

NOCIONES BÁSICAS SOBRE LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO DE COMPOSICIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Raúl Saco Barrios*

En estas líneas, procuramos plantear algunas nociones básicas sobre la conciliación como medio de composición de los conflictos de trabajo. Tras evocar brevemente qué son los conflictos de trabajo y una clasificación de ellos, referimos el concepto de conciliación y algunas definiciones; exponemos sus componentes y la comparamos con la transacción; indicamos las modalidades de la conciliación; destacamos la importancia del esfuerzo conciliatorio y del principio de la irrenunciabilidad de derechos; señalamos los efectos de la conciliación; y el marco normativo. Por último, nos permitimos recordar muy sucintamente algunos aspectos sobre ética y conciliación.

SUMARIO:

1. Conflictos de trabajo.— 2. Conciliación.— 2.1. Concepto.— 2.2. Definición.— 2.3. Componentes.— 2.4. Conciliación y transacción.— 2.5. Modalidades.— 2.6. Esfuerzo conciliatorio.— 2.7. Conciliación e irrenunciabilidad de derechos.— 2.8. Efectos.— 2.9. Marco normativo de la conciliación.— 2.10. Ética y conciliación.

1. CONFLICTOS DE TRABAJO

Conflicto de trabajo es «toda contienda derivada de una relación laboral».¹

Una *clasificación* —de las varias que pueden hacerse— sobre los conflictos de trabajo los separa

en: conflictos jurídicos y conflictos económicos; y conflictos individuales y conflictos colectivos.

Los *conflictos jurídicos* atañen a la aplicación o interpretación del derecho vigente. Por su parte, los *conflictos económicos* propugnan la creación de nuevos derechos

o la modificación de derechos ya existentes.

Los *conflictos individuales* corresponden a una o más *personas determinadas* y, por eso mismo, a un *interés concreto*. Los *conflictos colectivos* conciernen a los trabajadores considerados como *ca-*

* Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Abogado independiente. Profesor ordinario del Departamento de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Ha trabajado en el Ministerio de Trabajo y Promoción Social (hoy Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo). Ha sido investigador en el Instituto de Estudios del Trabajo (IET). Participante en Cursos Internacionales de Derecho del Trabajo con nivel de postgrado. Participante en el «Seminario Normas Internacionales del Trabajo para Magistrados, Juristas y Docentes en Derecho», organizado por el Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, Turín. Exdirector de la Asociación de Relaciones Industriales del Perú (ARI), hoy Asociación Peruana de Recursos Humanos (APERHU). Conciliador extrajudicial acreditado por el Ministerio de Justicia. Dirección electrónica: rgsaco@pucp.edu.pe

¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Estudio preliminar*. En DE BUEN, Néstor (coordenado de). *A solução dos conflitos trabalhistas. Perspectiva Ibero-americana*. São Paulo: LTR Editora Ltda., 1986, p. 10.

tegoría y, por tanto, a un interés abstracto.

2. CONCILIACIÓN

2.1. Concepto

De acuerdo con la Real Academia Española,² la voz *conciliación* alude a la «acción y efecto de conciliar» —es decir, de «componer y ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí»— y también al «acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado». Así, la conciliación refiere tanto el *afán* de las partes por acercar sus posiciones como el *acuerdo* al que se arribó.³ En consecuencia, quizás convenga denominar a aquel *intento* de conciliación y mantener la palabra *conciliación* para éste.⁴

Desde otro punto de vista, la conciliación designa tanto el *acto* mismo de la comparecencia de las partes desavenidas ante un tercero, con miras a acordar y rehuir el litigio; como al *procedimiento* a seguir para procurar un arreglo entre ellas. Hablamos, respectivamente, del *acto de conciliación*

y del *procedimiento de conciliación*.

Intento, acuerdo, acto, procedimiento...

2.2. Definición

La diversidad de ideas involucradas en el concepto provoca la existencia de múltiples definiciones.⁵ Presentamos algunas que recogen, cada cual, varios de los aspectos conceptuales reseñados.

Roque J. Caivano escribe: «[...] hemos caracterizado a la conciliación sencillamente como una «negociación asistida». Con algo más de detalle podríamos describirla como un mecanismo de gestión de conflictos en el que uno o más terceros imparciales asisten a las partes para que éstas intenten un acuerdo recíprocamente aceptable».⁶

A decir de Javier Arévalo Vela, la conciliación «es un medio alternativo de solución de conflictos en el que participa un tercero llamado conciliador, quien no toma partido en las negociaciones, sino que actúa como un facilitador a efecto de que las partes

morigeren sus posiciones, mantengan el diálogo y puedan llegar a una solución autónoma de sus controversias».⁷

Para Alfredo J. Ruprecht, «la conciliación es el acuerdo al que llegan las partes sobre sus derechos mediante la intervención de un tercero que puede ser un juez, un funcionario administrativo o alguien designado por acuerdo entre las partes».⁸

Según Mario Pasco Cosmópolis, la conciliación es «una forma de solución de una controversia que acelera su terminación definitiva a través de un acuerdo de las partes, asistidas por un tercero —el conciliador—, respecto de derechos que no tienen carácter de indisponibles».⁹

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la conciliación como una «práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo».¹⁰

² REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Espasa, 22.ª Ed., 2001 (en adelante, DRAE).

³ Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Op. cit.*, p. 19.

⁴ *Loc. cit.*

⁵ Muchas son las aproximaciones que se han intentado para definir esta actividad (la conciliación), habiéndose afirmado que es un arte con tantas formas de abordarlo como conciliadores haya (CAIVANO, Roque J. *Negociación, conciliación y arbitraje. Mecanismos alternativos para la resolución de conflictos*. Buenos Aires: Eduardo Moane Drago, 1998, p. 129).

⁶ *Loc. cit.*

⁷ ARÉVALO VELA, Javier. *Derecho Procesal del Trabajo. Comentarios a la Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Editora Jurídica Grijley, 2007, p. 239.

⁸ RUPRECHT, Alfredo J. *Os Principios do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR Editora Ltda., 1995, p. 44.

⁹ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: AELE, 1997, p. 106.

¹⁰ *Cit. por PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Op. cit.*, p. 162.

2.3. Componentes

La conciliación acredita, entonces, cuatro *componentes*: dos *componentes fundamentales*, que son las partes en conflicto y (cuando establecido) el acuerdo¹¹ entre ellas; un *componente complementario* aunque igualmente indispensable, «que es la presencia de un tercero que procura aproximar a las partes y facilitar el acuerdo»¹² en trato directo con éstas; y un *componente procedimental*, que es el trámite seguido para tratar la consecución del acuerdo.

2.4. Conciliación y transacción

El artículo 1302 del Código Civil define la *transacción*:

Por la transacción las partes, haciéndose concesiones recíprocas, deciden sobre algún asunto dudoso o litigioso, evitando el pleito que podría promoverse o finalizando el que está iniciado. Con las concesiones recíprocas, también se pueden crear, regular, modificar o extinguir relaciones diversas de aquéllas que han constituido objeto de controversia entre las partes. La transacción tiene valor de cosa juzgada.

Así, pues, entre la *conciliación* y la *transacción* existe una relación de género a especie.

Como indica Eduardo J. Couture, «la conciliación es el género; la transacción es la especie. Siempre que se transa se concilia; no siempre que se concilia se transa».¹³

La transacción y la conciliación se distinguen porque:

- La transacción requiere siempre la existencia de mutuas concesiones entre las partes.

En otras palabras, la cesión de una de las partes sobre alguno de los puntos debatidos se produce en beneficio de la otra: una «incrementa» su posición en igual medida que la «pérdida» de la otra. En cambio, la conciliación no requiere concesión alguna.

- Mientras la transacción no requiere la intervención de un tercero, la conciliación sí.

2.5. Modalidades

Distinguimos las siguientes *modalidades* de conciliación, según la naturaleza del órgano al que pertenece el tercero participante; según el órgano del Estado al cual está adscrito el funcionario que la realiza; según la intensidad de su imposición; según la oportunidad en que se practica; según la

constitución del ente encargado de efectuarla; según el procedimiento; y según la vigencia de la entidad conciliadora.¹⁴ También, según la cobertura de la conciliación.

a) *Según la naturaleza del órgano al que pertenece el tercero participante*

Según la *naturaleza del órgano al cual pertenece el tercero participante*, diferenciamos la *conciliación a cargo de instituciones privadas* de la *conciliación a cargo de instituciones públicas*. En el primer caso, intervienen organismos particulares; en el segundo, organismos oficiales.

b) *Según el órgano del Estado al cual está adscrito el funcionario que efectúa la conciliación*

A su vez, la conciliación a cargo de instituciones públicas permite discernir entre la *conciliación administrativa* y la *conciliación judicial*, según cuál sea el *órgano del Estado al cual esté adscrito el funcionario que la efectúa*.¹⁵ En el primer evento, actúa el *Poder Ejecutivo*; en el segundo, el *Poder Judicial*.

En ambos casos, la conciliación «supone la intervención de un

¹¹ Ciertamente, el *acuerdo* tiene sus propios elementos: esenciales (capacidad, consentimiento, forma) y accidentales (condición, plazo, modo). (Sobre los elementos del contrato, puede verse: DE LA PUENTE Y LVALLE, Manuel. *Estudios sobre el contrato privado*. Lima: Cultural Cuzco Editores, 1983, tomo I, pp. 124-131).

¹² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Op. cit.*, p. 20.

¹³ COUTURE, Eduardo J. *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1979, tomo I.

¹⁴ Cfr. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Op. cit.*, pp. 20 y 21, a quien seguimos.

