

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas



TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

DERECHOS LABORALES Y CONCILIACIÓN EN MATERIA

LABORAL

POR

Bach. Luis Alberto Arévalo López

Bach. Diana Elizabeth Leyva Saldaña

ASESOR

Mg. José Luis Coba Uriarte

Cajamarca - Perú

Noviembre - 2022

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas



TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**DERECHOS LABORALES Y CONCILIACIÓN EN MATERIA
LABORAL**

**Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título
Profesional de Abogado**

Bach. Luis Alberto Arévalo López

Bach. Diana Elizabeth Leyva Saldaña

Asesor: Mg. José Luis Coba Uriarte

Cajamarca - Perú

Noviembre - 2022

COPYRIGHT © 2022 BY:

Luis Alberto Arévalo López y

Diana Elizabeth Leyva Saldaña

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO

DERECHOS LABORALES Y CONCILIACIÓN EN MATERIA
LABORAL

Presidente: Dr. Christian Fernando Tantaleán Ódar

Secretario: Mg. Manuel Edgardo Sánchez Zorrilla

Asesor: Mg. José Luis Coba Uriarte

AGRADECIMIENTO

:

A Dios, por darnos la vida y la salud; a nuestros docentes, por apoyarnos e ilustrarnos con sus consejos, valores y enseñanza permanente; a nuestra universidad por forjarnos como profesionales y a nuestro asesor Mg. José Luis Coba Uriarte por su valioso e incondicional apoyo brindado para hacer realidad esta investigación.

INDICE

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPÍTULO I	1
1.1 Planteamiento del Problema y Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Definición del problema	2
1.3. Objetivos.....	2
1.4. Justificación e importancia	2
CAPÍTULO II.....	4
MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes teóricos.....	4
2.1.1. Antecedentes Internacionales de Conciliación	4
2.1.2. Antecedentes Nacionales de Conciliación	5
2.2. Antecedentes históricos de la Conciliación Extrajudicial	7
A. La Conciliación en la China y Época Romana	7
B. Orígenes y Evolución de la Conciliación.	8
2.3. Breve reseña histórica de la Conciliación en el Perú.....	9
2.5.2. Definición.	16
2.5.3. Dos enfoques distintos.	16
2.5.4. El conflicto desde el Derecho Procesal.....	18
2.5.5. El conflicto como discrepancia en la aplicación del derecho.	19
2.5.6. Los elementos del conflicto bajo el derecho procesal.	21
2.5.7. Formas de solución de conflictos.....	23
2.5.8. Elementos del conflicto.....	27
2.5.9. Causas del Conflicto.	29
2.5.10. Recursos para solucionar los conflictos.	31
2.6. Derecho fundamental de Acceso a la Justicia.	32

2.7.	Medios alternativos de solución de conflictos – MARCS	33
2.7.3.	Significado de la sigla MARCS.....	35
2.7.4.	Clases de MARCS. Principales mecanismos.....	35
2.7.5.	Características de los MARCS.....	36
2.7.6.	Regulación de los MARCS y conciliación extrajudicial en otros países.....	38
2.7.8.	La Conciliación Extrajudicial.....	44
2.7.8.1.	Definición.....	44
2.7.8.2.	Características.....	44
2.7.8.3.	Clases de Conciliación	45
2.7.8.4.	Ventajas de la conciliación.....	46
2.7.8.5.	Desventajas:	48
2.7.8.6.	Materias conciliables:.....	49
A.	Materia de Familia.....	53
B.	Materias Laborales.....	53
2.7.8.7.	El Acto Jurídico en la Conciliación.....	54
2.7.8.8.	El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.....	56
2.7.8.9.	El Ministerio Público y la Conciliación	56
2.7.8.10.	Análisis del artículo 139° -Inciso 3 de la Constitución Política del Perú...57	
2.8.	Marco Conceptual	57
2.8.1.	Razón jurídica.....	57
2.8.2.	Conciliación Extrajudicial Obligatoria.....	58
2.8.3.	La Teoría del Conflicto.....	58
2.8.4.	Concepto y Definición de Conciliación.....	58
2.9.	Hipótesis.....	58
CAPÍTULO III.....		59
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....		59
3.1.	Tipo de investigación	59
3.2.	Diseño de investigación	59
3.3.	Área de investigación	59
3.4.	Dimensión temporal y espacial	60
3.5.	Unidad de análisis, población y muestra	60

3.5.1. Unidad de análisis.....	60
3.6. Métodos.....	60
3.6.1. La Hermenéutica jurídica.....	60
3.7. Técnicas de investigación.....	60
3.8. Instrumentos	61
3.9. Limitaciones de la investigación	61
CAPITULO IV.....	62
DERECHOS LABORALES CONCILIABLES EN MATERIA LABORAL.....	62
4.1. La Conciliación extrajudicial.	62
4.1.2. Características.	63
4.1.3. Clases de Conciliación:.....	64
4.1.6. Desventajas de la Conciliación:	69
4.1.7. Naturales Jurídica de la Conciliación Extrajudicial.....	69
4.2. Análisis de Algunos derechos Laborales Regulados en el Legislación Peruana.	70
CONCLUSIONES	86
RECOMENDACIÓN	87
LISTA DE REFERENCIAS	88

RESUMEN

El enfoque epistemológico de la Conciliación ha sido descuidado por la doctrina en nuestro medio, lo que no ocurre en la mayoría de los países del common law y europeos en donde es un tema recurrente, aquel emerge de la Ley N° 26872 Ley de Conciliación que ayuda a la búsqueda de la verdad y a la solución de controversias de manera extrajudicial; es por ello, que se ha identificado el problema referente a identificar los Derechos Laborales que son Conciliables en Materia Laboral; y gracias al método de la hermenéutica jurídica se pudo realizar esta investigación que, por su naturaleza puede considerarse dogmática filosófica.

Es por ello que se van a analizar las normas jurídicas que regulan los derechos laborales, derechos en su mayoría reconocidos como derechos fundamentales al tener reconocimiento constitucional, asimismo, se analizará la problemática referente a la conciliación extrajudicial en materia laboral, ello debido a que en la ley de conciliación, no se encuentran previstas los derechos laborales conciliables en materia laboral, puesto que no se encuentra previsto en el artículo 7° de la Ley 26872, es por ello y en base al desarrollo de la presente investigación, es que se han analizado las posturas epistemológicas de la conciliación prescrita en la Ley y los derechos laborales regulados en la legislación peruana y de ello, se ha concluido como hipótesis que, los derechos laborales conciliables en materia laboral, son: la CTS, vacaciones y gratificaciones.

Palabras Claves: Razones jurídicas, Conciliación extrajudicial, Conciliación laboral extrajudicial.

Línea de investigación: Medios Alternativos de Solución de Conflictos.

ABSTRACT

The epistemological approach to Conciliation has been neglected by the doctrine in our environment, which does not occur in most common law and European countries where it is a recurring theme, that emerges from Law No. 26872 Conciliation Law that help in the search for the truth and the solution of controversies out of court; it is for this reason that the problem regarding identifying the Labor Rights that are Reconcilable in Labor Matters has been identified; and thanks to the method of legal hermeneutics, this research could be carried out, which, due to its nature, can be considered philosophical dogmatics.

That is why the legal norms that regulate labor rights will be analyzed, rights that are mostly recognized as fundamental rights by having constitutional recognition, likewise, the problem regarding extrajudicial conciliation in labor matters will be analyzed, due to the fact that in the conciliation law, the labor rights that can be reconciled in labor matters are not foreseen, since it is not foreseen in article 7 of Law 26872, that is why and based on the development of the present investigation, it is that they have been analyzed the epistemological positions of the conciliation prescribed in the Law and the labor rights regulated in the Peruvian legislation and from this, it has been concluded as a hypothesis that the reconcilable labor rights in labor matters are: the CTS, vacations and bonuses.

Keywords: Legal reasons, Extrajudicial conciliation, Extrajudicial labor conciliation.

Research line: Alternative Means of Conflict Resolution.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere a los Derechos Laborales que son Conciliables en Materia Laboral; derechos regulados por la ley de la materia, así como la Ley de Conciliación que fue introducida en nuestro Ordenamiento Jurídico mediante Ley N° 26872 promulgada el 13 de noviembre de 1997 como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden a un Centro de Conciliación o al Juzgado de Paz Letrado, a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual a su conflicto. (Ley 26872 Arbitraje y Otros Procedimientos Alternativos de Solución de Controversias Comerciales, 1997)

La Conciliación Extrajudicial como institución consensual es propiciadora de una cultura de paz, tiene como finalidad descongestionar los despachos judiciales dado a la excesiva carga procesal actual; su campo de acción se ha ampliado desplazándose del primigenio ámbito civil a materias como la laboral y penal en cuanto a la reparación civil.

El presente trabajo denominado. “Derechos Laborales que son Conciliables en Materia Laboral” tiene como objetivo principal, identificar los derechos laborales que son conciliables en materia laboral.

Durante el desarrollo de la presente investigación se ha podido determinar la importancia de la institución estudiada, por su relación con la solución de conflictos y controversias, con la decisión y buena voluntad de las partes de manera rápida, económica, sin presiones ni medidas de fuerza.

El Capítulo I de esta investigación está compuesto por el planteamiento del problema, la descripción de la realidad problemática, la definición del problema, los objetivos generales, objetivos específicos, y la justificación e importancia del tema;

En el Capítulo II tenemos los fundamentos teóricos de la investigación, narrando brevemente antecedentes teóricos con las conclusiones de otros autores de tesis nacionales e internacionales; el marco histórico de la conciliación extrajudicial, sus orígenes y evolución,

enfoques teóricos de los MARCS, la Teoría del Conflicto, Origen y su Definición, Derecho Fundamental de acceso a la justicia, el Marco Conceptual y la Hipótesis.

En el Capítulo III tenemos la metodología empleada en la investigación como tipo, diseño, área de la investigación, dimensión temporal y espacial, la unidad de análisis, población y muestra, los métodos, las técnicas, instrumentos y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo IV tenemos la contrastación de la hipótesis de investigación, los resultados y discusión que resulta ser lo más importante del tema, en esta parte damos a conocer los resultados obtenidos como consecuencia de la recopilación y análisis de los datos y las normas que regulan los MARCS, la Conciliación Extrajudicial, y los derechos laborales conciliables en materia laboral; luego, terminamos con las conclusiones y recomendaciones como parte final de la tesis.

CAPÍTULO I

1.1 Planteamiento del Problema y Descripción de la realidad problemática

En el Perú, por Ley N° 26872 “Ley de Conciliación” de fecha 12 de noviembre de 1997, promulgada el 13 de noviembre de 1997, se declaró de interés nacional la institucionalización y desarrollo de la Conciliación, como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, acto consensuado a seguir bajo los principios de equidad, veracidad y confidencialidad, aplicando única y exclusivamente la voluntad de las partes, enriquecido con los principios de buena fe, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad y economía; cabe indicar que en los acuerdos de las partes prevalece la Autonomía de la Voluntad, recalcando que la conciliación extrajudicial no constituye acto jurisdiccional. (Arts. 1-4 Ley de Conciliación N° 26872) (Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano", 1997,p. 2)

Nuestra legislación define a la Conciliación Extrajudicial como una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos; donde las partes que tienen alguna controversia acuden ante un Centro de Conciliación o al Juzgado de Paz Letrado, en busca de asistencia y una solución consensual a su conflicto. (Art. 5 Ley de Conciliación N° 26872) (Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano", 1997, p. 2)

Sin embargo, de la revisión y análisis de la Ley N° 26872 se pone en evidencia que, en el artículo 7° de la mencionada ley, se hace referencia a las materias conciliables, y en el cuarto párrafo las de materia laboral; pero en la misma no se especifica o no se detallan los derechos laborales que son susceptibles de ser ventilados en un procedimiento conciliatorio extrajudicial, lo cual abriría una brecha de interpretación para los operadores.

1.2. Definición del problema

¿Cuáles de los derechos laborales son conciliables en materia laboral?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Identificar los derechos laborales que son conciliables en materia laboral.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar algunos de los derechos laborales regulados en la legislación peruana.
- Analizar el cuarto párrafo del artículo 7° de la Ley 26872 sobre materias conciliables en materia laboral.

1.4. Justificación e importancia

El presente trabajo de investigación es importante porque doctrinalmente permitirá abordar temas vinculados a las normas jurídicas que regulan la Conciliación Extrajudicial, incidiendo en los derechos laborales que son conciliables en materia laboral.

Por otro lado, a nivel pragmático podrá ofrecer a los operadores jurídicos (conciliadores, jueces, abogados, estudiantes de derecho, partes interesadas y población en general) elementos teóricos razonables e indispensables para su correcta aplicación según su caso; y, en los procesos y/o procedimientos al momento de resolver conflictos de intereses y/o acordar controversias e incertidumbres.

En síntesis, esta investigación: pretende servir para lograr conocer la realidad de nuestras normas, buscamos contribuir para que sea utilizado como material ilustrativo por personas que tienen en sus manos el poder de cambiar en forma positiva la historia de justicia en nuestro país.

Consideramos que la presente investigación beneficiará y le será de gran utilidad a todas aquellas personas interesadas en conocer sobre la Conciliación extrajudicial y las partes involucradas en un procedimiento conciliatorio en materia laboral. Beneficia también a la población en general, considerando que uno de los objetivos del derecho a la justicia, es que la población tenga la posibilidad de llegar a todo el aparato judicial o administrativo; permitiendo de esta manera el reconocimiento y el derecho de otros derechos inherentes como el Derecho a la vida, la Salud e Integridad, Bienestar, Paz y armonía de las personas en sociedad.

Teniendo en cuenta que existen barreras focalizadas en poblaciones pobres y de extrema pobreza, e incluso con problemas legales que afectan a grupos de mujeres en casos de violencia familiar, y de violencia contra las mujeres e integrantes del grupo familiar, niños y niñas que no tienen el reconocimiento paternal, que no gozan de una pensión de alimentos, ni de una educación o salud adecuadas para su desarrollo.

Nuestra investigación busca el fortalecimiento de la conciencia ciudadana y el respeto de sus derechos, a través de una positiva administración de justicia; por lo que, por su utilidad y pertinencia social también beneficia a estos grupos.

Como aporte al Derecho puede constituirse como herramienta de gran utilidad para generar propuestas de implementación o mejoramiento de una administración de justicia inclusiva; y, como aporte práctico se busca aportar al conocimiento de la realidad a la población en su conjunto, y dar recomendaciones que puedan ser útiles para la solución de sus problemas, conflictos e incertidumbres. Por lo que también buscamos promover a que las Instituciones del Estado y Centros de Conciliación repliquen el esfuerzo sobre la importancia de la responsabilidad social en beneficio de la colectividad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes teóricos

Luego de haber realizado exhaustiva búsqueda de antecedentes teóricos de la conciliación extrajudicial, referente a nuestro problema tanto en internet como en Web de RENATI. - Registro Nacional de Trabajos de Investigación, se han encontrado los siguientes:

2.1.1. Antecedentes Internacionales de Conciliación

En su Tesis Doctoral de Viñarás (2017), denominada “Mediación, Conciliación y Sentencias de Conformidad” realizada en la Universidad Complutense de Madrid - 2015, en sus conclusiones afirma:

1. [...Sensibilizar a la ciudadanía hacia la utilización de nuevas metodologías de resolución de conflictos en todos los campos de las relaciones interpersonales; implementar la cultura del diálogo y el acuerdo, venciendo los prejuicios existentes, que consideran que estamos ante un país de “pícaros”, con una corrupción generalizada...]

2. [...El análisis desarrollado en esta tesis no se opone radicalmente a una introducción de métodos en el ámbito penal, sino a tomar cautela frente a ellos. No todas las posiciones jurídicas subjetivas del ciudadano pueden ser objeto de negociaciones privadas, puesto que al Estado le incumbe velar por la promoción y el respeto de aquellas que queden comprendidas en la categoría de los Derechos Fundamentales. 3.[...]

4.[...Es necesario infraestructura de Centros de Mediación con profesionales cualificados, con conocimiento de los mismos mediante publicidad para facilitar el acceso a los ciudadanos con estudios especializados. El panorama del desarrollo de la mediación desde el punto de vista institucional es optimista, aunque hay que considerar que un cambio en las tendencias judicializadas del sistema, necesitará de un largo periodo de tiempo para valorar sus efectos]

En España, como es de verse tiene gran aceptación y predomina como mecanismo alternativo de solución de conflictos LA MEDIACIÓN.

