

SOLUCIONES ✓ LABORALES

SISTEMA INTEGRAL DE INFORMACIÓN PARA JEFES DE RECURSOS HUMANOS, ASESORES LEGALES, ADMINISTRADORES Y GERENTES



AÑO 8 • NÚMERO 87 • MARZO 2015

DIRECTORES

Jorge Toyama Miyagusuku
Luis Vinatea Recoba

COMITÉ CONSULTIVO

Javier Neves Mujica
Wilfredo Sanguinetti Raymond
Anthony Middlebrook Schofield
César Abanto Revilla

UNA PUBLICACIÓN DEL GRUPO

GACETA
JURIDICA

SOLUCIONES LABORALES

AÑO 8 • NÚMERO 87 • MARZO 2015

DIRECTORES

Jorge Toyama Miyagusuku
Luis Vinatea Recoba

COMITÉ CONSULTIVO

Javier Neves Mujica
Wilfredo Sanguinetti Raymond
Anthony Middlebrook Schofield
César Abanto Revilla

COORDINADOR

Luis Ricardo Valderrama Valderrama

ÁREA DE ASESORÍA

Brucy Paredes Espinoza
Luis Álvaro Gonzales Ramírez
Julissa Vitteri Guevara
Ronni Sánchez Zapata
Raquel Espinoza Talaverano

COLABORADORES PERMANENTES

Sara Campos Torres
Álvaro García Manrique

DIRECTOR COMERCIAL Y DE MARKETING

César Zenitagoza Suárez

DIRECTOR DE PRODUCCIÓN

Boritz Boluarte Gómez

DIRECTOR LEGAL

Manuel Muro Rojo

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN

Lucy Morillo Olivera
Martha Hidalgo Rivero

CORRECCIÓN

Jaime Gamara Zapata Corrales

SOLUCIONES LABORALES AÑO 8 / N° 87
UNA PUBLICACIÓN DE
GACETA JURÍDICA S.A.
PRIMERA EDICIÓN / MARZO 2015
3,740 EJEMPLARES
© Copyright GACETA JURÍDICA S.A.
Primer número, 2007

HECHO EL DEPÓSITO LEGAL
EN LA BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ
2007-10225
ISSN 1996-1076

REGISTRO DEL PROYECTO EDITORIAL
31507221500390

Gaceta Jurídica S.A. no se solidariza necesariamente con las opiniones vertidas por los autores en los artículos publicados en esta edición.

IMPRESO EN:
IMPRENTA EDITORIAL EL BÚHO E.I.R.L.
SAN ALBERTO 201 - SURQUILLO
LIMA 14 - PERÚ

GACETA JURÍDICA S.A.
AV. ANGAMOS OESTE N° 526 MIRAFLORES - LIMA / PERÚ



(01) 710-8950 (200 - 207 - 216 - 217) / (01) 710-8900 (102 - 104 - 108 - 110 - 116) / TELEFAX: (01) 241-2323 / CONSULTORÍA: (01) 710-5800
www.solucioneslaborales.com.pe ventas1@solucioneslaborales.com.pe ventas2@solucioneslaborales.com.pe



MEDIOS ALTERNATIVOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL PERÚ

Javier ARÉVALO VELA^(*)

RESUMEN
EJECUTIVO

En el presente trabajo se busca resaltar la eficacia de los diversos medios alternativos de resolución de conflictos que contempla la legislación peruana, para solucionar de forma cèlere las controversias que surgen dentro de la relación de trabajo, toda vez que los conflictos laborales representan un serio problema al proceso de producción de la empresa, en la economía nacional y en los ingresos personales del trabajador.

I. Concepto de conflicto

La palabra conflicto tiene su origen en la voz latina *conflictus*, derivada a su vez del verbo *confligere* que significa chocar; por lo que etimológicamente conflicto significaría choque, desacuerdo, combate, controversia. El vocablo conflicto trasladado al campo del Derecho, tiene varios sinónimos, entre ellos: diferencia, controversia, colisión, litigio, etc. En todos los casos, hace alusión a una oposición de intereses.

II. La naturaleza conflictiva de las relaciones laborales

En el Derecho Laboral, la doctrina coincide mayoritariamente en que una de las características fundamentales de las relaciones de trabajo es su carácter conflictivo; ello debido a los intereses contra puestos de las partes intervinientes en la relación laboral, por un lado el trabajador, de forma individual o colectivamente organizado, y por otro lado, el empleador.

Mascaro Nascimento⁽¹⁾ define los conflictos de trabajo de la siguiente manera: "(...) es toda oposición ocasional de intereses, pretensiones o actitudes entre uno o más empresarios, por una parte, y uno o más trabajadores a su servicio, por otra parte, siempre y cuando se origine en el trabajo, y una de las partes pretenda una solución coactiva sobre la otra".

