

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR
ORREGO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO**



**“PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL JUEZ EN LA CONCILIACIÓN
JUDICIAL EN EL ÁMBITO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL
TRABAJO”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

**AUTORA : BACH. HURTADO BALLENA, DIANA MARIA
ASESOR : ABOG. GABRIEL RAVELO FRANCO**



TRUJILLO - PERÚ

2016

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR
ORREGO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO**



**“PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL JUEZ EN LA
CONCILIACIÓN JUDICIAL EN EL ÁMBITO DE LA NUEVA
LEY PROCESAL DEL TRABAJO”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
ABOGADO**

**AUTORA : BACH. HURTADO BALLENA, DIANA
MARIA**

ASESOR: ABOG. GABRIEL RAVELO FRANCO



TRUJILLO - PERÚ

2016

DEDICATORIA

A Dios, por darme fuerzas para seguir adelante día a día.

A mis queridos padres, por su apoyo incondicional.

A mi hijo, por ser la luz de mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mis Padres por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios

A mi Esposo e hijo, por su comprensión y estímulo constante en mi vida.

A todas las personas que de una u otra manera me apoyaron en la realización de este trabajo.

PRESENTACIÓN

SEÑORES DOCTORES MIEMBROS DEL JURADO:

Dando cumplimiento a uno de los requisitos exigidos por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, ponemos su disposición la tesis titulada:

“PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL JUEZ EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN EL ÁMBITO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”

Esperando cumplir con los objetivos propuestos, sometemos la presente tesis a su evaluación y ponderación respectiva, esperando que la misma pueda ser aprobada.

Trujillo, Mayo del 2016.

DIANA MARIA HURTADO BALLENA.
Bachiller en Derecho

RESUMEN

El interés por abordar la presente investigación, titulada **“Participación activa del juez en la conciliación judicial en el ámbito de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”**, radica en la necesidad de determinar si los jueces laborales al tomar el rol de conciliadores en la audiencia de conciliación contarán con criterios uniformes en cuanto a la aplicación de esta participación activa, como lo establece obligatoriamente la norma que se encuentra tipificada en el artículo 43° inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Es por ello que a través de esta investigación para poder determinar la participación activa del juez en la conciliación judicial en La Nueva Ley Procesal del Trabajo es necesario analizar las funciones y competencias asignadas al juez, y especialmente, proponer de qué forma éste puede promover a que las partes puedan optar por la conciliación judicial y por ende a la solución de los conflictos laborales de una manera más célere y pacífica, que a su vez traerán consigo una disminución de la sobrecarga procesal y evitar la excesiva demora en la conclusión de los procesos laborales.

A efectos de comprender las implicancias del tema abordado, nos hemos valido de los aportes de la doctrina, la jurisprudencia y estadísticas realizadas por la oficina de administración de los juzgados laborales de la Libertad (recopilación documental).

Creemos que la importancia de la presente investigación radica en la posibilidad de determinar de qué manera el juez laboral mediante la aplicación de esta participación activa puede contribuir a la conciliación judicial entre las partes y sobre todo a disminuir la sobrecarga procesal en la jurisdicción de Trujillo, la cual servirá de precedente a futuras investigaciones, a efectos de superar lo hasta aquí logrado.

TABLA DE CONTENIDO

1. Descripción de la realidad objetiva.....	8
2. Enunciado de la problemática.	11
3. Hipótesis.....	11
4. Objetivos de la investigación.	11
5. Justificación de la investigación.	13
CAPÍTULO II: MARCO AXIOLÓGICO – JURIDICO	15
1. Principios jurídicos.	15
1.1. Equidad.	15
1.2. Veracidad.	16
1.3. Buena fe.	17
1.4. Confidencialidad.	18
1.5. Imparcialidad.	19
1.6. Legalidad	20
1.7. Celeridad.	20
1.8. Economía.....	22
1.9. Oralidad.....	23
2. Doctrina aplicable.	25
2.1 Aspectos generales de la conciliación.....	25
2.2. La Conciliación Judicial.....	40
CAPÍTULO III: MARCO NORMOLÓGICO.....	65
1. Normas jurídicas de derecho nacional.....	65
CAPÍTULO IV: MÉTODOS DE INTEGRACIÓN E INTERPRETACIÓN	75
1. Interpretación de los datos estadísticos.	75
2. Interpretación del resultado de las entrevistas.	85
CAPÍTULO V: PLANTEAMIENTO DE LOS PROCESOS DE SOLUCIÓN	97
1. Modificación legislativa.	97
CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE SOLUCIÓN	98
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	102

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. Descripción de la realidad objetiva.