¹⁵ «Militan a favor de cada una de esas modalidades (conciliación administrativa, conciliación judicial) argumentos diversos y contrapuestos que tienen pesos diferentes, según el conflicto sea de derecho o de intereses». (*Ibid.*, p. 20).

funcionario especializado que controla, dirige y orienta las negociaciones, e incluso suministra el debido asesoramiento a las partes, especialmente a la más necesitada de protección que es el trabajador». ¹⁶

Además, la presencia y actividad de semejante tercero asigna mayor solidez al acuerdo, que no requerirá aprobación alguna y podrá sin más ser exigible u oponible entre las partes.

c) *Según la intensidad de la imposición de la conciliación*

Según la *intensidad de la imposición de la conciliación*, disociamos la *conciliación obligatoria* de la *conciliación facultativa*. En el primer suceso, la conciliación es forzosa, constituye un requisito de ineludible cumplimiento, previo al comienzo de cualquier otra gestión; en el segundo, la conciliación es opcional; las partes recurren a ella «libre y voluntariamente». ¹⁷

Al respecto, Américo Plá Rodríguez explica: «Es claro que obligatoria es la tentativa de conciliación y no la conciliación en sí misma, puesto que el acuerdo entre las partes discrepantes no puede ser coerci-

tivamente impuesto. La obligación de la tentativa de conciliación acarrea la obligación correlativa de la otra parte de comparecer ante el órgano conciliador. Es lo que Deveali llama la obligación de tratar». ¹⁸

d) *Según la oportunidad en que se practica la conciliación*

Según la *oportunidad en que se practica la conciliación*, distinguimos entre una *conciliación precautoria*, que puede solicitarse o fomentarse o producirse en la fase inicial del conflicto y orientada a impedir el avance de éste, ¹⁹ una *conciliación obligatoria anterior a la adopción o ejecución de cualquier medida de lucha*; ²⁰ y una *conciliación de momento libre*, que puede plantearse o promoverse o conseguirse en todo instante, aun después de la exacerbación del conflicto.

e) *Según la constitución del ente encargado de efectuar la conciliación*

Según la *constitución del ente encargado de efectuar la conciliación*, separamos la *conciliación asignada a un conciliador único* de la *conciliación asignada a un cuer-*

po colegiado. En el primer tipo, el ente conciliador tiene una composición unipersonal; en el segundo, colaboran diversas personas. De todos modos, no parece recomendable la intervención de más de tres o cinco individuos en el grupo conciliador porque un equipo de numerosos integrantes puede entorpecer el desarrollo del procedimiento. ²¹

f) *Según el procedimiento*

Según el *procedimiento*, existen la *conciliación con un procedimiento preestablecido* y la *conciliación sin un procedimiento prefijado*.

Aquel procedimiento preestablecido puede estar determinado por la *legislación* o constar en un *convenio colectivo* o *reglamento interno* de trabajo (a propósito del procedimiento para las quejas y reclamaciones al interior de la empresa). ²²

Sin embargo, puede no haber un procedimiento previsto. En tal conjetura, son las mismas partes quienes deciden cuándo y dónde reunirse, cuántas veces encontrarse, qué puntos tratar, cuándo suspender o reanudar el diálogo;

¹⁶ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1978, p. 120.

¹⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Estudio preliminar*. *Loc. cit.*

¹⁸ *Loc. cit.*

¹⁹ PLÁ RODRÍGUEZ menciona una *conciliación preventiva*, que estima «anterior a la eclosión del conflicto» (*loc. cit.*).

²⁰ Esta modalidad «tiene por objeto evitar o postergar los conflictos abiertos, lo que siempre les sustrae parte de agresividad. Esa misma pérdida de agresividad hace que sea rechazada por los sectores laborales que procuran mantener las manos libres para actuar cuando consideren más oportuno y poder operar incluso con el factor sorpresa» (*loc. cit.*).

²¹ *Loc. cit.*

²² En nuestro país y conforme al Decreto Supremo n.º 39-91-TR del 30 de diciembre de 1991, la elaboración del *Reglamento Interno de Trabajo* (RIT) está reservada al empleador y es obligatoria para todo aquél que ocupe más de cien trabajadores. Entre las principales disposiciones del RIT y según prevé el artículo 2 inciso j) de aquél, están las relativas a la *persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de éstos*. (Puede verse: SACO BARRIOS, Raúl G. «Lineamientos para la Elaboración del Reglamento Interno de Trabajo». *Revista Análisis Laboral*. Lima, noviembre 1992, n.º 185, p. 22).

todo ello, con la esperanza de un entendimiento.

Aunque la conciliación precisa naturalmente un procedimiento sumamente flexible, la regulación de algunos aspectos puede ser en verdad provechosa (la indicación de plazos límite, por ejemplo).²³

Desde otra perspectiva, considérese que el procedimiento a seguir puede aparejar la satisfacción de alguna *formalidad*; por ejemplo, la comunicación del acuerdo conciliatorio a alguna autoridad o la aprobación por ésta de aquél, que, por tal motivo, suele constar *por escrito*.

