

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL PERU Y SU PROBLEMÁTICA ACTUAL EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Juan Antonio Castillo De La Cruz*

SUMARIO:

I. Introducción. II. La conciliación laboral y su clasificación. III. Problemática actual de la conciliación laboral. IV. Conclusiones y recomendaciones.

MARCO NORMATIVO:

- * Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636.
- * Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento el Decreto Supremo N° 020-2001-TR.
- * Ley de Conciliación Extrajudicial, Ley N° 26872 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 004-2005-JUS.
- * TUO del D.Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR.

I. INTRODUCCIÓN

En el Perú los sistemas de conciliación laboral a nivel judicial y con algunos esfuerzos a nivel prejudicial se han venido implementando normativamente a lo largo de estos últimos años, pero aún no se percibe en los actores de la relación laboral una cultura de paz en el uso de este mecanismo para la solución de sus conflictos laborales individuales. Por eso es necesario plantear la problemática actual de este importante mecanismo de resolución de conflictos.

La conciliación en materia laboral apaece en los años setenta a cargo del Ministerio de Trabajo mediante la conciliación administrativa. Luego en el año 1996 con la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo –vigente a la fecha- se introduce la Conciliación Judicial como etapa procesal obligatoria, asimismo este cuerpo normativo la prevé como forma de conclusión anticipada del proceso. Esta norma procesal también incorporó la conciliación privada, la cual requería de homologación judicial para que adquiriera el valor de cosa juzgada, lo que generó su poco uso.

En el año 1998, la Ley N° 26872 – Ley de Conciliación Extrajudicial, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 001-98-JUS, incorporan la posibilidad de conciliar en materia laboral, siempre que se respete el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador¹.

* Abogado con estudios de maestría en derecho del trabajo en la USMP. Ex Secretario general y conciliador extrajudicial laboral del Centro Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral. Ex conciliador extrajudicial del Ministerio de Justicia y del Centro de Conciliación y Arbitraje APEHPAZ. Correo electrónico:

Como último desarrollo normativo en esta materia tenemos al Nuevo Reglamento de la Ley de Conciliación Extrajudicial, aprobado por D.S. N° 004-2005-JUS (aprobado en febrero de 2005), el cual dispuso que el Ministerio de Justicia (MINJUS) en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), implementaran el Plan Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral.

La ejecución de este plan se dio a fines de julio de 2006, mediante la autorización del Centro Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral (CEPICEL), el cual estuvo funcionando hasta antes del sismo -15 de Agosto 2007- en el tercer piso de la sede del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y se espera su pronto funcionamiento a fin que culmine este plan piloto.

Actualmente ambos ministerios (MINJUS y MTPE), han programado para inicios del presente año, un segundo curso de capacitación en conciliación extrajudicial laboral, dirigido a servidores de ambos sectores, con la participación de expositores de primer nivel especialistas en materia laboral y técnicas de conciliación extrajudicial.

Por último cabe mencionar que con la nueva Ley General de Inspección del Trabajo, Ley 28806, en vigencia a partir de Octubre de 2006, quedó derogada la conciliación del inspector de trabajo prevista en el anterior procedimiento de inspección laboral regulado en el artículo 8 del Decreto Legislativo 910.

Luego de esta breve introducción vamos analizar la situación actual de cada una de estos tipos de conciliación laboral, las cuales se mantienen en nuestra legislación.

II. LA CONCILIACIÓN LABORAL Y SU CLASIFICACIÓN:

En la actualidad, según TOYAMA MIYAGUSUKU², la conciliación laboral en el Perú se clasifica en: a) Conciliación Judicial; b) Conciliación Privada; c) Conciliación Administrativa; y d) Conciliación Extrajudicial.

II.1 Conciliación Judicial

La conciliación judicial se encuentra regulada en la Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), y puede presentarse en dos momentos: 1) en la etapa procesal de la audiencia única y 2) posterior a esta hasta antes de la sentencia (convocada de oficio o a petición de las partes). En ambos casos el juez promueve la búsqueda de una solución adecuada entre las partes en conflicto y tiene como consecuencia la conclusión anticipada del

¹ Sobre el particular puede revisarse CASTILLO DE LA CRUZ, Juan. "El principio de Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador en la conciliación extrajudicial laboral". En Revista Jurídica del Perú, t. 74, Trujillo, Ed. Normas Legales, abril 2007, pp. 279 y ss.

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "Los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales en el sistema peruano". En Revista Actualidad Jurídica N° 160, Ed. Gaceta Jurídica, Lima, Marzo 2007, pp. 210 y ss.

proceso con pronunciamiento sobre el fondo, siendo las partes las que autónomamente acuerdan la solución a su conflicto de intereses.

Este tipo de conciliaciones las realizan los jueces laborales y, de acuerdo a la competencia otorgada, los Jueces Mixtos y de Paz Letrados (Ley Procesal de Trabajo Art. 66).

El proceso laboral considera la realización de una Audiencia Única. Al respecto el artículo 66° de la mencionada Ley Procesal de Trabajo, señala que saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto. La conciliación puede ser en forma total o parcial respecto al petitorio contenido en la demanda.

En el Acta de la Audiencia, se dejará constancia de la invitación a conciliar y de la falta de acuerdo si fuera el caso. Si se aprueba una fórmula conciliatoria, el Juez deberá observar el respeto al principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter, en tanto este es el límite para su admisibilidad, sólo después que no haya conciliación, con lo expuesto por las partes, el Juez procederá a enumerar los puntos controvertidos, y en especial los que serán materia de prueba.

El Artículo 45° de la citada Ley, señala también que la Conciliación puede ser promovida o propuesta después de la Audiencia Única, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia. En este caso, la conciliación se formaliza mediante acta suscrita ante el órgano jurisdiccional respectivo al final de la audiencia conciliatoria que se fije para tal efecto, previa verificación que se cumpla con el límite de admisibilidad, luego de ello el Juez la aprobará, adquiriendo el valor de cosa juzgada.

Algunos cuestionan a este tipo de conciliación por considerar que es difícil conciliar para quien tiene facultad resolutoria como la del juez. Otros consideran que los jueces por el factor tiempo (excesiva carga procesal) no cumplen con la finalidad de esta institución y sólo pasa por un acto puramente formal y de rutina, omitiendo en algunas oportunidades con expresar a las partes sobre su propuesta de una fórmula conciliatoria.

