

# LA CONCILIACIÓN LABORAL: EXAMEN DE SU FUNCIONALIDAD COMO SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

## LABOUR CONCILIATION: AN ANALYSIS ON ITS FUNCTIONALITY AS A DISPUTE RESOLUTION SYSTEM

Roberto Matallana Ruiz\*  
Miranda & Amado

*Inherent to human socialization, dispute does not escape labor relations. Based upon an unequal status between employer and worker, labor relations offer a constant battle of opposing interests. Therefore, its resolution is the challenge to face. Among the current predominance of pacific dispute resolution, conciliation is an alternative to consider before a labor dispute.*

*This article aims to analyze conciliation as a system of labor dispute resolution by using dispute theory to define labor dispute and its different forms. Furthermore, the article displays the diversity of dispute resolution systems, specifying those concepts in the Peruvian legal frame for labor conciliation. At last, the article analyzes the advantages and criticism towards labor conciliation to, finally, underline its importance among labor dispute management.*

**KEY WORDS:** labor conciliation; dispute; dispute resolution system; settlements and agreements; consensus.

*El conflicto, como fenómeno inherente a las relaciones sociales de los seres humanos, no escapa a la dinámica laboral. Basadas en la desigualdad entre empleador y trabajador, las relaciones laborales presentan una constante lucha de intereses opuestos. El desafío radica en cómo resolverla. Con la actual primacía de la resolución pacífica de conflictos, la conciliación se presenta como una alternativa a la cual recurrir ante conflictos laborales.*

*El presente artículo tiene como objetivo analizar la conciliación como sistema de resolución de conflictos laborales a partir de definir el conflicto laboral y su tipología desde la teoría del conflicto. Posteriormente, expone la diversidad de sistemas de resolución de conflictos y aterriza ello en el marco normativo peruano respecto de la conciliación laboral. Por último, analiza las ventajas y críticas respecto de la conciliación laboral para, finalmente, recalcar su importancia en la gestión de conflictos laborales.*

**PALABRAS CLAVE:** conciliación laboral; conflicto; sistema de resolución de conflictos; autocomposición; consenso.

\* Abogado. Magíster en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Profesor del curso de Derecho Procesal del Trabajo en la PUCP. Miembro de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Socio del área laboral del Estudio Miranda & Amado. Contacto: rmatallana@mafirma.com.pe.

## I. INTRODUCCIÓN

Los conflictos han existido desde los orígenes mismos de la humanidad, toda vez que, en una comunidad de individuos, donde no todos somos iguales y no todos tenemos los mismos intereses, siempre persistirán las diferencias. El interés de uno puede no necesariamente coincidir con el del otro, ya sea porque se sienta perjudicado, porque crea que es injusto o por el solo hecho de no sentirse a gusto. Sea cual fuere el motivo, el choque de intereses dará origen a un conflicto que, de no solucionarse, pondría el riesgo la propia existencia de la sociedad.

Por tal razón los seres humanos, a través del tiempo, entendieron la importancia de poder canalizar sus conflictos para evitar situaciones que pongan en peligro la estabilidad social, creando así diversas formas de resolverlos: uso de la fuerza, decisión divina, solución pacífica, entre muchos otros. De todas ellas, la forma pacífica de soluciones de los conflictos es la que actualmente persiste, razón por la cual las partes pueden llegar a un acuerdo por mutuo acuerdo, o gracias a la intervención de un tercero.

A fin de reflexionar sobre el papel de los medios alternativos de solución de conflictos, en los siguientes apartados abordaremos en qué consiste el conflicto y cómo se manifiesta en el ámbito laboral y, por último, veremos las características generales de la conciliación y su importancia en la resolución de conflictos laborales en el Perú.

## II. EL CONFLICTO LABORAL: ORIGEN Y PERSPECTIVAS

### A. Noción de conflicto

Los conflictos son características comunes de la dinámica social. Donde hay interacción, siempre existirán conflictos. Puede presentarse en ámbitos tan variados como el familiar, laboral, jurídico, vecinal, social, nacional e internacional, dependiendo del tipo de protagonistas, niveles, cultura, causas; razón por la cual es importante analizar sobre cómo enfrentarlo (Montes de Oca Vidal, 2013, p. 113).

Según el diccionario virtual de la Real Academia de la Lengua Española, el conflicto, en una primera acepción, significa combate, lucha, pelea; en su segunda, implica el enfrentamiento armado; en su tercera, se define como apuro, situación desgraciada y de difícil salida. Finalmente, en su cuarta acepción, es considerado como un problema, cuestión, materia de discusión. Tal como se observa de las definiciones anteriores, es posible apreciar una graduación del concepto, desde el

surgimiento de situaciones problemáticas hasta el enfrentamiento directo.

Según Montes de Oca Vidal el conflicto es “aquella confrontación o lucha de intereses subjetivos, que afecta o amenaza a una persona o grupo” (2013, p. 112). Para Robbins (1994) el conflicto representa “[u]n proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar [,] de manera negativa, alguno de sus intereses”.

Un conflicto será considerado como tal siempre que presente, cuando menos, los siguientes presupuestos:

- Presencia de dos o más partes: Todo conflicto es bilateral o plurilateral, pues se requiere la interacción de dos a más partes.
- Existencia de intereses contrapuestos: A pesar de la naturaleza predominantemente social del ser humano, es natural que las distintas formas de convivencia entre personas y la existencia de una cantidad limitada de determinados bienes generen continuos conflictos.
- Percepción de que los intereses se contraponen: Un presupuesto básico para considerar que nos encontramos ante una situación de conflicto es que las partes sean conscientes de la misma, que sean capaces de identificar que sus intereses se ven amenazados (elemento subjetivo).