2.1.2. Antecedentes Nacionales de Conciliación

a. Según la tesis de Luis Feliciano Aguirre Soto, de la Universidad de Huánuco referida a demostrar la eficacia ejecutiva del Acta de Conciliación Extrajudicial de alimentos, sometido a un proceso ejecutivo por incumplimiento de Obligaciones Alimentarias; planteado el problema ante el Juzgado de Paz Letrado de Familia de la Ciudad de Huánuco 2014 - formulada la hipótesis correspondiente demostró porcentualmente con un 80% de eficacia.

b. Según Modesto Rosales Hinostroza y Abraham César Torres Flores (Rosales y Torres, 2020) en la tesis: Conciliación Extrajudicial en pensión de alimentos de niños y adolescentes de la DEMUNA de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas 2019” realizada en la Universidad Peruana Los Andes, para lograr el título de abogado, llegó a conclusiones como:

[...Se logró determinar la existencia de un alto nivel de efectividad de la Conciliación Extrajudicial en pensión de alimentos de niños, niñas y adolescentes de la DEMUNA de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, evidenciado por la existencia de 91% de indicadores positivos, frente al 8.5% de indicadores negativos...]

c. Según Christian Harold Ramírez Murrieta (Ramírez Murrieta, 2019), en su tesis “La Conciliación Extrajudicial y la Solución de Conflictos en materia de Familia en el Distrito de Tarapoto - Año 2018” realizada en la Universidad César Vallejo para obtener el título profesional de abogado, llegó a la siguiente conclusión:

“Con relación a nuestro primer objetivo específico: establecer el nivel de Conciliación Extrajudicial y la solución de conflictos en materia de familia en el Distrito de Tarapoto año 2018 se concluyó que el nivel es alto, ello se ve reflejado en las actas contabilizadas que arribaron a una conciliación en un porcentaje superior al 90%, evidenciando el alto nivel de aceptación y la solución de conflictos en materia de familia, lo que permite llegar a un acuerdo armonioso sin tener que recurrir a la instancia judicial que de por cierto resulta aún más demora en la búsqueda de una solución”

d. Según Gutiérrez (2017), en su tesis: “La Conciliación Extrajudicial y su incidencia en la disminución de la carga procesal, Primer Juzgado Civil de Huancavelica en el 2016”, realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, llegando a la conclusión:

“Se ha determinado que la conciliación extrajudicial y la disminución de carga procesal en el Juzgado Civil de Huancavelica periodo 2016, se relacionan de forma positiva en un 83.4% tipificada como positiva; asimismo se ha estimado el intervalo de confianza de la correlación poblacional en un 95%”

De los antecedentes nacionales descritos, en las conclusiones se refieren a materia de alimentos, familia y disminución de carga procesal en los juzgados, la Conciliación Extrajudicial ha tenido gran aceptación pese a su obligatoriedad; ninguna de ellas desarrolla la investigación planteada en la presente tesis.

2.2. Antecedentes históricos de la Conciliación Extrajudicial

2.2.1. Aspectos históricos de la Conciliación en el mundo.

A. La Conciliación en la China y Época Romana

Los orígenes y evolución de la conciliación se remontan a siglos atrás, así tenemos que: En la antigua China la conciliación era el principal recurso para resolver los problemas. Para Confucio la resolución de una desavenencia se lograba a través de la persuasión moral y el acuerdo, y no bajo coacción. La conciliación a gran escala se sigue ejerciendo en la actualidad en la China. Confucio hablaba de la existencia de una armonía natural en las relaciones humanas, que no debía interrumpirse. (Folberg y Taylor, 1992).

En el mundo occidental, desde la antigua Grecia (Siglo VIII a. c), se encuentran raíces de la figura del mediador, los griegos con el sustantivo “mesites” (mediador) y el verbo correspondiente “mesiteuo” (arbitrar o tener el puesto de medio), en situaciones de conflicto alcanzaban un acuerdo descartando el uso de la violencia, un posible precedente es la figura de los themostetas o nomoi, que era un tribunal religioso compuesto por un consejo de ancianos al que se sometían los conflictos y que buscaban soluciones para restaurar más que sancionar el conflicto que se les presentaba. Así también,

Aristóteles Menciona como el entendimiento y la naturaleza del ser humano permite que dos personas enfrentadas transformen el enfrentamiento y así lograr la resolución del conflicto con la mínima intervención de la ley y del juez.

El Derecho Romano distinguía entre jurisdicción y medios privados de resolución de conflictos, Esta distinción se mantuvo hasta la constitución del año 342 en que se destierra de la práctica forense el viejo ordo iudiciorum privatorum, fundado en el conocimiento de las causas judiciales por los jueces privados: rige desde entonces la llamada cognitio extra ordinem potestad jurisdiccional.

Sobre los delitos y su sanción, el derecho romano mantenía tanto forma de autodefensa (venganza privada) hasta sistemas de compensación dineraria mutuamente acordados de forma voluntaria por las partes, tal y como recogía la Ley de las XII tablas (año 451 a. C), de este modo regulaba, que en vez de seguir la venganza privada el perjudicado podía pactar con el agresor una compensación por el daño sufrido sin que interviniera el Estado.

B. Orígenes y Evolución de la Conciliación.

De acuerdo a lo estudiado podemos manifestar que en la historia de la humanidad siempre hemos encontrado situaciones de conflicto en todas sus formas de relación con nuestros semejantes pretendiendo satisfacer necesidades y diferencias.

Los antecedentes históricos se remontan a miles de años atrás, en que se da debido al enfrentamiento permanente entre los hombres; por lo que, toda la historia rebosa de ejemplos donde, personas de la comunidad, líderes religiosos o personas con autoridad e influyentes, actuaban como mediadores a su petición procurando resolver su conflicto; entonces, no se trata, de una nueva técnica o forma de solucionar conflictos, sino que han existido siempre, pero con formas diferentes.

En todos los textos sagrados de diversas religiones y creencias, se describe como desde el origen de la humanidad existieron conflictos entre las personas, que fueron resueltos por Dios, al imponer un castigo al culpable. Existen textos sagrados en la biblia que recogen principios que inspiran a la mediación en sus enseñanzas y códigos de conducta.

“Porque hay un solo Dios, y un solo mediador entre Dios y los hombres. Jesucristo hombre.” (1 Timoteo 2: 5) La Santa biblia (1989),

En la antigüedad, los conflictos se solucionaban unos mediante la forma de Autodefensa, otros recurriendo a un tercero que decidía el conflicto (Heterocomposición) y en otros casos se recurrió a la intervención de un tercero que intentaba el entendimiento entre las partes (Autocomposición).

Según Confucio, la moral y el compromiso de llegar a un acuerdo de ambas partes era fundamental para la solución de una discusión y no acudiendo a la intimidación. La conducta formal y armoniosa era lo primordial para el fin del desacuerdo (Wong, 2018, p. 23).

Sin embargo, en el siglo XV con el fortalecimiento del Estado surge la organización y se define sus competencias, entre ellas la función de impartir justicia, con ello la mediación pierde protagonismo en beneficio del procedimiento judicial, igual ocurre con otros medios alternativos de resolución de conflictos como el arbitraje, la conciliación Etc., que al ser de naturaleza privada y convencional pierden fuerza frente a la jurisdicción pública y decisoria.

2.3. Breve reseña histórica de la Conciliación en el Perú.

Como podemos ver, la Conciliación en el Perú, según nuestra historia data de muchos años atrás; así, tomando en cuenta lo normado en las Cartas Fundamentales o Constituciones Políticas del Perú, tenemos que:

2.3.1. La Constitución de Cádiz de 1812

En 1812, Perú era Colonia de España en América Latina y se practicaba la Conciliación aplicando esta norma Constitucional que daba la potestad a los alcaldes para la práctica conciliatoria y solución de conflictos entre personas del mismo pueblo

y/o sociedad a fin de mantener la armonía con la diplomacia de su pueblo. Entonces podemos decir que:

La Conciliación Extrajudicial se introdujo como institución en el Perú con la autonomía política española, encargando la potestad conciliatoria y la obligatoriedad de la conciliación e intentar la solución del conflicto a los alcaldes. normado en los artículos N° 282°, 283° y 284° de la Constitución de Cádiz de 1812. (Martin Pinedo Aubian, 2017, p. 46).

2.3.2. Constitución Política del Perú de 1826

Como es de verse, la Conciliación como institución estuvo contemplada en el Cap. V de la Constitución de 1826, referido a la administración de justicia, cuyo artículo N° 112° señalaba lo siguiente:

“Habrá jueces de paz en cada pueblo para las conciliaciones, no debiéndose admitir demanda civil alguna, o criminal de injurias sin previo requisito”, otorgando a los jueces de paz una vasta autoridad conciliatoria, era el requisito previo para la apertura del proceso, promoviendo de esta manera el acceso de la población a una justicia de paz, con lo que podemos deducir que la Constitución de 1826 amplió la acción conciliatoria no solo para procesos civiles sino también para aquellos procesos sobre injuria. (Martin Pinedo Aubian, 2017, p. 48).

2.3.3. Constitución Política del Perú de 1828

Como es de corroborar, la Constitución de 1828, también reconoce la justicia de paz, regulando en la Sección dedicada al Sistema de Justicia; ratifica la potestad conciliatoria del juez de paz, establecido en el Título VI respecto al Poder Judicial y Sistema de Justicia, concretamente el artículo N° 120° el cual describe:

“En cada pueblo habrá jueces de paz, para las conciliaciones, sin cuyo requisito, o el de haberlo intentado, no se admitirá demanda alguna civil o criminal de injurias, salvo acciones fiscales y demás que exceptúa la ley, una de las características más resaltantes era la imposición de pretender un compromiso de satisfacción para las partes en conflicto, asistiendo previamente al poder judicial. (Martín Pinedo Aubian 2017, p. 49)

2.3.4. Código Procesal Civil de 1993.

Con la vigencia del Código Procesal Civil de 1993 se inicia la Conciliación Procesal en el Perú, con las características de ser procesal y obligatorio.

A diferencia del anterior Código Procesal Civil de 1912, el Código Procesal Civil de 1993 sí regula la institución de la Conciliación, pero con el carácter de ser una audiencia obligatoria que debe realizar el juez al interior del proceso, perdiendo su carácter de pre procesal. Con su puesta en vigencia se ha establecido la Conciliación Procesal en el Perú con las características de ser procesal (está dentro del proceso) y obligatoria bajo sanción de nulidad del proceso; se hace ante el juez del litigio; y, en la audiencia respectiva o en cualquier momento posterior del proceso, a pedido del juez o de las partes.

2.4. La incorporación de la Conciliación Extrajudicial en el Perú.

La Ley de Conciliación Extrajudicial se institucionalizó en el Perú a finales del año 1997, a través del Ministerio de Justicia, con el apoyo del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Se convocó a una Comisión de Reestructuración de la Administración de Justicia, que estuvo integrada por representantes del Ministerio Público, Indecopi, Colegio de

Abogados, Cámara de Comercio de Lima, juristas, instituciones privadas de investigación entre otros (Manual Básico de conciliación Extrajudicial, 2015, p. 82)

El Ministerio de Justicia afirma que, una de las principales conclusiones en el trabajo de la Comisión, fue el reconocimiento de los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos MARCS, dentro de los cuales se consideró a la conciliación como formas de mejorar el Sistema de Administración de Justicia en nuestro País, sin embargo; a partir de 1995, se inició un proyecto para la difusión e implementación de los MARCS en el Perú, con el apoyo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Asociación Peruana de Negociación, Arbitraje y Conciliación (APENAC). (MINJUS, 1998)

Se introdujo el tema de resolución de conflictos en distintas áreas como escolar, vecinal, judicial, laboral y administrativa, que fueron bases para la instalación de centros de conciliación como el de la Corte Superior de Justicia de Junín (noviembre 1995- mayo 1996), donde 75% de casos tramitados (alrededor de 520) concluyeron con un acuerdo satisfactorio; generando así, respuestas positivas en un gran sector de la población.

Luego de esta experiencia, congresistas pertenecientes a diferentes grupos parlamentarios, coincidieron en la necesidad de implementar la conciliación extrajudicial como vía alternativa a la administración de justicia, dando lugar a la presentación de varios proyectos.

El Congresista Jorge Muñoz Ziches, fue quien presentó el primer proyecto de Ley de Conciliación N° 1948-96-CR.; de igual modo, el doctor Jorge Avendaño Valdéz, que presentó el proyecto N° 1961-96-CR.; los congresistas doctores Lourdes Flores Nano, Antero Flores Araoz y Xavier Barrón Cebberos, que presentaron el proyecto N° 2172-96-CR. dando lugar a que, el proyecto de Ley N° 2565-96-CR, presentado por los

congresistas Jorge Muñiz Ziches, Jorge Avendaño y Lourdes Flores Nano, fusione a tres de los anteriores proyectos nombrados.

Con posterioridad el doctor Oscar Medelius Rodríguez, congresista y presidente de la Comisión de Justicia presentó el proyecto N°2581-96-CR.; y así, la Ley de Conciliación Extrajudicial fue debatida en la Décimo Primera Sesión en su Primera Legislatura Ordinaria, celebrada el 11 de septiembre del año 1997; y, en consecuencia; Con las modificaciones sugeridas en el transcurso del debate, se aprobó el texto sustitutorio de los Proyectos de Ley N° 2581-96-CR, luego de los cuales se discutió el texto final del Proyecto de Ley conjunto (Medelius, Muñiz, Avendaño y Flores Nano) en el Pleno, convirtiéndose en la actual Ley de Conciliación Extrajudicial N° 26872, promulgada el 12 de noviembre de 1997, publicada al día siguiente en el Diario Oficial El Peruano, vigente hasta nuestros días.

La norma se implementó inicialmente con carácter obligatorio en el distrito conciliatorio de Lima y Callao (desde el 01 de marzo de 2001) implementándose gradualmente con carácter obligatorio a nivel nacional.

Más adelante, el marco normativo de la conciliación extrajudicial Ley N° 26872, es modificado con el Decreto Legislativo N° 1070, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 28 de junio de 2008, cuyo Reglamento de la Ley de Conciliación es aprobado por Decreto Supremo N° 014-2008-JUS publicado el 30 de agosto de 2008; Esta normativa presenta innovaciones que se orientan a la promoción, fortalecimiento e institucionalización de la conciliación extrajudicial en el País, como un mecanismo idóneo, eficiente y eficaz de resolución pacífica de conflictos; así mismo, mediante Ley N° 29876 publicada el 05 de junio de 2012 se dispuso la modificación del artículo 9° de la Ley de Conciliación, Ley N° 26872 donde se señala que “No será exigible la

conciliación extrajudicial en los procesos judiciales referidos a pensión de alimentos, régimen de visitas. Tenencia y otros en materia de familia”.

Finalmente, y acorde con los adelantos actuales, por Ley N° 31165 publicada en el Diario Oficial El Peruano con fecha martes 13 de abril de 2021, se modifica la Ley N° 26872 Ley de Conciliación permitiendo la realización de la audiencia de conciliación a través de medios electrónicos u otros similares, dictando otras disposiciones para optimizar el funcionamiento del sistema conciliatorio. (Ley 26872 de Conciliación., 2021).

2.5. Teoría del Conflicto

2.5.1. Conflicto, origen, sentido y definición.

La Teoría del Conflicto en la sociedad Contemporánea: Surgió en las regiones de China, Grecia y la India; importantes autores como Sun Zu, Heráclito, Ibn Khaldun, Miyamoto, Maquiavelo y Bodino, sentaron las bases teóricas de esta importante perspectiva social. que fue clasificado en cuatro partes:

Primero: Las Raíces de la Teoría del Conflicto;

Segundo: Las Posturas Clásicas;

Tercero: Las Posturas Contemporáneas y,

Cuarto con los más importantes temas que esta teoría ha incursionado como: Los Costos de la Violencia Política, Social, el terrorismo, guerra, geopolítica y globalización en nuestro mundo. (Asael Mercado Maldonado y Guillermo Gonzales Velásquez).

Para nuestra investigación, hemos creído conveniente tener en cuenta la Teoría del Conflicto y Mecanismos de Solución, de Javier La Rosa y Gino Rivas, por guardar estrecha relación con la presente investigación, que analizaremos en seguida:

Según esta teoría, el conflicto es parte ineludible de nuestra vida, como seres humanos nos relacionamos entre sí y ello conlleva a generar desacuerdos, discrepancias o modos distintos de ver la realidad. Al desenvolvemos en diferentes esquemas sociales como la familia, el centro de trabajo, la comunidad, las autoridades, industrias extractivas, círculo social, y otros; aparecen diferencias y estas se manifiestan a través de los conflictos (La Rosa, 2003, p. 9)

Cabe preguntarse ¿Diferencias en cuanto a qué? ¿Qué hace que las personas difieran entre sí y busquen obtener resultados distintos sobre un mismo tema? la respuesta no es simple; existen explicaciones diversas, como la escasez de recursos. Es decir, nuestra realidad no puede darnos una infinidad de elementos que permita a cada persona “satisfacerse” sin que ello afecte lo que otra persona también quiere. Esta escasez sería una de las causas de los conflictos.

En un mundo con dos personas e infinidad de manzanas idénticas, a ninguna de ellas le importará de cuantas se apropie la otra. En un mundo de dos personas y una sola manzana, que una de ellas quiera comerse toda la manzana abriría una amplia discusión respecto al destino de dicha fruta.

Los recursos son escasos y cuando nuestros intereses contrapuestos recaen en ellos aparecen los conflictos. Volviendo al ejemplo de la única manzana, si dos personas quieren comerse la manzana en su totalidad, es claro que hay intereses que “coinciden” en el mismo objeto, pero que son “contradictorios” entre sí. La exteriorización de tales intereses y las respectivas reacciones frente a ello constituyen un conflicto.

Esto, naturalmente, no se limita solo a cuestiones entre dos personas. Así hay micro conflictos (por ejemplo, los interpersonales), macro conflictos (por ejemplo, los sociales), incluso los mega conflictos (por ejemplo, guerras mundiales) (Galtung 1989).