En ese sentido, De la Cueva⁽²⁾ señala que los conflictos laborales tienen dos características fundamentales: "En primer lugar, una de las personas que intervienen en el conflicto, por lo menos debe ser sujeto de una relación de trabajo y, en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del Derecho del Trabajo".

El conflicto laboral tiene su origen en los intereses antagónicos, generalmente de carácter económico, que buscan alcanzar uno u otro grupo. Podemos decir, que cuando un empleador ingresa a la actividad económica, busca obtener el mayor beneficio posible, maximizando los beneficios y reduciendo los costos, esto es, pagando menores sueldos y otros derechos sociales, incrementando las horas de labores; sin

(*) Presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, magister en Derecho. Profesor de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres y profesor principal de la Academia de la Magistratura.

(1) MASCARO NASCIMENTO, Amauri. *Teoría general del Derecho del Trabajo*. Sao Paulo, Editora LTR Ltda., 1999, p. 339.

(2) DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México, Porrúa, 1979, p. 510.

embargo, ello se contrapone con los intereses del otro grupo que conforma la relación de trabajo; porque los trabajadores siempre buscarán obtener mayores remuneraciones, reduciendo la jornada laboral; asimismo, buscarán obtener mejores condiciones de trabajo; lo que implicaría la reducción de las utilidades.

Al respecto, Pasco⁽³⁾ nos dice lo siguiente:

“(…) por otra parte, los intereses de unos y otros no solo son diversos, lo que es casi connatural a toda vinculación contractual, sino que son marcadamente opuestos; el contrato de trabajo, finalmente, se desenvuelve de manera tan continua y permanente que coloca a las partes en un contacto personal casi físico, inmediato y constante, lo que produce el caldo de cultivo para roces y dificultades en la vida cotidiana”.

Por consiguiente, se puede afirmar que la contraposición de intereses entre trabajadores y empleadores que subyace al interior de las relaciones entre ambas partes, origina que las mismas sean de naturaleza conflictiva.

Sin embargo, en el ámbito de las relaciones laborales no solo encontramos los conflictos entre trabajadores y empleadores, sino que también se presentan otros, como los que surgen entre las organizaciones representativas de los trabajadores, entre estas y sus afiliados; incluso si desbordamos el ámbito de la empresa encontramos que también muchas veces surgen conflictos entre los trabajadores y el Estado.

III. Clasificación de los conflictos

La doctrina ha formulado a través del tiempo diversas clasificaciones de los conflictos de trabajo, las cuales trataremos de sintetizar a continuación.

Por razón de los sujetos que intervienen en la relación laboral, los conflictos pueden ser individuales, si el conflicto se produce entre un trabajador, individualmente considerado, y el empleador. En este caso, la controversia deriva del contrato individual de trabajo, versan sobre su contenido, y tienen un objetivo concreto y personal. Asimismo, los conflictos pueden ser de carácter colectivo, cuando nacen de la discrepancia entre una organización sindical o un grupo de trabajadores concertados, y un empleador u organización de empleadores. Teniendo en consideración que el grupo de trabajadores abstractamente considerados persigue un objetivo general, el cual beneficiará a todos indistintamente.

Respecto a la clasificación anterior, Mascaro Nascimento⁽⁴⁾ señala lo siguiente:

“(…) la principal clasificación de los conflictos es la que los divide en individuales y colectivos. No es aceptada totalmente, porque hay dificultad en establecer la exacta diferencia entre ambos.

Pero es posible afirmar que individuales son los conflictos entre un trabajador o varios trabajadores individualmente considerados y el empleador. Son conflictos sobre el contrato individual de trabajo de cada uno, mientras que el conflicto colectivo, al contrario, es más amplio y alcanza un grupo de trabajadores y uno o varios empleadores teniendo como objetivo intereses generales del grupo”.

Rechazando la clasificación propuesta, Rendón⁽⁵⁾ cuestiona esta clasificación considerando que ha perdido significación, al señalar que: “(…) la intervención generalizada de

las organizaciones sindicales en defensa de los derechos de sus afiliados individualmente considerados, de todos ellos en conjunto, o de solo una parte de ellos, les ha dado a casi todos los conflictos de trabajo una connotación colectiva”.

