conciliación antes que se dicte un fallo judicial, recién desde los años setenta comenzó la experiencia conciliatoria peruana, lo cual ha permitido inculcar en las partes su uso y ventajas, y así mantenerlo como una etapa obligatoria en los conflictos colectivos y no dudamos que esa obligatoriedad en pocos años se trasladará al ámbito de los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo.

Considero necesario que se resuelva el problema de la formación de los conciliadores a fin que se especialicen en materia laboral, actualmente los conocimientos de estos operadores en sede administrativa se adquieren empíricamente, pese a que se les requiere que previamente se acrediten como conciliadores extrajudiciales en el Ministerio de Justicia, pero sucede que en la mayoría de los casos, la experiencia que estos operadores poseen antes de inscribirse en dicho Registro se reduce a una escasísima práctica en los cursos de formación y la insuficiente preparación que se les brinda en los Centros de Formación existentes.

2.2 **Clasificación:**

Dada la variada normatividad que existe en nuestro país sobre el tema, tenemos las siguientes clases de conciliaciones laborales:

- 1) Extrajudicial o Prejudicial: A su vez puede ser:
 - a) Administrativa: A cargo del Ministerio de Trabajo, sea por un procedimiento ante el Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación (CENCOAMITP), o en del procedimiento de inspección de trabajo. Asimismo, se encarga de las conciliaciones en las relaciones colectivas de trabajo.
 - b) Privada: A cargo de los conciliadores privados en Centros de Conciliación Extrajudicial.
- 2) Judicial: A cargo de los jueces laborales y, de acuerdo a la competencia otorgada, los Jueces Mixtos y de Paz Letrados.
- 3) Postjudicial: Se discute si existe como tal debido que el conflicto ya fue resuelto y lo que falta es la ejecución de lo que resolvió la controversia, teniendo el mismo efecto que una transacción que se denomina por el Código Procesal Civil simplemente como un acto jurídico posterior a la sentencia.

2.3 **El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos:**

Es el límite objetivo sobre las materias conciliables y, en consecuencia, para la validez de los acuerdos conciliatorios.

Está reconocido en la Constitución Política y consiste en la prohibición de los actos de disposición del titular de un derecho laboral que recaigan sobre derechos originados en normas imperativas. Su trasgresión se sanciona con la invalidez del acto dispositivo.

Y en el caso de análisis es causal para considerar nulo un acuerdo conciliatorio o el acta de conciliación extendida cuando no hay acuerdo y contiene en la descripción de la controversia una afectación a este principio laboral.

Javier Neves Mújica¹¹ señala que hay tres cuestiones a debatir sobre este principio: si los derechos de los trabajadores son irrenunciables o también los de las organizaciones sindicales y, eventualmente, algunos del propio empleador (ámbito subjetivo); que sucede con los derechos derivados de los

¹¹ *Introducción al Derecho Laboral*. PUC, Lima, 2000, págs. 102-107.

convenios colectivos y contratos de trabajo (ámbito objetivo); desde y hasta cuando un derecho es irrenunciable. Sobre los dos primeros aspectos, se aclara con el cuadro que se adjunta más adelante.

Con relación a los derechos del empleador, el mencionado autor considera que sus derechos irrenunciables se vinculan con el poder de dirección. En cuanto a la temporalidad de los derechos, indica que la irrenunciabilidad del derecho se produce con la constitución de la relación laboral aunque no se haya adquirido su disfrute y se hubiera extinguido dicha relación sin hacerlo efectivo.

Como bien remarca Mario Pasco Cosmópolis¹², para preservar los derechos irrenunciables, se requiere que el conciliador esté premunido de autoridad.

Por su parte, Jorge Toyama Miyagusuku¹³, desarrolla como debe ser la renuncia de derechos (si corresponde), señalando que habrá de efectuarse de manera incondicional y definitiva y sin vicios de voluntad, aclarando que no constituye renuncia el no ejercicio de un derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia tácita o presunta.

Asimismo, menciona que todo acto ajeno a la voluntad del trabajador que suponga la disposición de un derecho no debe considerarse como una trasgresión al principio de irrenunciabilidad.

Agrega que no puede alegarse la doctrina de los actos propios para enervar los efectos de la irrenunciabilidad porque el acto dispositivo no genera efectos jurídicos por ser nulo.

Para resumir lo expuesto, a continuación se reproduce un cuadro elaborado por Javier Neves Mújica¹⁴:

ORIGEN DERECHO	TITULAR DERECHO	QUIEN DISPONE	EFFECTOS DISPOSICIÓN	APLICACIÓN PRINCIPIO
LEY	TRABAJADOR	TRABAJADOR	INVALIDEZ	OPERA
LEY	TRABAJADOR	ORGANIZACIÓN SINDICAL	INVALIDEZ	NO OPERA
LEY	ORGANIZACIÓN SINDICAL	ORGANIZACIÓN SINDICAL	INVALIDEZ	OPERA
CONVENIO COLECTIVO	TRABAJADOR	TRABAJADOR	INVALIDEZ	OPERA
CONVENIO COLECTIVO	TRABAJADOR	ORGANIZACIÓN SINDICAL	VALIDEZ	NO OPERA
CONVENIO COLECTIVO	ORGANIZACIÓN SINDICAL	ORGANIZACIÓN SINDICAL	VALIDEZ	NO OPERA
CONTRATO DE TRABAJO	TRABAJADOR	TRABAJADOR	VALIDEZ	NO OPERA
CONTRATO DE TRABAJO	TRABAJADOR	ORGANIZACIÓN SINDICAL	VALIDEZ O INVALIDEZ	NO OPERA

¹² *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, pág. 111.