Según GAGO GARAY un problema que presenta conciliación judicial es la escasa formación conciliadora de los jueces, pues muy pocas veces la Academia de la Magistratura ha dictado cursos serios sobre técnicas de conciliación con énfasis en la práctica de las mismas³.

Esto hace que los litigantes se quejen señalando la poca disposición de los magistrados para conciliar a las partes, la cual se aúna a la participación de los abogados patrocinantes que entorpecen esta institución.

Coincidimos con el maestro ELÍAS MANTERO, en reformular este mecanismo de la conciliación en sede judicial, para buscar una mayor eficacia dentro del

³ GAGO GARAY, Eduardo José. "La Conciliación Laboral en el Perú". En Revista digital Hechos de la justicia N° 2, Ed. 2004. En <http://www.jusdem.org.pe/webhechos/2hj/GagoEduardoCONCILIACIONLABORAL.rtf>.

proceso laboral, con la entrega de propuestas conciliatorias sustentadas, mayor especialización judicial en técnicas de conciliación, y la asunción de esta función por otra persona entre otras propuestas⁴.

En esta línea una propuesta interesante que podemos recoger para el ámbito judicial laboral, es la que plantea el magistrado ABANTO TORRES, en materia civil, propone en caso de llegar las partes a una conciliación queden exoneradas del pago de costas y costos⁵, lo que de alguna manera genera incentivos para el uso de este mecanismo en sede jurisdiccional.

En materia civil, la conciliación judicial se suele comparar con la figura de la transacción judicial, porque ambas figuras son formas de conclusión del proceso⁶, de igual forma en materia laboral, porque según Art. 23 de la Ley procesal de Trabajo, dispone que: “La excepción de transacción será apreciada por el Juez, atendiendo al principio de irrenunciabilidad de derechos y las circunstancias que rodean dicha transacción”.

A nuestro criterio ambas figuras tienen marcadas diferencias, como se puede apreciar en el Cuadro N° 1:

CUADRO N° 1

DIFERENCIAS ENTRE LA CONCILIACIÓN Y LA TRANSACCIÓN JUDICIAL		
Temas	Conciliación Judicial	Transacción Judicial
Concepto	1. Acto convencional y procesal a la vez 2. El Juez en calidad de tercero asiste en la búsqueda de una solución al conflicto que elimine la contienda.	1. Un solo acto convencional o contrato en donde las partes se otorgan concesiones recíprocas. 2. No interviene un tercero sólo las partes
Etapas Procesales	1. Audiencia Única (Art. 66 LPT) 2. Después de Audiencia Única y antes de la Sentencia. Prevista como forma de Conclusión Anticipada (Art. 45 LPT).	1. Prevista como excepción (Art. 23 LPT) y no como forma de conclusión anticipada.

⁴ ELIAS MANTERO, Fernando. “Bases para la modificación de la Ley procesal del trabajo” En: El proceso laboral. Cuadernos jurisprudenciales N° 29. Ed. Gaceta Jurídica. Lima, noviembre de 2003, pp. 14-15.

⁵ ABANTO TORRES, Jaime David. “Las Propuestas del ANJ, la CERIAJUS, y del Poder Judicial: Una oportunidad para fortalecer la conciliación extrajudicial y la conciliación judicial”, en Revista digital Hechos de la Justicia N° 10. En <http://www.jusdem.org.pe/webhechos/N010/propuestaanj.htm>.

⁶ Se puede revisar un reciente artículo del Juez Titular especializado en lo Civil de Lima, ABANTO TORRES, Jaime David. “Crónica del Primer Pleno Casatorio en materia civil”, llevado a cabo en diciembre de 2007. En la Revista digital Justicia y Derecho. En <http://www.justiciayderecho.org/articulos/cronica.pdf>.

	No se encuentra prevista como excepción	
Eficacia Procesal	Formalizada mediante acta y <u>aprobada</u> por el juez para adquirir valor de cosa juzgada.	Adquiere valor de cosa juzgada para los representados del sindicato (Art. 23 LPT).
Jurisprudencia Laboral	Aceptada siempre que se vele por el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.	Poco admitida por que vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.
Principio de Irrenunciabilidad de derechos	Prevista y Aplicable (Art. 66 LPT)	Prevista (Art. 23 LPT) pero de difícil aplicación en la práctica, porque implica concesiones recíprocas (ámbito civil).

II.2 Conciliación Privada

La conciliación privada es voluntaria y podía realizarse ante una entidad o ante un conciliador individual, debiendo, para su validez, ser homologada por una Sala Laboral ante solicitud de cualquiera de las partes, caso en el cual adquiere autoridad de cosa juzgada (Ley 26636 Ley Procesal de Trabajo Art. 103 y Art. 72 inc 2).

Con la homologación de las actas de conciliación se busca que las salas laborales velen por el respeto del principio de irrenunciabilidad de derechos, en el caso que el trabajador disponga de un derecho contenido en una norma legal de carácter imperativo. Sólo con la homologación el acta tendrá carácter de título ejecutivo pasible de exigirse en un proceso de ejecución (breve y ágil).

Sin embargo, cabe indicar que existe cierta contradicción entre los artículos de la Ley Procesal del Trabajo, que contempla la conciliación privada, generando cierta confusión, ya que el artículo 72º inc 2 otorga la calidad de título ejecutivo al acta de conciliación extrajudicial, la misma que requiere de previa homologación por parte de la sala laboral, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 103º de la misma ley. Por otro lado el Art. 76 de la propia Ley comprende como título de ejecución a las actas de conciliación extrajudicial, la misma que se entiende no requieren del requisito de la homologación.

Este tema ha generado discusiones e interpretaciones diversas por los entendidos en la materia. Hay quienes encuentran diferencias entre las actas referidas en los artículos 72 y 103 de la Ley Procesal del Trabajo.

Cabe comentar que la conciliación privada fue poco usada, desde su incorporación en el año 1996 con la Ley Procesal del Trabajo, la misma que no hacía referencia a una reglamentación sobre este tipo de conciliación, no existiendo norma que la regule y por ende permitiera aplicarla.

Se aplicó únicamente en los meses que transcurrieron entre la entrada en vigencia de la Ley de Conciliación Extrajudicial -Ley 26872 y el inicio de la vigencia de su reglamento el Decreto Supremo N° 001-98-JUS, por aquellos meses no se tenía claro que bajo esta ley aún no procedía conciliar en materia laboral hasta que existieran conciliadores extrajudiciales con especialización en materia laboral y acreditación por ante el Ministerio de Justicia; con lo que perdió operatividad la conciliación privada.