Por su contenido, los conflictos pueden dividirse en jurídicos y económicos. Los primeros, se encuentran referidos a la aplicación correcta de las leyes o los convenios colectivos, cuya finalidad es el reconocimiento de derechos y beneficios que se encuentran contenidos en normas legales o convencionales, como por ejemplo, la disconformidad con el pago de las horas extras; mientras que los segundos, están orientados a la obtención de nuevos derechos de carácter remunerativo o lograr la creación o modificación de las condiciones de trabajo, ergo, la nivelación salarial de un trabajador respecto a sus compañeros que realizan labores similares, etc.

Por razón del antagonismo interno entre las partes de la relación laboral, los conflictos pueden clasificarse de la siguiente manera: intersindicales, intrasindicales e interpatronales. Los conflictos **intersindicales**, son aquellos que se presentan entre dos o más sindicatos; por ejemplo, el conflicto que nace entre estos, que buscan obtener la calidad de sindicato más representativo dentro de un centro de trabajo. Los conflictos **intrasindicales**, son aquellos que se originan en disputas dentro de un mismo sindicato; un ejemplo puede ser la pugna de dos directivas por obtener la titularidad del sindicato; por último, los conflictos **interpatronales**, en los cuales dos o más empleadores se imputan mutuamente responsabilidades por el cumplimiento de obligaciones laborales. Aunque este tipo de conflictos

(3) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª edición, Aee, Lima-Perú, 1997, p. 13.

(4) MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Ob. cit., pp. 341-342.

(5) RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. *Derecho del Trabajo Colectivo*. Tarpyv, Lima, 1992, p. 87.

son muy escasos, un ejemplo puede ser el conflicto que nace al momento de la transferencia de una empresa, cuando el otorgante y el adquirente se imputan el pago de los beneficios sociales de los trabajadores.

Como se ha mencionado anteriormente, en muchas ocasiones los conflictos laborales desbordan el ámbito del centro de trabajo o empresa, dando origen a los conflictos entre los trabajadores y el Estado. Este tipo de conflictos pueden ser de carácter jurídico o económico-político.

Los conflictos de carácter jurídico se presentan cuando el Poder Legislativo o en general cualquier órgano del Estado con poder de decisión, dicta una norma inconstitucional o inobservando las normas constitucionales, que contraviene o afecta los derechos de los trabajadores o de los empleadores, originando con ello que los afectados puedan interponer la acción legal correspondiente.

Los conflictos económico-políticos surgen cuando un sindicato peticiona a los poderes públicos el establecimiento o reestablecimiento de una determinada condición en función a los intereses de sus representados; sin embargo, este acto se encuentra revestido de una connotación política, por la calidad de los órganos a quienes va dirigida la solicitud.

Al respecto Rendón⁽⁶⁾ nos dice lo siguiente:

“Son conflictos económico-políticos los suscitados cuando las organizaciones sindicales formulan a los Poderes Públicos una petición respaldada casi siempre por un acto de presión, que puede ir desde un simple enfrentamiento escrito hasta una paralización colectiva de trabajo. Se trata de conflictos laborales por cuanto intervienen en ellos organizaciones representativas de trabajadores actuando en función de los intereses de estos como tales; pero que revisten, al mismo tiempo,

una significación política de diverso grado, en tanto y cuanto los responsables de los órganos del Estado, a quienes va dirigida la petición, ejercen una actividad netamente política”.

IV. Solución de los conflictos de trabajo

Todas las controversias antes mencionadas pueden ser resueltas a través de formas autónomas o heterónomas de solución de conflictos.

1. Formas autónomas

Son aquellas en que las partes directamente o con la intervención de un tercero no dirimente solucionan sus controversias; a la primera modalidad pertenece la conciliación, a la segunda la mediación.

2. Formas heterónomas

Son aquellas en que la solución del conflicto depende de la intervención de un tercero habilitado por las partes, tal como es el caso del arbitraje; o a cargo de un órgano del Estado competente para resolver conflictos de trabajo, como es la Autoridad Administrativa de Trabajo o el Poder Judicial.

V. Formas de resolver o solucionar conflictos

Los conflictos laborales representan un serio problema al proceso de producción de la empresa donde se originen; en tal sentido, se requiere de mecanismos rápidos, lo suficientemente eficaces para su solución, y que garanticen el respeto irrestricto de lo resuelto.

Sobre ello, Dávalos⁽⁷⁾ señala que:

“Un pilar fundamental de todo sistema jurídico es el establecimiento de mecanismos eficaces para dirimir las controversias, que garanticen que lo resuelto se cumplirá, inclusive, en contra de la voluntad de aquel a quien se le impone una obligación.

Si bien es deseable contar con un sistema judicial confiable y eficaz, resulta más sano el activar con la menor frecuencia la maquinaria jurisdiccional.

Es muy apropiado que existan variados mecanismos o vías de solución de los conflictos; habiendo múltiples cauces, las soluciones necesariamente llegarán.