### B. Los conflictos respecto al trabajo

Toda relación laboral implica la conformación de una red de interacciones, las cuales, si las analizamos estructuralmente, se asientan en la posición desigual entre el trabajador y el empleador (en términos económicos y técnicos) como participante de los procesos de producción y distribución de riqueza. En vista de lo expuesto, será corriente la ocurrencia de conflictos en su seno. Efectivamente, los intereses de los actores tienen roles claramente determinables; lo que busca conseguir una de las partes, puede no necesariamente convenir a la otra.

Entre los distintos actores se pueden presentar intereses comunes y contrapuestos, que pueden describirse del siguiente modo (ver cuadro 1).

Como bien comenta Sanguinetti Raymond “más allá de la percepción individualizada del fenómeno por parte de sus protagonistas, la satisfacción última del interés de cada uno pasa por el sacrificio

Cuadro 1

Interés común	Interés contrapuesto
<p>La buena conducción del proceso de producción. La defensa de ese interés común es entendida desde dos enfoques dependiendo del agente:</p> <p>– <b>Para el empleador:</b> Como generador de los bienes y/o servicios y los beneficios resultantes que les permiten a las empresas sobrevivir, obtener ganancias y crecer.</p> <p>– <b>Para el trabajador:</b> Por proporcionar los medios para que los empleados perciban un sueldo y reciban beneficios.</p>	<p>La forma de participar en las ganancias de la producción. Los intereses contrapuestos son vistos del siguiente modo:</p> <p>– <b>Para el trabajador:</b> Desea mejorar sus sueldos y los beneficios extrasalariales; así como reducir su jornada de trabajo y tener más estabilidad en el empleo.</p> <p>– <b>Para el empleador:</b> Busca incrementar las ganancias y los rendimientos para los propietarios y accionistas; además de incrementar la jornada de trabajo y tener mayor discrecionalidad en la determinación del tipo de contratación y despido.</p>

Elaboración propia

del interés del otro” (2010, p. 3). Partiendo de ello, el mismo autor destaca que los conflictos de trabajo son manifestaciones normales, y no excepcionales, propia de la disparidad sustancial presente en las relaciones de producción.

Pero, ¿qué se entiende por conflicto de trabajo? Por este, refiere Cabanellas de las Cuevas, “se entiende todo aquel procedente de la prestación de servicios retribuidos por el patrono al trabajador,

esto es, derivados de la actividad laboral” (1949, p. 549). Para Pérez es “la disputa de cualquier clase, emergente de una relación de derecho laboral, entre trabajadores y empleadores, sea ella individual o colectiva y de carácter jurídico o económico, que trate acerca de intereses profesionales” (1983, p. 421).

Los conflictos de trabajo pueden ser individuales y colectivos, así como de derecho o de interés.

Cuadro 2

PRINCIPALES TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES	
<p><b>Por el número de participantes</b></p>	<p><b>Los conflictos individuales:</b> Se producen entre un trabajador o grupo de trabajadores, individualmente considerados y un empleador, y tienen su origen, generalmente, en el contrato de trabajo (Cabanellas de las Cuevas, 1949, p. 550).</p> <p><b>Los conflictos colectivos:</b> Este tipo de conflictos alcanza a un grupo de trabajadores y a uno o varios empleadores, y se refieren a los intereses generales del grupo (Cabanellas de las Cuevas, 1949, p. 550).</p>
<p><b>Por la naturaleza del conflicto</b></p>	<p><b>Los conflictos de derecho:</b> Son aquellos que tienen que ver con el cumplimiento o interpretación de una norma, convención colectiva, ente otros, y deben ser resueltas necesariamente por las instancias jurisdiccionales (Gómez Valdez, 2009, p. 549). Este tipo de conflictos se caracteriza por que casi siempre tienen connotación individual, pues tal como lo refiere Pérez (1983, p. 422): El conflicto individual de trabajo es siempre un conflicto de derecho, pues se plantea sobre la base de la violación de una norma legal o contractual preestablecida, ya sea por la ley, decreto reglamentario, convención colectiva de trabajo o contrato individual de trabajo o de aprendizaje.</p> <p><b>Los conflictos de interés o llamados también económicos:</b> Son aquellos que tienen que ver, no con la aplicación de una norma existente, sino con la modificación de condiciones de trabajo, implementando para ello nuevas normas hasta entonces ignoradas, y son generalmente colectivos (Gómez Valdez, 2009, p. 549).</p>

Elaboración propia

Los conflictos de trabajo individuales pueden ser tanto de derecho o como de interés. Si bien se reconoce que los conflictos individuales son eminentemente jurídicos, puede presentarse también como un conflicto de interés; así, por ejemplo, cuando un trabajador solicite un aumento remunerativo y el empleador no quiera concederlo, el conflicto no se presenta sobre la interpretación o inaplicación de una norma, sino sobre el interés

del trabajador de beneficiarse con el aumento solicitado, y el interés del empleador de maximizar sus ganancias asumiendo menos costos. Este tipo de conflicto tendrá que ser resuelto por común acuerdo de las partes. Situación distinta al conflicto de derecho, donde el conflicto debe ser resuelto por el Poder Judicial, como es el caso de la calificación de un despido nulo por vulneración a la libertad sindical.

De igual forma, los conflictos colectivos pueden ser de derecho y de interés. Los primeros se presentan cuando una pretensión se fundamenta en la existencia de una norma y las partes discrepan sobre su aplicación o interpretación. Los segundos, surgen cuando se pretende modificar o cambiar las condiciones existentes (Sala Franco y Albiol Montesinos, 1994, pp. 546-547).

Sobre los conflictos colectivos de interés, de Ferrari refiere que es el conflicto laboral por excelencia, en vista de que a través de estos se persiguen fines de carácter económico, y que “el calificativo de interés que se utiliza tiene el propósito de destacar la naturaleza material de las cuestiones que provocan el desacuerdo”. Tiene que ver con “los intereses económicos de dos clases de condiciones materiales de vida completamente distintas” (1974, p. 220).