Sin embargo, nada impide los *acuerdos verbales*. En los hechos y, particularmente, en el entorno de las *relaciones colectivas de trabajo*, son acaso frecuentes los comúnmente denominados «pactos de caballeros», que refuerzan la *confianza* entre las partes al tiempo que fijan derechos y beneficios de obligatorio acatamiento.

g) Según la vigencia de la entidad conciliadora

Según la *vigencia de la entidad conciliadora* y respecto al desempeño de la función conciliatoria, tenemos la *conciliación encomen-*

dada a una entidad que permanentemente desempeña tal labor y la conciliación encomendada a una entidad que eventualmente puede ejercerla. Esta segunda clase constituye una suerte de *conciliación ad-hoc*, establecida por mandato de alguna autoridad, a pedido de las partes o por iniciativa de la entidad misma.²⁴

h) Según la cobertura de la conciliación

Según la *cobertura de la conciliación*, consideramos una *conciliación total* y una *conciliación parcial*. En la primera circunstancia, el acuerdo versa sobre todos los asuntos causantes del conflicto; en el segundo, sólo sobre uno o algunos de tales asuntos.

2.6. Esfuerzo conciliatorio

Aun cuando también interesa al proceso común, el *esfuerzo por la conciliación* atestigua en los procesos laborales un mayor nivel de importancia.²⁵

Plá Rodríguez escribe: «En todo juicio debe intentarse la conciliación porque siempre se prefieren las soluciones obtenidas por consenso, a las impuestas por vía de autoridad, aunque sea la autoridad ejercida por un magistrado.

Pero, en el campo laboral, parece mucho más necesario e importante por una serie de razones que sintetizaremos en estas dos: a) Porque tiene un efecto pacificador que se extiende a todo el sector impidiendo que esa diferencia individual pueda convertirse en un conflicto colectivo de insospechables proyecciones. b) Porque puede haber un entrecruzamiento complejo e intrincado de razones o de argumentos de una parte y de la otra, que impiden o dificultan el hallazgo de una solución estrictamente justa. Muchas veces los argumentos se neutralizan y la fórmula exacta resulta muy difícil de obtener. Es altamente preferible que sean las propias partes las que lleguen al punto de equilibrio, bajo el contralor y con la presencia del juez».²⁶

Ya antes, el mismo Plá Rodríguez tenía dicho: «En todas las legislaciones se le ha dado una importancia similar a los intentos de conciliación, que se han querido estimular de diversa manera. Quizá hasta se haya sobrevalorado la significación de la conciliación. En efecto, si bien en los conflictos colectivos la conciliación debe mirarse indudablemente como un bien ambicionable, (sic) porque junto con el valor *justicia* está el valor *paz*, que en este ámbito tie-

²³ Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Estudio preliminar*. Cit., p. 21.

²⁴ Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Loc. cit.*

²⁵ Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. «Visión crítica del Derecho Procesal del Trabajo». En GIGLIO, Wagner D. (coordenación de). *Processo do trabalho na América Latina. Estudos em homenagem a Alcione Niederauer Corrêa*. São Paulo: LTR Editora Ltda., 1992, p. 244.

²⁶ *Ibid.*, p. 254. O lo que es lo mismo: «Dos razones justifican ese carácter positivo (de la conciliación). Por un lado, la circunstancia de que en muchos conflictos la razón está repartida, teniendo ambas partes una porción de verdad, por lo que resultan particularmente apropiadas las soluciones logradas de común acuerdo. Por otro lado, cualquier solución de un diferendo logrado por vía conciliatoria resulta mucho más aglutinante que una decisión por vía de sentencia, la cual significa generalmente la victoria de una de las partes, pero la disconformidad, el alejamiento y la hostilidad de la otra». (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios... Cit.*, pp. 119-120).

ne gran relevancia, en el orden de los conflictos individuales la conciliación puede mirarse en muchos casos como un sustitutivo práctico de la justicia. Alguna vez la hemos llamado un mal menor, porque suele significar el sacrificio de una aspiración de justicia en aras de una solución rápida y segura».²⁷

Mario Pasco Cosmópolis enfatiza la *hipervaloración de la conciliación* (Pérez Botija) en el proceso laboral y argumenta: «La conciliación, en efecto, ni es creación del proceso laboral ni resulta privativa del mismo; antes bien, es una institución de antiguo arraigo y gran prosapia en los diversos procesos civiles y de otra índole. En el proceso laboral, empero, ocupa una posición más destacada y su necesidad es constantemente reconocida, entre otras razones por lo muy importante de su eficacia para lograr el fin del proceso en tiempo razonablemente breve, si se lo compara con la duración, asaz dilatada, del trámite judicial. Los derechos del trabajador tienen calidad alimentaria; de su percepción oportuna y completa depende muchas veces la subsistencia de aquél y de su familia.