Genéricamente, la solución de los conflictos laborales puede llegar por la voluntad concertadora de los sujetos implicados, por los buenos oficios de un tercero ajeno a la controversia, o por la decisión de la autoridad jurisdiccional competente”.

Los medios alternativos de resolución de conflictos, se pueden definir como todos aquellos mecanismos destinados a encontrar una solución a las diversas controversias que surjan como consecuencia de la relación laboral, sin que ello implique acudir ante el órgano jurisdiccional. Dentro de los cuales encontramos la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Los medios alternativos de resolución de conflictos se caracterizan por su celeridad, economía, flexibilidad y confidencialidad, donde las partes en conflicto buscan solucionar

(6) RENDÓN VÁSQUEZ. Ob. cit., pp. 88-89.

(7) DÁVALOS MORALES, José. “Conflictos de Trabajo”. En: N. De Buen Lozano y E. Morgado Valenzuela (co.): *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México D. F., 1997, p. 219.

sus diferencias de manera autónoma (autocomposición), y en algunos casos, con la ayuda de un tercero quien facilita la comunicación y el diálogo que permitirá encontrar una solución a la controversia sin necesidad de recurrir a la vía jurisdiccional (heterocomposición).

VI. Principales medios alternativos de resolución de conflictos

Los principales medios alternativos de resolución de conflictos son la negociación, la conciliación, la mediación y el arbitraje, los cuales pasaremos a explicar en las líneas siguientes.

1. La negociación

1.1. Objeto

La negociación tiene como objetivo que las dos partes integrantes de la relación laboral lleguen a un acuerdo mediante el cual solucionen un conflicto surgido como consecuencia de la contraposición de intereses.

1.2. Definición

La negociación es el procedimiento autónomo de solución de conflictos de carácter laboral mediante el cual ambas partes de la relación de trabajo se reúnen para proponer y discutir propuestas explícitas para encontrar una solución a una determinada controversia.

1.3. Características

La negociación presenta ciertas características que la diferencian del resto de formas alternativas de solución de conflictos, entre las cuales tenemos las siguientes:

- Existencia de un conflicto de intereses, para que pueda llevarse a cabo la negociación debe necesariamente existir una controversia, por la cual las partes se encuentren en la necesidad de llegar a un acuerdo.

- La inexistencia de reglas procedimentales, si por algo se caracteriza la negociación es por la falta de reglas preestablecidas que lleven a solucionar el conflicto, lo que conlleva a que el logro de la negociación, y por consiguiente la solución del conflicto, se encuentre supeditado al deseo de las partes.
- La voluntad de las partes de solucionar el conflicto mediante la realización de concesiones mutuas, sin llegar al extremo de la confrontación abierta.

2. La mediación

2.1. Objeto

La mediación tiene como objeto la obtención de un acuerdo que solucione un conflicto de intereses de manera rápida y económica en términos de tiempo, dinero y esfuerzo, a través de un procedimiento no adversarial y pacífico, lo que resultaría difícil de conseguir si se somete la solución de la controversia en sede judicial.

2.2. Definición

Previamente a establecer una definición de este medio de solución de conflictos, resulta pertinente citar diversas definiciones de autores, para luego efectuar una propia.

Según Mascaro Nascimento⁽⁸⁾ la mediación no es una forma decisoria, debido a que:

“(…) no contiene implícitos esos poderes de substituir la voluntad de una de las partes, restringiéndose a aproximar las de ambas en la medida en que las mismas se dispongan para tal. El mediador adopta no el método impositivo sino el persuasivo, con lo cual la

mediación contiene en su estructura un componente autocompositivo que es de su substancia y del cual no puede alejarse sin descaracterizarse”.

A su vez Martín Valverde⁽⁹⁾ define la mediación en los términos siguientes:

“En la mediación, el tercero (mediador) cuenta con mayores posibilidades de intervención, con facultades para recabar la opinión de las partes, terciar en sus controversias, ofrecer salidas y proponer soluciones, que no serían vinculantes. De ahí que la mediación a veces se califique como ‘negociación asistida’, y de ahí también que constituya un medio de solución de controversias muy frecuente en los procesos de negociación colectiva, para despejar posibles obstáculos, facilitar el acercamiento de las partes y contribuir a la continuidad del proceso”.

Es un medio autónomo de solución de conflictos de trabajo, en virtud del cual ambas partes, trabajador y empleador, comparecen ante un órgano designado por acuerdo entre ambos, o instituido oficialmente, el cual a diferencia de lo que ocurre en la conciliación, mantiene un rol activo, realizando propuestas para la solución de la controversia, las cuales pueden ser acogidas o no por las partes. Como sucede en la negociación y la conciliación, en la mediación las partes mantienen en todo momento su autonomía respecto a la solución del conflicto, pues ningún tercero puede imponer decisión alguna.