¹³ "La Homologación de Conciliaciones Privadas y el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos". En *Diálogo con la Jurisprudencia* N° 14, Lima, Noviembre 1999., págs. 49-51.

¹⁴ *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2000, pág. 107.

2.4 **La Conciliación Administrativa ante el Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación (CENCOAMITP) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

El CENCOAMITP es un órgano de derecho público autónomo y especializado, que brinda servicios de conciliación, arbitraje, investigación y difusión de la legislación laboral, perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Es obligatoria para el empleador y facultativa para el trabajador, aunque el artículo 19 del Estatuto del Centro prescribe que una vez solicitada la conciliación se convierte en obligatoria para las partes convocadas.

▪ BASE LEGAL:

- Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **Ley N° 27711**, (30.04.02)
- Estatuto del Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - **Resolución Ministerial N° 050-2001-TR**. (08-05-2001).
- Reglamento de Conciliación del Centro de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - **Resolución Ministerial N° 052-2001-TR**. (12-05-2001).
- Código de Ética del Centro Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo y Promoción Social - **Resolución Ministerial N° 056-2001-TR**. (30-05-2001).

▪ PROCEDIMIENTO:

Es de mencionar que la regulación de la conciliación prejudicial administrativa se sustenta en lo establecido en la Ley de Conciliación Extrajudicial y su Reglamento.

○ **Materias Conciliables:**

De acuerdo a lo prescrito en el artículo 72 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 910, son materias conciliables las siguientes:

- Régimen laboral de la actividad privada.
- Pago de subsidios por incapacidad temporal para el trabajo a cargo del empleador.
- Beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo.
- Cualquier otro generado por motivo de la relación laboral.

Siempre se debe tener en cuenta que se tratan de materias que pueden ser disponibles, es decir, que no se afecte el principio de irrenunciabilidad de derechos.

○ **Solicitantes:**

- El trabajador y el ex trabajador.
- Jóvenes o persona en capacitación para el trabajo.
- El empleador.
- La organización sindical
- El trabajador y el empleador, en forma conjunta.

○ **Presentación de la Solicitud**

- Verbal
- Escrita

○ **Designación del Conciliador:**

Por parte del Director del Centro. Se notifica al solicitante dentro del día útil siguiente de la designación para que formule recusación, de ser el caso. A la par, el Conciliador, recibe copias de la solicitud y anexos para que dentro de las 48 horas, exprese si tiene algún impedimento.

Cuando el Conciliador comunica que tiene un impedimento las partes pueden otorgar una dispensa, continuando el Procedimiento. Si lo recusan, la dispensa no procede

○ **Notificación:**

Dentro de del tercer día de recibida la solicitud y de no haber existido causal de recusación, el Centro notificará la invitación a conciliar, señalando día y hora para la Audiencia. Entre la notificación y la Audiencia, debe mediar, por lo menos 2 días útiles.

○ **Audiencia Única:**

Se realiza dentro de los 10 días siguientes a la notificación de la primera invitación. La Audiencia es Única. No debe durar más de 30 días naturales, aunque el plazo puede ser prorrogado por acuerdo de las partes. Las partes pueden concurrir con asesores quienes no tienen derecho a voz, ni pueden intervenir o sustituir a la parte o perturbar el desarrollo de la audiencia y se les puede retirar de la misma.

Cuando se posterga al realizarse dos o más sesiones, el Conciliador extenderá un acta consignando el día, hora y motivo de la postergación.

Si la parte reside en el extranjero, puede apersonarse mediante representante con poder notarial autenticado por el fedatario del Centro. Sobre la posibilidad de utilizar representantes en las audiencias de conciliación en casos distintos al señalado, hay que remarcar que la Corte Suprema ha resuelto que cabe esta posibilidad, lo cual es contrario a la opinión de diversos autores¹⁵ y apoyado por otros.

Se permite la ausencia por causal de incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificado, dentro del segundo día de notificado para asistir a la audiencia, después de ese término, si se presenta extemporáneamente se rechaza y se impone una multa. Al respecto consideramos que pueden existir casos límite, siendo conveniente que el Conciliador sea flexible en estos casos. La ausencia injustificada se sanciona con multa. La imposición de multa es apelable.

○ **Desarrollo de la Audiencia:**

El Conciliador esta obligado a:

- Explicar a las partes cuales son los fines y ventajas de la conciliación y el compromiso de confidencialidad que deberá guardarse.
- Explicar cuál va a ser su rol en el manejo de la Audiencia.
- Señalar las reglas de comportamiento que deberán guardar las partes (y sus asesores).
- Exhortar a los asesores de las partes a cooperar en la búsqueda de soluciones.
- Advertir la posibilidad de reunirse con las partes por separado (*caucus*).
- Promover que las partes narren los hechos controvertidos.
- Elaborar una agenda de problemas, que le permita identificar los intereses de las partes.
- Evitar la coerción. El acuerdo conciliatorio no es una sentencia, ni un laudo arbitral ni lo que el conciliador considere equitativo.
- Proponer diversas alternativas de solución.

○ **Conclusión del Procedimiento Conciliatorio:**

El procedimiento conciliatorio puede concluir por:

- Acuerdo total de las partes.
- Acuerdo parcial de las partes.
- Falta de acuerdo entre las partes.
- Inasistencia de una parte a dos sesiones.
- Inasistencia de las dos partes a una sesión.
- Por decisión del conciliador con el fin de proteger los principios éticos de la conciliación.
- Desconocimiento de domicilio o centro de trabajo del invitado a conciliar.