Un asunto resaltante y de suma importancia en la solución de conflictos procesales entre trabajador y empleador es la CONCILIACIÓN JUDICIAL LABORAL, el cual está debidamente tipificado en el artículo 43° de La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) Ley N° 29497, Ley que entro en vigencia el 15 de julio del 2010, derogando a la anterior Ley Procesal del Trabajo (LPT) Ley N° 26636, que no solo trajo consigo cambios normativos en sus reglas sino además modificaciones en el sistema de litigio, en la que profundiza la oralidad y el rol protagónico del juez en el proceso laboral, es decir, le otorga un rol muy activo, impidiéndole una actitud pasiva, a efectos de motivarlo a tomar las riendas del proceso, con la finalidad que los procesos se tornen más ágiles y se resuelvan en el menor tiempo posible.

En principio nos es necesario definir y conocer la finalidad de la conciliación judicial laboral, el cual viene a ser un mecanismo alternativo para la solución de conflictos que se realiza al interior de un proceso judicial, en donde las partes involucradas en un conflicto, acceden voluntariamente a permitir la intervención de un tercero imparcial y con capacidad de proponer fórmulas conciliatorias y en este caso en concreto será el Juez Laboral quien tome el papel de conciliador con la finalidad de lograr una solución concertada y pacífica en donde ambas partes procesales queden satisfechas y sobre todo puedan ahorrar tiempo, esfuerzo, desgaste emocional y recursos económicos.

Es por ello que este trabajo de investigación toma como punto principal la participación activa del juez en la conciliación judicial, ya que esta norma en la NLPT expresa específicamente que: - *“el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y **participa activamente** a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente”*; es decir esta participación activa del juez, la ley lo establece de manera obligatoria.

De este modo cabe mencionar que las actuaciones realizadas en la audiencia, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido, salvo la etapa de conciliación, todo lo cual se contempla en el artículo 12.1 de la NLPT; es por ello que a la fecha no conocemos a ciencia cierta el modo de actuar de los jueces laborales, en esta importante etapa de conciliación judicial, es decir no conocemos como es que ellos aplican esta participación activa antes mencionada.

Es por ello que creemos necesario e importante llegar a conocer si entre los jueces laborales en la libertad existirá un consenso; es decir, contarán con criterios uniformes de procedimiento para la aplicación de esta participación activa; o realizarán sus actuaciones relativas a la conciliación conforme a sus propios criterios; avalados solo por su propia experiencia; corriendo el riesgo de que su actuar muchas veces podría ser el simple hecho de preguntar de una manera mecanizada a las partes si estas quieren llegar a un acuerdo conciliatorio y tan solo otorgarles un tiempo para que ellas deliberen sin ningún incentivo u orientación que les motive a tomar dicha decisión.

En los últimos dos años, se observa que debido a que existe una sobrecarga procesal en materia laboral en el contexto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha generado que el plazo entre la calificación de la demanda y la sentencia, sea muy extenso haciendo que la conclusión de los procesos laborales se dilaten de una manera exagerada e injusta especialmente para el trabajador; aunado a ello se observa también que el porcentaje de procesos laborales en donde las partes optan por la conciliación judicial a la fecha es muy reducida.

En efecto, en el año 2013 por estadísticas en un cuadro de producción de órganos jurisdiccionales bajo la NLPT realizado en la Corte Superior de Justicia de La Libertad (Tercer y Cuarto Juzgado De Trabajo Permanente; Tercer Juzgado De Trabajo Transitorio; Primer y Decimo Juzgado De Paz Letrado Laboral) demuestra que de 3,240 procesos

laborales se ha llegado a solucionar mediante conciliación judicial tan solo 446 procesos. , siendo esto lamentable, ya que si, al contrario las partes procesales optaran por la conciliación judicial, se evitaría que el conflicto se prolongue demasiado tiempo, y más aún se evitaría el riesgo que corren las partes procesales (trabajador y empleador) en cuanto a la emisión de la sentencia, ya que en ella el Juez solo se pronunciará estrictamente en función de las pretensiones y los hechos probados, sin salirse ni un ápice de tales entornos; por lo que podría resultar completamente perjudicial según sea el caso para el trabajador o para el empleador, pues a diferencia de la conciliación judicial, allí las partes procesales podrán ponerse de acuerdo de una manera pacífica y ambos podrán quedar satisfechos con el resultado obtenido, ya que este contendrá derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada.