Alvarado y Águila⁽¹⁰⁾ al referirse a las atribuciones del mediador, sostienen lo siguiente:

(8) MASCARO NASCIMENTO, Amauri. Ob. cit., p. 357.
 (9) MARTÍN VALVERDE, Antonio. *Derecho del Trabajo*. 11ª edición, Madrid, Editorial Tecnos, 2002, p. 407.
 (10) ALVARADO VELLOSO, Adolfo y ÁGUILA GRADOS, Guido. *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Editorial San Marcos, Lima, 2011, p. 7.

“El tercero, actuando espontáneamente con plena aceptación de ambos interesados o acatando expreso pedido de ellos, se limita a intentar su conciliación, dando consejo y haciendo ver los inconvenientes que pueden engendrar el litigio, pero sin proponer soluciones (...). En este caso, como resulta obvio, la actividad que cumple el tercero constituye solo un medio de acercamiento para que los interesados lleguen por sí mismos al resultado de la autocomposición (el conflicto se disuelve sin que nadie lo resuelva)”.

2.3. Características

Constituyen características de la mediación las siguientes:

- **Voluntariedad:** En virtud de la cual la mediación solo puede iniciarse a instancias de las partes entre las cuales surge el conflicto, pudiendo estas apartarse del procedimiento en cualquier etapa que se encuentre, siempre que no medie acuerdo escrito que verse sobre la controversia objeto de mediación.
- **Flexibilidad en el procedimiento y la falta de formalismo del mismo:** La mediación se desarrolla sin sujetarse a un procedimiento normado.
- **Inmediatez y carácter personalísimo de la mediación:** Las partes integrantes del conflicto, así como el mediador, deben comparecer a las reuniones que resulten necesarias para solucionar la controversia, no pudiendo delegar sus funciones en un representante o apoderado.
- **Confidencialidad:** El mediador no puede hacer público ninguno de los incidentes ocurridos dentro del procedimiento, haya concluido en un acuerdo o no.

3. La conciliación

3.1. Objeto

El objeto de la conciliación es que las partes participantes lleguen a un acuerdo que dé término a su conflicto, con la participación de un tercero que actúa como un moderador de ambas posiciones, el cual no toma partido en las decisiones tomadas.

3.2. Definición

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

Al respecto, Montero Aroca⁽¹¹⁾ define la conciliación como:

“(...) una actividad que puede definirse como la comparecencia obligatoria (o facultativa) de las partes ante una autoridad designada por el Estado, o ante un órgano constituido según las reglas dictadas por aquél, para que en su presencia traten de solucionar el conflicto que los separa. Se trata, pues, de un sistema de autocomposición por el que son las mismas partes las que intentan poner fin al conflicto, aunque sea en presencia de un tercero ajeno al mismo”.

Armenta Deu⁽¹²⁾ define la conciliación en los términos siguientes: “La conciliación consiste en la actividad que desarrollarán las partes delante de un tercero (...) a los efectos de

lograr un acuerdo que haga innecesario el proceso”.

Cerón y Pizarro⁽¹³⁾ definen la conciliación como:

“(...) el sistema por medio del cual el Estado propone fórmulas de arreglo del conflicto, que pueden ser aceptadas o rechazadas por las partes. Eventualmente se podrá llegar a un acuerdo si voluntariamente este es aceptado por ambas partes y aprobado por el conciliador. (...) Este mecanismo de auto composición, donde nadie sule a las partes en la toma de sus decisiones, fomenta la tolerancia y se presenta una real intermediación”.

La conciliación tiene carácter obligatorio para las partes intervinientes, respecto a las pretensiones que versen sobre derechos disponibles de ellas; no pudiendo alcanzar a aquellos que se encuentren reconocidos por la Constitución o la ley, en virtud de la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocida en el numeral 2) del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

El literal 1 del artículo 27 del Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, publicado en el diario oficial *El Peruano* el 17 de marzo de 2010, sobre la conciliación señala lo siguiente: “La conciliación está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o extrabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral. La asistencia del trabajador y del empleador a la Audiencia de Conciliación es de carácter obligatorio”.

(11) MONTERO AROCA, Juan. *Introducción al Proceso Laboral*. 3ª edición. Barcelona, J. M. BOSCH Editor, 1996, p. 108.

(12) ARMENTA DEU, Teresa. *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. 2ª edición. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, Madrid, 2004, p. 147.