○ **Validez del Acuerdo Conciliatorio:**

El Acta de Conciliación es el documento que expresa la manifestación de voluntad de las partes en la conciliación. Su validez debe estar conforme a lo establecido por la Ley de

Conciliación, bajo sanción de nulidad. Tiene el valor de un título ejecutivo no siendo necesario que sea homologado. Tampoco es impugnabile en sede administrativa.

El acta se anota en un Registro de Actas del Centro y no debe contener las propuestas o la posición de cada parte.

Las partes pueden solicitar copias del acta, mediante un escrito dirigido al Subdirector o funcionario que haga sus veces, acompañando copia de aquella y el recibo de pago de la tasa correspondiente, recibiendo su petición en un plazo de 3 días hábiles siguientes a la fecha de presentación del pedido.

▪ PERSPECTIVA:

Consideramos que debe incorporarse la conciliación obligatoria prejudicial administrativa, tal como figuraba en el Proyecto de la Ley Procesal de Trabajo (N° 981/95-CR), para lo cual sería necesario dotar de recursos al Ministerio de Trabajo, que se opuso al proyecto alegando problemas presupuestarios. Y como se trataría de una conciliación especializada no sería necesaria la homologación ante el Poder Judicial para la ejecución del acuerdo correspondiente. Además, preservando el principio de confidencialidad y de imparcialidad, debe imponerse a los conciliadores la prohibición de asesorar, patrocinar o representar por un par de años a las partes que participaron en las audiencias en que intervinieron.

2.5 **La Conciliación Administrativa en el Procedimiento de Inspección de Trabajo:**

Algunos consideran que estamos frente a una novedad¹⁶, sin embargo, en el anterior "Procedimiento de Denuncias", se facultaba al inspector a buscar que las partes se pongan de acuerdo en la diligencia de comparendo una vez culminada la constatación por aquel.

Esta forma de conciliación se sustenta en el principio de primacía de la realidad¹⁷, que rige primordialmente en los procedimientos de inspección de trabajo, y que se recoge en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, donde se establece que deben privilegiarse los hechos constatados. Esta modalidad conciliatoria (siguiendo la experiencia anterior) se da únicamente en el caso de las inspecciones especiales o a petición de parte¹⁸.

• BASE LEGAL:

- Artículo 8° del Decreto Legislativo N° 910, **Ley General de inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador** (17.03.01).
- Artículo 17° del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, **Reglamento de la Ley General de inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador** (29.06.01).

• PROCEDIMIENTO:

Consideramos que debe incluirse expresamente en el Reglamento, como requisito indispensable para ser inspector de trabajo, el ser conciliador extrajudicial acreditado ante el Ministerio de Justicia y con experiencia conciliatoria, a fin que dicho inspector tenga los elementos necesarios para coadyuvar a una conciliación (que es la más difícil porque se deben conciliar todas las controversias), sino sería inútil programar una conciliación inmediatamente después de la audiencia de inspección de trabajo.

¹⁵ Iván Ormachea Choque. *Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial*. IPRECON & Cultural Cuzco S.A. Editores, Lima, 1998, págs. 82-83.

¹⁶ Estudio Salinas Verano & Asociados. *Análisis y Comentarios del Procedimiento de inspección de Trabajo*. Librería y Ediciones Jurídicas, Lima, 2001.

¹⁷ Consiste en que cuando no hay correlación entre lo que ocurrió en los hechos y lo que se pactó o aun se documento, debe primar lo primero no lo aparente. Antonio Vásquez Vialard, *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I*. Ediciones Jurídicas, Lima, 1986, pág. 84.

¹⁸ No se permite la conciliación en las inspecciones programadas o de oficio, porque en éstas el inspector no tiene alcance de lo que pudiera encontrar en la inspección, siendo una característica en toda labor conciliatoria: el previo conocimiento del caso antes de la audiencia a fin de poder proponer la más idónea fórmula conciliatoria y preestablecer su estrategia frente a las partes y así ayudarlas eficientemente a encontrar una solución a su conflicto.

- *Se realiza después de la Audiencia de Partes*
- *Es a solicitud expresa del trabajador y del empleador que debe constar en el acta de inspección.*
Es decir, por acuerdo de ambas partes, no es suficiente que una de las partes lo solicite si la otra no lo acepta.
- *Procede sólo si se concilian todas las materias objeto de la visita inspectiva.* Aquí encontramos una equivocación que afecta al derecho de ambas partes, al negar la posibilidad de que exista una conciliación parcial si las partes están de acuerdo sobre ciertos puntos ¿por qué negarles su derecho a que una determinada controversia quede solucionada? Usualmente no existe una sola controversia entre las partes sino varias, al igual que una demanda puede contener una acumulación de pretensiones. Consideramos que debe variarse este aspecto del artículo 17 del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, permitiendo acuerdos parciales.
- *El acta es refrendada por el Sub Director de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador, hasta dos días hábiles después de la diligencia.* Esta homologación administrativa es necesaria para que el acta adquiera la calidad de título ejecutivo, aunque en esta modalidad conciliatoria, somos de la opinión que el acta con acuerdo tenga la calidad de título de ejecución.

2.6 La Conciliación Extrajudicial Privada:

Su obligatoriedad está en suspenso, razón por la cual no desarrollamos su procedimiento, aunque es idéntico al que se efectúa en la conciliación administrativa ante el CENCONAMITP, que a su vez, toma como base lo regulado en la Ley N° 26872¹⁹ y en el Decreto Supremo N° 001-98-JUS. Se ha presentado un proyecto de ley²⁰ que promueve que sea obligatoria, manteniendo la conciliación administrativa, lo cual constituiría un contrasentido, porque si uno es obligatorio y la otra es facultativa (la administrativa), esta última no tiene razón de existir porque todos tendrían que inclinarse por la conciliación privada.