Entonces se produjeron pocas conciliaciones privadas que fueron objeto de homologación por las salas laborales. Según comenta TOYAMA MIYAGUSUKU, este tipo de conciliaciones por lo general no es usada en sede laboral, sin embargo, en los casos en que ha sido utilizada los empleadores han simulando deudas laborales para luego emplearlas en procesos de reestructuración patrimonial ante INDECOPI o acreedores no laborales y valerse del privilegio laboral ante el concurso de acreedores.

II.3 Conciliación Administrativa.-

El servicio de Conciliación Administrativa, se encuentra regulado en el Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento el Decreto Supremo N° 020-2001-TR.

La conciliación administrativa 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 hayan surgido en la relación laboral, en todos sus aspectos y a así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambas partes.

Conforme a la normativa la conciliación administrativa es gratuita y de carácter obligatoria para el empleador, ya que si no asiste a la audiencia de conciliación se hace merecedora de una multa de hasta una (01) Unidad Impositiva Tributaria vigente, según los criterios que establece el Reglamento. Aquí el Estado ejerce una posición tuitiva a favor del trabajador respecto al reclamo de sus derechos laborales.

Esta obligatoriedad ha sido criticada por algunos autores, que refieren que esta exigencia va en contra de la propia naturaleza de la conciliación que consiste en la voluntariedad de las partes para acercarse a buscar una solución consensuada y libre de cualquier tipo de presiones.

Cabe señalar que el procedimiento de conciliación administrativa permite que tanto el trabajador como el empleador puedan intervenir en una audiencia de conciliación a través de sus apoderados o representantes para el caso de personas jurídicas. Para estos efectos los documentos

que se admiten son la carta poder simple con la facultad expresa para conciliar, acompañada de la copia del poder del otorgante⁷.

En la conciliación administrativa solo se levanta acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema controvertido, en caso contrario únicamente se expide una constancia de asistencia. El acta de conciliación que debe contener una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público la que se ejecuta ante el Poder Judicial conforme a las normas señaladas en la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636.

Las materias de Conciliación abarcan temas de derecho laboral del régimen laboral de la actividad privada y otros regimenes especiales de la actividad privada, el pago de subsidios por incapacidad temporales para el trabajo a cargo del empleador, beneficios concedidos por los programas de capacitación para el trabajo y cualquier otro generado con motivo de la relación laboral⁸.

Cabe mencionar, que las obligaciones del conciliador administrativo laboral⁹ son las mismas para el Conciliador Extrajudicial laboral¹⁰ acreditado ante el MINJUS, bajo la Ley de Conciliación Extrajudicial, Ley 26872 y dentro de estas obligaciones está el de facilitar el dialogo o comunicación entre las partes.

Sin embargo en la práctica los conciliadores no emplean más de diez minutos en la etapa de comunicación debido a la excesiva carga administrativa, teniendo que atender un gran numero de conciliaciones al día, por lo que es necesario que el MTPE incorpore a más conciliadores administrativos a fin de poder cubrir el requerimiento del servicio de conciliación administrativo laboral a nivel nacional.

En el siguiente tema a tratar referido a la Conciliación Extrajudicial Laboral se explicará con mayor detalle cada una de las obligaciones del conciliador dentro de una audiencia de conciliación cuyo tratamiento debería ser el mismo ó similar para todos los tipos de conciliación en materia laboral.

II.4 Conciliación Extrajudicial.

a) Definición de Conciliación Extrajudicial Laboral

⁷ Decreto Legislativo N° 910, Art. 29.- Representación en la Conciliación.

⁸ Decreto Supremo N° 020-2001-TR, Art. 72.- Temas de Conciliación.

⁹ Regulado en el Art. 70 del D.S. N° 020-2001-TR (29.06.2001) Reglamento del D. Leg. 910.

¹⁰ Regulado en el Art. 32 del D.S. N° 004-2005-JUS, Reglamento de la Ley de Conciliación Extrajudicial.

La Conciliación Extrajudicial es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, que en el ámbito laboral permite solucionar conflictos entre los actores laborales (trabajador – empleador), en una audiencia de conciliación (que puede comprender una o más sesiones) dirigida por un tercero neutral llamado conciliador extrajudicial.

Este conciliador buscará acercar a las partes, facilitar la comunicación, aclarar el conflicto e indagar sobre las necesidades de las partes, a fin de llegar a un acuerdo satisfactorio con la ayuda de ambas partes.

El conciliador actuando dentro de sus facultades, de manera neutral e imparcial propondrá un clima de respeto mutuo y de diálogo, en el cual se buscará la solución de las disputas, sin privilegiar a ninguna de las partes.

El acta con acuerdo que pueda emitirse por decisión de ambas partes, según lo estipulado en el artículo 18° de la Ley de Conciliación, tiene mérito de título de ejecución.

b) Ventajas de la conciliación extrajudicial laboral

Dentro de ellas podemos señalar:

1. Flexibilidad en la presentación de requisitos, plazos, fechas, la conducción y tratamiento del conflicto.
2. Oportunidad de culminar el conflicto mediante el diálogo y la comunicación, como alternativa al proceso judicial. Fórmula de no enfrentamiento.
3. Seguridad en el cumplimiento de los acuerdos. El documento que firman las partes, cuando llegan a un acuerdo, tiene el mérito de título de ejecución, equivalente a una Sentencia Judicial.
4. Especialización en la resolución de las controversias, contando con conciliadores expertos en el manejo de conflictos laborales.
5. Neutralidad e imparcialidad en el tratamiento de los casos y actores (igualdad de trato entre empleadores y trabajadores bajo el principio de simetría de poderes).
6. Suspensión de los plazos de prescripción y caducidad.
7. Rapidez. La audiencia no dura más de 30 días calendario.
8. Voluntariedad. La asistencia a la audiencia conciliatoria y la decisión de acordar y culminar el conflicto son voluntarias.
9. Confidencial y reservado. Lo dicho y lo propuesto no podrá ser utilizado ni revelado por las partes ni el conciliador en cualquier otro procedimiento que se promueva posteriormente.

c) Materias conciliables en la conciliación extrajudicial laboral.-

La Ley de Conciliación Extrajudicial (Ley 26872), en su artículo 9º, contempla como materias conciliables las pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes; y para el caso de la conciliación laboral prevé que ésta se llevará a cabo

respetando la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución y la Ley¹¹.