Si la lentitud de Plá Rodríguez en un juicio común es negativa, la de un juicio laboral en el que

los derechos en disputa tienen esa calidad alimentaria, adquiere mucha mayor gravedad. De allí, entonces, que una fórmula que permite una solución célere y que, al mismo tiempo, resguarda los derechos irrenunciables, debe ser no sólo admitida sino estimulada, hipervalorada».²⁸

En definitiva, la conciliación constituye un medio de composición de conflictos que debe perseguirse e impulsarse.²⁹ En esta materia, «el juez debe poner mucho más empeño y entusiasmo que en otras áreas».³⁰

2.7. Conciliación e irrenunciabilidad de derechos

El reconocimiento de la trascendencia de la conciliación en el ámbito de los conflictos laborales y el Derecho Procesal del Trabajo no implica ignorar el *principio de la irrenunciabilidad* del Derecho del Trabajo al tiempo de concertar.

La irrenunciabilidad es «la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio».³¹

En este contexto, Plá Rodríguez anota: «La conciliación no importa necesariamente una renuncia,

pero puede llevar a ella. Diríamos que la conciliación es el marco o el procedimiento de solución, uno de cuyos resultados posibles es la renuncia. Pero, del mismo modo como puede haber renuncia sin conciliación, puede haber conciliación sin renuncia. Incluso, ambos conceptos pertenecen a planos diferentes: uno al plano de los procedimientos; otro al plano de las decisiones sustantivas».

Como es obvio y con base en el principio de la irrenunciabilidad, si puede probarse la existencia diáfana de una renuncia de derechos, la conciliación podrá ser impugnada.³²

2.8. Efectos

Diferenciamos el *efecto de carácter sustantivo* de los *efectos de carácter procesal*; en el *orden sustantivo*, la conciliación pone fin al conflicto; en el *orden procesal* y satisfecha la formalidad pertinente, la conciliación es *cosa juzgada* y el *acta* que la recoge puede constituir *título ejecutivo* o *título de ejecución*.

2.9. Marco normativo de la conciliación

En el Perú, regulan la conciliación:

²⁷ *Ibid.*, p. 119.

²⁸ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Op. cit.*, p. 106.

²⁹ Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios... Cit.*, p. 119.

³⁰ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Visión crítica... Cit.*, p. 254. Ya en 1947, Juan Menéndez Pidal había sostenido: «En lo social, la conciliación manifiesta de una forma más destacada su naturaleza de equidad, adelantándose inclusive a las reformas legislativas que la realidad de la vida vaya exigiendo. No es un instrumento inútil o simplemente formulario para pasar al juicio, sino que debe funcionar con gran intensidad, procurando los Magistrados del Trabajo el mayor número de conciliaciones». (MENÉNDEZ PIDAL, Juan. *Derecho Procesal Social*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1947, p. 219).

³¹ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios... Cit.*, p. 67.

³² Cfr. PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios... Cit.*, p. 120.

a) Como medio de composición de los conflictos jurídicos

- Acerca de la conciliación como medio de solución extrajudicial de las controversias jurídicas: Los artículos 102 (Promoción de la conciliación) y 103 (Clases) de la Ley n.º 26636, Ley Procesal del Trabajo (LPT).
- Acerca del Servicio de Conciliación Administrativa: Los artículos 22 (Objeto y Servicios) y 27 a 32 (Área de Conciliación Administrativa, Caducidad, Representación en la conciliación, De la inasistencia de las partes, De la impugnación de la resolución de multa, Del Acta de Conciliación y sus Efectos) del Decreto Legislativo n.º 910; y los artículos 69 a 80 (Finalidad de la conciliación administrativa, Obligaciones del conciliador, De la solicitud de conciliación, Temas de conciliación, Forma del pedido, Notificación, De la audiencia única, Concurrencia y representación de las partes, Conclusión del procedimiento conciliatorio, Formalidad del acta de conciliación, Mérito del acta y Ex-

pedición de copias de actas de conciliación) de su Reglamento, Decreto Supremo n.º 20-2001-TR del 28 de junio de 2001.

- Acerca de la conciliación en los procesos judiciales:

- Respecto al procedimiento de conciliación durante la llamada audiencia única: los artículos 66 (Conciliación) y 71 (Normas aplicables (en el proceso especial sumarísimo)) de la LPT.
- Respecto a la conciliación como forma especial de conclusión anticipada del proceso: el artículo 45 (Conciliación) de la LPT y los artículos 323 (Oportunidad de la conciliación), 324 (Formalidad de la conciliación), 325 (Requisito de fondo de la conciliación), 327 (Conciliación y proceso) y 328 (Efecto de la conciliación) del Código Procesal Civil (CPC).³³
- Respecto al proceso de ejecución: los artículos 72, inciso 2 (Títulos ejecutivos) y 76, inciso 2 (Títulos de ejecución) de la LPT.