### III. LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS: HACIA LA BÚSQUEDA DE UNA JUSTICIA MÁS SATISFACTORIA

#### A. Generalidades

Si bien una economía de mercado no es excepción alguna como contexto en el cual pueden desarrollarse conflictos, esto no imposibilita que, mediante una conducción adecuada, los desacuerdos que se generen no devengan en disputas mayores. En este sentido, precisamente, se ha pronunciado la Organización Internacional del Trabajo, señalando que para un tratamiento adecuado de los conflictos, se requiere de la puesta en marcha de sistemas de gestión de conflictos que proporcionen una gama de servicios que alienten a los empleadores y a sus empleados a buscar puntos de encuentro, lo cual tendrá como consecuencia directa la reducción tanto el costo como el tiempo asociado a los conflictos (2013, p. 5).

El Derecho, a partir de la regulación de la conducta humana a través de una serie de reglas, principios y procedimientos, establece puntos de demarcación que permiten distinguir a los actores sociales entre comportamientos prohibidos y permitidos. No obstante, debido a la indeterminación del Derecho y la complejidad de los hechos sociales, muchas veces resulta difícil calificar adecuadamente qué conductas están prohibidas y cuáles permitidas. Es por ello que resulta típica la existencia de tensiones, cuya solución normalmente es brindada por el Estado como órgano central a cargo de la administración de justicia. Este monopolio de la fuerza que detenta el Estado ha originado una serie de cuestionamientos en cuanto a su eficacia, pues se considera que el ejercicio de la violencia, por más que sea institucionalizada, no en pocas ocasiones en vez de resolver los conflictos, los agrava. Este

**llamado a la obediencia** por parte del Estado, a través de la jurisdicción, si bien no deja de ser una medida necesaria, puede conjugarse con otras medidas alternativas para reducir los rigores de una concepción principalmente represiva (caracterizado por el binomio ganador-perdedor) a una que se articule con base en el consenso.

Haciendo hincapié en los conflictos de trabajo, Sanguinetti Raymond juzga que:

[...] [I]a manera como cada ordenamiento procede a regular los conflictos de trabajo se encuentra en estrecha relación con la naturaleza del régimen político y jurídico imperante, y específicamente con el rol que dentro de él se asigna a esta clase de manifestaciones de la vida social. Así, mientras dentro de los regímenes de corte autoritario e intervencionista tales conflictos suelen ser vistos como un elemento disfuncional o patológico, cuya supresión se buscará conseguir por medios diversos, como pueden ser la represión (tipificación como actos ilícitos o incluso delictivos de sus formas de exteriorización) o la imposición a las partes de mecanismos obligatorios de solución (arbitrajes “forzosos” u otras formas vinculantes de resolución de la controversia); en los regímenes de carácter democrático y liberal, más aún si asumen la forma de Estado Social y Democrático de Derecho, se parte de aceptar a las situaciones de confrontación entre trabajadores y empresarios como manifestaciones de la dinámica misma de las relaciones laborales, que como tales deben ser canalizadas jurídicamente, mediante la puesta a disposición de los mismos de vías e instrumentos para que sean ellos mismos quienes en cada caso resuelvan sus controversias (2010, p. 6).

De esta manera, podemos observar la existencia de dos concepciones sobre cómo se debe afrontar el conflicto, pues si bien ninguna niega la normalidad del conflicto en el plano social, la actitud que asume cada una imprime un mayor o menor énfasis en la actuación de un órgano con poder de decisión para resolver el conflicto. Tomando en consideración estas dos concepciones, somos de la opinión que resulta más compatible con los fundamentos de un Estado Social y Democrático de Derecho el fortalecimiento de procesos basados en el consenso y cambiar la mentalidad litigiosa de los actores sociales que ven en los procesos jurisdiccionales un medio óptimo y satisfactorio para la defensa de sus intereses.

Por ello, un sistema eficaz de gestión de conflictos, como el que proponemos, debe tener como metas, en primer lugar, la prevención y, en segundo término, la resolución disciplinada y pacífica de todo conflicto que surja, principalmente por me-

dio de acciones de las mismas partes en conflicto. Para ello, el Estado cumple un papel importante en el fomento de estos instrumentos pacificadores, siendo sus tareas, conforme señala la OIT (2013, p. 17), las siguientes:

- Alentar la negociación colectiva al proporcionar un marco legal propicio.
- Proporcionar mecanismos de conciliación/mediación voluntaria y de arbitraje que sean gratuitos y rápidos.
- Disuadir las acciones de conflicto colectivo mientras se encuentren abiertos procesos de conciliación/mediación y arbitraje.
- Garantizar que los acuerdos pactados mediante el convenio colectivo y la conciliación/mediación, al igual que los laudos arbitrales, se hagan constar por escrito y sean jurídicamente vinculantes.

Para tales efectos es preciso indicar que existen diversas formas de resolver un conflicto, de las cuales las más conocidas son la autocomposición y la heterocomposición.

## B. Heterocomposición

Se suele pensar que un conflicto entre dos o más partes debería encontrar una solución por voluntad de las mismas; sin embargo, hay conflictos que llegan a tal punto que no pueden ser resueltos por los actores involucrados, sino que ameritan la intervención de un tercero.

A esta manera de solucionar el conflicto se le denomina heterocomposición, definida como una forma de solucionar un conflicto mediante la intervención de un tercero imparcial, con suficiente poder y autoridad para imponer su decisión y dar solución al conflicto. Se puede decir entonces que “[a]quí nos encontramos con que la solución del litigio viene dada por un tercero ajeno al problema, esto es, no solo es requisito la presencia de un tercero, sino que dicho tercero resuelve de forma vinculativa el litigio” (Vado Grajales, 2006, p. 375).

Las formas clásicas de la heterocomposición son el arbitraje y proceso judicial, cuyos terceros intervinientes en la solución de los conflictos son el árbitro y el juez, respectivamente. Veamos en qué consiste cada una de ellas.