Para el laboralista TOYAMA MIYAGUSUKU, en materia laboral, los derechos laborales que son irrenunciables no son objeto de conciliación, en razón según refiere que de acuerdo a la Constitución, los derechos establecidos en ella y en las normas legales y que tengan la condición de imperativos no pueden ser dispuestos por los trabajadores y toda renuncia de ellos es nula¹².

Las condiciones imperativas antes referidas se traducen a elementos constitutivos de los derechos laborales como son la cuantía, el periodo de pago, la forma de cálculo, así como la oportunidad de pago de dicho derecho, como en los casos de CTS, gratificaciones, vacaciones y otros de naturaleza similar de carácter irrenunciable e indisponible.

Por consiguiente, solamente los derechos disponibles del trabajador serán materia de un procedimiento de conciliación extrajudicial, en concordancia con lo establecido en el artículo 9 de la Ley 26872. Pero como advierte el profesor TOYAMA, aquí se presentan ciertas dificultades, el tema es complejo, pues no es sencillo determinar cuáles son los derechos renunciables o disponibles del trabajador.

Dicho autor refiere que en general se admite que pueden ser materia de renuncia y por consiguiente materia de conciliación: los derechos nacidos de contratos individuales de trabajo, los derechos nacidos de una costumbre, los derechos inciertos, los hechos que inciden sobre una relación laboral (fecha de ingreso, lugar de trabajo, etc.), los derechos por encima de los mínimos legales, los derechos optativos, los derechos cuya acción judicial ha prescrito (como el reclamo de indemnización por despido arbitrario pasado los 30 días de la fecha del despido), y todos aquellos derechos que provienen de fuente renunciable.

Con la finalidad de atender la demanda del servicio requerido y no ver reducido el ámbito de aplicación de la conciliación extrajudicial y su posible eficacia en la solución de los conflictos individuales de trabajo, con cierto éxito nos permitimos ensayar en el CEPICEL, conciliaciones en materia laboral que conforme a Ley y la doctrina son de carácter irrenunciable, como remuneraciones insolutas, beneficios sociales, indemnizaciones por despido, entre otras.

Teniendo en cuenta la flexibilidad de la conciliación extrajudicial, se apreciaba un elemento indisponible que podía ser objeto de negociación entre las partes: “la oportunidad del cumplimiento del pago” de los derechos laborales establecidos en las normas de

¹¹ Compendio de Normas Jurídicas sobre Conciliación Extrajudicial, Ministerio de Justicia. Mayo 2005, p. 6.

¹² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Ob. cit., p. 210.

carácter imperativa, es decir el plazo de pago por parte del empleador a favor del trabajador, por ejemplo el plazo de 48 horas de producido el cese, para el pago total de la CTS¹³.

Otro ejemplo en las normas imperativas, que podemos citar respecto al elemento indisponible para las partes "oportunidad de pago" es la referida al plazo del derecho de gratificaciones¹⁴.

Advertidos del principal hecho que motivaban los conflictos y con el criterio antes descrito se daba trámite a los procedimientos conciliatorios en el CEPICEL, respetando el monto y cálculo de acuerdo a ley de los conceptos laborales de naturaleza irrenunciable. Fue necesario advertir esta situación -en armonía con el respeto al principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador- en la redacción de los documentos del procedimiento conciliatorio: solicitudes, invitaciones a conciliar, y sobre todo las actas de conciliación.

Por ejemplo, cuando se solicita el pago de un monto por concepto de vacaciones o gratificaciones legales, se deberá precisar como descripción de controversia materia de conciliación el de "Establecer la forma y modo de pago de las vacaciones o gratificaciones legales por la suma solicitada" según liquidación adjunta a la solicitud de conciliación.

En consecuencia, no serán materia de discusión en las audiencias de conciliación los elementos indisponibles de fondo: monto y pago de los conceptos o derechos laborales solicitados, salvo excepciones como una liquidación mal practicada ó montos ya pagados, entre otras situaciones especiales.

Las materias de conciliación extrajudicial laboral¹⁵ más frecuentes que se solicitaban en el CEPICEL, eran: beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones), indemnización por despido y remuneraciones insolutas, por lo general se solicitan

¹³ TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D.S. 003-97-TR (27/03/1997).

"Artículo 51.- El empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo N° 650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido su cese".

¹⁴ Normas reglamentarias de la Ley de Gratificaciones, D.S. N° 005-2002-TR (04.07.2000).

"Artículo 4.- Oportunidad de pago.

El pago de las gratificaciones se efectúa en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente; este plazo es indisponibles para las partes".

"Artículo 5.- Gratificación Trunca

5.4. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese".

¹⁵ Ver en link CEPICEL de páginas Web: <http://www.minjus.gob.pe> y <http://www.mintra.gob.pe>. Enero 2007.

acumulativamente, en un procedimiento conciliatorio por la naturaleza directa de las pretensiones, al momento del término de la relación laboral y otras obligaciones laborales.

En la mayoría de los casos es necesario que se adjunte, como anexo a la solicitud de conciliación¹⁶, la liquidación de beneficios sociales expedida por el MTPE, siendo también admitidas las practicadas por profesionales colegiados en contabilidad, economía o derecho con conocimiento y experiencia en la práctica de liquidaciones laborales.

Las liquidaciones de beneficios sociales adjuntas a las solicitudes de conciliación, que no son elaboradas por el MTPE, son revisadas, para su admisión, por el abogado verificador de la legalidad del CEPICEL, a fin de velar, desde la apertura del procedimiento, por el respeto al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, de igual forma, el conciliador designado velará por este principio durante la audiencia de conciliación extrajudicial.

d) Fases de la audiencia de conciliación extrajudicial laboral.

La función principal del conciliador extrajudicial en las audiencias se centra en lograr que las personas tomen decisiones sin ningún tipo de coacción o presión, controlar que lo acordado no vulnere los derechos del trabajador, y que los acuerdos tengan la condición de ciertos y exigibles¹⁷. Sin embargo el conciliador tendrá funciones específicas en cada fase de la audiencia de conciliación extrajudicial, como apreciaremos en el cuadro N° 2.

CUADRO N° 2.

FASES DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL LABORAL	
Fases	Función del Conciliador
1. Apertura	El monologo debe generar un clima de confianza para las partes.
2. Comunicación	Identificar los problemas centrales e intereses de las partes.
3. Negociación	Incentivar a buscar soluciones satisfactorias para ambas partes.