(La Rosa & Rivas, 2018, pp. 17-18)

2.5.2. Definición.

Para Javier La Rosa, el “**conflicto**” es un fenómeno social en el que dos o más partes perciben que tienen intereses contrapuestos y exteriorizan dicha percepción a través de conductas dirigidas a obtener una respuesta para el mismo. Entonces, en un conflicto hay:

- a. Partes
- b. Intereses enfrentados
- c. Conciencia de la existencia de dicho enfrentamiento,

indicando que;

Este último factor, es tan importante como los anteriores; que sobre el cual, Entelman señala: “La conciencia del conflicto a que nos referimos menciona el producto de un acto intelectual en el que un actor admite encontrarse con respecto a otro actor en una relación en que ambos tienen, o creen tener objetivos incompatibles”. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 18-19)

2.5.3. Dos enfoques distintos.

El conflicto no puede ser abordado desde una sola disciplina. Por lo que debe ser aprendido desde muchas ópticas. Así la Sociología, la Economía, el Derecho, la Antropología, entre otras disciplinas, han estudiado al conflicto o a ciertas clases del mismo, a tales efectos, el conflicto lo abordamos desde dos enfoques distintos:

El conflicto desde el Derecho Procesal, es decir la disciplina que se enfoca en el estudio del proceso como la vía para la administración de justicia; y,

El conflicto desde los mecanismos alternativos de solución de conflictos, esto es, la disciplina que se enfoca en la obtención de soluciones, fruto del acuerdo y consenso de las partes involucradas.

Ambos enfoques son esenciales puesto que nos muestran dos maneras distintas de abordar y, eventualmente, resolver los conflictos. En efecto, por un lado, tenemos una visión “adversarial” y, por el otro, una visión “cooperativa”.

¿Qué significa “ver” a un conflicto desde una óptica adversarial? ¿Y qué significa hacerlo desde una óptica “cooperativa”?

Son dos los enfoques esenciales para entender correctamente el conflicto:

a. Enfoque adversarial (derecho procesal)

Para el derecho procesal, la solución del conflicto por la “imposición” de una decisión sobre el mismo. Esta imposición, naturalmente, no es arbitraria, sino más bien fruto de la decisión de un agente imparcial (el juez), quien en realidad decide luego de haber escuchado a los involucrados en el conflicto.

El factor diferencial aquí, es que, por regla general, el interés de una parte prevalecerá total o parcialmente por sobre el de la otra. Una decisión del juez nunca deja contentas a las partes, sino más bien deriva en la disconformidad de una de ellas que “acepta” la decisión, por obligación debido a su estricto cumplimiento.

b. Enfoque cooperativo (mecanismo alternativo de solución)

Para los mecanismos alternativos de solución, el abordaje del conflicto pasa por la búsqueda del “consenso” en cada una de las etapas del medio utilizado y en la decisión que ponga fin al conflicto. Este consenso, surge naturalmente, de las partes involucradas en el conflicto, quienes promueven una solución que pueda

satisfacer los intereses de todos. Así, estos involucrados cooperan para obtener una solución.

Aquí, el carácter diferenciador radica en que la solución obtenida “satisface a ambas partes”. El acuerdo, al ser fruto de una decisión voluntaria de todos los involucrados, no genera inconformidad e inclusive permite la continuación de las relaciones interpersonales y sociales.

Por ejemplo: El caso del vendedor y comprador por el producto defectuoso: En esta ocasión, en lugar de acudir a un juez, las partes, luego de negociar, llegan a una solución: el comprador pagará por la reparación del producto y a cambio el vendedor extenderá el periodo de garantía.

De esta forma, ambas partes llegan a una solución deseada y, más aún, ello permitirá que la relación comercial entre el vendedor y el comprador pueda continuar. Es decir, salvado el impase, el comprador seguirá adquiriendo bienes del vendedor y el vendedor podrá seguir vendiéndole al comprador.

En nuestra opinión, el tratamiento de los conflictos es conocer y manejar ambos enfoques. No podemos afirmar que todos los conflictos sean manejados empleando sólo una de estas perspectivas. Sino que,

En realidad, tratar adecuadamente los conflictos es determinar qué enfoque debe aplicarse y cuáles son las ventajas y desventajas de hacerlo. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 19-21)

2.5.4. El conflicto desde el Derecho Procesal.

Delimitación necesaria en conflictos interpersonales.

Si bien el derecho procesal es una rama extensa, es necesario delimitarla en función a un tipo específico de conflicto: El conflicto intersubjetivo, de intereses

e incertidumbres jurídicas, que enfoca los conflictos interpersonales y sociales, por ello debemos entender que el derecho procesal puede variar en función al tipo de conflicto con el que trata. Por lo que, a maneras de ilustración veamos.

En primer lugar, si no nos limitásemos a los conflictos interpersonales, nuestro análisis también debería tocar los conflictos internacionales, entre otros (por ejemplo, fuerzas beligerantes, terroristas). Este tipo de conflictos es estudiado por el derecho procesal internacional, que es una rama específica con caracteres y lineamientos singulares.

En segundo lugar, si no nos limitásemos a los conflictos interpersonales y sociales, nuestro análisis también debería coger los conflictos con consecuencias penales. En estos casos, el conflicto no es, en sí, entre dos personas distintas, sino entre una persona (el infractor penal) y la sociedad.

En este sentido, tal como lo establece el artículo 159° de la Constitución, el Ministerio Público, en representación de la sociedad, es quien puede ejercitar la acción penal. Este tipo de conflictos es estudiado por el derecho procesal penal, el cual, al igual que el derecho procesal internacional, cuenta con caracteres y lineamientos singulares.

Entonces ¿bajo qué rama del derecho procesal nos apoyamos para hacer un enfoque de los conflictos? Si estamos tratando conflictos interpersonales, propios de la vida civil (vida en sociedad), aplicamos aquí el derecho procesal civil de 1993. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 21-22)

2.5.5. El conflicto como discrepancia en la aplicación del derecho.

En una sociedad con Estado de Derecho, las normas jurídicas regulan el comportamiento de los agentes en la sociedad. Así tenemos normas que regulan

nuestro movimiento vehicular, por ejemplo, hay semáforos que nos indican si debemos parar o avanzar; hay otras que regulan las transacciones comerciales sobre bienes, por ejemplo, la prohibición de que el plazo de arrendamiento sea de más de 10 años según el artículo 1688 del Código Civil.

Hay normas que regulan nuestras relaciones de familia, por ejemplo, la regulación del matrimonio en el Código Civil), es decir actuamos bajo un conjunto de normas y debemos cumplir con lo establecido por ellas.

Ahora bien, ¿qué es cumplir con las normas? La respuesta es sencilla: aplica el Derecho. Todos los ciudadanos, las empresas y las entidades estatales diariamente empleamos el derecho para nuestras actividades. Aplicamos derecho cuando compramos una casa, cuando solicitamos una licencia de funcionamiento, cuando nos casamos, cuando abrimos una cuenta bancaria, entre otras cosas.

Notemos que la aplicación del derecho es efectuada por nosotros; al abrir una cuenta bancaria, participan el usuario y la institución bancaria. Es decir, los involucrados son los que directamente aplican las normas.

Pero, ¿qué pasa si en una situación específica los involucrados no están de acuerdo en cómo se aplica el derecho o en cuáles son los hechos ¿sobre qué naturalmente se aplicará el derecho?

Es el derecho procesal, el que aparece en esta situación por la vía judicial de solución de conflictos: Ante la divergencia en la aplicación del derecho o en la determinación de hechos jurídicamente relevantes acude el juez para que, luego de un proceso, expida una decisión que ponga fin al problema.

Todo lo señalado puede resumirse de la siguiente manera:

No es verdad que la aplicación del derecho sea exclusividad de los jueces. Aplicar una ley quiere decir confrontarla con una situación de hecho a fin de saber qué es lo que se puede y lo que no se puede hacer; la verdad es que el derecho lo aplican también ciudadanos cuando según ellos regulan su conducta, lo cual quiere decir que hacen derecho sin saberlo. En otras palabras, el juez provee a terminar el producto semielaborado únicamente cuando los ciudadanos no consiguen hacerlo (Carnelutti, 2008, p.6).

Entonces, ¿qué es el conflicto para el derecho procesal?

A grandes rasgos, se trata de una divergencia jurídicamente relevante (Alcalá - Zamora y Castillo, 2009, p.18), sea porque existe discrepancia en cuanto a:

- a. La aplicación del derecho.
- b. La determinación de los hechos sobre los cuales luego deberá aplicarse el derecho.
- c. Asimismo, el término que emplea el derecho procesal para referirse a los conflictos que están bajo su análisis y estudio es el de “Litigio”. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 22-24)

2.5.6. Los elementos del conflicto bajo el derecho procesal.

Según lo dicho, el derecho procesal, concibe al conflicto como una colisión frontal de posiciones, en esa línea, para el derecho procesal son tres los elementos del conflicto:

- a. Los Sujetos.
- b. El objeto.
- c. El interés.

En cuanto al elemento subjetivo nos referimos naturalmente a los sujetos involucrados en el proceso. Ahora bien, el derecho procesal usa un término específico para referirse a estos sujetos: “partes”. Así, en función a la mencionada colisión formal, tenemos que, por regla general, bajo el derecho procesal en un conflicto las partes son dos.

Sobre ello, no es inusual que estas dos partes puedan ser denominadas como parte pretendiente y parte resistente. La primera es la que reclama o solicita algo a la otra y la segunda es la que recibe el reclamo y rehúsa dar cumplimiento al mismo. Este esquema, deriva luego en el binomio “demandante - demandado”; pero ello recién se da dentro del proceso judicial.

Por otro lado, el elemento objetivo consiste en la “**cosa**” material o inmaterial sobre la que gira el conflicto. Así, este objeto puede subdividirse en objeto fáctico y objeto jurídico.

- a.** El objeto fáctico es la cosa sobre la cual hay un conflicto o amenaza. Ahora bien, esta cosa es su acepción más general puede ser material, inmaterial o mixta.
- a.** El objeto jurídico es la fachada de la cosa que se encuentra enfocada por el derecho: La relación jurídica de la cosa en sí material o inmaterial, con la persona desde el punto de vista de sus intereses (o supuestos derechos) sobre la misma. Una cosa sin intereses sobre ella no despierta conflictos (Farién Guillén, 1992, p.20).

Finalmente, un conflicto involucra intereses, la cosa debe ser objeto de un interés subjetivo. Este interés constituye, por sí mismo, un elemento del conflicto. (Fairén Guillén)

Se trata de lo que busca obtener cada parte en una situación determinada.

Cabe precisar que el interés, si bien puede revestirse con categorías jurídicas como los derechos, estos radican en las necesidades de la persona; hay intereses económicos, sociales, personales, familiares, lúdicos, etcétera. Por tanto, estamos ante un concepto que precede al derecho y que no depende del mismo para tener un sentido propio.

2.5.7. Formas de solución de conflictos.

El estudio de un conflicto sería incompleto si no se analizan las maneras de solucionarlo. Bajo el enfoque procesal, la solución del conflicto puede adoptar tres formas diferentes:

- a. Autotutela.
- b. Autocomposición.
- c. Heterocomposición (Alcalá - Zamora y Castillo, 2009).

A. Autotutela.

En la Autotutela solucionar es imponer. El derecho procesal concibe la Autotutela como la búsqueda de poner fin a un conflicto a través del empleo de la fuerza para reducir a los otros involucrados. Estamos aquí ante la tutela propia, es decir, por cuenta de uno mismo de los intereses o, en otras palabras, la defensa a través de nuestros medios.

Se trata, así, de hacer justicia con mano propia. Bajo el derecho procesal, esta forma de resolver conflictos se origina precisamente por la falta de un sistema de justicia al que puedan recurrir los involucrados en el conflicto; de ahí que aquellos deban usar sus propios medios.

Como ejemplos típicos de Autotutela son el duelo, la guerra, una pelea cualquiera, etcétera. En todos los casos, los involucrados hacen uso de su fuerza física o de cualquier otro tipo para intentar prevalecer sobre los demás, entonces,

La Autotutela se mantiene hoy en día como una forma de solucionar conflictos en la sociedad. Así, no es de extrañar que se desaten trifulcas o grescas respecto a una infinidad de temas. Por ejemplo, las peleas entre invasores de terrenos son claros ejemplos de Autotutela.

B. Autocomposición.

Para finalizar, el empleo de un mecanismo de autocomposición no implica que exista un acuerdo con el que ambas partes estén satisfechas.

En la realidad la autocomposición presenta una solución por fuera sin considerar que, por dentro, una o ambas partes podrían estar seriamente disconformes con el resultado, y que solo lo aceptan porque es lo mejor que ha podido obtener; y,

Así, “aunque en superficie, parece haber una voluntad pacífica de los interesados en resolver el conflicto, en el fondo puede haber una sumisión del más débil” (Fairén Guillén, 1992 p. 18).

En la autocomposición solucionar es acordar. Aquí, el conflicto se extingue mediante la renuncia o concesión del derecho o interés materia de controversia. Las partes, sea porque no quieren, no deben o no pueden usar la fuerza (Autotutela), saben que no pueden imponer totalmente su interés por sobre el de la otra, por lo que deben buscar la manera de obtener un resultado que sea consentido por la contraparte.

Bajo el enfoque procesal, la autocomposición se logra a través de la renuncia parcial o total del interés que tiene. Así, se habla de autocomposición bilateral o autocomposición unilateral.

- La autocomposición bilateral es la obtención de un acuerdo a través de la renuncia de ambas partes a una fracción de sus posiciones. De esta forma, se trata de obtener un punto medio en el que ambas partes puedan verse parcialmente satisfechas, lo que permite que ambas lleguen a un acuerdo.
- La autocomposición unilateral es la solución del conflicto a través de la renuncia total de la posición. Esta renuncia total puede provenir de cualquiera de las dos partes.

En específico el derecho procesal usa los términos de allanamiento y desistimiento. En el allanamiento, la parte resistente sede al pedido del pretendiente y otorga lo solicitado sin oponer defensa alguna y sin requerir nada a cambio.

En el desistimiento la parte pretendiente exige algo en un inicio para luego renunciar a dicho reclamo, hecho con el que se termina el conflicto. Por ejemplo: x contrata a z para remodelar un edificio de cinco pisos que incluye la terraza. Z cumple con la remodelación de todo el edificio, salvo de la terraza. Inicialmente x reclama a z por no cumplir con el rediseño de la terraza, pero luego renuncia a dicho reclamo y comunica a z que el contrato se ha cumplido.

En este punto nos preguntamos ¿dónde están la negociación, la mediación y la conciliación? Pues bien, la negociación, la mediación y la conciliación constituyen, para el derecho procesal dinámica que derivan en una transacción.

En efecto: Negociación, mediación y conciliación resultan procedimientos o

caminos para llegar a la solución de litigio; por otro lado, desistimiento, allanamiento, transacción son formas que adoptan la solución (Vado Grajales, 2006, p. 375).

En otras palabras, la negociación, la mediación y la conciliación deben ser considerados caminos que derivan en un resultado que tiene la forma de transacción.

C. Heterocomposición.

“Heterocomponer” consiste en solucionar a través de un tercero. Es decir, la solución al conflicto proviene de la decisión que un sujeto ajeno a él emita sobre el mismo. Las partes, así, ya no se auto solucionan por ellas mismas el conflicto, sino que, más bien, recurren a un sujeto distinto.

El tercero no emite, por cierto, sugerencias u opinión que las partes puedan tomar en cuenta para resolver el conflicto. No. En la heterocomposición es el tercero quien resuelve el conflicto, porque la decisión que emite es vinculante, una decisión que las partes deben cumplir sin importar si están de acuerdo.

El factor diferencial de la heterocomposición es, entonces la imposición de una decisión a cargo de un agente que no está involucrado en el conflicto. Es bajo esta dinámica que el derecho procesal encuadra a su principal objeto de estudio: el proceso. Y, el conflicto se soluciona a través de la decisión de un juez.

Pero no solo el proceso judicial es heterocomposición. junto al mismo, aparece el arbitraje. En este caso, las partes acuerdan que sería un árbitro el que dirimirá de manera vinculante la controversia y el resultado provendrá de un procedimiento adversarial entre las partes. Aunque podría considerarse como una definición

bastante pobre e inclusive errónea, el arbitraje es una suerte de proceso privado con jueces privados.

En síntesis, la heterocomposición consiste en la solución que es impuesta por un tercero. Esta se manifiesta a través del proceso judicial que deriva en una sentencia de obligatorio cumplimiento para las partes o el arbitraje, en el que las partes acuerdan que llevará su disputa ante un árbitro y se comprometen a cumplir con lo que este resuelva. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 25-29)

2.5.8. Elementos del conflicto.

En un conflicto es posible encontrar tres elementos que son:

A. Situación Conflictiva.

Al hablar de situación conflictiva nos referimos a las partes involucradas ya sea de manera directa o indirecta en la controversia, así como al problema que los enfrenta. Aquí también es apropiado reconocer lo que las personas manifiestan y lo que realmente quieren conseguir.

De este modo cuando describimos que comprende una situación conflictiva debemos identificar:

- **Quienes son las partes principales;** es decir, aquellos que tienen una incompatibilidad que los lleva a enfrentarse.
- **Quienes son las partes secundarias;** que vendrían hacer aquellos agentes que actúan de aliados de las partes principales.
- **Posibles terceros interesados** en la resolución exitosa del conflicto; lo que no siempre ocurre. Se trata de identificar quién puede tener la confianza de las partes enfrentadas.

- **Cuáles son las posiciones e intereses** de las partes principales. En el caso de las posiciones se refiere a lo que cada una de las partes enuncia frente a la otra; es decir, la postura que toma un involucrado para confrontar a los restantes. Mientras que, en el caso de los intereses, se alude a las verdaderas razones que sustentan las posiciones.

- **Cuál es el problema que separa a las partes**; esto es, como puede ser descrita aquella situación de incompatibilidad entre las partes, pudiendo haber más de un problema.