(13) CERÓN CORAL, Jaime y PIZARRO JARAMILLO, Esteban. *El Arbitraje Laboral*. Editorial Temis, Bogotá, 2007, p. 52.

Por su parte, el artículo 69 del Decreto Supremo N° 020-2001-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, publicado en el diario oficial *El Peruano* el 29 de junio de 2001, acerca de la finalidad de la conciliación administrativa sostiene: “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”.

La conciliación puede ser judicial o administrativa, la primera se realiza dentro del proceso. Conforme al artículo 30 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece que: “La conciliación (...) pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día (...)”. Asimismo, la segunda se desarrolla fuera del proceso y su realización, salvo en casos establecidos por ley, no constituye un presupuesto procesal, conforme a lo previsto en Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 020-2001-TR.

3.3. Características

La conciliación tiene como características fundamentales las siguientes:

- Es consensual, porque los acuerdos que adopten las partes obedecen única y exclusivamente a la voluntad de ellas.
- Es voluntaria, en la medida que las partes que optan por esta forma de resolución de conflictos, lo hacen de forma voluntaria; asimismo, no se encuentran obligadas a llegar a un acuerdo.
- Es idónea, toda vez que el conciliador debe ser una persona especializada, capacitada, acreditada y autorizada por el Ministerio de Justicia para ejercer tales funciones.
- Es horizontal, porque es el conciliador el que está a cargo de su desarrollo, el cual debe mantener en todo momento una relación armoniosa y horizontal con las partes.
- Busca en todo momento la satisfacción de las partes, pues, el conciliador debe ser proactivo y procurar que el acuerdo conciliatorio satisfaga la mayoría de los intereses de ambas partes.
- Es confidencial, porque todos los participantes en el procedimiento de conciliación deben guardar reserva de lo debatido y acordado dentro de su desarrollo, no pudiendo dar a conocer detalles de esta a terceros, conforme al principio de confidencialidad en el que se basa la conciliación.
- Es informal, toda vez que resulta práctico y busca evitar que el procedimiento sea oneroso; siendo las únicas formalidades exigibles las previstas en el artículo 326 del Código Procesal Civil y el artículo 30 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, referidos a la conciliación intraprocesal.

(14) ARMENTA DEU, Teresa. Ob. cit., p. 610.

(15) CERÓN CORAL, Jaime y PIZARRO JARAMILLO, Esteban. Ob. cit., pp. 64-65.

4. El arbitraje

4.1. Objeto

El objeto del arbitraje es la solución de un conflicto de intereses, el cual es sometido a la jurisdicción arbitral, para que una vez resuelto a través de un laudo, que tiene los mismos efectos que una sentencia emitida por un órgano del Poder Judicial, pueda ser ejecutado sin necesidad que dicha controversia se dilucide en la vía judicial.

4.2. Definición

Respecto a esta forma heterónoma de solución de conflictos, resulta pertinente citar algunas definiciones de autores, para posteriormente elaborar una propia.

Armenta Deu⁽¹⁴⁾ define el arbitraje en los términos siguientes:

“El arbitraje constituye el acuerdo entre dos o más personas para que una tercera dirima una controversia existente entre ellas.

De esta simple definición se deriva una conclusión, asimismo, sencilla: la materia ha de ser de libre disposición para aquellos que acuden al arbitraje, lo que, de un lado, excluye algunas cuestiones de su ámbito objetivo de aplicación, como las penales, por ejemplo; en tanto, de otro, exige modulaciones importantes en los llamados arbitrajes especiales, como los laborales, excluidos expresamente de la aplicación de la Ley de Arbitraje”.

Por su parte, Cerón y Pizarro⁽¹⁵⁾ define el arbitraje como:

“El arbitraje, salvo en algunas excepciones en materia laboral, es de carácter autónomo. Los sujetos en controversia, o que prevean

que pueden llegar a estarlo, determinan voluntariamente que su diferencia no sea decidida por el Estado, sino por un particular a quien le reconocen la competencia para resolver sus desavenencias (poder habilitante). Son las partes, o en algunos casos la ley, quienes deciden no hacer uso del aparato de justicia estatal u ordenar la resolución del conflicto a través del arbitraje.

(...) El arbitraje en materia laboral es el sistema mediante el cual, en unas oportunidades de manera voluntaria, y en otras de forma obligatoria, se resuelven las diferencias, sean estas jurídicas o económicas, individuales o colectivas”.

Por mi parte, defino el arbitraje como una técnica privada de solución de conflictos por el cual las partes encomiendan la solución de sus controversias a particulares para que resuelvan sobre las mismas, mediante una decisión llamada laudo, la que tiene igual efecto que una sentencia expedida por el Poder Judicial.