¹⁶ Reglamento de la Ley de Conciliación (D.S. N° 004-2005-JUS).
Art. 12º.- Anexos de la Solicitud de Conciliación.- A la solicitud de conciliación se deberá acompañar:
"3. Copias simples del documento o documentos relacionados con el conflicto.

¹⁷ Escuela Nacional de Conciliación Extrajudicial. Ministerio de Justicia y USAID. Manual Básico de Conciliación Extrajudicial. Primera edición. 2002. Lima, p. 194.

4. Clausura	Concluir audiencia con la redacción del acta respectiva y explicar el valor de la misma.
-------------	--

d.1 Fase de apertura.-

Esta fase da inicio a la audiencia de conciliación, con el monólogo en el que el conciliador informa a las partes respecto al procedimiento conciliatorio, su naturaleza, características, fines, ventajas y las normas de conducta que deberán observar ambas partes¹⁸.

El objetivo central de esta fase es la de generar un clima de confianza por parte del conciliador hacia las partes y entre ellas a la vez de ser posible, no dejando de explicar tres principios importantes a tener en cuenta en toda audiencia de conciliación: Imparcialidad, confidencialidad y legalidad, respecto a los acuerdos plasmados en el acta de conciliación y de su carácter de título de ejecución.

Asimismo, en esta fase el conciliador puntualizará la importancia del respeto al principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador, que las partes y el conciliador deberán observar durante el desarrollo de la audiencia de conciliación.

Otro aspecto relevante en esta fase es el papel de los asesores de las partes conciliantes, que si bien es cierto su asistencia no es obligatoria, sin embargo su presencia puede ser favorable en el desarrollo de la audiencia de conciliación extrajudicial, siempre que no interfieran en las decisiones de las partes, ni asuman un rol protagónico.

d. 2 Fase de comunicación.-

En esta fase, la función del conciliador es facilitar el diálogo entre las partes; preguntar, indagar e identificar los problemas centrales o controvertidos e identificar los intereses de cada una de las partes y, de ser el caso, enfatizar en los intereses comunes¹⁹.

Es conveniente precisar que en esta fase el conciliador, mediante la indagación, logrará identificar las controversias que no necesariamente son las señaladas en la solicitud de conciliación, siendo el objetivo principal el de identificar los intereses del

¹⁸ Inciso 3 Art. 32º del Reglamento de la Ley de Conciliación Extrajudicial (D.S. N° 004-2005-JUS).

¹⁹ Inciso 4 al 8 Art. 32º del Reglamento de la Ley de Conciliación Extrajudicial (D.S. N° 004-2005-JUS).

trabajador y del empleador lo cual permitirá determinar los conceptos por desarrollar posteriormente en la fase de negociación.

d.3 Fase de negociación.-

En esta fase, la función del conciliador es la de incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias para ambas. Eventualmente, si el conciliador lo estima conveniente, les propondrá fórmulas conciliatorias no obligatorias²⁰.

En esta fase se trabajan las opciones de solución de las controversias determinadas en la fase anterior (comunicación), buscando que las partes negocien sobre la base de sus intereses y no sobre posiciones.

En ciertos casos cuando asiste a la audiencia el empleador (persona natural), quien a pesar de tener mayor disposición a dialogar, solo quiere reconocer montos por debajo de los señalados en las liquidaciones de beneficios sociales practicadas por el MTPE, proponiendo que los trabajadores los acepten, aprovechando la urgente necesidad económica en que se encuentran, buscando que renuncien a los derechos que realmente les corresponde conforme a ley.

Asimismo, hay casos en los que el empleador condiciona la solución del conflicto al pago de los derechos contenidos en una sola pretensión, por ejemplo beneficios sociales, siempre y cuando el trabajador renuncie al cobro de las otras pretensiones solicitadas, como las remuneraciones insolutas de los últimos meses trabajados o el monto de la indemnización por despido arbitrario.

En las audiencias de conciliación extrajudicial laboral del Centro Piloto, nos preguntamos: ¿qué aspectos de las pretensiones laborales podrían ser de libre disposición?, creemos que sólo las cuestiones de forma mas no las de fondo como señalamos en este trabajo.

Por ejemplo, en los beneficios sociales en los que hay una liquidación ajustada a ley, sólo se puede negociar la forma y modo de pago: número de cuotas, fechas, lugar donde se cancelarán, entre otras especificaciones.

Lo que no se puede negociar es la disminución del monto de los beneficios sociales contenidos en la liquidación, sin embargo, en la fase de comunicación el trabajador sí podría reconocer

²⁰ Inciso 9) Art. 32 del Reglamento de la Ley de Conciliación Extrajudicial (D.S. N° 004-2005-JUS).

descuentos por conceptos anteriormente percibidos, por ejemplo, aportaciones al sistema de pensiones o préstamos obtenidos durante la relación laboral; de darse esta situación, se recomienda detallar dichos descuentos en el acta de conciliación extrajudicial con acuerdo, para que no se entienda que existe una renuncia de los derechos del trabajador.

d.4 Fase de clausura.-

En esta fase, la función del conciliador es la de informar a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio, consultando con el abogado verificador sobre su legalidad, y redactar el acta de conciliación extrajudicial en forma clara y precisa²¹.

El acta con acuerdo constituye título de ejecución respecto a los derechos, deberes y obligaciones contenidos en la misma y serán exigibles a través del proceso de ejecución de resoluciones judiciales²². Este proceso en materia laboral se encuentra previsto en el artículo 76º inciso 2 de la Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 26636.

Sin embargo, cabe indicar que el cuerpo legal antes mencionado genera cierta confusión, ya que en su artículo 72º otorga también la calidad de título ejecutivo al acta de conciliación extrajudicial, la misma que requiere de previa homologación por parte de la sala laboral, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 103º de la misma ley. Este tema ha generado discusiones e interpretaciones diversas por los entendidos en la materia.

Nosotros asumimos la posición minoritaria, considerando que el acta generada bajo la Ley N° 26872, Ley de Conciliación Extrajudicial, constituye título de ejecución pasible del proceso de ejecución, conforme a la Ley Procesal de Trabajo.

Cabe señalar que luego del inicio de las actividades en el Centro Piloto, tuvimos algunas conversaciones con una funcionaria jurisdiccional de un Juzgado Laboral, para coordinar respecto a la ejecución de las actas de conciliación extrajudicial que en algún momento pudiesen ser incumplidas por el empleador.