### 1. Proceso judicial

El proceso judicial implica la intervención del Estado en la solución de los conflictos, a través de un órgano dedicado exclusivamente a ello: el Poder Judicial. Esta función de intervención se denomina

jurisdicción, que es definida por Devis Echeandía (1997) como:

[...] la función pública de administrar justicia, emanada de la soberanía del Estado y ejercida por un órgano especial. Tiene por fin la realización o declaración del derecho y la tutela de libertad individual y del orden jurídico, mediante la aplicación de la ley en los casos concretos, para obtener la armonía y la paz sociales (p. 95).

En ese sentido, la función jurisdiccional cumple una doble función. La primera de ellas es satisfacer el interés público del Estado en la realización del derecho y la garantía del orden jurídico y de la vida, la dignidad y la libertad individual, en los casos concretos y mediante decisiones que obliguen a las partes del respectivo proceso, para que haya paz y armonía social. La segunda, es satisfacer el interés privado en la composición de los litigios y en el juzgamiento de quienes resulten imputados de ilícitos penales, mediante el proceso, o en obtener el fin concreto especial que los interesados persigan con este (Devis Echeandía, 1997, p. 96)

### 2. Arbitraje

Este mecanismo de solución de conflictos, al igual que el anterior, también implica la intervención de un tercero, pero se diferencia de aquel en tanto que el encargado de resolver el conflicto es elegido por las partes.

Pues tal como lo indica Vado Grajales (2006, p. 385) citando a Sequeiros, “[e]ste método involucra un proceso en que un tercero ajeno a las partes (árbitro) y designado normalmente por ellas, resuelve un diferendo que puede seguir o que ya ha surgido entre las mismas”. De igual forma Cortés Figueroa refiere que el arbitraje “consiste en el conocimiento y decisión de un conflicto de intereses por una persona (o conjunto de personas) que no son juzgadores oficiales (entiéndase estatales) sino particulares a quienes se somete el caso o casos concretos” (1994, p. 96).

En consecuencia, la institución jurídica del arbitraje permite que las partes de un conflicto confíen la decisión de este a una o más personas, quienes, ajenas a la controversia, resuelven el diferendo, debiendo las partes acatar su decisión. Y podría decirse que la función del árbitro es idéntica a la del juez.

### C. La autocomposición

La autocomposición implica la resolución de los conflictos por parte de los mismos actores. A diferencia de la heterocomposición, donde un tercero

ajeno al conflicto resuelve el diferendo, en la auto-composición son los propios protagonistas quienes la resuelven. Y si bien un tercero ajeno a la relación puede prestar su intervención, este no impone su decisión o fórmula de solución.

Los mecanismos de autocomposición más conocidos son la negociación, la mediación y la conciliación.

### 1. La negociación

Por medio de la negociación las partes intentan ponerse de acuerdo y dar solución al conflicto. No implica la participación de un tercero, pues son los propios interesados o sus representantes quienes buscarán poner fin al conflicto mediante un acuerdo beneficioso para ambos.

Mendieta Suñé refiere que se entiende por negociación al “proceso en el que dos o más partes, con cierto grado de poder, con intereses comunes y en conflicto, se reúnen para proponer y discutir propuestas explícitas con el objetivo de llegar a un acuerdo” (2002, p. 9). Por su parte, Vado Grajales define a la negociación como un procedimiento en el cual dos o más partes de un conflicto intercambian visiones sobre el mismo y se formulan mutuamente propuestas de solución (2006, p. 379).

Es preciso mencionar que, en la negociación, en ocasiones pueden intervenir terceros (expertos que emiten opinión, abogados, apoderados, entre otros); no obstante, a diferencia de la heterocomposición, aquí los terceros actúan en calidad de representantes de las partes sin ningún poder de decisión sobre el conflicto.

### 2. La mediación

Puede decirse que la mediación es un proceso de negociación, pero más complejo, por cuanto implica la intervención de un tercero (mediador). Pero a diferencia del arbitraje, por ejemplo, el mediador es una persona neutral, que no emite juicios, no toma decisiones en lugar de las partes ni hace propuestas de solución.

Sobre este punto Ovalle Favela indica que [...] [!] la función de este tercero puede limitarse a propiciar la comunicación, la negociación entre las partes, para tratar de que ellas mismas lleguen a un acuerdo que resuelva el conflicto. En este caso, el tercero será simplemente un mediador, que hace posible las condiciones para que las partes intercambien sus puntos de vista sobre el litigio y al invitarlas para que lleguen a un acuerdo, hace propicia la solución. A la función que desempeña este tercero se denomina mediación (1998, p. 26).

Según Urquidi, “[!] la mediación es un proceso mediante el cual las partes en conflicto, asistidas por un tercero neutral, buscan identificar opciones reales y alternativas viables para dirimir su controversia y llegar a un acuerdo que ofrezca soluciones de mutua satisfacción” (1999, p. 19).

En consecuencia, en la mediación, el tercero interviniente es solamente un facilitador, ajeno e imparcial, que promueve la comunicación para que las partes puedan delimitar el conflicto y llegar a una solución, donde las partes en todo momento mantienen su poder de decisión sobre el conflicto.

### 3. La conciliación

La conciliación al igual que la mediación, implica la presencia de un tercero (conciliador) en la solución del conflicto, pero se diferencian en que el conciliador tiene un rol más protagónico, pues está habilitado para plantear propuestas de solución. En cambio, en la mediación, el tercero solo actúa como comunicador.

Sus rasgos característicos serán detallados en el siguiente apartado.

## IV. PANORAMA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL PERÚ

### A. Definición

Conforme a lo descrito por Campos Torres (2011, p. 213) y Montoya Sánchez y Salinas Arango (2016, p. 132), la palabra conciliación deriva etimológicamente del latín *conciliatio*, que proviene, a su vez, del verbo *conciliare* que significa concertar, componer o poner de acuerdo a dos o más partes que se debaten en una controversia de intereses.