▪ BASE LEGAL:

- Ley N° 26872, Ley de Conciliación Extrajudicial (13-11-97).
- Decreto Supremo N° 001-98-JUS, Reglamento de la Ley de Conciliación Extrajudicial (14-01-98).
- Resolución Ministerial N° 045-2002-JUS (16-02-02), modificada por la Resolución Ministerial N° 149-2002-JUS (10-05-02), Directiva sobre Requisitos para ser Capacitador y Mecanismos para la Evaluación de Capacitadores Principales.

▪ HOMOLOGACIÓN:

Este es el tema de mayor discusión en la doctrina. Por cuanto habría una contradicción entre el artículo 42 inciso g)²¹ de la Ley Orgánica del Poder Judicial y el primer párrafo del artículo 103²² de la Ley

¹⁹ Por Ley N° 28163, se ha modificado el artículo 12 de la Ley 26872, en cuanto a que la Audiencia de Conciliación se realiza dentro de los 10 días hábiles siguientes contados a partir de la entrega de la última invitación a las partes. Esto traerá importantes consecuencias en el ámbito civil, debido a que ante la omisión de presentar actas o de producirse errores que causen nulidad de actas o cuando se produzca el caso del último párrafo del artículo 12 del Reglamento de la Ley de Conciliación, los plazos de subsanación al declararse la inadmisibilidad resultarían exiguos especialmente en los procesos sumarísimos, por lo cual es inminente que se aplique cada vez más el apercibimiento de rechazo de la demanda, salvo cuando la nueva audiencia subsanatoria sea convocada desde antes de la notificación de la inadmisibilidad de la demanda.

²⁰ Proyecto N° 4257. Lo bueno de este proyecto es que considera al acta como un requisito de procedibilidad y no de admisibilidad como lo establece el Código Procesal Civil, porque lo que se demuestra con la presentación del acta es que existe interés para obrar.

El problema originado por la errada concepción sobre la presentación de actas de conciliación en el proceso civil ha llevado a diversas interpretaciones jurisdiccionales por la omisión o equivocaciones en la presentación de actas, como considerarlas como requisitos de admisibilidad o incluso como defensas previas.

²¹ Artículo 42.- Competencia de las Salas Laborales.- (...)

g. La homologación de conciliaciones privadas.

²² Artículo 103.- CLASES.- La conciliación privada es voluntaria y puede realizarse ante una entidad o ante un conciliador individual, debiendo, para su validez ser homologada por una Sala Laboral ante solicitud de cualquiera de las partes, caso en el cual adquiere autoridad de cosa juzgada.

La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible.

Procesal del Trabajo con el artículo 72 inciso 2)²³ de esa Ley y el artículo 18²⁴ de la Ley de Conciliación Extrajudicial.

En otros términos, el problema es determinar la naturaleza jurídica de las actas de conciliación con acuerdo provenientes de una conciliación extrajudicial privada (entiéndase centro de conciliación desde la vigencia de la Ley N° 26872) ¿Son título ejecutivo o título de ejecución?.

Pocos consideran que se trate de un título de ejecución. En ese sentido existen dos proyectos de ley²⁵ que proponen la eliminación del requisito de la homologación y que las actas de conciliación privadas con acuerdo sean título de ejecución, tal como se indica en la Ley de Conciliación Extrajudicial.

Otros autores, como Miguel Canessa²⁶ señalan que es equivocado lo dispuesto en el mencionado artículo 72 cuando deberían ser títulos de ejecución una vez que sean homologadas.

Hay quienes encuentran diferencias entre las actas a que se refieren los artículos 72 y 103 de la Ley Procesal del Trabajo.

En esa postura, Francisco Boza Fernández, haciendo un análisis histórico señala que el artículo 103 de la Ley Procesal del Trabajo, se refiere a las actas provenientes de la Ley de Relaciones Colectivas, aunque reconoce su dificultad de ejecución, esta postura se origina a que en la fecha de promulgación de la Ley 26366, las únicas conciliaciones privadas reguladas eran aquellas celebradas en la etapa conciliatoria de la solución de conflictos colectivos a lo que nos preguntaríamos ¿por qué no pensar que a esas actas se refiere el íntegro de la Ley 26636?. Lo cual nos llevaría nuevamente a un nuevo círculo vicioso.

Mientras que, Luis Zambrano Ortiz²⁷ expresa que el acta a que se refiere el artículo 103 de la Ley Procesal del Trabajo, es una procedente de un procedimiento conciliatorio que no se ha regido por la Ley de Conciliación Extrajudicial equiparándose a una transacción, posición que no compartimos porque concebir una conciliación sin que cumpla la Ley N° 26872, motivaría que esa acta sea nula o que esta ley es inútil.

En cambio, Francisco Romero Montes²⁸ considera que la diferencia estriba en como se incorpora esa acta en el proceso laboral, si es el objeto de la pretensión constituye un título ejecutivo, pero si es un actuado en una reclamación (judicial) se convierte en un título de ejecución. Posición de la cual discrepamos porque se da la curiosa situación que a mayor protagonismo del acta de conciliación menos alcance tiene.

Finalmente, Luis Vinatea Recoba²⁹ sostiene que el acta a que se refiere el artículo 103 de la Ley 26636 es una proveniente de un procedimiento conciliatorio celebrado de manera paralela al proceso judicial, es decir es extrajudicial pero no prejudicial. Esta postura se asemeja a la expuesta por Zambrano Ortiz, pareciera más una transacción y si concluyera el conflicto como lo expresa Vinatea, lo más lógico sería que el proceso laboral concluya con un desistimiento, en ese caso esta “acta simultanea” sería homologable para convertirse en un título ejecutivo³⁰.