Dicha funcionaria nos comentó sobre las dificultades que tienen para arribar a acuerdos en las audiencias de conciliación judicial, por los diversos inconvenientes, como falta de tiempo (alta carga

²¹ Incisos 11) al 13) Art. 32 del Reglamento de la Ley de Conciliación Extrajudicial (D.S. N° 004-2005-JUS).

²² Artículo 18º de la Ley de Conciliación Extrajudicial (Ley 26872).

procesal) y principalmente el riesgo de que los trabajadores renuncien a los derechos laborales que inicialmente plantearon en sus demandas judiciales.

Otro tema de conversación con la mencionada funcionaria que nos pareció importante fue el de la redacción de las actas de conciliación extrajudicial respecto a la descripción de las controversias, nos recomendó que precisáramos los montos y conceptos de cada uno de los beneficios sociales (CTS, gratificaciones, vacaciones, etc.), el periodo laboral y el tipo de cargo o actividad que desempeñaba el trabajador o ex trabajador.

Nos recomendó, asimismo, que en el caso de las actas con acuerdos parciales señaláramos en forma clara y detallada la descripción de la controversia por la cual se arribó a acuerdo, de manera que si dicha acta llegara a la instancia judicial pueda ser mejor entendida o calificada por el juez laboral, al momento de la ejecución del acta de conciliación extrajudicial o para admitir la demanda judicial respecto a la materia que no fue conciliable.

Veamos ahora en el cuadro N° 3 las diferencias actuales entre la conciliación extrajudicial laboral (CEPICEL) y la conciliación administrativa laboral.

CUADRO N° 3

	<u>Conciliación Extrajudicial Laboral</u>	<u>Conciliación Administrativa Laboral</u>
1.	Regulada por Ley N° 26872 y su reglamento así como el Art. 76 inc. 2 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636.	Regulada por D. Leg. N° 910 y su Reglamento así como el Art. 72 inc. 1 de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636
2.	El Tercero que dirige el procedimiento conciliatorio es un conciliador extrajudicial acreditado, con habilitación en asuntos de carácter Laboral por el Ministerio de Justicia. Para conciliar tiene que encontrarse adscrito al centro de conciliación.	El Tercero es un funcionario de la administración pública (del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo), quien presta un servicio público en las conciliaciones que se promuevan entre los actores laborales.
3.	Con la presentación de la solicitud se suspende el plazo de prescripción y caducidad hasta la conclusión del procedimiento.	Con la presentación de la solicitud se suspende el plazo de caducidad , hasta el término del procedimiento.
4.	Puede ser solicitada por todas aquellas personas , que tengan o crean tener un conflicto laboral del régimen de la actividad privada y otros regimenes laborales especiales, en forma individual o conjunta, sin límite de cuantía .	Es solicitada por el trabajador, empleador o ambos , sobre temas de D. laboral del régimen de la actividad privada y otros regimenes laborales especiales, con límite de cuantía (por disposiciones internas) .
5.	La asistencia a la Audiencia es voluntaria para ambas partes.	La asistencia a la Audiencia es voluntaria para el trabajador y Obligatoria para el empleador , con la correspondiente imposición de una multa en caso de su inasistencia.
6.	La audiencia se realizará dentro de los diez (10) días de haberse notificado a las partes.	La audiencia se realizará después de los diez (10) días de haberse notificado a las partes.

7.	La representación es admitida sólo para personas jurídicas , con las excepciones de ley. Se acredita por escritura pública o acta de directorio.	La representación es admitida para personas naturales y jurídicas . Puede acreditarse por carta simple acompañada de la copia del poder del otorgante.
8.	El Acta de Conciliación con acuerdo tiene mérito de título de ejecución .	El Acta de Conciliación con acuerdo tiene mérito de título ejecutivo .
9.	Los acuerdos arribados son sobre la satisfacción de los intereses de ambas partes. El procedimiento es confidencial y reservado.	Los acuerdos arribados culminan el conflicto, debiendo satisfacer necesariamente los intereses de las partes (en la práctica no se cumple por la excesiva carga laboral, durando las audiencias aprox. de 10 a 15 minutos).

III. PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA CONCILIACIÓN LABORAL

III.1 Diferencias y semejanzas de los tipos de conciliación laboral en el Perú.

Antes de abordar el tema central veamos un cuadro comparativo de los tipos de conciliación laboral analizados en este trabajo:

CUADRO Nº 4

CUADRO COMPARTIVO DE LOS TIPOS DE CONCILIACIÓN LABORAL EN EL PERU				
Temas	Conciliación Judicial	Conciliación Privada	Conciliación Administrativa	Conciliación Extrajudicial
Conciliador y/o Entidad	Juez Especializado Laboral / Juez de Paz Letrado.	Entidad o un conciliador individual. Actualmente desuso.	Conciliador Laboral del MTPE y Direcciones Regionales de Trabajo.	Conciliador Extrajudicial Laboral (CEPICEL: MTPE - MINJUS)
Asistencia a la Audiencia.	Es voluntaria conforme a la LPT	Es voluntaria conforme a la LPT.	Es voluntaria para el trabajador y obligatoria para el empleador (LPT, D.Leg. 910)	Es voluntaria conforme a la Ley 26872 -Ley de Conciliación Extrajudicial
Concepto	1. Acto convencional y procesal a la vez 2. Es una forma de conclusión anticipada del proceso promovido por el juez o las partes (LPT)	Mecanismo de solución de conflictos jurídicos (LPT).	Mecanismo de solución autónoma a los conflictos laborales (D. Leg. 910) Mecanismo Alternativo de solución de conflictos (Reglamento)	Es una institución consensual que obedece a la voluntad de las partes (Ley). Mecanismo Alternativo de solución de conflictos (Ley). Acto jurídico por el cual las partes buscan solucionar su conflicto de intereses con la ayuda de un tercero llamado conciliador (Reglamento)