Según Prieto-Castro y Ferrandiz (1989), la conciliación es un procedimiento no jurisdiccional, aunque intervengan en él, por razones de conveniencia, un juez del orden civil o del orden laboral, por el que se intenta que las partes entre las que existe discrepancia lleguen a un convenio que eviten el proceso, que, en otro caso, sería objetivamente necesario (p. 418).

Para Vado Grajales (2006) es un procedimiento en el cual dos partes de un conflicto se reúnen con un tercero, ajeno e imparcial, que facilita la comunicación entre las personas enfrentadas para delimitar y solucionar el conflicto, y que, además, formula propuestas de solución (p. 384).

Finalmente, Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2019, p. 192) la definen como la actividad realizada por las partes ante un tercero llamado concilia-

dor, que bien puede ser el juez del proceso, a través de la cual exponen sus diversos puntos de vista, se busca una solución a la controversia y se arriba a un acuerdo dejando de lado sus diferencias.

Luego de una revisión de estas tres definiciones, podemos destacar los siguientes rasgos que caracterizan a la conciliación:

- Procedimiento no jurisdiccional: La conciliación, a diferencia de los procesos jurisdiccionales, se caracteriza por ser un mecanismo de solución de conflictos con mayores cuotas de autonomía (las partes tienen libertad para decidir si recurrir o no a un proceso de conciliación y de elegir al conciliador en algunos casos), simplicidad (al ser un procedimiento claro, sencillo e informal) y celeridad (al reducir actos procedimentales y preferir el trato directo). De esa forma, no hay imposición de ninguna solución por parte de un tercero.
- Participación de un tercero (conciliador): El conciliador se caracteriza por ser ajeno al conflicto y ser imparcial, constituyéndose como un facilitador para la obtención de un resultado satisfactorio para ambas partes. El conciliador, además de dar fe de la decisión final a la que arribaron las partes, puede dar fórmulas de acuerdo para originar el consenso, para lo cual debe estar premunido de un conjunto de habilidades y destrezas comunicativas. Asimismo, el conciliador debe guardar de la debida reserva de todo lo tratado en el procedimiento de conciliación.
- Solución consensuada: Se da énfasis a la idea de la conciliación como una instancia de diálogo, un entorno tolerante donde se da la oportunidad a ambas partes de manifestarse libremente, sin ataduras formales, donde se enfatiza en llegar a una solución con equidad y conciencia. Al ser fruto del libre acuerdo, el resultado de la conciliación –la extinción de la *litis*– es obligatorio para las partes.
- Finalidad pacificadora: La conciliación también puede ser descrita como una práctica ética, que funge como un instrumento idóneo para recomponer el tejido social con un estricto respeto de la dignidad humana y los valores democráticos. Debido a su naturaleza preventiva, al evitar un futuro proceso, resulta ser un mecanismo más eficaz y eficiente para alcanzar la paz social.

Reforzando estos atributos, el Tribunal Constitucional, a través del fundamento jurídico 36 de la Sentencia 008-2005-PI/TC<sup>1</sup>, ha advertido lo siguiente sobre la conciliación en materia laboral:

La conciliación se define como el acto de ajustar o componer los ánimos de las partes, que tienen posturas opuestas entre sí. La conciliación laboral en el ámbito privado se gesta cuando las partes negociadoras de una convención informan a la Autoridad de Trabajo la terminación de la negociación colectiva, por la existencia de una abierta discrepancia sobre la totalidad o parte de las materias objeto del conflicto. Dentro de ese contexto, solicitan el impulso de dicho procedimiento.

Igualmente, el Máximo Intérprete de la Constitución ha puesto el acento en las principales características de la labor conciliadora, indicando que son las siguientes:

- Flexibilidad: Se promueve con prescindencia de acciones carentes de complejidad y rigidez a efectos de alcanzar la búsqueda de una solución.
- Rapidez: Se promueve con celeridad y prontitud en aras de evitar la prolongación del conflicto.
- Reserva: Se promueve con sigilo y discreción en relación a las personas o entes ajenos al conflicto.
- Decisividad: Se promueve en aras de alcanzar un acuerdo que suponga la solución encontrada por las partes, produciendo efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.

## B. El procedimiento conciliatorio en el Perú

### 1. Normativa nacional e internacional

Desde 1949, fecha en que tuvo lugar la Cuarta Conferencia de los Estados de América miembros de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) en Montevideo, se mostró un gran interés en nuestra región por impulsar la conciliación como una medida eficaz para la resolución de los conflictos.

Por su parte, la OIT dictó en 1951 la Recomendación 92, Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, mediante la cual se enfatiza

<sup>1</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 008-2005-PI/TC del 12 de agosto de 2005.

el establecimiento de organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores. Por otro lado, refiere que, si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a *lockouts* mientras dure el procedimiento de conciliación. Este documento señala, finalmente, que todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente.

En sintonía con estas directrices, varios países han optado por desarrollar dos formas de gestionar el conflicto:

- Centralizada: a través de la creación de unidad de gestión del conflicto, normalmente realizadas a través de la Autoridad de Trabajo de cada país; o,
- Descentralizada: a través de organismos autónomos, sin interferencia directa del gobierno o que reciben un financiamiento del Estado sin perder autonomía.

En el Perú, advirtiéndose la urgencia de concretar opciones distintas a las judiciales, la conciliación laboral puede ser de tres tipos:

Tipos de conciliación	Descripción	Base legal
Extrajudicial- Administrativa	Es aquella a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible.  La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador.	Ley 29497, Quinta Disposición Complementaria
Extrajudicial-Privada	Es aquella que se realiza fuera del proceso judicial. Es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación (autorizado para tal fin) a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto.  Con la promulgación del Decreto Legislativo 1070, este tipo de conciliación no resulta exigible a efectos de calificar la demanda en materia laboral. Vale decir, no es necesario recurrir a la conciliación antes de inicio de la demanda, siendo en todo caso un derecho potestativo de las partes recurrir a esta forma de conclusión del proceso.	Ley 26872, artículo 5
Judicial	Es la que se realiza dentro del proceso judicial ( <i>intra</i> proceso) y tiene la finalidad de evitar la continuación del mismo.  Puede ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia en calidad de cosa juzgada.	Ley 29497, artículo 30

Respecto a la conciliación judicial, la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, le ha otorgado nuevos bríos al privilegiarse, bajo este nuevo esquema procesal basado en la celeridad y la oralidad, la conclusión anticipada del proceso por acuerdo de las partes.