- La Ley n.º 26872, Ley de Conciliación³⁴ (L de C), y su Reglamento (aprobado por el Decreto Supremo n.º 14-2008-JUS del 29 de agosto de 2008).

b) Como medio de composición de los conflictos económicos

- Acerca de la conciliación en el ámbito de la negociación colectiva: El Decreto Ley n.º 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo³⁵ (LRCT), y su Reglamento, Decreto Supremo n.º 11-92-TR del 14 de octubre de 1992.³⁶

c) Síntesis

Así, pues, con sujeción a las normas acotadas:

- Acerca de la conciliación como medio de composición de conflictos jurídicos:
 - Puede estar a cargo de instituciones privadas (conciliación privada) o del Estado (conciliación administrativa).³⁷

³³ El Decreto Legislativo n.º 1070 ha modificado los artículos 324 y 327 y derogado los artículos 326 y 329 del CPC. Asimismo, téngase presente la Tercera Disposición Final de la LPT: «En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil». Primera Disposición Complementaria y Final del CPC: «Las disposiciones de este Código se aplican supletoriamente a los demás ordenamientos procesales, siempre que sean compatibles con su naturaleza». (Sobre las relaciones entre la LPT y el CPC, puede verse: SACO BARRIOS, Raúl. *A propósito de las relaciones entre normas: vínculos entre la Ley Procesal del Trabajo y el Código Procesal Civil*. En AUTORES VARIOS. *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley, 2009, pp. 509 y ss.).

³⁴ La Ley n.º 26872, Ley de Conciliación, ha sido modificada por el Decreto Legislativo n.º 1070. Además, considérese la Novena Disposición Complementaria del Decreto Legislativo n.º 910: «Aplicación Supletoria de Normas. En todo aquello no previsto por la Ley y su Reglamento, y siempre que no se oponga a su naturaleza, se aplicará supletoriamente lo establecido en [...] la Ley de Conciliación [...]».

³⁵ El Decreto Ley n.º 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, ha sido modificado por la Ley n.º 27912.

³⁶ Este Reglamento ha sido modificado por los Decretos Supremos n.º 24-2007-TR del 27 de octubre de 2007, n.º 14-2007-TR del 28 de junio de 2007 y n.º 13-2006-TR del 7 de julio de 2006.

³⁷ Artículo 102 LPT.- «PROMOCIÓN DE LA CONCILIACIÓN. El Estado promueve la conciliación, sea privada o administrativa, como un mecanismo de solución de los conflictos jurídicos a que se refiere esta Ley».

- La conciliación privada es *voluntaria* y puede realizarse ante una entidad o ante un conciliador individual.³⁸ En tal entorno, ejercen función conciliadora los llamados *Centros de Conciliación*³⁹ y los *conciliadores*⁴⁰ que laboran en ellos.
- La conciliación administrativa⁴¹ es *facultativa* para el trabajador y *obligatoria* para el empleador. Se encuentra a cargo del *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*.⁴²

También se ha establecido que la «materia laboral» puede ser atendida por los «Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Justicia».⁴³

- Se prevé tres intentos conciliatorios, *con relación al proceso judicial*:

*Previo a éste, uno facultativo*⁴⁴ ante el Servicio de Conciliación Administrativa (del Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador) a cargo

del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.⁴⁵

Durante su desenvolvimiento:

- Uno *obligatorio*, que, en la audiencia única, debe ser promovido por el propio Juez.⁴⁶
- Otro *contingente*, que puede ser promovido o propuesto después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia⁴⁷ en segunda instancia.⁴⁸

³⁸ Artículo 103 de la LPT.

³⁹ Artículo 24 de la L de C.- «De los Centros de Conciliación. Los Centros de Conciliación son entidades que tienen por objeto ejercer función conciliadora de conformidad con la Ley. [...]».

⁴⁰ Artículo 20 de la L de C.- «Definición y Funciones. El conciliador es la persona capacitada, acreditada y autorizada por el Ministerio de Justicia, para ejercer la función conciliadora. Dentro de sus funciones está promover el proceso de comunicación entre las partes y, eventualmente, proponer fórmulas conciliatorias no obligatorias. En materia laboral o de familia se requiere que el Conciliador encargado del procedimiento conciliatorio cuente con la debida especialización, acreditación y autorización expedida por el Ministerio de Justicia. Para el ejercicio de la función conciliadora se requiere estar adscrito ante un Centro de Conciliación autorizado y tener vigente la habilitación en el Registro de Conciliadores del Ministerio de Justicia, el que regulará el procedimiento de renovación de habilitación de los conciliadores».

⁴¹ El artículo 69 del Decreto Supremo n.º 20-2001-TR de 28 de junio de 2001 introduce la siguiente definición: «Finalidad de la conciliación administrativa. La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos».

⁴² Artículo 103 de la LPT.- En consecuencia y *respecto al empleador*: 1) *la conciliación administrativa constituye un requisito para la interposición de la demanda* (sobre indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que cause perjuicio económico al empleador, por ejemplo); 2) a la demanda deberá acompañarse la constancia de asistencia a la audiencia pertinente expedida por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (sobre tal constancia de asistencia da cuenta el artículo 32.1. del Decreto Legislativo 910); 3) si aquél no ha solicitado previamente la conciliación administrativa o si no ha concurrido a dicha audiencia, «el Juez competente al momento de calificar la demanda, la declarará improcedente por causa de manifiesta falta de interés para obrar» (artículo 6 de la L de C).