Momento de la Audiencia	Judicial. (LPT) 1. Audiencia Única (Art. 66 LPT). 2.Después de Audiencia Única y antes de sentenciar (Art. 45 LPT)	Extrajudicial (LPT) Antes o después de un proceso judicial antes de la sentencia.	Extrajudicial (LPT) Antes de un proceso judicial.	Extrajudicial (LPT) Antes o después de un proceso judicial antes de la sentencia.
Mérito del Acta de Conciliación	<u>Título de Ejecución</u> (Art. 76 LPT) formalizada mediante acta y <u>aprobada</u> por el juez. Adquiere valor de cosa juzgada.	Mérito ejecutivo siempre que sea homologada por la sala laboral (Art. 103 LPT). Adquiere valor de cosa juzgada.	Título ejecutivo (Art. 72 LPT, Art. 32 D.Leg. 910)	<u>Título de Ejecución</u> (Art. 18 Ley de Conciliación Extrajudicial). Adquiere valor de cosa juzgada.
Principio de Irrenunciabilidad de derechos.	Prevista y Aplicable (Art. 66 LPT)	Prevista (Art. III Tit.. Preliminar LPT).	Prevista y Aplicable (Art. 70 Reglamento del D. Leg. 910)	Prevista y Aplicable (Art. 9 Ley 26872)

III.2 FACTORES QUE INCIDEN EN LA PROBLEMÁTICA ACTUAL

1) Formación y preparación del conciliador especializado en lo laboral.-

Un problema que existe como señaláramos al citar a GAGO GARAY en la escasa formación conciliadora de los jueces, pues muy pocas veces la Academia de la Magistratura ha dictado cursos serios sobre técnicas de conciliación con énfasis en la práctica de las mismas.

En cuanto al perfil del aspirante a conciliador laboral, creemos que dentro del aspecto cognitivo, debe demostrar que domina el tema del principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador, el cual deberá encontrarse obligatoriamente en los programas académicos referidos a los aspectos legales de la conciliación extrajudicial laboral, que se dictarán en los cursos de formación de conciliadores especializados en laboral, a cargo del MINJUS, y Centros de formación y capacitación privados, en la medida en que se apruebe la factibilidad de la implementación de la conciliación extrajudicial laboral a nivel nacional.

Esta formación les permitirá a los conciliadores laborales advertir en las audiencias la renuncia o vulneración de este principio y por ende evitar actas de conciliación viciadas por la omisión de su cumplimiento.

2) Participación de los abogados y asesores que entorpecen las Audiencias de Conciliación Laboral

Otro factor es el papel de los asesores de las partes conciliantes, en las audiencias de conciliación laboral a nivel judicial y prejudicial (extrajudicial o administrativa), quienes lejos de aconsejar a sus clientes para llegar a una pronta solución al conflicto, buscan dilatar y entorpecer un posible arreglo con el beneficio según ellos de continuar con el asesoramiento y percibir los honorarios hasta las últimas instancias del proceso judicial, trayendo consigo para las partes costos económicos en la resolución del conflicto.

Situación distinta viene ocurriendo desde hace varios años con Estados Unidos²³ nuestro actual socio comercial con la reciente firma del TLC, en donde los abogados tienen una gran responsabilidad en mencionar a sus clientes la existencia de mecanismos alternativos de solución de conflictos y de las consecuencias que generaría una eventual demanda judicial.

El problema de este factor en nuestro medio es consecuencia de la formación universitaria en las facultades de derecho, que con reducidas excepciones, en su mayoría forman abogados para una cultura del litigio lejos de una cultura de prevención y paz social.

En la Ley de Conciliación Extrajudicial la asistencia de los asesores no es obligatoria, sin embargo su presencia puede ser favorable en el desarrollo de la audiencia de conciliación extrajudicial, siempre que no interfieran en las decisiones de las partes, ni asuman un rol protagónico.

Sobre el tema de los asesores, el Reglamento de la Ley de Conciliación faculta que estos pueden ser abogados o de otra especialidad profesional²⁴, en relación con esto último, en materia de conciliación extrajudicial laboral, creemos que los profesionales podrían ser, de preferencia, contadores, economistas, psicólogos o administradores de empresas, que son profesionales afines al campo laboral, quienes podrían ilustrar y brindar información especializada a las partes para que estas tomen una decisión acertada, respetando en todo momento el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador.

3) Idiosincrasia de una cultura del litigio.-

Según el profesor NÚÑEZ PAZ²⁵, el latinoamericano en general tiene una idiosincrasia conflictiva, quienes siempre esperan que otros le resuelvan sus problemas, a diferencia de la cultura Europea, en donde son más eficaces el uso de medios alternativos de solución de conflictos. Aquí hay una tarea pendiente del Estado en fomentar y promover una cultura de paz en la sociedad.

Sobre el particular existen propuestas contrarias a la promoción de la conciliación extrajudicial por parte de la CERIAJUS, así como en favor de una cultura del litigio, mediante proyectos de ley por parte del Congreso de la República, que buscan regular deficientemente este mecanismo²⁶.

²³ CAIVANO, Roque. "Un desafío para los abogados: los medios alternativos de resolución de disputas". En Revista Thémis N° 31. Lima, 1995, p 215.

²⁴ Inciso 1 Art. 20º del Reglamento de la Ley de Conciliación Extrajudicial (DS. N° 004-2005-JUS).

²⁵ NÚÑEZ PAZ, Sandro. En clases Magistrales del curso derecho procesal del trabajo de la Maestría en Derecho del Trabajo de la USMP. Noviembre 2007. Docente y ex Juez Laboral de Lima.

²⁶ CASTILLO RAFAEL, Carlos. "El Triunfo de la cultura del litigio", en respuesta al proyecto de Ley que propone el carácter facultativo de la conciliación extrajudicial. En Revista digital Hechos de la Justicia N° 6. En <http://www.jusdem.org.pe/webhechos/sexta/CULTURA%20DEL%20LITIGIO.pdf>.

4) Informalidad y desprotección en los derechos laborales.

En los encuentros de intercambio de experiencias y seguimiento interno con los conciliadores laborales de CEPICEL²⁷, respecto del análisis de algunos casos que se han presentado en las audiencias de conciliación, se conversaba sobre la posición anclada de parte de los representantes de los empleadores (personas jurídicas), quienes no están dispuestos a reconocer el íntegro de los derechos o beneficios laborales adquiridos por los trabajadores durante la relación laboral o al término de ésta, manifestando poca voluntad de colaborar en la solución de los conflictos laborales.

Este tipo de empleadores, por lo general, actúa al margen de la formalidad, evadiendo sus obligaciones laborales (sin contratos de trabajo, sin registro de planillas, sin entrega de boletas, sin pago de horas extras, sin aportes al seguro de salud ni a los sistemas de pensiones, etc.); estas irregularidades, según ellos, se justifican debido a los altos costos laborales y tributarios, impuestas en aplicación de malas políticas de Estado.