Este tema de investigación resulta ser de gran trascendencia, ya que ésta problemática no solo la encontramos en nuestro país si no que según un estudio realizado por el prof. M. Muñoz A. nos dice que también en Chile la participación activa del juez no se encuentra bien definida y no existen reglas de procedimiento por lo que a opinión del autor antes mencionado la pregunta que surge de ello es ¿cómo hace el juez la proposición a las partes? ¿Qué métodos de convencimiento aplica a este acto procesal? ¿Cómo se regula dicho acto? Y a ello nos hace hincapié que para poder contestar dichas preguntas debemos tomar en cuenta que “el juez no puede limitarse a la aplicación mediante procesos mentales lógicos, subsumiendo los hechos que le son probados, sino, que su poder le ha sido entregado para que realice un verdadero enjuiciamiento, una valoración sobre la realización de los derechos constitucionales, lo que tiene relación con los principios rectores de la política social y económica. En este sentido deberá valorar la realización de los derechos fundamentales, entre ellos el principio de la igualdad, lo que se inserta en la cultura de los operadores del derecho procesal

laboral. Se dice que la mejor definición de esta valoración es que el juez laboral debe ser imparcial, pero, de ningún modo ser neutral” (MUÑOZ)

El presente estudio por tanto significará un importante aporte para la etapa de la conciliación judicial en el marco de la Nueva Ley Procesal del trabajo, pues con esta investigación no solo se busca examinar los fines que persigue la conciliación judicial en materia laboral, sino también analizar las funciones y competencias asignadas al juez, especialmente, el cumplimiento de esta participación activa que se establece de manera imperativa, proponiendo de qué forma éste puede promover a que las partes puedan optar por la conciliación judicial y por ende a la solución de los conflictos laborales de una manera más célere y pacífica, que a su vez traigan consigo una disminución de la sobrecarga procesal y evitar la excesiva demora en la conclusión de los procesos laborales.

2. Enunciado de la problemática.

¿Existen criterios uniformes entre los jueces laborales especializados o de paz letrado de la Libertad sobre la aplicación de su participación activa en la conciliación judicial en el ámbito de la Nueva Ley Procesal del trabajo?

3. Hipótesis.

No existen criterios uniformes entre los jueces laborales especializados o de paz letrado de la Libertad sobre la aplicación de su participación activa en la conciliación judicial en el ámbito de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

4. Objetivos de la investigación.

El objetivo general de la presente investigación es:

- Determinar si existen criterios uniformes entre los jueces laborales especializados y de paz letrado de la Libertad sobre la aplicación de su participación activa en la conciliación judicial en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Por su parte los objetivos específicos son:

- Describir el marco normativo y axiológico de la conciliación judicial en el marco de la Nueva ley Procesal del trabajo.
- Identificar las ventajas de contar con la conciliación judicial en materia laboral para solucionar las diferencias entre empleadores y trabajadores.
- Determinar los índices de conclusión de los procesos laborales tramitados bajo la NLPT por conciliación en la jurisdicción de La Libertad.
- Identificar, si es que los hubiera, cuáles son estos criterios uniformes de los jueces laborales especializados o de paz letrado de la Libertad sobre la aplicación de su participación activa en la conciliación judicial en el marco de la Nueva Ley Procesal del trabajo.
- Definir la participación activa del juez laboral en la conciliación judicial proponiendo reglas específicas de procedimiento.
- Proponer una reforma normativa a fin de asegurar que la participación activa del juez laboral en la conciliación judicial sea la adecuada y eficaz para la solución y conclusión de procesos judiciales laborales.

5. Justificación de la investigación.

La presente investigación sirve para determinar la participación activa del juez en la conciliación judicial laboral, identificando el marco jurídico aplicable a esta figura jurídica para contrastarlo con la realidad que se apreció en los procesos judiciales laborales en Trujillo en el marco de la Nueva Ley Procesal del trabajo, en el periodo 2013; logrando de esta forma, evaluar si para realizar esta participación activa, los jueces laborales habrán tomado criterios uniformes, es decir habrán llegado a un consenso acerca de su participación en la etapa de la conciliación judicial o habrán utilizado sus propios criterios avalados solo por su experiencia, en aras de lograr se promueva la conciliación judicial entre las partes involucradas, esto es, empleadores y trabajadores; es decir terminar con los conflictos de manera más rápida y pacífica evitando así la dilación o demora en la gestión jurisdiccional, con el objetivo de solucionar sus problemas sin ninguna complicación y con la convicción que las partes están conformes con el resultado obtenido.