B. Actitudes Conflictivas.

En todo conflicto, las partes involucradas manifiestan **emociones** y **percepciones** que pueden influir sobre ellas, dependiendo de la gravedad de la situación.

Cuando nos referimos a las **emociones** estamos pensando en aquellos condicionamientos psicológicos miedo, enojo, desconfianza, que aparecen en los individuos involucrados. Se trata del componente emotivo - subjetivo que acompaña a la aparición y desarrollo de un conflicto: Las personas no somos insensibles a los conflictos, por lo que es natural que aquellos sucesos externos generen reacciones internas en las partes.

Estas emociones pueden repercutir en el problema e incluso puede agravarlo. Por ejemplo, en una separación de una pareja es bastante frecuente que los ánimos se encuentren exaltados y que ellos se manifiesten abiertamente, lo que a su vez puede contribuir a agravar más la situación.

En el caso de las **percepciones**, según como las partes vean el problema, pueden facilitarse o complicarse la solución de un conflicto. Así, estas pueden creer que

solo uno tiene la razón, que uno es víctima de la otra parte, que la otra parte siempre es así, etcétera.

Las percepciones, entonces, son también manifestaciones internas de las personas involucradas en el conflicto; y, naturalmente juegan un gran papel cuando la persona determina cómo procederá frente al conflicto.

C. Comportamientos conflictivos.

Las partes involucradas en un conflicto tienen diversas maneras de exteriorizar las acciones frente a sus oponentes. Estas acciones son los diversos comportamientos que pueden darse y que van desde no hacer nada para resolverlos, escapar de la situación conflictiva, ceder a lo que pide la otra parte, pelear o competir para que la solución favorezca nuestra posición, o resolver de manera consensuada el conflicto.

Por ejemplo. Si una persona tiene una deuda por cobrar con otra persona puede tener los siguientes comportamientos: No hacer nada hasta esperar una oportunidad para cobrar, pedir que le pague lo adeudado, denunciarlo ante una autoridad, cobrarse por mano propia u olvidarse de la deuda.

En síntesis, los comportamientos conflictivos son las acciones activas u omisivas que toman las partes frente al conflicto. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 32-35)

2.5.9. Causas del Conflicto.

¿Qué es lo que origina un conflicto? La causa última de los conflictos radica en la escasez de los recursos que tenemos a nuestra disposición y en la imposibilidad de que todos puedan satisfacer ilimitadamente sus intereses.

Este razonamiento es un punto de consenso en el que tanto el derecho procesal como los mecanismos alternativos de solución están de acuerdo. Sin embargo, bajo el estudio de los mecanismos alternativos de solución, el conflicto puede surgir por diversas razones y motivos:

A. Percepción de los hechos, que son las situaciones en las que las partes tienen una percepción diferente sobre un hecho, lo que genera el desacuerdo o incompatibilidad. Ejemplo. Una empresa minera utiliza el río cercano a una comunidad campesina y dicha comunidad considera que el río será contaminado por este uso. Aquí cada una de las partes percibe la realidad de modo antagónico y dicha percepción causa el conflicto.

B. Mala comunicación que se refiere a malos entendidos, ya sea porque no hay información o porque esta es equivocada sobre algún asunto o sobre alguna persona. Ejemplo: El chisme es una de las causas más frecuentes entre parejas, familiares o vecinos.

Cuando hay ideas equivocadas o emociones negativas también puede verse afectada la relación.

C. Recursos escasos. Como dijimos antes, se refiere a aquellas situaciones en las cuales lo que se disputa es un bien o recurso escaso. también cuando la distribución o manejo de los recursos no alcanza para todos. Ejemplo: Cuando el agua no alcanza para regar los campos de todos.

D. Creencias o valores distintos, que son aquellas situaciones en la cual dos o más personas piensan de distinta manera y esto es la causa que genera el desacuerdo. Ejemplo: En una pareja una de las personas cree que no se puede cuestionar la autoridad del varón y a raíz de ello abusa o golpea a su esposa o conviviente.

E. Estructura injusta. Se trata de situaciones en las cuales existen situaciones manifiestamente injustas, como podría ser una familia machista, una sociedad en la que haya discriminación racial o un país donde haya dictadura. Ejemplo: Al interior de una comunidad hay una distribución desigual del poder y alguien abusa de esta situación en perjuicio de la mayoría. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 35-37)

2.5.10. Recursos para solucionar los conflictos.

Según Javier La Rosa y Gino Rivas, existen tres grandes sistemas para solucionar los conflictos que son:

Aquellos métodos basados en el poder, que recurren a la fuerza física, institucional o económica para poner fin a una situación conflictiva, en la que una de las partes, la más fuerte, se impone a la otra que es más débil. Su ventaja es poner fin al conflicto casi de forma inmediata; sin embargo, la resolución del mismo sigue pendiente y es factible una posible reacción de la parte que tuvo que ceder.

Otros métodos basados en el derecho, que se basan en la aplicación de una norma sea escrita u oral. Su ventaja es que estas disposiciones pueden entenderse como criterios objetivos que ponen fin a la disputa; que, sin embargo, tratándose de normas, estas requieren ser interpretadas y cada una de las partes enfrentadas formula sus propios criterios.

Los métodos basados en intereses, que son aquellos que tienen intereses comunes o complementarios que pueden tener las partes enfrentadas, lo que solo es posible a través de mecanismos en los que las partes tienen contacto entre sí.

Su ventaja es que pueden resolver el conflicto al atender las causas que lo origina; y requieren de la voluntad de ambas partes. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 37-38)

2.6.Derecho fundamental de Acceso a la Justicia.

Los Derechos Humanos son inherentes a la persona, por lo que, toda persona y autoridades en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de respetar, proteger y garantizar, de acuerdo a los sagrados principios constitucionales, como el derecho público subjetivo de acceso a la justicia como Derecho fundamental. en nuestro País se encuentra regulado por el artículo 139° numeral 3 de la Constitución política del Perú.

El acceso a la justicia, es un principio básico en un Estado de Derecho, mediante el cual las personas pueden hacer oír su voz, ejercer sus derechos, frente a los actos de abuso y discriminación,

Art. 139 numeral 3 de la Constitución política del Perú. Que prescribe: “La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional - Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la Ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción, ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”

Derecho - Tutela - Eficacia

El Derecho regula la relación de los ciudadanos con el Estado

La Tutela es el instrumento para hacer efectivos los derechos reconocidos a los ciudadanos y salvaguardar las infracciones jurídicas.

La Eficacia es la obtención de una respuesta cierta y fundada en derecho con plenas consecuencias jurídicas.

2.7. Medios alternativos de solución de conflictos – MARCS

2.7.1. ¿Qué son los MARCS?

Cuando pensamos en la solución de un conflicto con relevancia jurídica, lo primero que viene a la mente es el proceso judicial. El proceso judicial a fin de cuentas representa el mecanismo de solución de conflictos más arraigado de todos: Forma parte del estado constitucional de derecho y constituye una de las funciones del poder público (función jurisdiccional).

Frente al masivo empleo del sistema judicial para la resolución de conflictos, en los últimos años, Latinoamérica ha vivido un incremento en el conocimiento y empleo de los denominados MARCS (Caibano, 2007). Los MARCS se erigieron como una respuesta a la disconformidad ciudadana, respecto de los sistemas judiciales Latinoamericanos para impartir de forma adecuada la justicia.

Pero los MARCS no son solo una respuesta a la congestión del mecanismo tradicional de resolución de conflictos (proceso judicial), sino que más bien, son el resultado de una necesidad de las partes de resolver no solo ese aspecto jurídico del conflicto sino también de obtener una solución integral que tenga en cuenta las razones e intereses personales, sentimentales, sociales y de otras índoles que tuvieran que ver las partes.

Los MARCS entonces representan una manera eficiente de resolver los conflictos. Constituyen mecanismos que se adaptan a las necesidades de las partes involucradas y a la forma del conflicto, con lo que se garantiza mayores oportunidades para solucionarlo. (La Rosa & Rivas, 2018, p. 41)

2.7.2. Filosofía que sustenta los MARCS.

En los últimos años se ha dado un desarrollo vertiginoso de los MARCS, no solo en Perú sino en los diversos países de la Región, y se han ensayado diversas explicaciones sobre las razones que han determinado estos avances.

Desde nuestro punto de vista algunas explicaciones serían:

La crisis de los sistemas judiciales. A partir del incremento de las percepciones ciudadanas que desconfían de los sistemas judiciales es posible explicar la cada vez mayor búsqueda de sistemas alternativos de controversias que no tengan que pasar necesariamente por los mecanismos estatales.

No se trata solamente de situaciones de ineficiencia en la solución de los conflictos, lo que deja a una de las partes sino a las dos con un déficit de credibilidad en los fueros estatales. Si a la ineficiencia le agregamos la creciente sensación de corrupción que atraviesa importantes esferas judiciales de la administración de justicia, podrá entenderse mejor porque se busca con alguna ansiedad figuras que no requiera atravesar estas dificultades.

Mejora el acceso a la justicia. En la medida en que los MARCS permiten a las partes enfrentadas formas más eficientes y amigables que les permitan solucionar sus controversias, se crean las condiciones para que un número relevante de ciudadanos promueva su desarrollo. En este sentido, asumiendo que el derecho de acceso a la justicia significa satisfacer las necesidades jurídicas de la población, los medios alternativos responden a dichas características de modo directo y eficaz.

Participación ciudadana. Si cada uno de los medios alternativos implica el involucramiento directo de las propias partes en la resolución de sus conflictos, estamos ante modos más adecuados de participación ciudadana en un ámbito que ha estado encargado a un tercero (juez) designado por el estado. En este sentido, estos

mecanismos serían formas eficientes de promover la democratización de la toma de decisiones en la solución de los conflictos.

Conflictos especializados. Debido al desarrollo vertiginoso de la sociedad cada vez se presentan situaciones más complejas que requieren respuestas especializadas. En este sentido, los MARCS ofrecen la posibilidad de atender cada una de las situaciones conflictivas con presencia de terceros que tienen las competencias para manejar dichos casos. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 42-43)

2.7.3. Significado de la sigla MARCS.

Medios: Mecanismos dirigidos a la consecución de un fin específico no son un objetivo en sí, sino sólo vías para lograr un resultado deseado.

Alternativos: Los MARCS representan opciones paralelas a la opción que es el proceso judicial. en términos simples son otras formas de resolver conflictos frente a la clásica manera de litigar en juzgados.

Resolución: el tratamiento de los MARCS se dirige a obtener una respuesta satisfactoria que ponga fin a un problema.

Conflictos: La finalidad de los MARCS es resolver los conflictos del mejor modo posible. (La Rosa & Rivas, 2018, p. 43)

2.7.4. Clases de MARCS. Principales mecanismos.

A. Negociación: Es un mecanismo de solución de conflictos en el que solo participan las partes enfrentadas, en el que ambas deciden las reglas y si arriban a un acuerdo o no. Es también utilizada como forma de interacción.

B. Mediación: Es un mecanismo de resolución de conflictos que se define como una negociación asistida por un tercero. Las partes buscan la solución para su

conflicto de manera conjunta y el mediador interviene en dicha dinámica para facilitar la comunicación de aquellas.

C. Conciliación: Aquí también participa un tercero. Este tercero no solo busca facilitar la comunicación de las partes si no que tiene la facultad propositiva, sin que ello sea vinculatorio para las partes que pueden o no tomar la fórmula conciliatoria.

D. Arbitraje: El arbitraje es un mecanismo en el que las partes no acuerdan la solución del conflicto, pero acuerdan que terceros expedirán una decisión vinculante que pondrá fin al mismo. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 43-44)

2.7.5. Características de los MARCS.

A. Vinculatoriedad. En la medida en que se alcancen acuerdos, estos tienen fuerza obligatoria para las partes en disputa ya que satisfacen sus intereses. En algunos casos esta vinculatoriedad viene respaldada por mandato legal. Por ejemplo, en el Perú la Ley 26872, Ley de Conciliación, establece en su Artículo 18 que las actas de conciliación constituyen títulos de ejecución, del mismo modo que los laudos arbitrales o las sentencias judiciales.

B. Voluntariedad. Los MARCS son mecanismos cuyo empleo depende de la voluntad de las partes. Esta nota diferencial es esencial para entender la naturaleza de ellos. Veámoslo de esta forma: Si una persona tiene un conflicto con otra y quiere demandar ante los tribunales, no requiere en absoluto del consentimiento de la contraparte para realizar la demanda. Basta su voluntad y el cumplimiento de los respectivos requisitos formales y materiales para que la demanda sea atendida en los tribunales. En este caso, la contraparte debe contestar la demanda, le guste o no; incluso, si decide no hacerlo, el proceso no se detendrá por ello.

Por contraste, uno no puede imponer a la otra parte, por su sola voluntad, el empleo de un MARCS. Los MARCS requieren que ambas partes estén de acuerdo y coincidan en la intención de emplear dichos mecanismos. Este es su carácter convencional esencial.

C. Pueden tener participación de terceros. Cuando las propias partes no son capaces de ponerse de acuerdo de modo directo existe la posibilidad de recurrir a un tercero, el cual, por su propia naturaleza, debe ser imparcial y, según la clase de mecanismo, podrá tener mayor o menor grado de involucramiento en el procedimiento de solución.

D. Conocimiento del Fenómeno conflictivo por parte del tercero. Quien actúa como tercero imparcial en un mecanismo alternativo de resolución de conflictos tiene que involucrarse de manera activa en el mismo lo cual quiere decir, conocer lo que realmente quieren las partes, sus intereses, necesidades o valores que están en disputa.

Esto no necesariamente ocurre en los procesos adversariales por sus propias características.

E. No son formales. En la medida en que no se trata de una serie de actos consecutivos si no de mecanismos flexibles que dependen de lo que las partes y el tercero dispongan para la mejor solución del conflicto, es posible informalizar el procedimiento, si se toman en cuenta las consideraciones, tiempos y mejor disposición de los involucrados. En este sentido, cuando se pretende regular a los MARCS debe evitarse procesalizarlos.

F. Naturaleza del procedimiento. Es libre en la medida de que no es lineal, por lo que es posible avanzar y eventualmente retroceder en función de lo que cada una

de las partes requiere, ya que no existe la rigidez propia de los procedimientos adversariales.

G. Los resultados deben ser los buscados. Estos mecanismos pretenden alcanzar resultados para las partes que sean mutuamente satisfactorios. Es decir, se trata de alcanzar acuerdos en los que cada una de las partes perciba que la solución alcanzada responde a sus intereses y se ha logrado satisfacerlos o complementarlos razonablemente.

H. Carácter privado. Estos mecanismos son eminentemente particulares y aquí radica una de sus fortalezas, en la medida en que la ciudadanía requiere de procedimientos que no pasen por los reflectores públicos, ya sea por la naturaleza del caso o porque así lo necesitan.

I. Control del proceso. Según la clase de mecanismos al que nos refiramos, el control del proceso estará únicamente a cargo de las parte, como en la negociación; parcialmente a cargo de las partes y con la intervención atenuada de un tercero, como en la mediación; con la participación de las partes y de un tercero propositivo, como en la conciliación; con la participación de las partes que eligen de común acuerdo a un tercero, el cual una vez elegido se desvincula de las partes para decidir lo que estime conveniente y con grado de vinculatoriedad, como en el arbitraje. (La Rosa & Rivas, 2018, pp. 45-47)

2.7.6. Regulación de los MARCS y conciliación extrajudicial en otros países.

A. En Argentina: Está regulado por la Ley 24573 de mediación y conciliación e incorporado al Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, es vigente desde el año 1995.

- B. En Bolivia:** El año 1997 se promulgó la Ley N°1770 de Arbitraje y Conciliación, que dio inicio al nacimiento de Centro de Arbitraje y/o Conciliación institucionalizados.
- C. En Chile:** Está regulado por la Ley 19334 y tiene vigencia desde 1994.
- D. En Colombia:** La conciliación nace en Colombia con la Ley N° 23 de fecha 21 de marzo de 1991, su institucionalización se realizó en el marco de reformas a la justicia iniciadas en 1989 y 1990
- E. En Costa Rica:** Es regulada por Ley 7727, Ley sobre Resolución Alternativa de conflictos y Promoción de la Paz Social, desde 1997.
- F. En Ecuador:** Está reconocido el Arbitraje, la Mediación y otros procedimientos alternativos para la resolución de conflictos con sujeción a ley.
- G. El Salvador:** Se encuentra regulado por el Código de Procedimientos Civiles, D. L. 914 Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje, rige desde el año 2002.
- H. Guatemala:** Está regulado por Decreto N° 67-95 del Congreso de la República, Ley de Arbitraje, comprendido en el Cap. IX otros métodos alternativos para la resolución de conflictos entre particulares, como la conciliación.
- I. Honduras:** El Estado tiene obligación de promover, organizar y regular la Conciliación y el Arbitraje, para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.
- J. México:** Se encuentra regulado por la Constitución Federal en materia laboral y la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- K. Perú:** Se encuentra regulado por la Ley 26872 del 12-NOV-1997 y su Reglamento D.S. N° 014-2008-JUS de fecha 30-AGO- 2008.