Cabe señalar que está en vigencia un régimen laboral especial para las microempresas²⁸, es decir aquellas que cuentan con hasta 10 trabajadores, y busca promover la formalización de éstas, facilitando el acceso a los derechos laborales y la seguridad social, sin embargo, hasta el momento no ha traído los resultados esperados, genera inseguridad por ser de carácter temporal, asimismo existe desconocimiento entre los empleadores acerca de la existencia de este régimen, el cual se espera sea superado mediante una difusión y promoción permanente por parte del MTPE.

Actualmente el Poder ejecutivo viene planteando cambios a las normas de la Micro y Pequeña empresa y su régimen laboral especial con el objeto de promover una real formalización laboral de los empresarios en beneficio de estos y de los trabajadores, se espera que estos cambios traigan resultados positivos teniendo en cuenta la reciente aprobación del Tratado de Libre Comercio con EE.UU.

Otro factor a considerar que incide en la problemática actual de la conciliación laboral en el Perú, es la mínima intervención del Estado en la vigilancia del cumplimiento de las normas sociolaborales, mediante los mecanismos de fiscalización laboral por parte del cuerpo de inspección laboral, el mismo que aun con la reciente incorporación de 100 nuevos inspectores para la ciudad de Lima, no es suficiente para la cobertura de los servicios inspectivos a nivel nacional, por lo que se tiene previsto otro concurso para el nombramiento de 100 inspectores de trabajo que serán repartidos en todas las Regiones del País.

²⁷ Previsto en el Reglamento del Centro Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral CEPICEL, aprobado por Resolución Ministerial N° 297-2006-JUS, Normas Legales de *El Peruano*, publicado el 18 julio de 2006.

²⁸ Ley De Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa, Ley N° 28015 y según su última modificatoria el régimen especial laboral para las microempresas estará vigente hasta 3 de julio de 2013.

De esta forma la presencia del Sistema Inspectivo laboral del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo generaría riesgo en los empleadores respecto al incumplimiento de sus obligaciones laborales, con lo que generaría a la par la formalización laboral.

La Ex Ministra de Trabajo Susana Pinilla Cisneros, en Octubre de 2007, propuso al Congreso de la República, la creación de la Superintendencia Nacional de Administración Laboral²⁹, este órgano fiscalizador contaría con oficinas descentralizadas como la SUNAT, y tendría mayor independencia frente a las presiones locales.

El fundamento de esta medida sería la ineficiencia de los Gobiernos Regionales para llevar adelante fiscalizaciones laborales al contar con un número muy reducido de inspectores y con bajos sueldos. Por lo que es necesario contar con un presupuesto adecuado para ello.

Considero que este órgano fiscalizador además de independencia política debe tener autonomía técnica y económica como SUNAT, a fin de que esté lejos de posibles presiones por parte de autoridades políticas de turno tanto a nivel del gobierno central como de los gobiernos regionales, y que estos últimos dicho sea de paso han asumido estas funciones inspectivas de trabajo en virtud del proceso de descentralización y que aun no le han dado la importancia del caso.

Se espera a la brevedad que esta propuesta sea acogida por el Congreso a fin de que se pueda realizar una gestión adecuada en colaboración con otros órganos fiscalizadores como SUNAT.

IV. CONCLUSIONES

1. Las marcadas diferencias de los distintos tipos de conciliación laboral generan confusiones entre los usuarios y operadores del servicio, por lo que se hace necesario modificar la normatividad, eliminando la conciliación privada y contemplando los restantes tipos de conciliación mencionados en el presente trabajo, los cuales deberán uniformizar conceptos como por ejemplo: mérito del acta de conciliación entre otros.
2. Para eliminar las contradicciones de la Ley Procesal de Trabajo, respecto a la Conciliación Laboral, debe modificarse el Art. 103 precisando que se trata de la Conciliación Extrajudicial con mérito de título de ejecución conforme a lo dispuesto en el Art. 76 del mismo cuerpo legal, siendo de aplicación la Ley 26872 (Ley de Conciliación Extrajudicial). Debiendo derogarse la conciliación privada, establecida en el Art. 103 y Art. 72 inc. 2 de la Ley procesal de trabajo, que le otorga mérito de título ejecutivo.
3. La falta o escasa preparación de los operadores que ejercen la conciliación laboral en los niveles prejudiciales o judiciales (conciliadores, jueces y abogados), hace que esta institución sea poco confiable para las partes en conflicto. Por lo que se requiere de una preparación constante y especializada de parte de las entidades encargadas de capacitar; unificando criterios de enseñanza en temas de conciliación laboral, poniendo especial énfasis en

²⁹ Diario "Gestión", 03 de Octubre de 2007, p. 19.

técnicas de conciliación laboral y aplicación teórica-práctica del principio de irrenunciabilidad de derechos del trabajador.

4. Se debe repotenciar el actual sistema de conciliación administrativa del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la incorporación de nuevos conciliadores laborales que cubran los servicios conciliatorios a nivel nacional, a fin de que cumplan con la función de promover una comunicación entre los actores de la relación laboral.
5. Se debe apoyar el proceso de ejecución del Plan piloto de Conciliación laboral del convenio interinstitucional a cargo del MINJUS y el MTPE, a fin de determinar si es factible o no su implementación a nivel nacional. Y de esta manera entre en operatividad el Centro de Conciliación y Arbitraje (CENCOAMITP) del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la misma que cuenta con infraestructura acondicionada.
6. Los operadores de la justicia laboral como el Poder Judicial, Ministerio de Trabajo, Universidades, Colegios de Abogados, gremios de trabajadores y empresarios, deben unir esfuerzos a fin de fomentar una cultura de paz laboral en el Perú, potenciando mecanismos de solución de conflictos como la Conciliación Laboral.
7. Se hace necesario implementar una política de difusión que resalte las ventajas de la conciliación laboral para las partes de la relación individual de trabajo (empleador y trabajador), así como para los abogados laboristas, a fin de que se fomente una cultura de paz laboral al interior de la sociedad.
8. Se debe combatir la informalidad laboral mediante una nueva Ley de la Micro y Pequeña Empresa la cual establezca un régimen laboral especial, que promueva e incentive la formalidad laboral; asimismo se debe implementar mecanismos idóneos de fiscalización laboral, repotenciando el actual sistema inspectivo con la incorporación de nuevos inspectores de trabajo que cubran los servicios inspectivos a nivel nacional en miras de la entrada en vigencia del TLC con EE.UU. y prepararnos competitivamente para enfrentar nuevos retos comerciales en beneficio de la clase trabajadora y empresaria del Perú.