Existen dos formas de conciliación en el proceso judicial:

- a) **La conciliación como etapa judicial:** La conciliación es una etapa obligatoria que tiene las siguientes características:
  - Oportunidad: Luego de presentada la demanda, y que el juez la admita, se cita a las partes a la audiencia de conciliación (en el caso del proceso ordinario laboral) o a la

audiencia única (en caso del proceso abreviado laboral) entre los veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

- Inicio: Se deben acreditar las partes y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. El demandado incurre en rebeldía automática en los siguientes casos: i) si no asiste, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible; o, ii) si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.



Se declarará la conclusión del proceso si las partes no asisten y no solicitan, dentro de los treinta días naturales siguientes, fecha para nueva audiencia.

- Desarrollo: El rol conciliador del juez resulta indispensable a fin de invitar a las partes a conciliar sus posiciones, participando activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. La conciliación puede prolongarse lo necesario, incluso proseguir los días hábiles siguientes. La duración de la conciliación no puede ser mayor de un mes.
- Culminación: Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

En caso de solución parcial, o de no haber solución, el juez tiene a su cargo: i) precisar las pretensiones que son materia de juicio; ii) requerir al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; iii) entregar una copia al demandante; y, iv) fijar día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

- b) La conciliación como opción intraproceso:**  
La conciliación en este caso no coincide con una etapa, sino es un acto que puede presentarse en distintas oportunidades en el proceso, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

El juez puede impulsar a las partes a llegar un acuerdo conciliatorio, conforme a su apreciación sobre las distancias y cercanías existentes entre las partes, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las

partes se considere declaración. Asimismo, las partes, por iniciativa propia, pueden concurrir al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, en cuyo caso el juez debe darle trámite preferente en el día.

No obstante, en caso haya un interés de las partes por conciliar sus posiciones de forma total o parcial, el juez debe evaluar los puntos a acordar en razón del test de disponibilidad de derechos, lo cual exige el respeto de los siguientes parámetros:

- El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;
- debe ser adoptado por el titular del derecho; y
- debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

La Ley 29497 fija que, en el caso de los acuerdos conciliatorios extraproceso, no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada.

## 2. Materias conciliables

Para indicar cuáles son las materias conciliables, primero debemos distinguir entre lo que son las normas de derecho necesario (imperativas) y las normas dispositivas. Las normas imperativas reconocen derechos que no pueden ser objeto de actos de renuncia, lo que significa una exclusión de la autonomía privada, resultando así, por el principio de irrenunciabilidad de derechos, nula la inaplicación consentida de estas normas. Las normas dispositivas son aquellas que no tienen este marco de protección, por lo que las partes pueden transigir sobre sus alcances, e incluso inaplicarlas.

Debido a que la mayoría de las normas laborales son imperativas (como las que regulan el salario mínimo, las gratificaciones, la compensación por tiempo de servicios, las contribuciones a la seguridad social, las exigencias de seguridad y salud en el trabajo, entre otras), existe una gran discrepancia sobre cuáles materias pueden ser disponibles sin afectar el principio de irrenunciabilidad.

Javier Neves Mujica (2009, p. 126) refiere que normalmente estas normas funcionan como normas mínimas, por lo que existe una parte que está sujeta al libre acuerdo de las partes. En ese sentido,

coloca como ejemplo el descanso vacacional, donde quince días tienen que ser gozados por el trabajador indefectiblemente, mientras que el resto de días pueden ser cedidos a cambio de una com-

pensación. A fin de brindar un acercamiento más claro sobre cómo se aplica el principio de irrenunciabilidad, resumiremos las distintas posibilidades explicadas por Neves Mujica (2009, p. 133):

Supuesto	Derechos nacidos de	Titular del derecho	Sujeto que dispone	Efectos de la disposición / Aplicación del principio
1	Ley	Trabajador	Trabajador	Invalidez / Opera el principio
2	Ley	Trabajador	Organización sindical	Invalidez / No opera el principio
3	Ley	Organización sindical	Organización sindical	Invalidez / Opera el principio
4	Convenio Colectivo	Trabajador	Trabajador	Invalidez / Opera el principio
5	Convenio Colectivo	Trabajador	Organización sindical	Validez / No opera el principio
6	Convenio Colectivo	Organización sindical	Organización sindical	Validez / No opera el principio
7	Contrato de trabajo	Trabajador	Trabajador	Validez / No opera el principio
8	Contrato de trabajo	Trabajador	Organización sindical	Validez / No opera el principio

A su vez, doctrinariamente se señala que debe distinguirse entre lo que es una renuncia a un derecho y el transigir sobre derechos dudosos. En efecto, en el primer caso existe un acto unilateral por parte del titular de renunciar a un derecho cierto, con la consecuencia de que queda extinguido; mientras que, en el segundo caso, se discute sobre la base de derechos dudosos, por lo que, en principio, aquí no operaría la irrenunciabilidad de derechos (López Jiménez, 2010, p. 190). No obstante, difícilmente se podría ajustar esa idea, tomando en cuenta la interpretación que han dado del principio de irrenunciabilidad los jueces peruanos. Es por ello que se examinan otras propuestas legislativas, como el hecho de restringir este principio únicamente a los derechos típicamente económicos en caso de ausencia de organizaciones sindicales, permitiéndose entonces, como una forma de promoción de la autonomía colectiva, que los sindicatos puedan fijar los derechos a ser reconocidos (Ferro Delgado, 2009, p. 159).