⁴³ Artículo 7 (tercer párrafo) de la L de C.- Aunque siempre facultativa para el trabajador

⁴⁴ Según acabamos de exponer, facultativa para el trabajador pero obligatorio para el empleador.

⁴⁵ Artículo 22 del Decreto Legislativo n.º 910.- «Objeto y Servicios. La Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador es un servicio público a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, que tiene como objeto la difusión de la legislación laboral, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo y la prevención y solución de conflictos. Este servicio es de carácter gratuito y se proporciona a través de las áreas de Consultas del Trabajador y del Empleador, de Liquidaciones y de Patrocinio Judicial Gratuito, de Conciliación Administrativa y otros que sean creados a través de resolución ministerial».

⁴⁶ Artículo 66 de la LPT.- «CONCILIACIÓN. Saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto. Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda. El Juez dejará constancia en el acta de la invitación a conciliar y de la falta de acuerdo si fuera el caso. Al aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez deberá observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter». Artículo I del Título Preliminar de la LPT, segundo párrafo: «Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad».

⁴⁷ Artículo 45 de la LPT.- «CONCILIACIÓN. La conciliación puede ser promovida o propuesta después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia. [...]».

⁴⁸ Artículo 323 del CPC.- «Oportunidad de la conciliación. Las partes pueden conciliar su conflicto de intereses en cualquier estado del proceso, siempre que no se haya expedido sentencia en segunda instancia». Estimamos aplicable esta disposición por tres razo-

- Acerca de la *conciliación como medio de composición de conflictos económicos*:⁴⁹
 - Es *voluntaria*; puede solicitarla cualquiera de las partes. De todos modos y *de oficio*, la *Autoridad Administrativa de Trabajo* puede iniciar la conciliación, «si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso».
 - Se solicita *al término de la negociación directa*.⁵⁰
 - Está a cargo de un cuerpo técnico y especializado y calificado del *Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Sin embargo, las partes pueden acordar encomendarla a *personas privadas*.
 - En ambos casos, el *procedimiento* de conciliación «deberá caracterizarse por la flexibilidad y la simplicidad en su desarrollo, debiendo el conciliador desempeñar un
- papel activo en la promoción del avenimiento entre las partes». Se realizará el número de reuniones de conciliación que sean necesarias, «siempre y cuando exista entre las partes la voluntad de llevarlas a cabo». Si una de las partes no concurriera o de concurrir no deseara proseguir con ellas, se tendrá por concluida la etapa de conciliación.
- Acerca de la *conciliación y la irrenunciabilidad de derechos*:
 - Respecto a la *conciliación privada*, «la conciliación laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley».⁵¹
 - Respecto a la *conciliación administrativa*, el conciliador administrativo laboral está obligado a «incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias dentro
- del marco de los derechos laborales irrenunciables que asisten a los trabajadores o extrabajadores».⁵²
 - Respecto a la *conciliación pactada dentro de un proceso judicial*, «al aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez deberá observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter».⁵³ En esta línea, «el Juez aprobará la conciliación que trate sobre derechos disponibles, siempre que el acuerdo se adecúe a la naturaleza jurídica del derecho en litigio».⁵⁴
- Acerca de los *efectos de la conciliación*:
 - Respecto a la *conciliación privada*, debe «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».⁵⁵

nes: en primer lugar, porque el artículo 45 de la LPT no precisa instancia alguna para la expedición de la sentencia que impide la conciliación (*ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*); en segundo lugar, porque debe propugnarse el acuerdo de las partes antes que la imposición de obligaciones contenidas en una sentencia; y en tercer lugar, porque el artículo 323 del CPC complementa al artículo 45 de la LPT.

⁴⁹ Artículos 58 y 59 de la LRCT; artículos 41 y 44 de su Reglamento.

⁵⁰ «En cuanto a la oportunidad en que se presenta la instancia conciliatoria, normalmente es a continuación y como consecuencia del fracaso de la negociación directa. [...] Por su oportunidad, entonces, la conciliación es usualmente sucesora del trato directo» (PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Op. cit.*, p. 166).

⁵¹ Artículo 7 (tercer párrafo) de la L de C.

⁵² Artículo 70, inciso f) del Decreto Supremo n.º 20-2001-TR del 28 de junio de 2001. Consonante con tal obligación, el artículo 78.1.g) del mismo Decreto Supremo manda que el acta de conciliación pertinente debe incluir el «nombre y firma del conciliador, quien en su condición de abogado colegiado, verifica la legalidad de los acuerdos».

⁵³ Artículo 66, tercer párrafo de la LPT.

⁵⁴ Artículo 325 del CPC.