- L. Uruguay:** No se podrá iniciar ningún pleito en materia civil, sin acreditarse previamente, que se ha tentado la conciliación ante la justicia de paz, salvo las excepciones que establece la ley.
- M. Venezuela:** La Ley promoverá el Arbitraje, la Conciliación, la Mediación y cualesquiera otros medios alternativos para la solución de conflictos. (Ponce , 2008, p. 5)
- N. Colombia:** Según refiere el Departamento de Planeación (2015). Análisis conceptual del Sistema Nacional de Conciliación en Colombia en sus 25 años: Construyendo diálogo y paz para el futuro. Bogotá D.C.: La conciliación nace en Colombia con la Ley N° 23 de fecha 21 de marzo de 1991, su institucionalización se realizó en el marco de reformas a la justicia iniciadas en 1989 y 1990, recordados en Colombia como unos de los más violentos y crueles de su historia por asesinatos de líderes políticos y sociales, masacres al pueblo, atentados terroristas, secuestros y otros actos de violencia que pusieron en grave peligro al Estado; en el que la justicia atravesaba momentos de crisis intensa por demora en la toma de decisiones y la congestión judicial donde murieron magistrados, jueces, investigadores, auxiliares como operadores de justicia. La Conciliación nace con el nombre de SISTEMA NACIONAL DE CONCILIACIÓN como mecanismo para resolver los conflictos con la ayuda de un particular denominado conciliador, con la conciliación han solucionado conflictos diversos de familia, laborales, comunitarios, comerciales, penales, agrarios, derechos de autor e internacionales con la garantía de cumplimiento de los acuerdos consignados en un acta de conciliación debido a los efectos jurídicos que la ley les reconoce.

O. Bolivia: El año 1997 se promulgó la Ley N°1770 de Arbitraje y Conciliación, que dio inicio al nacimiento de Centro de Arbitraje y/o Conciliación institucionalizados, norma actualmente abrogada con la Ley N° 708 del 25 de junio de 2015 que regula la Conciliación y el Arbitraje como medios alternativos de resolución de controversias emergentes de una relación contractual o extracontractual con competencia exclusiva del nivel central del Estado. Según refiere Liliana Cano los antiguos Códigos de procedimiento civil de Bolivia ya contemplaban la conciliación judicial a través de los Jueces de Paz o del Juez en materia civil, quien tenía la facultad de llamar a las partes a una audiencia de conciliación como un acercamiento entre ellas, hasta antes de dictar sentencia. Como método, la Conciliación en Bolivia tiene marco constitucional Arts. 8, 10 y 108 inc. 4 y el Acta de Conciliación tiene valor de cosa juzgada, es decir tiene efecto de una sentencia.

2.7.7. La Conciliación como Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos.

Existen dos tesis que explican quién debe resolver los conflictos que surgen entre los miembros de una comunidad (OIT, 1985).

A. La Tesis del Monopolio Estatal Judicial.

Según esta tesis, no es posible otorgar la posibilidad a los particulares la potestad de solucionar sus controversias de forma privada o de delegar a un tercero la facultad para la solución de la controversia, sino que deben someterlas al Poder Judicial, por ser un servicio público exclusivo, creado con esta finalidad.

B. La tesis de los medios alternativos.

Según esta tesis, las personas pueden resolver sus controversias con la ayuda de un tercero, siempre que no se vulneren las normas imperativas de orden público, la moral y las buenas costumbres.

En este sentido: No existe impedimento alguno para que las personas puedan someter la solución de sus conflictos a un particular (OIT, 1998).

Para mejor entender, los mecanismos alternativos frente al poder judicial, se clasifican en dos grupos:

a. Autocompositivos: Que son procesos en los cuales las propias partes buscan poner fin a su conflicto, adoptando sus propias soluciones como:

- **Negociación:** Que es un proceso informal y flexible en el cual, las partes intervienen directamente, sin la intervención de un tercero; donde su objetivo es la búsqueda de un acuerdo consensual entre las partes en conflicto.
- **Mediación:** Que es un proceso de negociación facilitada por una tercera persona denominada mediador, el cual ayuda a que las partes se escuchen y descubran sus verdaderos intereses, posibilitando el encuentro conjunto de una solución consensual a su conflicto. El mediador no tiene la facultad de proponer fórmulas de solución al conflicto.
- **Conciliación:** Que es un proceso de diálogo estructurado, que se desarrolla con la participación de un tercero neutral e imparcial denominado conciliador. En el cual, el tercero no puede decidir la solución más conveniente, pero, a diferencia del mediador, tiene la

facultad de proponer eventualmente fórmulas de solución no obligatorias a las partes para la resolución del conflicto, sin transgredir la voluntad de las partes.

b. Heterocompositivos: En estos medios de resolución de conflictos, interviene un tercero, en el cual se entiende que las **partes** delegan su autonomía y voluntad para resolver su conflicto. El tercero es el encargado de poner fin a la disputa. Así tenemos:

- **Arbitraje:** Que es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, en el cual la solución del conflicto proviene de un tercero ajeno a las partes. El arbitraje puede ser de derecho o de conciencia.

Está entendida la clasificación y diferenciación de cada uno frente al otro, es en cuanto a quién decide la solución del conflicto: Mientras que, en la Negociación, Mediación y Conciliación, la solución del conflicto lo deciden de mutuo acuerdo las partes; en el segundo (El Arbitraje), la solución lo decide e impone un tercero.

Los MARCS indicados son conocidos como primarios, los cuales al interrelacionarse dan lugar a los MARCS secundarios. Entre ellos la mediación-arbitraje, el Mini-Juicio, el ombudsman o defensor del pueblo, el evaluador neutral, etc. (Ormachea, 1998).

Es pertinente indicar, que también existen MARCS no institucionales utilizados por nuestros pueblos aborígenes para la resolución de sus conflictos, que fueron tomados como referencia en el estudio previo que se hizo en el Congreso, antes de la publicación de la Ley de Conciliación.

El doctor Peña Jumpa, profesor de sociología de derecho de la pontificia Universidad Católica del Perú, en investigaciones sobre el tema de Pluralismo

Jurídico (formas alternas de solución de conflictos basados en la costumbre de los pueblos), hace referencia al uso del derecho consuetudinario en la búsqueda de la justicia, como jurisdicción especial contemplada en el artículo 149° de la Constitución Política del Perú. (Manual Básico de conciliación Extrajudicial, 2015, pp. 47-49)

2.7.8. La Conciliación Extrajudicial

2.7.8.1. Definición.

A la Conciliación Extrajudicial se la puede definir como un Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos - MARCS, donde se estimula la dinámica de la comunicación entre las partes, a través de un tercero neutral. Mediante ella se logra romper el juego de posiciones, flexibilizar y centrar a las partes en sus verdaderos intereses, necesidades y preocupaciones reales.

2.7.8.2. Características.

Entre sus principales características consideramos:

Disputa existente: O sea que el conflicto que llegue a la conciliación, tiene que haber sido exteriorizado y conocido por las partes abiertamente.

Es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos –MARCS.

Es un Acto Jurídico a través del cual las partes recurren a un tercero para que les ayude a resolver su conflicto.

Actuación de un tercero neutral: Denominado conciliador que es una tercera persona capacitada en técnicas de negociación y comunicación, que no tiene ningún tipo de vinculación entre las partes ni busca salvaguardar los intereses de una parte en particular.

La oralidad e intermediación que están siempre presentes por ser informal, el conciliador tiene permanente comunicación con las partes.

Autodeterminación de las partes: Es decir, el acuerdo de voluntad, la conciliación es el resultado de la autodeterminación de las partes; el conciliador no puede imponer ninguna solución que no sea aceptada por los interesados.

La confidencialidad: Entre los intervinientes es la garantía mínima con que las partes deben contar, la información que el conciliador obtenga tanto en las sesiones privadas como en las conjuntas no puede ni debe ser revelada por él en ningún proceso posterior. Esta característica rige tanto para el conciliador como para las partes.

Es extra proceso porque se da fuera de proceso judicial.

No constituye acto jurisdiccional.

Es voluntaria, porque allí se expresa la voluntad de las partes.

Es personalísima, porque la conciliación se da sólo con las partes, salvo las excepciones de ley.

Fomenta una cultura de paz.

Las actas con las que finaliza el acuerdo, constituyen Título Ejecutivo.

El conciliador no necesariamente es un abogado. (...) Harold Jiménez Samán)

2.7.8.3. Clases de Conciliación

A. Conciliación Comunitaria:

Son las conciliaciones que se realizan en las comunidades campesinas o nativas, Rondas campesinas u otras, cuyos mecanismos son totalmente distintos a otro tipo de conciliaciones, Se efectúan en base a los Usos y Costumbres de cada lugar, en ejercicio del derecho consuetudinario.

B. Conciliación Administrativa:

Son aquellos que tienen a su cargo los funcionarios de la administración pública, como Municipalidades, Sub Prefecturas, Ministerio de Trabajo etc.

C. Conciliación Fiscal:

En aplicación del artículo 2° del Código Procesal Penal el fiscal de familia explora la posibilidad de acuerdo entre las partes quienes luego de cumplir con los requisitos de ley, en casos de violencia familiar, pueden evitar o poner fin a la acción penal.

D. Conciliación Extrajudicial privada:

La Ley N° 26872 Ley de Conciliación Extrajudicial, otorga un marco jurídico importante a las diversas actividades conciliatorias que hasta antes de la ley se venía ejercitando en las Comisarías de mujeres, Centros de Asesoría Jurídica Gratuita, Defensoría del Niño y del Adolescente, Centros Especializados de conciliación, entre otros.

E. Conciliación Judicial:

Es la función jurisdiccional y lo ejerce el juez dentro del proceso civil en casos regulados sobre Familia, Laboral y Violencia Familiar.

2.7.8.4. Ventajas de la conciliación

El artículo 11° de la Ley N° 26872 Ley de Conciliación establece que la duración de la Audiencia Única, tendrá un plazo de (30) días calendarios a partir de la fecha de la primera sesión realizada y sólo podrá prorrogarse por acuerdo de las partes. La gran ventaja de facilitar a las partes una fórmula de solución de muy corto plazo, genera una forma de solución muy rápida y económica.

Otra gran ventaja es que ya no es necesario acceder al poder judicial, sino que es el sector privado a través de los Centros de Conciliación los que absuelven estos conflictos con protagonismo de las partes, muy positivo porque se traslada a la sociedad la solución de sus problemas.

La exigencia de **la confidencialidad** es otra gran ventaja en los procedimientos de la Conciliación; pues, permite que las partes adopten soluciones más interesantes, ahorro en los costos de juez o árbitro, redundando en beneficio de los participantes y entorno con una solución satisfactoria para ambos.

Exploración de los intereses. El Conciliador va indagando cuáles son los intereses y motivaciones de las partes, para poder ayudarlos a redefinir el conflicto en busca de las alternativas de solución.

Ayuda para buscar criterios objetivos. El Conciliador, a través de la técnica de agente de la realidad, busca la forma de cómo ayudar a cada una de las partes para que analicen más objetivamente sus posturas y/o alternativas.

Brevidad y disponibilidad del proceso. La duración de un proceso de conciliación se mide por lo general en horas o a lo mucho en días, su flexibilidad permite manejar los tiempos, adecuándose el procedimiento a los requerimientos del problema que se intenta resolver. Asimismo, teniendo en cuenta la voluntariedad propia de este mecanismo, cada una de las partes tiene la disponibilidad absoluta del proceso y pueden retirarse cuando lo crea oportuno o conveniente.

Economía. En este punto las partes descartan el tiempo y dinero que les demandaría estar involucradas en un proceso judicial. ahorrando los costos de dicho proceso.

Informalidad. Porque no existe en la conciliación ningún tipo de condicionamiento formal. Tienen libre albedrío, no hay fases rígidas ni presentación de pruebas o

argumentos, así como las partes si lo desean pueden acudir a la audiencia sin asesor o letrado alguno.

Preservación de relaciones útiles. Aspecto muy importante en la Conciliación porque al ser flexible, es también más amigable, permite un trato directo entre los involucrados, y en ciertos casos la relación entre las partes se preserva.

Control sobre el proceso y el resultado. La Conciliación devuelve a la gente la posibilidad de resolver sus disputas de forma natural. Las partes controlan el proceso, miden y manejan su avance y también controlan el resultado, que es producto exclusivo de sus propias voluntades.

Solución creativa. En la Conciliación pueden explorarse alternativas de solución no necesariamente atadas a lo estrictamente reclamado.

A diferencia del proceso judicial existen límites que impiden al juez decidir algo que exceda o que no se encuentre entablado en la demanda o contestación. En la Conciliación las partes por decisión conjunta pueden discutir dentro de la audiencia los temas que adicionalmente desean acordar.

2.7.8.5.Desventajas:

Entre las desventajas de estos procesos podemos encontrar:

La voluntariedad: El procedimiento de la Conciliación Extrajudicial es absolutamente dependiente de la voluntad de las partes, por lo que, esta característica, que es al mismo tiempo una de las más preciadas ventajas de la Conciliación, suele traducirse en desventaja cuando la contraparte no asiste a la audiencia o se encuentra obstinada y renuente a cualquier clase de solución negociada.

Incertidumbre: Concordante con lo expuesto en el punto anterior, la Conciliación no garantiza que el conflicto sea resuelto, puede prolongarse la situación en conflicto por

falta de certeza y convicción entre las partes, pues en ella, a diferencia de un proceso judicial, no existe una resolución (sentencia) emitida por el tercero que pone fin al conflicto. (Manual Básico de conciliación Extrajudicial, 2015, pp. 53-55)

2.7.8.6.Materias conciliables:

Las materias conciliables son aquellas controversias que contienen derechos de las partes, que pueden disponer y negociar en una audiencia.

El Art. 7° del D.S N° 014- 2008-JUS Reglamento de la Ley N° 26872 Ley de Conciliación Extrajudicial señala: “Son materia de conciliación las pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes”

Qué entendemos por derechos disponibles: “Los derechos disponibles son aquellos que tienen un contenido patrimonial, es decir, los que son susceptibles de ser valorados económicamente. Son también Derechos disponibles aquellos que, no siendo necesariamente patrimoniales pueden ser objeto de libre disposición” (Abanto Torres, 2010).

Asimismo, debemos entender por pretensiones determinadas, aquellas que están perfectamente establecidas en la solicitud de conciliación y por pretensiones determinables aquellas que pueden ser perfeccionadas, modificadas o incluidas dentro de la audiencia de conciliación.

Asimismo, es materia de conciliación, aquella pretensión fijada en la solicitud de conciliación, no existe inconveniente para que, en el desarrollo de la conciliación, las partes fijen distintas pretensiones a las inicialmente previstas en la solicitud, considerando que el acta de conciliación debe contener obligatoriamente las pretensiones materia de controversia, y son aceptadas por las partes.

Para la adecuada calificación de una materia como conciliable, la regla general es que esta sea determinada o determinable y de libre disposición.

Según lo establecido en la Directiva N° 001- 016-JUS/DGDP/DCM “Lineamientos para la correcta prestación del servicio de Conciliación Extrajudicial” (Resolución Directoral 069-2016-JUS/DGDP, 2016).

Casos conciliables que se atienden en materia civil sin ser excluyentes con las precisiones siguientes:

a) **Resolución de Contrato**

La resolución busca dejar sin efecto extrajudicialmente, un contrato válido por causal sobreviniente a su celebración que impide que cumpla su finalidad.

b) **Incumplimiento de contrato.**

Busca el cumplimiento de las obligaciones establecidas en un contrato.

c) **Otorgamiento de Escritura.**

Se pretende otorgar mayor seguridad a la celebración el Acto Jurídico, brindándole solemnidad o formalidad revestida de garantías. Es el deber de las partes de perfeccionar el contrato.

d) **Rectificación de Áreas y linderos.**

Cuando sea necesario determinar el área, linderos o medidas perimétricas de un inmueble, o cuando existan discrepancias entre estas y las que aparecen en la correspondiente Partida Registral, es posible que el propietario del predio y los propietarios de todos los predios colindantes puedan realizar actos de disposición, con la finalidad de solucionar y poner fin a la discrepancia sobre el área, medidas perimétricas y/o linderos según corresponda.

e) **Ofrecimiento de pago.**

Cuando una persona natural o jurídica desea cumplir con el pago de la deuda a su acreedor, podrán arribar acuerdos sobre la forma de pago.

f) **Desalojo.**

El proceso de desalojo tiene por objeto lograr la recuperación del uso y goce del bien inmueble, se puede solicitar desalojo por falta de pago, vencimiento de plazo y ocupación precaria, incumplimiento de contrato, entre otros.

g) **División y partición.**

Los copropietarios están obligados a hacer partición cuando uno de ellos o cualquier acreedor lo pide, conforme lo previsto en el artículo 984° del Código Civil.

h) **Indemnización.**

Puede solicitar el o los acreedores o perjudicados para exigir del deudor o causante una determinada cantidad de dinero que tenga por objeto resarcir el daño y el perjuicio ocasionado, de ser el caso, se recomienda que, en la solicitud de conciliación, se especifique el monto por daño emergente, daño moral y/o lucro cesante.

i) **Indemnización por separación unilateral de Unión de Hecho.**

El perjudicado con el abandono podrá solicitarla, debiendo acreditar previamente la unión de hecho declarada en sede judicial o notarial.

j) **Retracto.**

Busca el derecho de adquisición preferente a favor de determinadas personas en el caso de la venta de bienes, en virtud del cual pueden subrogarse en el lugar del comprador y en las mismas condiciones convenidas para el mismo. Son partes del procedimiento conciliatorio los titulares señalados en el artículo 1599 del Código Civil y el adquirente del bien.

k) **Petición de Herencia.**

Solo se admitirá cuando el solicitante acredite su calidad de heredero reconocido vía notarial o judicial.

l) **Interdicto de Retener y Recobrar.**

Constituye un instrumento para el cese de los actos perturbatorios de la posesión o restitución de la misma. Se admite con la documentación que sustente la pretensión.

m) **Obligación de dar Suma de Dinero.**

A la solicitud de conciliación deberá adjuntarse el documento que acredite la deuda o documento mediante el cual se requiere el pago.

n) **Obligaciones de Dar, Hacer y No Hacer.**

- **Dar:** Tiene por objeto la entrega de un bien mueble o inmueble por parte del deudor en favor y provecho del acreedor.
- **Hacer:** Consiste en la realización de servicios en la prestación de trabajo material, intelectual o mixto a que se compromete el deudor en beneficio del acreedor.
- **No Hacer:** Son aquellas en las cuales el objeto de prestación es una abstención por arte del deudor.

o) **Reivindicación.**

Como atributo de la propiedad, tiene por finalidad que el propietario no poseedor pueda restituir a su dominio un bien en posesión del no propietario.

p) **Sentencia con condena de futuro.**

Es el caso de desalojo antes del vencimiento del plazo para restituir el bien.

q) **Pago de mejoras.**

Es el derecho del poseedor a recibir el valor actual de las mejoras necesarias, útiles y de recreación que existan al tiempo de la restitución del inmueble y a

retirar las de recreo que puedan separarse sin daño, salvo que el dueño opte por pagar su valor actual.