²³ Artículo 72.- TITULOS EJECUTIVOS.- Son títulos ejecutivos: (...)

2. El acta de conciliación extrajudicial debidamente homologada.

²⁴ Artículo 18.- MÉRITO Y EJECUCIÓN DEL ACTA DE CONCILIACIÓN.- El acta con acuerdo conciliatorio constituye título de ejecución.

Los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que consten en dicha acta son exigibles a través del proceso de ejecución de resoluciones judiciales.

²⁵ 4257 y 4924 del año 2002.

²⁶ *La Nueva Ley Procesal del Trabajo y los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos*. En *Deshaciendo Entuertos* N° 1, Lima, enero 1996, pág. 44. Sin embargo, este autor menciona después que según la ley son títulos de ejecución las actas sin homologación, posición que se contradice con lo que él expresó.

²⁷ “*Conciliación Extrajudicial Laboral: Concertación y Diálogo Social*”. En *Revista Jurídica del Perú* N° 25, Trujillo agosto 2001, pág. 103.

²⁸ *Derecho Procesal del Trabajo*. Lima 1997, pág. 204.

²⁹ “*La Conciliación en la Ley Procesal del Trabajo*”. En *Revista Estudios Privados* N° 2, Lima, junio 1997, pág. 61.

³⁰ Francisco Gómez Váldez. *La Ley Procesal del Trabajo*. Editorial San Marcos, Lima, 1998, págs. 460-461.

Para otro grupo de autores es un título ejecutivo (aunque muchos lo aceptan proponiendo cambio en la temática), y consecuentemente, debe ser homologado por la Sala Laboral. Al respecto, nos adherimos a considerar que estamos frente a un título ejecutivo y no frente a un título de ejecución por lo siguiente: en virtud del principio de especialidad, prima la Ley Procesal del Trabajo sobre la Ley de Conciliación Extrajudicial que se encarga de regular de manera general dicho medio alternativo de solución de conflicto, mientras que la primera si regula una forma especial de conciliación, en materia laboral, y contiene normas específicas sobre el tema, lo cual no acontece en la Ley 26872.

Debe recordarse que al momento de promulgarse la Ley Procesal del Trabajo, ya en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo se reconocía la existencia de conciliadores extrajudiciales privados y, además, ya se estaba promoviendo en la sociedad peruana la implementación de la conciliación extrajudicial, permitiéndose que puedan ser conciliadores personas que no son abogados o personas especializadas en materia laboral, lo cual podría afectar el principio de irrenunciabilidad de derechos, resultando la Sala Laboral, el órgano más competente para preservar el cumplimiento de ese principio. Por lo que las normas en discusión tenían cierto fundamento en su redacción en el momento en que se promulgó la Ley 26636.

Es de mencionar que Mario Pasco Cosmópolis³¹ propone que se uniformice todo y sean materia de homologación todas las actas de conciliación prejudicial, incluyendo a las administrativas. Posición con la cual discrepo debido a que si intervienen en las conciliaciones en materia laboral personas especializadas en conciliación laboral (sea en el ámbito privado o administrativo) no sería necesario homologar las actas con acuerdo, lo cual tendría sentido si intervienen personas ajenas a los temas laboral y conciliatorio.

Además, debemos expresar que en última instancia corresponderá al Poder Judicial evaluar si las actas de conciliación fueron emitidas correctamente, verificándose el cumplimiento de los principios de primacía de la realidad y, sobretodo, de la irrenunciabilidad de derechos.

Sobre los efectos de la homologación Jorge Toyama Miyagusuku³² sostiene que el acta homologada sólo puede ser enervada mediante otro proceso judicial o una acción de amparo o una acción de cosa juzgada fraudulenta.

▪ PERSPECTIVA:

Se aplicó únicamente en los meses que transcurrieron entre la entrada en vigencia de la Ley N° 26872 y el inicio de la vigencia del Decreto Supremo N° 001-98-JUS, produciéndose pocas conciliaciones que fueron materia de homologación judicial. En el artículo 37° del mencionado Decreto, se especializa la conciliación extrajudicial en dos materias: familiar y laboral; estableciéndose que estos conciliadores especializados debían aprobar un curso de especialización a cargo del Ministerio de Justicia dictado por capacitadores especializados para estar acreditados como especialistas en el Ministerio de Justicia, siendo el paso previo que la Secretaría Técnica de Conciliación adscrito a ese Ministerio organice a través de la Escuela Nacional de Conciliación Extrajudicial, un curso para formar a los capacitadores especializados, pero sucede que recién a inicios del año 2002 se publicó la Directiva sobre los requisitos para ser capacitador especializado, siendo uno de ellos, que aprueben un curso de formación de capacitadores especializados, habiéndose desarrollado cursos únicamente en materia familiar. Se debe mencionar que no existen requisitos para ser formador de capacitadores lo cual permitiría organizar cursos en nuestro país sin tener que esperar apoyo de organismos extranjeros, aunque cabe preguntarnos ¿se puede tener dos sistemas paralelos de conciliación extrajudicial?.

³¹ “La Conciliación en los Procesos Individuales de Trabajo”. En Revista de la Academia de la Magistratura N° 1, Lima, enero 1998 pág. 197.

³² Obra citada, pág. 54.

Primero, hasta ahora NO TENEMOS CONCILIADORES EXTRAJUDICIALES PRIVADOS ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL, lo cual impide que se de en la práctica esta forma de conciliación.