Martín Valverde, 2002: 407, realizando una diferenciación entre los efectos del arbitraje, la conciliación y la mediación, sostiene lo siguiente:

“(...) La decisión del árbitro pone fin al conflicto y vincula a las partes enfrentadas; mientras que en la conciliación y la mediación la resolución del conflicto sigue quedando en manos de las partes, pese a la intervención de una tercera persona, en el arbitraje es esta la que asume explícitamente la función de resolver la controversia. Por ello normalmente exige un compromiso expreso de las partes (“compromiso arbitral”).”

4.3. Características

Una de las características del arbitraje, es la voluntariedad; es decir, que las partes renuncian a que su controversia sea ventilada en la vía judicial;

encargando la solución de esta a un tercero, sometiéndose a su jurisdicción a fin de que resuelva extrajudicialmente su conflicto.

Otra característica de esta forma heterónoma de solución de conflictos, es el hecho de que solo pueden someterse a arbitraje aquellas controversias que versen sobre materias de libre disposición conforme a derecho, así como las que la ley o los tratados o acuerdos internacionales autoricen. Ello conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1071, que norma el arbitraje.

Por último, es indispensable la existencia de un convenio arbitral en el cual conste que ambas partes deciden renunciar a la jurisdicción y competencia de los tribunales de justicia, decidiendo someterse a la jurisdicción arbitral; asimismo, este convenio debe contener todas las controversias, que hayan surgido o que puedan surgir, que las partes deciden someter a conocimiento del Tribunal Arbitral.

VII. Solución de conflictos de trabajo en el Perú por medios alternativos de solución en cifras

CUADRO N° 1
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL PERÚ POR MEDIOS ALTERNATIVOS EN CIFRAS (2007-2013)

ETAPAS DE SOLUCIÓN	Año 2007	Año 2008	Año 2009	Año 2010	Año 2011	Año 2012	Año 2013	TOTAL
NEGOCIACIÓN DIRECTA	438	388	422	446	498	373	389	2 954
ARBITRAJE	14	5	5	10	15	30	32	111
CONCILIACIÓN	24	26	25	44	37	32	34	222

Fuente: Ministerio de Trabajo (Anuarios Estadísticos Sectoriales de los años 2007 al 2013).

CUADRO N° 2
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL PERÚ POR MEDIO DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN CIFRAS (2011)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA	% DE CONCILIACIÓN RESPECTO DE LA PRODUCCIÓN TOTAL	NÚMERO DE CONCILIACIONES 2011	PRODUCCIÓN JUDICIAL 2011
Arequipa	5 %	97	2 041
Cajamarca(*)	1 %	2	325
Cañete	0 %	1	214
Cusco	2 %	31	1 271
Ica(*)	6 %	35	601
Junín(*)	2 %	8	363
La Libertad	14 %	574	4 064
Lambayeque	2 %	52	2 136
Moquegua(*)	1 %	3	463
El Santa(*)	6 %	24	375
Tacna	1 %	12	1 691
TOTAL GENERAL	6 %	839	13 544

Periodo: enero a noviembre 2011.

Observación: Estos datos corresponden a Juzgados Especializados de Trabajo, Juzgados Mixtos y Juzgados de Paz Letrados.

(*) Distritos Judiciales donde fue implementada la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el mes de julio de 2011.

Nota: En el año 2011, el número de procesos laborales que culminaron mediante la Conciliación fueron 839, a nivel de los Juzgados Especializados de Trabajo, Juzgados Mixtos y Juzgados de Paz Letrados. Asimismo, se advierte que el porcentaje general de procesos laborales que han terminado por medio de la Conciliación es del 6 % (839/13,544), respecto de los expedientes resueltos totales.

Fuente: Poder Judicial (Memoria Institucional 2011- 2012).

CUADRO N° 3
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL PERÚ POR MEDIO
DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN CIFRAS
(2012)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA	% DE CONCILIACIÓN RESPECTO DE LA PRODUCCIÓN TOTAL	NÚMERO DE CONCILIACIONES 2012	PRODUCCIÓN JUDICIAL 2012
Arequipa	5.0 %	134	2 681
Cajamarca	1.0 %	18	1 793
Cañete	1.1 %	3	285
Cusco	1.8 %	35	1 917
Ica	1.8 %	40	2 187
Junín	2.2 %	27	1 231
La Libertad	8.8 %	427	4 872
Lambayeque	4.7 %	91	1 934
Moquegua	0.4 %	4	959
El Santa	6.9 %	90	1 300
Tacna	0.4 %	4	1 126
TOTAL GENERAL	4 %	873	20 285

Fecha de Cortes: 25 de octubre de 2012.