A. Materia de Familia.

Son conciliables aquellas pretensiones de libre disposición que versen sobre

- a) Pensión de alimentos.
- b) Régimen de visitas.
- c) Tenencia.
- d) Liquidación de Sociedad de Gananciales.
- e) Gastos de embarazo, Tenencia y Alimentos.
- f) Liquidación de Sociedad de bienes durante la Unión de Hecho.

Otras que deriven de la relación familiar. (Ley 26872 y su Reglamento Diario Oficial “El Peruano” 1997

En esta materia, el conciliador en su actuación deberá aplicar el Principio del Interés Superior del Niño. Cabe señalar que la Ley N° 29876 del 05-JUN- 2012, modifica el artículo 9 de la Ley de Conciliación, señalando la inexigibilidad de la conciliación en asuntos de carácter familiar.

B. Materias Laborales.

La Conciliación en casos de carácter laboral se orienta a la prevención o solución de conflictos propios del ámbito laboral y se puede conciliar materias que no vulneren los derechos del trabajador, respetando el carácter irrenunciable de sus derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú y la Ley.

Del análisis efectuado al artículo 7° de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación Extrajudicial, sobre materias laborales conciliables se puede advertir que no se expresa

taxativamente los casos o materias laborales que deben ser objeto de conciliación, lo cual conlleva a que los operadores que intervienen en la Conciliación, como Conciliadores, Capacitadores, Centros de Conciliación, Centros de Formación y Capacitación de Conciliadores, lleven a cabo un procedimiento conciliatorio laboral e incurran en infracción sancionable.

En este contexto se determina, que existe contradicción en el Art. 7° de la Ley N° 26872 Ley de Conciliación, que debe corregirse e implementarse expresando de manera precisa los casos que se deben conciliar.

De otro lado, las Actas de Acuerdo que da por concluido el procedimiento Conciliatorio Extrajudicial, que establecen los artículos 16° y 18° de la Ley N° 26872, constituye Título Ejecutivo, se ejecutan a través del Proceso Único de Ejecución; y, no requieren de ningún tipo de homologación; sin embargo, en los Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, tienen que ser homologadas por el Órgano jurisdiccional respectivo.

Es otro tema que debe corregirse e implementarse, dado al carácter adversarial que se le está dando y, que difiere de la Conciliación Extrajudicial. (Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano", 1997, p. 2)

2.7.8.7. El Acto Jurídico en la Conciliación

El Acto Jurídico se encuentra regulado en los artículos 140° y 141° del código civil que prescribe:

Artículo 140: “El acto jurídico es la manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. Para su validez se requiere:

1. Agente capaz (plena capacidad de ejercicio, salvo las restricciones contempladas en la ley).
2. Objeto física y jurídicamente posible.
3. Fin lícito.
4. Observancia de la forma prescrita bajo sanción de nulidad.

Artículo 141°: Manifestación de voluntad.

“La manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita. Se expresa cuando se realiza en forma oral, escrita a través de cualquier medio directo, manual, mecánico, digital, electrónico mediante la lengua de señas o algún medio alternativo de comunicación, incluyendo el uso de ajustes razonables o de los apoyos requeridos por la persona”.

Es tácita cuando la voluntad se infiere indubitablemente de una aptitud o conductas reiteradas en la historia de vida que revelan su existencia.

No puede considerarse que existe manifestación tácita cuando la ley exige declaración expresa o cuando el agente formula reserva o declaración en contrario.

Ahora bien:

El artículo 16 A de la Ley N° 26872 Ley de Conciliación dice: [...El acto jurídico contenido en el Acta de Conciliación sólo podrá ser declarado nulo en vía de acción por sentencia emitida en proceso judicial”.]

Teniendo en cuenta que: En el Acta de acuerdo conciliatorio se consigna de manera clara y precisa los derechos, deberes y obligaciones, ciertas expresas y exigibles, el acuerdo de las partes, obedeciendo única y exclusivamente a la voluntad de las partes en ejercicio de la autonomía de la voluntad (Art. 16, h, Art. 3).

La Naturaleza jurídica de la Conciliación Extrajudicial es la de ser una Institución jurídica, obligatoria, consensual e informal, constituye un Acto Jurídico y fomenta una cultura de paz.

A. Institución jurídica, porque es la presencia del Estado en la conciliación, con características e institucionalidad, declarándola de interés nacional, por su propia definición,

El artículo 5° de la ley 26872 señala: [“La conciliación es una institución que se constituye como un mecanismo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un centro de conciliación extrajudicial, a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto...]

B. Acto Jurídico en la Conciliación: “Es la manifestación de la voluntad expresada por las partes en forma escrita, en ejercicio de la Autonomía de la voluntad” (Art. 140- 141 Código Civil) (Código Civil Peruano, 1984) – (Art- 3 Ley 26872)

2.7.8.8.El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, como órgano del Estado, es el que autoriza el funcionamiento de los Centros de Conciliación. acredita a los conciliadores. Es el Organismo supervisor y Fiscalizador del funcionamiento de los Centros de Conciliación y actuación de los conciliadores y demás operadores.

2.7.8.9.El Ministerio Público y la Conciliación

En virtud del artículo primero de la Ley N° 26872 Ley Conciliación Extrajudicial y sus modificatorias, se declaró de Interés Nacional la institucionalización y desarrollo de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos; precisando en su

artículo 7° del D.S. N° 014-2008-JUS, que en materia de familia el conciliador colaborará para que las partes encuentren la mejor alternativa de solución a su conflicto, privilegiando el Interés Superior del Niño.

A través de la Ley N° 28494 Ley de Conciliación Fiscal en Asuntos de Derechos de Familia, se modificó el artículo 96° A de la Ley Orgánica del Ministerio Público, aprobada mediante Decreto Legislativo N° 052, considerando entre una de las atribuciones de los Fiscales de Familia intervenir, a solicitud de parte, como conciliador en asuntos de familia, para lo cual tienen la Directiva General N° 005- 2005. denominada “Normas para la Aplicación de Conciliación en Asuntos de Derechos de Familia a Nivel Nacional”, siendo que, la tasa por derecho de presentación de solicitud y copias certificadas son gratuitos.

2.7.8.10. Análisis del artículo 139° -Inciso 3 de la Constitución Política del Perú.

Analizado el artículo 139° -inciso 3 de la Constitución Política del Perú que trata sobre la observancia del debido proceso y la Tutela Jurisdiccional, que textualmente dice: “Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación”;

2.8.Marco Conceptual

2.8.1. Razón jurídica.

Fundamento conforme a Derecho, se encuentra de acuerdo a lo establecido por la Ley.

2.8.2. Conciliación Extrajudicial Obligatoria.

La Conciliación Extrajudicial, es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, es obligatoria y tiene connotación extraprocesal no adversarial.

2.8.3. La Teoría del Conflicto.

De la Colección “Lo Esencial del Derecho” - Teoría del Conflicto y Mecanismos de Solución.

2.8.4. Concepto y Definición de Conciliación.

Concepto: Según el Diccionario de la Lengua Española 2, el término conciliación, procede del latín “**Conciliatio Onis**” que significa acción y efecto de conciliar, conveniencia o semejanza de una cosa con otra.

Conciliar: Procede del vocablo latino “**conciliare**” que significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí.

Definición: Proceso por el cual dos o más partes recurren a un tercero neutral para que promueva el diálogo y ayude a las partes a encontrar solución a sus controversias. El Conciliador tiene la facultad de sugerir opciones de solución, pero las partes retienen el poder de decisión del acuerdo final.

Regulado por el Art. 6° de la Ley N°26872 Ley de Conciliación Extrajudicial.

2.9.Hipótesis.

Los derechos laborales conciliables en materia laboral, son: los beneficios sociales: CTS, vacaciones y gratificaciones.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Nuestra investigación es de tipo cualitativa y, además, dejamos establecido que la tesis no involucró el requerimiento de permiso alguno, por lo cual no fue necesario elaborar el consentimiento informado. También manifestamos que se ha respetado la autoría de las fuentes consultadas y que se ha hecho el uso de la cita correspondiente.

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo *Lege Data* que busca interpretar y proponer soluciones dentro de un Ordenamiento Jurídico sin la necesidad de modificarlo.

3.2. Diseño de investigación

Asimismo, nuestra investigación inicia con la búsqueda de información en libros, textos, normas, leyes, reglamentos, por lo que el diseño de la investigación es no experimental.

3.3. Área de investigación

La línea de investigación utilizada por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada “Antonio Guillermo Urrelo”, a la cual se rige la presente, es la Regulación Civil y Laboral que se encuentra dentro del Área Académica de Ciencias Jurídico Civiles- Empresariales, donde se evalúa la legislación civil y laboral vigente, su posibilidad de actualización y la optimización de criterios sustantivos y procesales; siendo que la presente sólo girará en torno a la Legislación Civil, ya que se pretende analizar las normas de la Conciliación Extrajudicial Obligatoria, que pertenece al ámbito Civil.

3.4. Dimensión temporal y espacial

Esta investigación se lleva a cabo con la legislación vigente aplicable a todo el territorio peruano en el 2021.

3.5. Unidad de análisis, población y muestra

3.5.1. Unidad de análisis.

La Unidad de Análisis será la Ley de la Conciliación Extrajudicial N° 26872, Modificatorias, Proyectos de Ley, Reglamento y Doctrina nacional.

3.6. Métodos

3.6.1. La Hermenéutica jurídica

El método utilizado en la investigación es la hermenéutica jurídica, siendo el centro de estudio la Ley N° 26872 Ley de Conciliación, Reglamento, proyectos, tesis, textos normativos, y otros; que posibiliten analizar y precisar los objetivos de la Ley de la conciliación, su naturaleza jurídica, su origen, evolución y tiempo histórico en que se produjo. Textos que han sido analizados para identificar los derechos laborales conciliables en materia laboral y en base a ello, profundizar el estudio de las materias conciliables en materia laboral, las mismas que hoy por hoy no se encuentran señaladas en la Ley 26872.

3.7. Técnicas de investigación

La técnica a emplear es la observación documental.

3.8.Instrumentos

En la presente investigación, se utilizará la ficha de observación documental, ésta técnica será de utilidad, porque permite acercarnos a los datos y conocimientos expuestos en libros, artículos de revistas especializadas en la materia, tesis, opiniones de expertos, etc.

3.9.Limitaciones de la investigación

Dificultades en la obtención de información en las plataformas de internet, Restricciones derivadas de la pandemia mundial del Coronavirus - Covid 19 y sus secuelas, cumplimiento de sus protocolos como medidas preventivas.

CAPITULO IV

DERECHOS LABORALES CONCILIABLES EN MATERIA LABORAL

Para acceder a la información requerida y obtener datos para nuestra investigación denominada “Los Derechos Laborales que son Conciliables en Materia Laboral”, fue necesario la elaboración de un Plan de búsqueda en las plataformas de Google académico, ubicación, anotaciones, selección y estudio de la Ley de Conciliación, su Reglamento y modificatorias, así como las normas de derecho laboral que regulan los derechos laborales.

De mismo modo se procedió para obtener información sobre los orígenes y evolución de la Conciliación y determinar los antecedentes teóricos nacionales y de otros países, proyectos presentados al Congreso, estudio de tesis de autores nacionales y análisis de textos normativos e interpretación del artículo 7° de La Ley de Conciliación, conforme al siguiente detalle:

4.1. La Conciliación extrajudicial.

4.1.1. Definición

Tal como se ha desarrollado en la presente investigación la podemos definir como un Mecanismo Alternativo de Resolución de Conflictos, acto en el cual se estimula la dinámica de la comunicación entre las partes, a través de un tercero neutral llamado conciliador; mediante ella se logra flexibilizar y centrar a las partes en sus verdaderos intereses, necesidades y preocupaciones reales buscando la solución de sus problemas, propiciando una cultura de paz e interés común a través de la autonomía de su voluntad. Así tenemos que, en el Perú la Conciliación Extrajudicial se encuentra normada por la Ley N° 26872 de fecha 12 de noviembre de 1997 promulgada el 13 de noviembre de 1997 y su Reglamento el D.S N° 014- 2008-JUS, que en su Art. 5° dice: [“La conciliación es una institución que se constituye como un Mecanismo Alternativo para

la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un centro de conciliación extrajudicial, a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto...]

4.1.2. Características.

- **Disputa existente:** Exteriorizado y conocido por las partes de forma abierta.
- **Es un mecanismo** alternativo de resolución de conflictos –MARCS.
- **Es un Acto Jurídico** a través del cual las partes llegan a un acuerdo.
- **Actuación de un tercero neutral:** Llamado conciliador es una tercera persona capacitada en técnicas de negociación y comunicación.
- **La oralidad e intermediación** están siempre presentes por ser informal, el conciliador tiene permanente comunicación con las partes.
- **Autodeterminación de las partes:** La conciliación es el resultado de la autodeterminación de las partes; es decir, del acuerdo de voluntad.
- **La confidencialidad:** Esta es la garantía mínima con que las partes deben contar, la información que se obtenga tanto en las sesiones privadas como en las conjuntas no puede ni debe ser revelada en ningún proceso posterior. Esta característica rige tanto para el conciliador como para las partes.
- **Es extra proceso** porque se da fuera de proceso judicial.
- No constituye acto jurisdiccional.
- Es voluntaria, porque allí se expresa la voluntad de las partes.
- Es personalísima, porque la conciliación se da sólo con las partes.
- Fomenta una cultura de paz.
- Las actas con las que finaliza el acuerdo, constituyen Título Ejecutivo.
- El conciliador no necesariamente es un abogado. (...) (Harold Jiménez Samán)

4.1.3. Clases de Conciliación:

A. Conciliación Comunitaria:

Son las que se realizan en las comunidades campesinas o nativas, Rondas campesinas u otras, cuyos mecanismos son totalmente distintos a otro tipo de conciliaciones, Se realizan en base a los Usos y Costumbres de cada lugar, en ejercicio del derecho consuetudinario.

B. Conciliación Administrativa:

Son aquellos que tienen a su cargo los funcionarios de la administración pública, como Municipalidades, Sub Prefecturas, Ministerio de Trabajo etc.

C. Conciliación Fiscal:

A cargo del fiscal de familia, explora la posibilidad de acuerdo entre las partes

D. Conciliación Extrajudicial privada:

La Ley N° 26872 Ley de Conciliación Extrajudicial, otorga un marco jurídico importante a las diversas actividades conciliatorias que hasta antes de la ley se venía ejercitando en las Comisarías de mujeres, Centros de Asesoría Jurídica Gratuita, Defensoría del Niño y del Adolescente, Centros Especializados de conciliación, entre otros.

E. Conciliación Judicial:

Es la función jurisdiccional y lo ejerce el juez dentro del proceso civil en casos regulados sobre Familia, Laboral y Violencia Familiar.

4.1.4. Materias conciliables.

Entendiendo que son aquellas controversias que contienen derechos de las partes, que pueden disponer y negociar en una audiencia, el Art. 7° del D.S N° 014- 2008-JUS de la Ley N° 26872 Ley de Conciliación Extrajudicial señala: “Son materia de

conciliación las pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes” en este sentido,

Qué entendemos por derechos disponibles: “Los derechos disponibles son aquellos que tienen un contenido patrimonial, es decir, los que son susceptibles de ser valorados económicamente. Son también Derechos disponibles aquellos que, no siendo necesariamente patrimoniales pueden ser objeto de libre disposición” (Reglamento de la Ley de Conciliación)

Asimismo, debemos entender por pretensiones determinadas, aquellas que están perfectamente establecidas en la solicitud de conciliación y por pretensiones determinables aquellas que pueden ser perfeccionadas, modificadas o incluidas dentro de la audiencia de conciliación. Asimismo, es materia de conciliación, aquella pretensión fijada en la solicitud de conciliación, no existe inconveniente para que, en el desarrollo de la conciliación, las partes fijen distintas pretensiones a las inicialmente previstas en la solicitud, considerando que el acta de conciliación debe contener obligatoriamente las pretensiones materia de controversia, y son aceptadas por las partes. (Reglamento de la Ley)

Para la adecuada calificación de una materia como conciliable, la regla general es que esta sea determinada o determinable y de libre disposición. En este sentido, Según la Directiva N° 001- 016-JUS/DGDP/DCM “Lineamientos para la correcta prestación del servicio de Conciliación Extrajudicial” los casos conciliables que se atienden en materia civil sin ser excluyentes son los siguientes:

- Resolución de Contrato
- Incumplimiento de contrato
- Otorgamiento de Escritura
- Rectificación de Áreas y linderos

- Ofrecimiento de pago.
- Desalojo.
- División y partición.
- Retracto.
- Petición de Herencia.
- Interdicto de Retener y Recobrar.
- Obligación de dar Suma de Dinero.
- Obligaciones de Dar, Hacer y No Hacer.
- Reivindicación.
- Sentencia con condena de futuro.
- Pago de mejoras.