La presente investigación está orientada hacia la solución de problemas prácticos en los procesos laborales, proponiendo lineamientos para el marco jurídico de la conciliación judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, basados en la razonabilidad, transparencia, proporcionalidad, eficacia de su uso; velando para que la figura jurídica de la conciliación judicial se pueda utilizar de manera más frecuente y se logre que esta contribuya de manera más rápida y eficaz a la solución de conflictos laborales.

La investigación resulta de gran relevancia particular por ser un tema al que se puede dedicar una especialidad jurídica, especialmente en cuanto a la defensa de los intereses del trabajador. En este sentido, a través de la presente investigación se dará a conocer y se explicará un marco teórico y jurídico que permita comprender la naturaleza y propósito de la conciliación judicial en sus diversas dimensiones, con el cual se podrá evaluar y rebatir las deficiencias en su regulación jurídica, específicamente en la correcta participación activa de los jueces

proponiendo reglas de procedimiento para impulsar la conciliación judicial entre trabajador y empleador en el marco de la Nueva Ley Procesal del trabajo el cual contribuirá a reducir sustancialmente la carga procesal en los juzgado.

CAPÍTULO II: MARCO AXIOLÓGICO – JURIDICO

1. Principios jurídicos.

Según el Dr. Leopoldo Gamarra señala que:

“Los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo constituyen los elementos compensatorios e igualadores de las desigualdades del trabajador con el empleador en la dinámica del proceso laboral. (GAMARRA VILCHEZ, 2010)

Entonces podemos decir que como principios que rigen la conciliación tenemos:

1.1. Equidad.

Sobre este principio, Rafael Medina señala que:

“Es concebida como el sentido de la justicia aplicada al caso particular, materia de conciliación. El principio de equidad implica que el auto composición de los conciliantes debe inspirarse en la justicia, vale decir, el acuerdo con el que los conciliantes ponen fin a su conflicto debe ser justo y equitativo, duradero, considerar los intereses de ambos conciliantes y de la comunidad.” (MEDINA ROSPIGLIOSI, PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN, 2008)

Este principio implica que en la etapa de conciliación judicial el juez laboral deberá orientar a las partes procesales (trabajador y empleador) a que el acuerdo a que lleguen las partes en conflicto deberá ser justo y equitativo; y en donde el juez deberá hacer prevalecer sobre todo los derechos fundamentales del trabajador

los cuales no deberán ser vulnerados por ningún motivo y/o circunstancia.

1.2. Veracidad.

El principio de veracidad, según Roberto Acevedo es:

“también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral.

Ello porque los documentos que pretendan eliminar o disminuir beneficios laborales, aún si estuvieran suscritos por el trabajador, no tendrían validez, ante la evidencia de los hechos; en razón además que la calificación del contrato de trabajo y la relación laboral no es una facultad de las partes sujeta a la autonomía de la voluntad sino que corresponde efectuarla al Juez en cumplimiento de preceptos constitucionales y leyes que son normas de orden público, de ineludible cumplimiento. Por ello, éste principio tiene como correlato la facultad inquisitiva del Juez laboral, que dirige el proceso en busca de la verdad real.

Asimismo, para cumplir con tal cometido, se le reconoce al Juez Laboral una serie de facultades que le permitirán recabar la mayor cantidad de información necesaria para alcanzar

la verdad real, de la mano de reglas en materia probatoria que coadyuvan a esta finalidad del proceso laboral, a lo que debe agregarse el deber del Juez de sancionar la conducta de las partes que resulte contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados e incluso terceros, según el penúltimo párrafo del precitado artículo III de la NLPT, sin perjuicio de la apreciación negativa por parte del Juez de dicha conducta.” (ACEVEDO MENA, 2015)

Así mismo, “El principio de veracidad. Implica que todo aquel que participa en un proceso de Conciliación debe dirigir su actuar por el camino limpio de la verdad, de lo auténtico. En lo que respecta a las partes, están obligadas a proporcionar información real, autentica y no falsa, decir la verdad, de verdad, sobre el origen, causas, consecuencias del conflicto así como de los intereses reales.” (MEDINA ROSPIGLIOSI, PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN, 2008)