Lejos de cuestiones dogmáticas, las Leyes 29497 y 26872 expresamente disponen que la conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley, por lo que solo serán materia de conciliación las pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes. Deja así en manos de los jueces la determinación de los alcances de la irrenunciabilidad.

### 3. Valor del acta de conciliación

Las actas de conciliación sean judiciales o extrajudiciales (privadas o administrativas) tienen título ejecutivo y mérito de instrumento público, conforme a lo previsto por el artículo 57 de la Ley 29497.

Las actas de conciliación judicial se ejecutan exclusivamente ante el juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente.

### V. BALANCE DE LA IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EN LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN EL PERÚ

Si analizamos con detenimiento cuál es la razón de ser de la conciliación, coincidimos con Gómez Alcántara (2014, p. 124) al señalar que existe una preocupación general por resolver los conflictos entre las partes de un litigio de la mejor, más rápida y sencilla de las formas, sin que tenga que someterse a un siempre tortuoso, costoso y farragoso juicio ante las autoridades jurisdiccionales.

Sin duda, se le puede atribuir a la conciliación una serie de ventajas frente a otras formas de resolución de los conflictos, por detentar una virtud moderadora de las relaciones sociales. En ese orden de ideas, se pueden recalcar como ventajas de la conciliación las siguientes:

- Económico y célere: Permite solucionar el conflicto en el menor tiempo posible y ahorrando a las partes el costo de un proceso judicial.
- Salida consensuada: Ofrece a las partes la oportunidad de determinar el mejor modo de resolver el conflicto, con la sola intervención del conciliador como agente facilitador. Se elimina así el binomio ganador-perdedor, para favorecer un esquema en que ambas partes se sienten ganadoras.
- Descongestiona la actividad judicial: El hecho de que mayores personas opten por tratar su conflicto mediante la conciliación, permite la

reducción de la carga procesal. Esto genera una mayor eficiencia en la administración de justicia, repercutiendo también en una mejor calidad del servicio público.

- **Pacificación:** Contribuye a lograr la paz social de forma más satisfactoria que un juicio.

A pesar de sus notorios beneficios, Illera Santos (2017, pp. 171-174) manifiesta que también existen un conjunto de detractores que ven con desconfianza los resultados de la conciliación, debido a varios argumentos que se pueden resumir del siguiente modo:

- La práctica de la conciliación no debe ser preferible a la sentencia. En efecto, la conciliación solo garantizará la tutela jurisdiccional en la medida en que sea capaz de ofrecer una protección de los derechos que sea sustancialmente equivalente a la que brinda la justicia ordinaria.
- Al caracterizarse la conciliación por ser un procedimiento informal, muchas veces el conciliador no está debidamente formado profesionalmente, lo cual puede impactar negativamente en el resultado de la conciliación. La excesiva flexibilidad del proceso conciliador, donde las partes arman su estrategia sin necesidad de contar con una asesoría técnica, además puede repercutir en la desatención de aspectos que, a falta de un mayor conocimiento legal, pueden ser relevantes para la solución más satisfactoria de un conflicto.
- El impulsar cada vez más la conciliación puede llevar a la privatización de la justicia, con la consecuente desprotección de la parte más débil.

En nuestra opinión, todas estas observaciones no aminoran la importancia de la conciliación, pues no debemos olvidar que esta es una institución propiamente democrática, por impulsar la comunicación y la tolerancia, creando canales para el reconocimiento de la importancia del respeto por las diferencias. Es así una forma más consensuada de pacificación social, que naturalmente no puede responder a los parámetros rígidos de otro tipo de mecanismos. Sin embargo, a lo que sí consideramos que debe prestarse mayor atención es a dos prácticas que reducen la eficacia de la conciliación laboral: la existencia de una cultura adversarial y la falta de capacitación de los conciliadores (sean privados, administrativos o jueces).

La cultura adversarial puede vislumbrarse con mayor nitidez en el caso de los abogados, toda vez

que su formación universitaria está más avocada al litigio. Además de ello, la solución de un proceso de forma anticipada puede resultarle al abogado poco atractivo debido muchas veces a sus expectativas económicas al llevar un caso, pues naturalmente será más lucrativo seguir un proceso hasta su solución definitiva mediante una sentencia en última instancia. Incluso hay sistemas procesales que excluyen a los abogados de participar en la etapa conciliadora del proceso, por juzgar que esto obstaculiza el acercamiento entre las partes (Gómez Alcántara, 2014, p. 138).

Respecto de la falta de capacitación de los conciliadores, resulta evidente la carencia de formación especializada en estrategias de comunicación y aproximación de las partes envueltas en un conflicto, tanto de parte de los agentes privados como de los jueces (Campos Torres, 2011, p. 219). Además de ello, en nuestro país se carece de los elementos materiales (infraestructura, herramientas) y humanos (personal) suficientes para atender la creciente demanda de conflictos. Incluso, dentro de los distintos mecanismos alternativos de resolución de conflictos, existe una mayor preocupación por el arbitraje, por sus similitudes con los procesos judiciales, pero en una esfera privada.

Para concluir, y siguiendo el hilo de lo señalado anteriormente, hay una ardua tarea para que la conciliación no solo sea vista como una alternativa de descongestión judicial, sino que se reconozca su poder transformador sobre los sujetos intervinientes en el conflicto (Montoya Sánchez y Salinas Arango, 2016, pp. 134-135). El valor pedagógico de la conciliación para el fomento de una cultura de paz es indubitable si partimos de la idea que todo acto conciliatorio conlleva un esfuerzo moral por parte de sus actores para reconocer la **valía del otro**. Es por ello que solo resultará posible el acuerdo si existe una previa disposición de los agentes para interactuar (seriedad y compromiso para compartir información, hacerse concesiones, etc.) y tengan la capacidad para hacerlo (para comunicarse, elaborar un plan de estrategia, analizarla y reevaluarla).