4.1.4.1.Materia Conciliable de Familia.

La Ley 26872 y su Reglamento señalan que son conciliables aquellas pretensiones de libre disposición que versen sobre:

- a. Pensión de alimentos.
- b. Régimen de visitas.
- c. Tenencia.
- d. Liquidación de Sociedad de Gananciales.
- e. Gastos de embarazo, Tenencia y Alimentos.
- f. Liquidación de Sociedad de bienes durante la Unión de Hecho.
- g. Otras que deriven de la relación familiar; cabe indicar que:

En esta materia, el conciliador en su actuación deberá aplicar el Principio del Interés Superior del Niño. Por otro lado, la Ley N° 29876 del 05-JUN- 2012, modifica el

artículo 9 de la Ley de Conciliación, señalando la inexigibilidad de la conciliación en asuntos de carácter familiar.

4.1.4.2. Materia Conciliable Laboral.

En este punto se tiene que el Art. 7° de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación Extrajudicial, sobre materias conciliables, no expresa taxativamente los casos o materias laborales que deben ser objeto de conciliación, indicando que la Conciliación en casos de carácter laboral se orienta a la prevención o solución de conflictos propios del ámbito laboral y se puede conciliar materias que no vulneren los derechos del trabajador, respetando el carácter irrenunciable de sus derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú y la Ley. El hecho de no precisar los casos conciliables que se debe abordar conlleva a que los operadores que intervienen en la Conciliación, lleven a cabo un procedimiento conciliatorio laboral equivocado e incurran en infracción sancionable; por lo que, dicho artículo en nuestra opinión debe ser corregido e implementado con las precisiones que corresponda.

4.1.5. Ventajas de la conciliación:

- A. La duración de la Audiencia Única,** tiene un plazo de (30) días calendarios a partir de la fecha de la primera sesión y sólo podrá prorrogarse por acuerdo de las partes. La gran ventaja consiste en facilitar a las partes una fórmula de solución de muy corto plazo, lo cual genera una forma de solución muy rápida y económica.
- B. Otra gran ventaja es que ya no es necesario acceder al poder judicial,** y son los Centros de Conciliación los que absuelven estos conflictos con protagonismo de las partes, trasladando a la sociedad la solución de sus problemas.

- C. La confidencialidad** es otra gran ventaja de la Conciliación; permite que las partes adopten soluciones más interesantes, ahorro en los costos de juez o árbitro y se benefician con una solución satisfactoria para ambos.
- D. Exploración de los intereses.** El Conciliador indaga cuáles son los intereses y motivaciones de las partes, para ayudarlos a buscar alternativas de solución.
- E. Ayuda para buscar criterios objetivos.** El Conciliador, como agente de la realidad, busca cómo ayudar a las partes para que analicen más objetivamente sus posturas y alternativas.
- F. Brevedad y disponibilidad del proceso.** La duración de un proceso de conciliación se mide en horas o en días, su flexibilidad permite manejar los tiempos, cada una de las partes tiene la disponibilidad absoluta del proceso y pueden retirarse cuando lo crea conveniente.
- G. Economía.** Las partes descartan el tiempo y dinero que les demandaría estar involucradas en un proceso judicial. ahorrando los costos de dicho proceso.
- H. Informalidad.** No existe en la conciliación ningún tipo de condicionamiento formal, las partes tienen libre albedrío, no hay fases rígidas ni presentación de pruebas o argumentos, si lo desean pueden acudir a la audiencia sin asesor o letrado alguno.
- I. Preservación de relaciones útiles.** Aspecto muy importante porque al ser flexible, es también más amigable, permite un trato directo entre los involucrados, y en ciertos casos la relación entre las partes se preserva.
- J. Control sobre el proceso y el resultado.** La Conciliación devuelve a la gente la posibilidad de resolver sus disputas de forma natural. Las partes controlan el proceso, miden y manejan su avance y también controlan el resultado, que es producto exclusivo de sus propias voluntades.

K. Solución creativa. En la Conciliación pueden explorarse alternativas de solución no necesariamente atadas a lo estrictamente reclamado.

A diferencia del proceso judicial las partes por decisión conjunta pueden discutir dentro de la audiencia los temas que adicionalmente desean acordar.

4.1.6. Desventajas de la Conciliación:

A. La voluntad: El procedimiento de la Conciliación Extrajudicial es absolutamente dependiente de la voluntad de las partes, por lo que, esta característica, que es al mismo tiempo una de las más preciadas ventajas de la Conciliación, suele traducirse en desventaja cuando la contraparte no asiste a la audiencia o se encuentra renuente a cualquier clase de solución negociada.

B. Incertidumbre: Concordante con lo expuesto en el punto anterior, la Conciliación no garantiza que el conflicto sea resuelto, puede tornarse la situación en conflicto por falta de certeza y convicción entre las partes, pues en ella, a diferencia de un proceso judicial, no existe una resolución (sentencia) emitida por el tercero que pone fin al conflicto.

4.1.7. Naturales Jurídica de la Conciliación Extrajudicial

Considerando que el artículo 5° de la Ley de Conciliación N° 26872 señala lo siguiente:

[“La conciliación es una institución que se constituye como un mecanismo Alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un centro de conciliación extrajudicial, a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto...”]

De otro lado el Art. 3 de la Ley de Conciliación sobre la Autonomía de la Voluntad señala:

“La Conciliación es una institución consensual, en tal sentido los acuerdos adoptados

obedecen única y exclusivamente a la voluntad de las partes”, asimismo, el artículo 16 A de la Ley N° 26872 Ley de Conciliación dice: [...El acto jurídico contenido en el Acta de Conciliación sólo podrá ser declarado nulo en vía de acción por sentencia emitida en proceso judicial”], En consecuencia,

Teniendo en cuenta dichas consideraciones y que en el Acta de acuerdo conciliatorio se expresa de manera clara y precisa los derechos, deberes y obligaciones, ciertas expresas y exigibles el acuerdo, obedeciendo única y exclusivamente a la voluntad de las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad (Art. 16, h, Art. 3).

Tenemos que es la de ser una institución jurídica que se constituye como un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos obligatorio, por el cual las partes en uso de su derecho de la Autonomía de la voluntad, acuden ante un centro de conciliación extrajudicial, a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual a su conflicto; fomenta una cultura de paz, cuyo acuerdo conciliatorio es un Acto jurídico contenido en el Acta de Conciliación con valor de Título Ejecutivo, que sólo podrá ser declarado nulo en vía de acción por sentencia emitida en proceso judicial.

Institución jurídica, por su propia definición que es la presencia e interés del Estado en la conciliación, dotándola de características e institucionalidad al declararla de interés nacional.

4.2. Análisis de Algunos derechos Laborales Regulados en el Legislación Peruana.

En este numeral, se desarrollarán algunos de los derechos laborales regulados en la legislación peruana, ello debido a que, el Derechos Laboral tiene importancia porque regula los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, dicha relación se rige por la regulación correspondiente y garantiza el respeto y cumplimiento de los derechos que les son amparados.

El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia. (Sanroman Aranda, 2009)

Todos los individuos nacemos con igualdad de derechos que nos son inherentes por el solo hecho de ser personas, lo que comúnmente se denomina derechos humanos. Un sector de la doctrina estima que cuando estos son recogidos en los textos constitucionales, estamos frente a derechos fundamentales (Rodríguez Mancini, 2007)

Los derechos laborales, reconocidos en nuestro ordenamiento jurídico, son varios, como por ejemplo: beneficios sociales: CTS, vacaciones, gratificaciones, indemnizaciones: indemnización por despido arbitrario, indemnización vacacional; indemnización por accidente de trabajo, remuneraciones insolutas, pago de horas extras, pago de utilidades, reposición, cese de actos de hostilidad, pago de subsidios a cargo del empleado, beneficios de los programas de modalidades formativas y otras obligaciones derivadas de la relación laboral. (Campos Torres, 2011).

Pero materia de la presente investigación, se analizarán algunos derechos laborales; los que son considerados por los investigadores, como los más cotidianos, entre aquellos, tenemos: CTS, vacaciones, gratificaciones, remuneraciones, pago de trabajo en sobre tiempo u horas extras y pago de utilidades.

4.2.1. Compensación por tiempo de servicio (CTS)

El primer derecho en ser analizado, es la compensación por tiempo de servicio, derecho considerado dentro de los denominados beneficios sociales, al igual que las vacaciones y las gratificaciones, que, según Arce, son: “las percepciones otorgadas por ley, cuyo

objeto no es el de retribuir la prestación de servicios del trabajador, sino el de asegurar su inclusión social, así como el de su familia” (Arce, 2021)

Por otro lado, centrándonos en la CTS, se tiene que está prevista en el Decreto Legislativo 650, en concordancia con su reglamento, los que han dispuesto que la CTS tiene como fin actuar como un seguro de desempleo. Los trabajadores que laboren por lo menos en promedio una jornada mínima de cuatro horas diarias.

Además, la CTS se devenga desde el primer mes de iniciado la relación de trabajo. Así, las fracciones de mes se computan por treintavos. Dentro de los primeros quince días de los meses de mayo y noviembre. (Chanamé Arriola, 2021)

La compensación por tiempo de servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral. (Montoya Obregón, 2018)

El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 03052-2009-PA/TC-Callao, en relación a la CTS: “tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario). De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución; toda vez que al haber dejado de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia por efectos del despido; el hacer uso del beneficio social de previsión en estas circunstancias, solo se estaría ejerciendo un derecho legítimo (...)”.

4.2.2. Vacaciones

El derecho a las vacaciones o descanso anual remunerado tiene reconocimiento en las normas internacionales sobre Derechos Humanos, en nuestra Constitución, y últimamente en determinados aspectos, suele ser un tema de controversia en la doctrina y jurisprudencia peruanas. Las vacaciones es uno de los beneficios universales laborales pero su tratamiento presenta una serie de variantes en los sistemas positivos, tanto por su fuente de regulación como su contenido mismo. (Toyama Miyagusuku, 2002)

De esta forma, tenemos que la Constitución reconoce el derecho al descanso remunerado sin pronunciarse sobre los requisitos, contenido, temas de delegación normativa a la autonomía privada y las vicisitudes que pueden presentarse, los que serán regulados por la normativa infraconstitucional.

El establecimiento de un descanso periódico para el trabajador que le permita, al menos teóricamente, recuperarse del esfuerzo empleado en la ejecución de la prestación laboral comprometida, al tiempo que otorgarle mayores posibilidades de esparcimiento, cultivo personal o, simplemente, libre disposición de su tiempo, es una institución común a los modernos ordenamientos laborales. (Ces García, 2008)

4.2.3. Gratificaciones

Las gratificaciones legales favorecen a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, independientemente de la modalidad de contratación. En ese sentido, tendrán derecho a percibir las tanto los trabajadores contratados a plazo indeterminado estables, los contratados a plazo fijo y los que cumplan una jornada a tiempo parcial (menos de cuatro horas diarias).

Mediante la Ley 27735 y su reglamento Decreto Supremo 005-2002-TR, se establecen los requisitos para acceder a este monto dinerario: el trabajador debe estar laborando en

la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Además, se precisa que el pago de un sueldo mensual en los meses de julio y diciembre. El monto se calcula considerando todos los conceptos que califiquen como remuneración para todo efecto legal.

El pago se realiza dentro de la primera quincena de julio y diciembre, considerando el semestre anterior. Por ejemplo, en caso de remuneraciones imprecisas se considera que la remuneración computable para el pago de la gratificación es la vigente al 30 de noviembre. (Chanamé Arriola, 2021)

Así también, respecto a las gratificaciones legales; las mismas son aquellas sumas de dinero que el empleador de manera adicional a su remuneración mensual otorga al trabajador en los meses de julio y diciembre, siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. Las gratificaciones son equivalentes a una remuneración mensual en promedio. El beneficio social de gratificaciones legales se aplica a todos los trabajadores del régimen general laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. (Suclupe Mendoza, 2020)

4.2.4. Remuneraciones

La remuneración, se encuentra prevista en el artículo 6° del D.S. 03-97-TR prescribe sobre la remuneración: constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los

aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. (Decreto Supremo 003-97-TR, 1997)

La Corte Suprema, mediante la sentencia de Casación 14285-2015, Lima, declaró que la remuneración tiene las siguientes características: Las características de la remuneración son: a) carácter retributivo y oneroso, es decir que la esencia de la suma o especie que se den corresponda a la prestación de un servicio, cualquiera sea la forma o denominación que adopte; b) el carácter de no gratuidad o liberalidad, por cuanto los montos que se otorguen en forma graciosa o como una liberalidad del empleador no viene a ser remuneración; y c) el carácter de ingreso personal, es decir, que dichas sumas ingresan realmente al patrimonio del trabajador. (2017)

4.2.5. Pago de trabajo en sobretiempo u horas extra

El trabajo de sobre tiempo, está previsto en el artículo 9 del D. Leg. N° 854, que afirma, el trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor Resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. (D. Leg. N° 854, 2002)

Como sabemos, la instauración de la jornada de trabajo en el centro de labores es una potestad del empleador, que surge en legítimo ejercicio de su poder de dirección. Este poder también le permite modificar horarios o incluso solicitar extender el mismo. Al respecto, las horas extras si bien pueden ser asignadas, no siempre serán obligatorias. Se considera trabajo en sobretiempo toda labor realizada en exceso de la jornada ordinaria, diaria o semanal. Puede tratarse de labores realizadas antes de iniciada la

jornada diaria o luego de finalizada esta. Comúnmente se denomina “horas extras”, aunque su nombre jurídico es trabajo en sobretiempo.

Se debe aclarar que las horas en sobretiempo no son únicamente las horas que superan las 48 horas establecidas en la ley y constitución, sino que serán horas que superen el horario de trabajo. (Chanamé Arriola, 2022)

El trabajo en sobretiempo supone efectuar una labor que exceda la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada menor al máximo legal. A su vez, el trabajo en sobretiempo, per se, supone una labor de carácter extraordinario, en función a las necesidades existentes en el centro de trabajo. (Ferro Delgado, 2019)

4.2.6. Pago de utilidades

El artículo 29 de la Constitución establece que los trabajadores tienen derecho a participar en las utilidades de la empresa. Así, las empresas que realicen actividades productivas que generen renta y que tengan más de 20 trabajadores, deben repartir utilidades.

Tienen derecho a participar de las utilidades, todos los trabajadores que hayan cumplido las jornadas máximas de trabajo establecidas en la empresa, ya sea por contratos modales o por contratación permanente. (Chanamé Arriola, 2021)

Son un porcentaje de la renta neta (ganancias después de descontar inversiones e impuestos) obtenida por las empresas como resultado de su gestión. Tienen derecho a participar de las utilidades los trabajadores, en planilla, de empresas que generan renta de tercera categoría y tengan más de 20 trabajadores; con excepción de las empresas individuales, microempresas, autogestionarias, cooperativas, comunales, y sociedades civiles.

El objetivo de toda empresa o establecimiento es la obtención de ganancias con su actividad; estas ganancias no serían posibles sin la colaboración y labor de cada uno de los trabajadores; por ello, se considera importante que los patrones compartan esas ganancias con los trabajadores, a esto se le llama participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa. (Reyes Mendoza, 2012)

El derecho a la participación en las utilidades y a cualquier forma de participación en la gestión de la empresa se encuentra reconocido de forma expresa en el artículo 29 de la Constitución. Este derecho se orienta, de una parte, a que el trabajador sea partícipe de las ganancias obtenidas por la empresa y, de otra, a contribuir a que confluyan los intereses del empleador y del trabajador en los resultados económicos que obtenga la empresa al término del ejercicio. (Ferro Delgado, 2019)

4.3. Análisis el cuarto párrafo del artículo 7° de la Ley 26872 sobre materias conciliables en materia laboral.

La conciliación es un medio autocompositivo de solución de conflictos donde las partes logran una solución consensuada contando con la participación de un tercero (un juez, funcionario o particular debidamente autorizado) que la impulsa, llegando a un acuerdo de sus intereses en conflicto, el cual tendrá el carácter de cosa juzgada siempre que no contravenga la ley y reúna los requisitos que ésta exige. Ahora bien, en materia laboral, la conciliación se presenta de tres formas: a) La conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo. b) La conciliación judicial. c) La conciliación extrajudicial y privada. (Campos Torres, 2011)

El problema materia de investigación, está relacionado con la conciliación extrajudicial, que está regulada por la Ley 26872, además, el punto en discusión, son las materias

conciliables en materia laboral, las que no se encuentran debidamente expresadas en el artículo 7° de la antes mencionada.

La conciliación extrajudicial se rige por la Ley de Conciliación, Ley N° 26872; que establece las reglas para un acuerdo conciliatorio válido. En este caso el acuerdo conciliatorio lo recoge un acuerdo conciliatorio que tiene mérito de título ejecutivo, y no será necesario homologarlo en un proceso judicial; teniendo validez por sí solo.