Esto nos lleva a cuestionar su implementación, y la conclusión es que únicamente debía permanecer la conciliación prejudicial administrativa, tal como se planteó en el Anteproyecto de la Ley Procesal de Trabajo, para lo cual podría pedirse apoyo a organismos extranjeros para que se puedan desarrollar políticas de formación especializada y de difusión de la conciliación administrativa laboral, tal como se ha hecho con la conciliación extrajudicial, teniéndose la ventaja de la experiencia conciliatoria administrativa, lo cual lo hace más viable su implementación en comparación a las demás áreas conciliables.

Segundo, tal como ha sucedido con la experiencia norteamericana en materia de arbitraje, cuando aparecen problemas laborales, ambas partes se sienten más seguras para negociar cuando hay intervención del Estado; en otros términos lo más probable es que estando ambas modalidades conciliatorias vigentes lo normal sería que los trabajadores (que son los litigantes que más peticionan la conciliación e intervienen en la mayoría de los casos como demandantes) elijan la vía administrativa en lugar de la privada más aún si en el Ministerio de Trabajo tienen la posibilidad de ser asesorados gratuitamente por la dependencia correspondiente.

Entonces, ¿no sería recomendable que los esfuerzos para implementar la conciliación extrajudicial privada podrían derivarse para apoyar la conciliación administrativa?

2.7 **La Conciliación en las Relaciones Colectivas de Trabajo:**

Con los artículos 23 al 31 del Decreto Supremo N° 06-71-TR, se incorporó la conciliación como mecanismo de solución de conflictos laborales colectivos y desde la dación de dicha norma se mantiene la confusión con la mediación porque no se podía proponer fórmulas de solución. Antes las partes solicitaban la intervención de la Junta de Conciliación dentro de un plazo de 3 días de concluido el tracto directo, bajo apercibimiento de darse por desistido en lo no acordado en la primera etapa (lo cual no parece era atentatorio a los derechos de los trabajadores), ofreciendo pruebas cuya admisión se tramitaba en la primera reunión (que no ayudaba a tener un buen clima para conciliar). Dicha Junta era presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo y las reuniones se efectuaban en un plazo de 8 días. Además las sanciones por la inasistencia hacían compulsiva esta etapa³³. Concluida la conciliación sin acuerdo se enviaba lo actuado con un informe al superior jerárquico.

▪ BASE LEGAL:

- Decreto Ley N° 25593 (26-06-92), Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

▪ PROCEDIMIENTO:

- *Procede después de terminada la negociación colectiva.* Previa comunicación a la autoridad administrativa de trabajo sobre la terminación de la negociación
- *Lo pide cualquiera de las partes o se promueve de oficio por la autoridad administrativa cuando ninguna de las partes lo solicitaba.* La petición de parte puede ser simultánea al informe sobre la negociación
- *Sesiones ilimitadas.* Siempre que haya acuerdo entre las partes nada obsta para que éstas acuerden tener una serie limitada de sesiones.
- *Concluye ante la inasistencia de una de las partes.* La participación es una prueba de la voluntad de querer conciliar, una actitud omisiva como la indicada demuestra que el conflicto está en una

³³ Mario Pasco Cosmópolis, *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, pág. 165.

situación insuperable y a fin de abreviar el procedimiento se considera como una manera de concluir el procedimiento conciliatorio.

- *El Conciliador puede officiar como mediador, sin proponer fórmula conciliatoria, a diferencia de la mediación donde si cabe efectuar propuestas.* Esto es consecuencia de la asistematicidad de nuestra normatividad conciliatoria, aunque las denominaciones no afectan el espíritu de la incorporación de estas modalidades para solucionar conflictos colectivos.
- *El rechazo de las fórmulas no afecta las decisiones arbitrales.* Esto permite que las partes no se vean coartadas a aceptar las propuestas conciliatorias (o mediatorias). El acto conciliatorio es un acto libre y voluntario.

▪ PERSPECTIVA:

En la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se le denomina “mediación” y señala que en la conciliación, el conciliador solo ayuda a las partes sin que pueda formular propuestas de solución. Aunque en el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo se aclara esta confusión intercambiando contenido con la mediación, y así se uniformizan las denominaciones en el ordenamiento jurídico peruano.

Como pudimos apreciar, en la etapa que se denomina conciliación, se permite que si las partes así lo desean, pueden acudir donde conciliadores privados, pero acontece que los conciliadores privados, sí tienen la facultad de proponer fórmulas conciliatorias, lo cual no pueden hacer los conciliadores administrativos, constituyendo un contrasentido. Felizmente, como la conciliación extrajudicial privada no puede aplicarse, esta divergencia no causa por el momento problemas de aplicación.

▪ ANTEPROYECTO DE LEY GENERAL DE TRABAJO

Curiosamente, es la única modalidad de conciliación prejudicial que se regula en dicho anteproyecto, cuando lo lógico era que en él se integrara todas las clases de conciliación existentes. Además, se elimina la mediación a fin de no dilatar el proceso administrativo.