Para la presente tesis, es importante este principio ya que servirá como una línea directriz para que las partes en conflicto y sus abogados deban actuar con la verdad en el proceso laboral, en donde el juez al dirigir la audiencia de conciliación deberá procurar que ésta se conduzca con verdad, e impedirá y podrá sancionar a las partes cuando actúen contrariamente al deber de veracidad, por lo que su afectación puede sancionarse con la imposición de multa según lo permite el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

1.3. Buena fe.

Según Rafael Medina señala que el principio de buena fe:

“Implica el deber de las partes conciliantes de mostrar durante el desarrollo del proceso de Conciliación una conducta leal y honesta. Las partes han de abstenerse de engañar para obtener un acuerdo pues si este resulta fruto de aquel se desviara el proceso de conciliación de su fin natural cuales de restablecer la paz social con justicia. Esta conducta también es extensiva a todos los sujetos de una conciliación.”
(MEDINA ROSPIGLIOSI, PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN, 2008)

En el art. 15 de La Ley N° 29497 establece que en caso de temeridad o mala fe procesal, el juez tiene el deber de imponer a las partes, sus representantes y los abogados una multa no menor de media ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal; es decir el juez tiene todas las facultades de imponer una sanción a cualquiera de las partes en conflicto que no actúen con probidad y lealtad en el proceso, ya que esto acarrearía a que su conducta se tipifique como fraude procesal, en cualquiera de sus formas como el dolo, la colusión, la simulación o el abuso de derecho.

1.4. Confidencialidad.

Este principio implica que el juez al tomar el rol de conciliador y por ende siendo partícipe de esta etapa, deberá mantener absoluta discreción sobre los temas tratados y el acuerdo conciliatorio a que arriben las partes procesales, puesto que esto solo les compete a las partes y tienen todo el derecho de que todo lo actuado se mantenga en reserva.

Al respecto Rafael Medina señala sobre este principio que:

“En virtud de este principio el conciliador tiene la obligación durante el desarrollo y aun después del proceso de conciliación de guardar reserva de la información recibida. El conciliador está prohibido de revelar la información a la que acceda por participar en el proceso de conciliación obtenida en un causus o reunión conjunta ya sea a la otra parte o terceros. Salvo que los conciliantes lo autoricen, este obligado por Ley o vaya contra el orden público.” (MEDINA ROSPIGLIOSI, PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN, 2008)

1.5. Imparcialidad.

Según Rafael Medina señala sobre este principio que:

“Está dirigido exclusivamente al conciliador, La imparcialidad es una característica del conciliador, implica el deber del conciliador hacia los conciliantes de despojarse de favoritismos o prejuicios durante el desarrollo del proceso de conciliación, con el fin de no perjudicar o favorecer a uno de los conciliantes. El conciliador debe mostrar una conducta que refleje imparcialidad ya sea de hechos o palabra. No solo debe ser imparcial sino debe parecerlo.” (MEDINA ROSPIGLIOSI, PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN, 2008)

Tan clara es la acotación de este autor sobre este principio que solo nos cabe añadir que, la imparcialidad del juez quien toma el rol de

conciliador en esta etapa, es una condición esencial para el ejercicio de la función jurisdiccional por lo que se les exige ser ajenos a los intereses de las partes procesales; no tener ningún tipo de vínculos con ellos; y con todas aquellas circunstancias que pueden llegar a afectar la imparcialidad del juez.

1.6. Legalidad

“El principio de legalidad o primacía de la ley es un principio fundamental conforme al cual todo ejercicio de un poder público debería realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción y no a la voluntad de las personas. Si un Estado se atiene a dicho principio entonces las actuaciones de sus poderes estarían sometidas a la constitución actual o al imperio de la ley.” (PRINCIPIO DE LEGALIDAD, 2015)

Con lo antes mencionado de manera general sobre este principio, Rafael Medina nos señala específicamente sobre nuestro tema de investigación, lo siguiente:

“El principio de legalidad se refiere a que los acuerdos inteligentes al que arriban los conciliantes, vale decir, el acto jurídico por el cual las partes ponen fin a su conflicto, este de conformidad con el ordenamiento jurídico y no contravenga el orden público y las buenas costumbres.” (MEDINA ROSPIGLIOSI, PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN, 2008)