⁵⁵ Artículo 103 (primer párrafo) de la LPT.- «Homologada» significa *aprobada*. A juicio de César González Hunt: «Tal ratificación o aprobación del acuerdo por parte de la Magistratura especializada de trabajo —que no tiene señalada una vía procedimental— refleja la voluntad del legislador de cautelar la tutela judicial efectiva, en tanto que la conciliación privada podría, eventualmente, ser consecuencia de la imposición unilateral de condiciones de la parte contractualmente más fuerte o, constituir una disposición de derechos irrenunciables. De otro lado, la homologación judicial refleja el hecho que la conciliación no aparece como un mecanismo alternativo sino, más bien, complementario a la labor judicial en la solución de las controversias jurídicas». (GONZÁLEZ HUNT, César.

- Respecto a la *conciliación pactada dentro de un proceso judicial*, la conciliación «aprobada por el Juez, adquiere el valor de cosa juzgada». ⁵⁶

- El *acta de conciliación* constituye:

Título ejecutivo:

- «El acta suscrita entre trabajador y empleador ante la Autoridad Administrativa de trabajo, que contenga el reconocimiento de obligación exigible en vía laboral». ⁵⁷

- «El acta de conciliación extrajudicial debidamente homologada». ⁵⁸

Título de ejecución, «las actas de conciliación judicial». ⁵⁹

- Respecto a la *conciliación privada como medio de composición de conflictos económicos*, debe remitirse copia de las *actas* a la Autoridad de Trabajo. ⁶⁰

2.10. Ética y conciliación

Como toda conciliación, la *conciliación como medio de composición de los conflictos de trabajo* debería tomar en cuenta:

- La *dignidad de las partes*. Por cuanto toca a los trabajadores, tal consideración, además, propugna el logro de verdaderos *empleos decentes*.
- La *alteridad*. Los interlocutores —empleadores y trabajadores— son *personas*, no cosas u objetos para la realización de intereses propios e impuestos a los demás.
- La *empatía* (unos ponerse en el lugar de los otros).
- La *comunicación* sincera y sin floreos. En verdad, una comunicación efectiva involucra naturalmente los tres aspectos éticos precedentes.

«Breves consideraciones en torno a los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales contemplados por la Ley Procesal del Trabajo». Revista *Asesoría Laboral*. Lima, junio 1998, n.º 90, p. 14).

⁵⁶ Artículo 45 de la LPT.

⁵⁷ Artículo 72, inciso 1 de la LPT.

⁵⁸ Artículo 72, inciso 2 de la LPT.

⁵⁹ Artículo 76, inciso 2 de la LPT. Esta misma norma dispone erróneamente que las actas de conciliación extrajudicial son «títulos de ejecución» pese a que, por mandato expreso del artículo 72 de la propia LPT, ellas son «títulos ejecutivos».

⁶⁰ Artículo 59 de la LRCT (primer párrafo).

BIBLIOGRAFÍA

- ARÉVALO VELA, Javier. *Derecho Procesal del Trabajo. Comentarios a la Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Editora Jurídica Grijley, 2007.
- CAIVANO, Roque J. *Negociación, conciliación y arbitraje. Mecanismos alternativos para la resolución de conflictos*. Buenos Aires, Editor Eduardo Moane Drago, 1998.
- COUTURE, Eduardo J. *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1979.
- DE LA PUENTE Y LAVALLE, Manuel. *Estudios sobre el contrato privado*. Lima: Cultural Cuzco Editores, 1983.
- GARCÍA GRANARA, Fernando. «¿Por qué la conciliación administrativa laboral no tiene carácter definitivo? En Revista *Actualidad Jurídica*. Lima: Gaceta Jurídica, marzo 2005, n.º 136.
- GONZÁLEZ HUNT, César. «Breves consideraciones en torno a los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales contemplados por la Ley Procesal del Trabajo». Revista *Asesoría Laboral*. Lima, junio 1998, n.º 90.
- LOVATÓN PALACIOS, David. «Algunas reflexiones sobre la conciliación-mediación laboral». Revista *Asesoría Laboral*. Lima, agosto 1996, n.º 68.
- MENÉNDEZ PIDAL, Juan. *Derecho Procesal Social*. Madrid: Editorial Revista de Derecho Privado, 1947.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Aele, 1997.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Estudio preliminar*. En DE BUEN, Néstor (coordinación de). *A solução dos conflitos trabalhistas. Perspectiva Ibero-americana*. São Paulo: LTR Editora Ltda., 1986.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1978.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Visión crítica del Derecho Procesal del Trabajo*. En GIGLIO, Wagner D. (coordinación de). *Processo do trabalho na América Latina. Estudos em homenagem a Alcione Niederauer Corrêa*. São Paulo: LTR Editora Ltda., 1992.
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa, 22.ª Ed., 2001.
- RUPRECHT, Alfredo J. *Os Princípios do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTR Editora Ltda., 1995.
- SACO BARRIOS, Raúl. «A propósito de las relaciones entre normas: vínculos entre la Ley Procesal del Trabajo y el Código Procesal Civil». En AUTORES VARIOS. *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Libro homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley, 2009.
- SACO BARRIOS, Raúl G. «Lineamientos para la Elaboración del Reglamento Interno de Trabajo». Revista *Análisis Laboral*. Lima, noviembre 1992, n.º 185.