El procedimiento se regula en los artículos 358 y 359, siendo sus características las siguientes:

- *Se inicia 5 días después de finalizada la negociación directa sin acuerdo integral.* Si bien hay una mejora al establecer plazos, sobre lo demás nos parece un equívoco, debido a que se elimina la posibilidad de que una negociación directa pueda ser tener un acuerdo parcial, no fomentando una disminución de conflicto entre las partes, sino manteniendo o aumentándolo. Debe eliminarse la mención de integral y permitir que sea sobre los aspectos que no hayan sido acordados en la negociación.
- *Lo pide cualquiera de las partes ante autoridad de trabajo u otra entidad, previo acuerdo.* Como señalamos antes, es preferible que en materia laboral la conciliación prejudicial sea administrativa y no privada.
- *También se inicia de oficio.* Consideramos que debe aclararse que el plazo señalado en el artículo 358 empieza cuando finalicen los 5 días para que las partes soliciten el inicio de esta etapa, tal como se indica en la vigente normatividad.
- *Debe ser flexible y simple.* Al respecto, opinamos que debe mencionarse en el anteproyecto que se aplican supletoriamente las normas para la conciliación administrativa en las relaciones individuales de trabajo.
- *El conciliador propone soluciones.* Esta es una mejora con relación a la norma vigente.
- *Duración indeterminada.* Aquí consideramos que debía otorgarse al conciliador la facultad de dar por terminada la conciliación en determinados casos, tal como lo establecen la Ley de Conciliación Extrajudicial y su Reglamento.
- *Cualquiera de las partes puede dar por finalizada esta etapa si lo considera conveniente.*

2.8 La Conciliación Judicial:

- BASE LEGAL:

- Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 185 inciso 1).
- Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, artículos 45, 66, 67, 75 al 78. y Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final.
- Código Procesal Civil, artículos 325 al 329, excepto último párrafo del artículo 326.

- PROCEDIMIENTO:

Son aplicables supletoriamente las normas del Código Procesal Civil, excepto lo referente a la imposición de Multa, que por su naturaleza sancionadora no puede aplicarse según lo establece el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil.

- *Se promueve en cualquier etapa del proceso después de saneado el mismo y antes de emitirse Sentencia.* Si bien el artículo 45 de la Ley 26636, no indica si se trata de sentencia de primera o segunda instancia, consideramos que debe entenderse que es procedente hasta antes que se expida la sentencia en segunda instancia, como señala el artículo 325 del Código Procesal Civil.
- *Se realiza en la audiencia prevista en la ley o cuando se convoca de oficio o a petición de las partes. A criterio del Juez, se puede suspender la audiencia reanudándose en un plazo no mayor de 10 días.* Sobre este plazo, si bien lo que se busca es que los procesos no se dilaten tanto, en la realidad la carga procesal no permite que se cumpla.
- *El Juez invita a conciliar a las partes lo cual consta en acta, y en caso no concilien propone fórmula conciliatoria, luego de escuchar a las partes.* Consideramos que el artículo 66 de la Ley 26636 tiene una mejora respecto al Código Procesal Civil, en el sentido en que las partes pueden llegar a un acuerdo cuando se les invita a conciliar, que es aprobado por el Juez, como una especie de homologación³⁴. Si no se ponen de acuerdo entre ellos, recién el Juez efectúa su propuesta.
- *En caso de arribarse a un acuerdo, éste se formaliza mediante acta que se registra en el expediente y en el Libro de Conciliaciones del Juzgado. Adquiriendo el acuerdo el valor de cosa juzgada. El acuerdo puede ser parcial o total.*
- *Si no hay acuerdo, se deja constancia de la propuesta y de quienes no aceptan la fórmula propuesta por el Juez, quien procede a enumerar los puntos controvertidos.* Dicha propuesta no es un adelanto de fallo, tanto así que no el Juez no es recusable por lo que exprese en la audiencia conciliatoria.

- PERSPECTIVA:

A diferencia de la conciliación extrajudicial, existen una serie de problemas en la conciliación judicial, como que el Juez conoce de la controversia cuando el conflicto está en máximo desarrollo, lo cual hace más dificultoso la labor avenidora. Además, la conciliación extrajudicial es más breve en el plazo y más flexible en su desarrollo. Algunos cuestionan que quien tiene facultad resolutoria pueda conciliar. Al respecto, debemos indicar que más bien se encuentra en mejor situación para poder ayudar a las personas a conciliar y proponer fórmulas de solución al tener una mayor aproximación al verdadero origen del conflicto.

En las legislaciones hay dos posturas sobre el momento de la conciliación: antes o después de la actuación probatoria. En el primer caso, la ventaja constituye en que el conflicto no se ha desarrollado más, pero la aproximación al conflicto no es tan idónea. En cambio, en el segundo

³⁴ Según E.M. Falcón y V.R. Trionfetti, la homologación consiste en una resolución judicial o administrativa que da firmeza al acto conciliatorio y convirtiendo el acuerdo en cosa juzgada, incluso indican que aun los mismos Jueces que participan de los debates debieran homologar. *Conciliación Laboral*. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, s/f.

caso, se tiene más claro como es la controversia y se puede ayudar mejor, empero el conflicto ha aumentado y la distancia entre las partes es más grande.

Otro problema es la escasa formación conciliatoria de los Jueces. Muy pocas veces la Academia de la Magistratura ha dictado cursos serios sobre técnicas de conciliación con énfasis en la práctica de las mismas. Por otro lado, nuestra legislación tiene la incongruencia de tener una etapa conciliatoria obligatoria y que no se exija como requisito indispensable para ser Juez, el ser conciliador extrajudicial acreditado en el Ministerio de Justicia, por cuanto los litigantes se quejan señalando la poca disposición de los Magistrados para conciliar a las partes, sin contar que existen abogados que la entorpecen deliberadamente.

Tal vez sería necesario, mejorar la normatividad de la conciliación judicial tanto en materia laboral como en la civil, tomando algunos aspectos de la Ley N° 26872 y su reglamento.