Periodo: enero a setiembre 2012

Observación: Estos datos corresponden a Juzgados Especializados de Trabajo, Juzgados Mixtos y Juzgados de Paz Letrados.

Mientras que a setiembre del año en curso, el número de procesos laborales que culminaron mediante la Conciliación fueron 873, a nivel de los Juzgados Especializados de Trabajo, Juzgados Mixtos y Juzgados de Paz Letrados. Asimismo, se advierte que el porcentaje general de procesos laborales que han terminado por medio de la Conciliación es del 4 % (873/20,285), respecto de los expedientes resueltos totales.

Fuente: Poder Judicial (Memoria Institucional 2011- 2012).

CUADRO N° 4
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL PERÚ POR MEDIO
DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN CIFRAS
(ENERO 2012- SETIEMBRE 2014)

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA	Ene- Dic 2011	Ene- Dic 2012	Ene-Dic 2013	Ene-Set 2014
Arequipa	66	153	98	66
Cajamarca	2	28	17	12
Callao	-	3	45	124
Cañete	1	4	4	0
Cusco	15	42	44	33
Ica	33	60	41	55
Junín	12	30	18	22
La Libertad	581	681	1086	640
Lambayeque	44	111	100	73
Lima	-	3	777	586
Lima Norte	-	2	55	59
Lima Sur	-	7	52	25
Moquegua	2	7	1	2
El Santa	27	115	218	97
Tacna	5	7	11	3
TOTAL	788	1253	2567	1797

Fuente: Poder Judicial- Formulario Estadístico Electrónico.

Conclusiones

- En sentido amplio, puede decirse que los conflictos laborales son las fricciones que pueden suscitarse en las relaciones de trabajo, mientras que en sentido estricto, pueden definirse como las diferencias que pueden ocurrir entre los empleadores y los trabajadores como consecuencia del nacimiento, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.
- Los conflictos laborales pueden solucionarse de manera judicial o extrajudicial, siendo lo más recomendable la solución extrajudicial (conciliación, transacción, arbitraje) por medio de la voluntad concertadora de las partes inmersas en él, con la intervención de un tercero ajeno a la controversia, y no llegar al extremo de acudir a la autoridad jurisdiccional.
- Los conflictos laborales de conformidad con los sujetos que intervienen en él pueden darse de tres formas: **i)** entre trabajadores y empleadores, por ejemplo: un despido injustificado; **ii)** entre trabajadores, por ejemplo: antigüedad y ascensos y; **iii)** entre empleadores.
- Los conflictos laborales en función de su naturaleza pueden ser de orden jurídico y de orden económico; los primeros nacen por la aplicación e interpretación de las normas de trabajo, legales o contractuales; la segunda se refiere al establecimiento o modificación de las condiciones laborales.
- Los conflictos laborales atendiendo al tipo de interés afectado pueden ser individuales (interés particular) y colectivos (interés sindical).
- Los conflictos laborales revisten gran importancia en la sociedad, no solo por sus posibles

consecuencias económicas sobre la empresa, el país y el hogar de los trabajadores, sino también porque son una expresión de la desigualdad en las relaciones de poder de una sociedad, es decir, entre el empleador y el trabajador.

Bibliografía

- ALVARADO VELLOSO, Adolfo y ÁGUILA GRADOS, Guido. *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. Lima, Editorial San Marcos, 2011.
- ARMENTA DEU, Teresa. *Lecciones de Derecho Procesal Civil*. 2ª edición. Madrid, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2004.

- CERÓN CORAL, Jaime y PIZARRO JARAMILLO, Esteban. *El Arbitraje Laboral*. Editorial Temis, Bogotá, 2007.
- DÍAZ AROCO, Teófila T. *Derecho Colectivo del Trabajo*. Lima, Gráfica Horizonte, 2000.
- DÁVALOS MORALES, José. "Conflictos de Trabajo". En: N. De Buen Lozano y E. Morgado Valenzuela (co.): *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*. México D. F., Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 1997.
- DE LA CUEVA, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México, Porrúa, 1979.

- MARTÍN VALVERDE, Antonio. *Derecho del Trabajo*. 11ª edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2002.
- MASCARO NASCIMENTO, Amauri. *Teoría General del Derecho del Trabajo*. Editora LTR, Sao Paulo, 1999.
- MONTERO AROCA, Juan. *Introducción al Proceso Laboral*. 3ª edición. J. M. BOSCH Editor, Barcelona, 1996.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. 2ª. Edición. Aele, Lima, 1997.
- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. *Derecho del Trabajo Colectivo*. Tarpvy, Lima, 1992.

JAPORQU JASEDORP