Según el artículo 7° de la Ley N° 26872, la materia laboral es conciliable en la medida que se efectúe sobre los siguientes parámetros:

a) La conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley.

b) La materia laboral será atendida por:

- Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Justicia
- Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Centros de conciliación privados para lo cual deberán de contar con conciliadores acreditados en esta materia por el Ministerio de Justicia. En la audiencia de conciliación en materia laboral las partes podrán contar con un abogado de su elección o, en su defecto, deberá de estar presente al inicio de la audiencia el abogado verificador de la legalidad de los acuerdos. (Campos Torres, 2011)

Además de lo antes mencionado, cabe aclarar, que el Art. 7° de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación Extrajudicial, sobre materias conciliables, no expresa taxativamente las materias laborales que deben ser objeto de conciliación, indicando que la Conciliación en casos de carácter laboral se orienta a la prevención o solución de conflictos propios del

ámbito laboral y se puede conciliar materias que no vulneren los derechos del trabajador, respetando el carácter irrenunciable de sus derechos reconocidos por la Constitución Política del Perú y la Ley.

Al no encontrarse expresamente establecidos los casos conciliables que se debe abordar conlleva a que los operadores que intervienen en la Conciliación, lleven a cabo un procedimiento conciliatorio laboral equivocado e incurran en infracción sancionable; por lo que, dicho artículo en nuestra opinión debe ser corregido e implementado con las precisiones que corresponda.

Como limite a las materias conciliables en materia laboral, se tiene, que no atenten contra la irrenunciabilidad de derechos, el mismo es adecuado, debido a que los derechos laborales, tienen protección constitucional y al ser considerados fundamentales, no se puede renunciar a los mismos, pero como se desarrollará ampliamente en el siguiente numeral, la propuesta de solución al problema de investigación propuesto, no atenta contra este principio, sino que esclarece las materias conciliables en materia laboral.

Al identificar las materias conciliables en materia laboral, se pretende contribuir al desarrollo de los MARCS, incidiendo en la conciliación extrajudicial en materia laboral, propiciando una uniformidad de criterios, así como la seguridad jurídica a los trabajadores, empleadores y operadores que intervienen en el procedimiento conciliatorio.

4.4. Contrastación de la hipótesis

Para llegar a este punto, se ha tenido que profundizar en aspectos básicos, como la conciliación, características, materias conciliables, etc.; por otro lado, también se analizaron algunos derechos laborales, los que son considerados por los investigadores como los más cotidianos, así como, se analizó el artículo 7° de la Ley 26872, todo ello,

en los numerales precedentes del presente capítulo, y gracias a ello podemos afirmar, que: los derechos laborales conciliables en materia laboral, son: los beneficios sociales: CTS, vacaciones y gratificaciones.

4.4.1. Derechos laborales conciliables en materia laboral

La Compensación por tiempo de servicios, El Decreto Legislativo 650, en concordancia con su reglamento, han dispuesto que la CTS tiene como fin actuar como un seguro de desempleo. Los trabajadores que laboren por lo menos en promedio una jornada mínima de cuatro horas diarias.

La CTS, tiene la finalidad de servir como respaldo del trabajador, que, al quedarse desempleado, este pueda utilizar este monto dinerario para su subsistencia y la de su familia hasta que encuentre otro trabajo, asimismo, este derecho que adquiere el trabajador, va a ser pagado en los meses de mayo y noviembre.

Se ha considerado este derecho a la CTS, como materia conciliable, debido a que, es un derecho fundamental del trabajador, sin dejar de lado que en la gran mayoría de los casos, los contratos celebrados entre trabajadores y empleadores, les corresponde el pago de este derecho, en ese sentido, no estaría sujeto a análisis o demostración, la sola existencia de este derecho, garantizaría la posibilidad de las partes de iniciar un procedimiento conciliatorio extrajudicial en materia laboral, para exigir el pago de la CTS.

El derecho a las vacaciones o descanso anual remunerado tiene reconocimiento en las normas internacionales sobre Derechos Humanos, en nuestra Constitución, y últimamente en determinados aspectos, suele ser un tema de controversia en la doctrina y jurisprudencia peruanas. Las vacaciones es uno de los beneficios universales laborales

pero su tratamiento presenta una serie de variantes en los sistemas positivos, tanto por su fuente de regulación como su contenido mismo. (Toyama Miyagusuku, 2002)

Las vacaciones, además de considerarse un descanso remunerado, puede contribuir a la salud laboral, donde ese periodo de descanso, puede contribuir al mejor desenvolvimiento del trabajador en el ejercicio de sus funciones, mejorar el ambiente laboral, las relaciones interpersonales de este y sin mencionar que dicho derecho tiene protección constitucional en el artículo 25° de la constitución política del Perú de 1993, que prescribe: Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

La ley a la que hace referencia el artículo 25 de la Carta Magna, es el D. Leg. 1405 Decreto Legislativo Que Establece Regulaciones Para Que El Disfrute Del Descanso Vacacional Remunerado Favorezca La Conciliación De La Vida Laboral Y Familia. Donde no solo se pretende favorecer al trabajador, sino que también se pretende favorecer a la familia con dicho descanso, promoviendo la unión familiar, las actividades de esparcimiento y posiblemente promover el derecho a vivir en familia. Este derecho también ha sido considerado para ser materia conciliable en materia laboral, debido a la importancia que reviste el mismo y la necesidad de trabajador de poder acelerar el trámite, así como poder llegar a un acuerdo con el empleador para poder gozar de este derecho.

Respecto a las gratificaciones legales; las mismas son aquellas sumas de dinero que el empleador de manera adicional a su remuneración mensual otorga al trabajador en los meses de julio y diciembre, siempre que cumpla con los requisitos correspondientes. Las gratificaciones son equivalentes a una remuneración mensual en promedio. El beneficio social de gratificaciones legales se aplica a todos los trabajadores del régimen

general laboral de la actividad privada, sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador. (Suclupe Mendoza, 2020)

Las gratificaciones como derecho laboral, también revisten importancia, debido a que es un beneficio que se otorga al trabajador en base a los meses laborados, por lo que le corresponde al trabajador el pago de un sueldo las quincenas de julio y diciembre.

Otro beneficio social que los investigadores proponen sea considerado como materia conciliable en materia laboral, son las gratificaciones, ello debido a que este beneficio, podría complementarse con los otros derechos propuestos como solución al problema de investigación, donde las partes intervinientes en el conflicto, sin previa demostración del derecho, puesto que es un derecho ya adquirido desde el inicio del vínculo laboral, así como, sin la limitación de la consideración del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, al considerarse vulnerado dicho principio; y para ello, se va a esclarecer esta controversia en el siguiente numeral.

4.4.2. Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales

Se ha considerado desarrollar el principio laboral de irrenunciabilidad de derechos laborales, debido a que hoy por hoy, en el artículo 7° de la Ley 26872, se establece expresamente, que las materias conciliables en materia laboral, no deben contravenir el principio antes mencionado; y en las líneas desarrolladas a continuación, se va a demostrar, que los derechos laborales, propuestos como solución al problema de investigación, no atentan contra este principio.

Según la definición de De la Villa, se puede señalar que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa. (De La Villa, 1970)

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos. (Toyama Miyagusuku, 2001)

Es el límite objetivo sobre las materias conciliables y, en consecuencia, para la validez de los acuerdos conciliatorios. Está reconocido en la Constitución Política y consiste en la prohibición de los actos de disposición del titular de un derecho laboral que recaigan sobre derechos originados en normas imperativas. Su trasgresión se sanciona con la invalidez del acto dispositivo. Y en el caso de análisis es causal para considerar nulo un acuerdo conciliatorio o el acta de conciliación extendida cuando no hay acuerdo y contiene en la descripción de la controversia una afectación a este principio laboral. (Gago Garay, 2015)

Los derechos laborales propuestos como materia conciliable en materia laboral, son los beneficios sociales: CTS, vacaciones y gratificaciones, estos derechos amparados en nuestro ordenamiento jurídico y considerados como derechos fundamentales; de ello se pone en evidencia que son irrenunciables y que no puede haber acuerdo respecto del goce de estos derechos laborales.

Sobre la conciliación extrajudicial, ha sido importante el estudio sobre las materias conciliables y aun cuando existan discrepancias respecto a qué derechos serían disponibles en materia laboral sin lesionar el principio de irrenunciabilidad de derechos (por la que no puede instarse al trabajador que renuncie a las normas y disposiciones

que le favorecen), en el centro Piloto se tomó la decisión de tomar como materias conciliables aquellas que si bien por su naturaleza son irrenunciables como por ejemplo los beneficios sociales; sin embargo, no habiéndose abonado u otorgado en su momento, estos tendrían un adicional en intereses, lo que los haría negociables; siempre y cuando no se lesionen los derechos de los trabajadores, razón por la cual el argumento de rigidez que es aducido a veces, es falso, ya que es posible cualquier tipo de negociación dentro de los marcos legales. (Cabezas Límaco, 2008)

Finalmente, y teniendo en consideración el carácter tutelar del derecho laboral, así como esa característica de irrenunciabilidad de los derechos laborales, será obligatoria la conciliación únicamente para los casos de derechos disponibles, es decir aquellos que tengan contenido patrimonial o que sea de libre disposición de las partes. Al respecto dos comentarios son necesarios: Si comprendemos el verdadero significado de la regulación, debemos entender que sí es posible conciliar los derechos irrenunciables en materia laboral, pero no se concilia acerca del reconocimiento de ese derecho pues ya existe, sino que se va a conciliar acerca de la forma en que se va a materializar su cumplimiento, por ejemplo, nada impide que conciliemos acerca de un derecho irrenunciable como es la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.), pero la conciliación no versará sobre la existencia o no de este derecho sino en la forma en que se va a ejercitar su cumplimiento. Se podrían someter a conciliación asuntos de libre disposición del trabajador, como, por ejemplo, mejoras en las condiciones de trabajo, horas de entrada y salida, y cualquier acto que pueda ser considerado como una liberalidad por parte del empleador. (Pinedo Aubián, 2011)

De los expresado líneas arriba, se aclara el panorama respecto al acuerdo al que se podría llegar entre las partes intervinientes en un procedimiento conciliatorio en materia laboral, donde no se discutiría la existencia del derecho o de su reconocimiento, sino

que el procedimiento conciliatorio versaría sobre el modo en que se va a materializar ese derecho, lo cual sería beneficioso para la partes intervinientes al poder iniciar una conciliación extrajudicial en materia de beneficios sociales: CTS, vacaciones y gratificaciones, es por ellos que de todo lo desarrollado en el presente numeral, se puede afirmar que la hipótesis es válida.

CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que, los derechos laborales conciliables en materia laboral, son: los beneficios sociales: CTS, vacaciones y gratificaciones
2. Del análisis de algunos de los derechos laborales regulados en la legislación peruana, podemos afirmar que, los derechos laborales considerados como indispensables y reconocidos en la gran mayoría de relaciones entre trabajadores y empleadores, son: CTS, vacaciones, gratificaciones, remuneraciones, pago de trabajo en sobre tiempo u horas extras y pago de utilidades, derechos que son reconocidos como derechos fundamentales amparados constitucionalmente y en el ordenamiento jurídico peruano, promoviendo el derecho al trabajo, así como proteger a la clase trabajadora y busca el equilibrio entre factores de producción, capital y trabajo.
3. Del análisis del artículo 7° de la Ley 26872: Ley de Conciliación, se afirma que, las partes deben solicitar el inicio del procedimiento conciliatorio en base a una pretensión determinada o determinable y que verse sobre derechos disponibles de las partes; ello con la intención de dar solución al conflicto de intereses con la intervención de un tercero. Así también las materias conciliables, tienen la finalidad de establecer un listado de pretensiones que pueden ser solicitadas por las partes intervinientes en un conflicto; pero en derecho laboral y en el artículo 7° de la Ley en mención, no se han incluido expresamente los derechos laborales que son susceptibles de ser considerados materia conciliable en materia laboral, lo cual, conlleva a que los operadores puedan incurrir en infracción sancionable al conocer un procedimiento conciliatorio.

RECOMENDACIÓN

- Se recomienda a futuros investigadores, realizar una propuesta de proyecto de ley para la modificatoria del artículo 7° de la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, donde se incluyan los derechos laborales conciliables en materia laboral que deben ser objeto de conciliación por los Centros de Conciliación Privados.

LISTA DE REFERENCIAS

- Manual Básico de conciliación Extrajudicial. (2015). *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. Lima: MINJUS.
- Casación N° 14285-2015-Lima (Corte Suprema de Justicia de la República 2017).
- Arce, E. (2021). *Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafío y deficiencias*. Lima: Palestra Editores.
- Cabezas Límaco, Y. R. (2008). La Conciliación Laboral Y La Implementación De La Conciliación Extrajudicial En CEPICEL. Obtenido de https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/Conciliacion_Laboral_19-05-2008.pdf
- Campos Torres, S. (2011). Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En *Derecho & Sociedad* (págs. 212-219). Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174/13787>
- Ces García, E. M. (2008). Vacaciones laborales: influencia de la doctrina del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. En *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*. Madrid.
- Chanamé Arriola, J. M. (2021). Todo sobre los beneficios sociales en el ordenamiento peruano. *LP Derecho*. Obtenido de <https://lpderecho.pe/beneficios-economicos-ordenamiento-peruano/#:~:text=Los%20beneficios%20sociales%20pueden%20definirse,como%20e1%20de%20su%20familia.>
- Chanamé Arriola, J. M. (2022). 10 cosas que quizá no sepas sobre las horas extras. *LP Derecho*.
- Código Civil Peruano. (1984). *Diario Oficial el Peruano*. Lima: Jurista Editores.
- Constitucion Política del Perú . (29 de 12 de 1993). Diario Oficial el Peruano. Lima, Perú, Perú: Edición del Congreso de la República.
- D. Leg. N° 854. (2002). Texto Único Ordenado De La Ley De Jornada De Trabajo, Horario Y Trabajo en Sobretiempo.
- De La Villa, L. (1970). El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales. *Revista de Política social*.
- Decreto Supremo 003-97-TR. (1997).

- Diario Oficial del Bicentenario "El Peruano". (13 de 11 de 1997). Ley de conciliación. *Normas Legales Actualizadas*. Lima, Perú, Perú: Editora Perú.
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Gago Garay, E. J. (2015). La Conciliación Laboral en el Perú. Obtenido de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez, H. R. (2017). *La Conciliación Extrajudicial y su incidencia en la disminución de la carga procesal, Primer juzgado civil de Huancavelica en el 2016*. Huancavelica, Perú.
- La Rosa, J., & Rivas, G. (2018). *Teoria de Conflicto y Mecanismo de Solución*. Lima, Lima, Perú: Fondo Editorial.
- La Santa biblia. (1989). *La biblia*. Quito: Verbo divino.
- Ley 26872 Arbitraje y Otros Procedimientos Alternativos de Solución de Controversias Comerciales. (13 de Noviembre de 1997). Diario Oficial el Peruano.
- Ley 26872 de Conciliación. (13 de abril de 2021). Diario Oficial el peruano. *Modificación de la Ley 26872*. Lima, Perú.
- Montoya Obregón, L. M. (2018). La Compensación Por Tiempo De Servicios en el Perú. En *Boletín Informativo Laboral N° 82*.
- Pinedo Aubián, M. (2011). ¿...Y eso es Conciliable?: La Vigente y Complicada Regulación de las Materias Conciliables en la Ley de Conciliación Extrajudicial. *Justicia y Derecho*.
- Ponce , N. (junio de 2008). Avances y Desafiosde la Conciliación extrajudicial en paises de América Latina. *Acceso a la Justicia: Nuevas perspectivas desde el Ministerio de Justicia*. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4856/Avancesdesafiosconciliacionextrajudicial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramírez Murrieta, C. H. (2019). La Conciliación Extrajudicial y la solución de conflictos en materia de familia en el Distrito de Tarapoto – año 2018. *Universidad César Vallejo*. Tarapoto, Perú, Perú.
- Resolución Directoral 069-2016-JUS/DGDP. (2016). *Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. Lima: Ministerio de Justicia.
- Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho Laboral*. Mexico: Red Tercer Milenio.

- Rodríguez Mancini, J. (2007). *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Buenos Aires: Astrea.
- Rosales, H. M., & Torres, F. A. (2020). Conciliación extrajudicial en pensión de alimentos de niños y adolescentes de la DEMUNA de la Municipalidad Provincial de Chanchamayo 2019. *Universidad Peruana Los Andes - Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. Chanchamayo, Perú, Perú.
- Sanroman Aranda, R. (2009). *Derecho Laboral*. Mexico: Mc GrawHill.
- Suclupe Mendoza, M. (2020). Lo que debes de saber sobre las gratificaciones legales. *Actualidad Laboral*.
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *IUS ET VERITAS*, 164-179.
- Toyama Miyagusuku, J. (2002). Puntos críticos sobre las vacaciones en el sistema peruano. En *IUS ET VERITAS* (págs. 250-267). Obtenido de <file:///C:/Users/glori/Downloads/16212-Texto%20del%20art%C3%ADculo-64430-1-10-20170120.pdf>
- Viñarás, G. C. (2017). Mediación, conciliación y sentencias de conformidad. *TESIS DOCTORAL*. Madrid, España, España.
- Wong, A. S. (2018). La eficacia de la Conciliación Extrajudicial en los conflictos de familia en el Centro de conciliación "Luz de la Verdad" del distrito de Independencia 2016. *Universidad César Vallejo*. Lima, Lima, Perú.