III. CONCLUSIONES

- 3.1 Que, se implemente una política de formación especializada en conciliación laboral tanto para los conciliadores del Ministerio de Trabajo (y a los privados que se interesen en la materia) y jueces, así como una política de difusión de las ventajas de la conciliación entre las partes que intervendrían (gremios de empleadores y trabajadores) y los abogados laboristas.
- 3.2 Que, se derogue la conciliación extrajudicial privada en materia laboral, la homologación judicial de los acuerdos de esta clase conciliación y que se considere al acta de conciliación como un título ejecutivo. Y en caso, los legisladores insistan en mantener la dualidad privada-administrativa (lo idóneo es que permanezca uno de los sistemas y no ambos), que se elimine el requisito de la homologación por el Poder Judicial de las actas de conciliación privadas que contengan acuerdo.
- 3.3 Que, se convierta la conciliación administrativa prejudicial en obligatoria y que sus actas se consideren títulos de ejecución.
- 3.4 Que, se permita la conciliación parcial en los procedimientos de inspección de trabajo y que se establezca como un requisito para ser inspector, que sea conciliador acreditado en el Ministerio de Justicia y con experiencia conciliatoria.
- 3.5 Que, se incorporen en el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo, los procedimientos conciliatorios administrativos para la solución de los conflictos individuales de trabajo. Y que se permita una negociación directa con acuerdo parcial para que se concilien los aspectos no acordados en la negociación.
- 3.6 Que, mientras no se apruebe el Anteproyecto de la Ley General de Trabajo, se intercambien las denominaciones en la Ley de Relaciones Colectivas entre la mediación y la conciliación, a fin de evitar la disparidad de facultades entre los conciliadores administrativos y privados.
- 3.7 Que, se mejore la regulación de la conciliación judicial, a fin de evitar distintas interpretaciones de aplicación supletoria del Código Procesal Civil.

BIBLIOGRAFÍA

- ASESORÍA LABORAL *Conciliación Laboral*. Junio 2001.
- JULIO BARRENECHEA CALDERON *Derecho Colectivo del Trabajo*. Editora Ital, Lima, 1979.
- MIGUEL CANESSA MONTEJO *La Nueva Ley Procesal del Trabajo y los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos*. Deshaciendo Entuertos N° 1, Lima, Octubre 1996
- COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA *Anteproyecto de la Ley General de Trabajo*. Lima, 2003
- COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA *Nuevas Orientaciones del Derecho de Trabajo*. Lima, 2001.
- ESTUDIO SALINAS VERANO & ASOCIADOS *Análisis y Comentarios del Procedimiento de Inspección del Trabajo*. Librería y Ediciones Jurídicas, Lima, 2001.
- FERNANDO ELIAS MONTERO "Bases para la Modificación de la Ley Procesal del Trabajo". En Cuadernos Jurisprudenciales N° 29, El Proceso Laboral, Noviembre, 2003, Gaceta Jurídica, Lima.
- ENRIQUE FALCÓN Y VÍCTOR TRINFETTI *Conciliación Laboral*. Abeledo - Perrot, Buenos Aires, s/f.
- DANIEL FUNES DE RIOJA "Negociación y Mediación en Conflictos Colectivos de Trabajo". En *Mediación*. Gottheil, Julio, (compilador). Granica, Buenos Aires, 1996
- FRANCISCO GÓMEZ VÁLDEZ *La Ley Procesal del Trabajo*. Editorial San Marcos, Lima 1998.
- CHISTHOPER MOORE *El Proceso de Mediación*, Granica, Buenos Aires, 1995
- JORGE MORALES GALARRETA *Solución de los Conflictos Colectivos de Trabajo. La Negociación Colectiva. Regímenes Especiales*. Normas Legales, Trujillo, 1990
- JAVIER NEVES MÚJICA *Introducción al Derecho Laboral*. PUC, Lima, 2000.
- IVÁN ORMACHEA CHOQUE *Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial*. IPRECON & Cultural Cuzco S.A. Editores, Segunda Edición, Lima, 1998.

- MARIO PASCO COSMÓPOLIS *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo.* AELE, Lima, 1997
- MARIO PASCO COSMÓPOLIS *La Conciliación en los Procesos Individuales de Trabajo.* Revista de la Academia de la Magistratura N° 1, Lima, Enero 1998
- OSCAR PEÑA GONZÁLES *Conciliación Extrajudicial. Teoría y Práctica.* Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación, Lima 2001.
- JORGE RENDÓN VÁSQUEZ *Derecho del Trabajo. Relaciones Colectivas en la Actividad Privada y en la Administración Pública.* Editorial Tarpuy, Lima, 1989
- FRANCISCO ROMERO MONTES *Derecho Procesal del Trabajo.* Lima, 1997.
- JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU *La Homologación de Conciliaciones Privadas y el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.* Dialogo con la Jurisprudencia N° 14, Lima, Noviembre 1999
- ENRIQUE VESCOVI *Teoría General del Proceso.* Themis, Bogotá, 1984.
- ANTONIO VÁSQUEZ VIALARD *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I.* Ediciones Jurídicas, Lima, 1986.
- JOSÉ MARÍA VIDELA DEL MAZO *Estrategia y Resolución de Conflictos,* Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1999
- LUIS VINATEA RECOBA *La Conciliación en la Ley Procesal del Trabajo.* Revista Estudios Privados N° 2, Lima, Junio 1997
- LUIS FERNANDO ZAMBRANO ORTÍZ *Conciliación Extrajudicial Laboral: Concertación y Dialogo Social.* Revista Jurídica del Perú N° 25, Trujillo, Agosto 2001.
- ROGER ZAVALETA CRUZADO *Temas Selectos de Derecho Laboral.* Trujillo, Marsol, 2000