## V. CONCLUSIONES

- Los conflictos son propiamente humanos, y se pueden presentar de diversas formas, y en el ámbito económico, cultural, político, social, ideológico, entre otros, y se generan producto del choque de intereses, donde dos o más actores perciben que todo o parte sus intereses son contrapuestos. Dentro del ámbito laboral, dichos conflictos se generan por los intereses contrapuestos que representan los trabajadores y empleadores.

Para dar solución a los conflictos entre las partes, los seres humanos, a lo largo de la historia, han ideado diversas formas de solucionarlos, de las cuales, actualmente prima la forma pacífica. Estas formas pacíficas de resolver un conflicto pueden darse por la sola voluntad de las partes (autocomposición) o gracias a la intervención activa de un tercero (heterocomposición).

La diferencia entre ambas formas de solucionar el conflicto estriba en que, en la heterocomposición, el conflicto es solucionado por decisión de un tercero, en cambio, en la autocomposición, si bien existe la intervención de terceros, estos no tienen poder decisorio, pues cumplen un papel de comunicadores o facilitadores; salvo la conciliación, donde el tercero puede emitir propuestas de solución no vinculantes que pueden ser tomadas o no por las partes.

- La legislación nacional ha establecido diversas formas de conciliación en el ámbito laboral, tanto a nivel extrajudicial (sea administrativo o privado), como a nivel judicial. A pesar de la difusión que se ha hecho durante los últimos años a la conciliación laboral, existen muchas trabas culturales y materiales que limitan grandemente su eficacia, por lo que resultará necesario un cambio de concepción sobre la forma de conducir los conflictos laborales, así como un interés mayor de los conciliadores por capacitarse en estrategias de comunicación y tratamiento del conflicto, donde prime, antes que la imposición, el consenso. ■

## REFERENCIAS

- Cabanellas de las Cuevas, G. (1949). *Tratado de Derecho Laboral*, volumen III. Buenos Aires: El Gráfico.
- Campos Torres, S. (2011). La conciliación en la Nueva Ley procesal del Trabajo. En: *Derecho y Sociedad* 37, pp. 212-219.
- Cortés Figueroa, C. (1994). *En torno a la teoría general del proceso*, tercera edición. México: Cárdenas.
- De Ferrari, F. (1974). *Derecho del Trabajo*, segunda edición. Buenos Aires: Depalma.
- Devis Echeandía, H. (1997). *Teoría General del Proceso*, segunda edición. Buenos Aires: Editorial Universidad.

Ferro Delgado, V. (2009). El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional. En: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*, Lima: Grijley.

Gómez Alcántara, A. (2014). Conciliación y mediación en el Derecho del trabajo. En: Kurczyn, P. y Tena, R. (coords.). *Temas selectos de Derecho Laboral. Liber amicorum: homenaje a Hugo Ítalo Morales Saldaña*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma de México.

Gómez Valdez, F. (2009). *Derecho del Trabajo. Relaciones Colectivas de Trabajo*. Lima: San Marcos.

Illera Santos, M. J. (2017). *Las formas alternativas de resolución de conflictos: un análisis desde el ámbito de las relaciones sociales y de los principios de la administración de justicia en Colombia* (Tesis para optar el grado de doctora). Universidad de Castilla-La Mancha: Ciudad Real.

López Jiménez, R. (2010). La conciliación laboral. *Revista Eletrônica de Direito Processual* 5 pp. 187-208.

Mendieta Suñé, C. (2002). *Técnicas avanzadas de negociación*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Montes de Oca Vidal, A. (2013). Mecanismos alternativos de solución de conflictos. En: *Lumen Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón* 9, pp. 11-118.

Montoya Sánchez, M. A. y Salinas Arango, N. A. (2016) La conciliación como proceso transformador de relaciones de conflicto. En: *Opinión Jurídica* 15 (30), pp. 127-144. DOI: 10.22395/ojum.v15n30a6.

Neves Mujica, J. (2009). *Introducción al Derecho del trabajo*. Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Organización Internacional del Trabajo- OIT. (2013) *Sistema de resolución de conflictos laborales. Directrices para la mejora del rendimiento*. Turín: Centro internacional de formación de la OIT.

Ovalle Favela, J. (1998). *Teoría general del proceso*, cuarta edición. México: Oxford University Press.

- Pérez, B. (1983). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Astrea.
- Prieto- Castro y Ferrandiz, L. (1989). *Derecho Procesal Civil*. Madrid: Tecnos.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice Hall.
- Sala Franco, T. y Albiol Montesinos, I.. (1994). *Derecho Sindical*, tercera edición. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sanguineti Raymond, W. (2010). La mediación en los conflictos colectivos de trabajo. En: González-Cuéllar Serrano, N., Sanz Ermida, A. M. y J.C. Ortiz Pradillo (coords.). *Mediación: un método de solución de conflictos. Estudio interdisciplinar*. Madrid: Editorial Colex.
- Toyama Miyagusuku, J. y Vinatea Recoba, L. (ed.). (2019). *Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis y comentarios*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Urquidi, J. E. (1999). *Mediación. Solución de conflictos sin litigio*. Querétaro: Centro de resolución de conflictos.
- Vado Grajales, L. (2006). Medios Alternativos de Resolución de Conflictos. En: *Estudios en homenaje a Marcia Muñoz de Alba Medrano. Estudios de derecho público y política*. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México.

#### LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y OTROS DOCUMENTOS LEGALES

Decreto Legislativo 1070. Decreto Legislativo que modifica la Ley 26872, Ley de Conciliación. En: Diario El Peruano, 27 de junio de 2008.

Ley 26872. Ley de Conciliación. En: Diario El Peruano, 13 de noviembre de 1997.

Ley 29497. Nueva Ley Procesal del Trabajo. En: Diario El Peruano, 15 de enero de 2010.

Recomendación 92 de la Organización Internacional del Trabajo. Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, de 29 de junio de 1951.

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 008-2005-PI/TC del 12 de agosto de 2005.