1.7. Celeridad.

Al respecto de este principio, Leopoldo Gamarra señala que:

“La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. Esta celeridad se vincula directamente con la publicidad del proceso laboral pues constituye, en cierta forma, un instrumento de control sobre el poder ejercido por los jueces. También es una garantía para el trabajador puesto que impide la demora y arbitrariedad de la justicia.”
(GAMARRA VILCHEZ, 2010)

Este principio persigue la rapidez del proceso laboral, por lo que éste debe estructurarse sobre plazos breves pero también sobre la eliminación de trabas a la tutela jurisdiccional efectiva; asimismo se halla representado por la improrrogabilidad de los plazos, garantizándose así una justicia expeditiva, sin dilaciones indebidas.

En ese sentido Rafael Medina sostiene que:

“Este principio es trascendental pues “Justicia tardía, no es Justicia”, se busca con este principio que los conciliantes arriben a un acuerdo inteligente con el que ponen fin a su conflicto en el menor tiempo posible, lo más rápido y breve que se pueda lograr y si se presenta un impase insalvable las partes o el conciliador deben dar por concluido el proceso de conciliación con el fin de evitar la utilización de tiempo, costo económico y psicológico

innecesario.” (MEDINA ROSPIGLIOSI,
PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN, 2008)

1.8. Economía.

Este principio también es explicado por Rafael Medina quien nos dice lo siguiente:

“La economía debe entenderse en sus tres dimensiones de tiempo, esfuerzos y gastos.

La economía de tiempo es de radical importancia pues “el tiempo no es oro, es algo más, justicia”. La economía implica que el proceso de conciliación debe durar el menor tiempo posible, solo debe usarse el tiempo indispensable, absteniéndose de dilatar el proceso innecesariamente con la finalidad que construyan un acuerdo inteligente con el que resuelven su conflicto de intereses lo más rápido posible.

La economía de esfuerzos está referida a la eliminación dentro del proceso conciliatorio de ciertos actos innecesarios. Para la obtención de su finalidad que es resolver el conflicto.

La economía de gasto implica que las partes conciliantes ahorren en costos lo cual dependerá directamente del tiempo, esfuerzo y complejidad del conflicto (MEDINA ROSPIGLIOSI, PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN, 2008)

Es por ello que por medio de este principio, el juez deberá velar por que el conflicto entre las partes procesales tengan una solución rápida y que sus actuaciones se realicen con el menor número posible de tiempo, gasto y esfuerzo; buscando sobre todo que los actos procesales sean

Simplificados y de trámites sencillos, a efecto que se dé inicio, se tramite y decida el proceso en los plazos establecidos.

1.9. Oralidad.

Según este principio Roberto Acevedo nos comenta que:

“A través de la aplicación del principio de oralidad se propicia el intercambio de la información entre los sujetos procesales y el juez, el cual se realiza de manera dinámica y efectiva, pues la oralidad permite al juez, como director del proceso, conocer la controversia desde el momento en que las partes exponen sus pretensiones y contradicciones, generando la convicción en el magistrado de manera progresiva, el cual es desarrollado de manera simple y célere, permitiéndole absolver dudas y aclaraciones sin recurrir a mayores formalidades. Asimismo, le permite apreciar las actitudes de las partes, su expresión corporal, las contradicciones en las que incurren, etc, lo que contribuye a una mejor apreciación de los hechos.

Se suele señalar que nos encontramos ante un proceso oral cuando existe un predominio de la palabra hablada como medio de expresión, aún

cuando ello puede atenuarse a través del uso de escritos de alegaciones y de documentación, y la existencia de audiencias en las que exista un contacto directo del juez con las partes tanto para debatir oralmente cuestiones jurídicas o fácticas, como para apreciar directamente los elementos sobre los que deberá fundamentarse la sentencia.

El principio de oralidad es pues “aquel que propicia que el Juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra hablada”. (ACEVEDO MENA, 2015)

Al respecto Mario Cosmópolis señala que lo que caracteriza al proceso oral no es solo que las cosas, en vez de escriturarse, se verbalicen, sino que todo el trámite se realice en audiencia, con la presencia indispensable e insustituible del juez, quien se convierte en verdadero protagonista al dirigir, enrumbar y conducir todas las actuaciones, en el menor número de actos procesales. (PASCO COSMOPOLIS, 2010)

El artículo 12 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo señala que en los procesos laborales por audiencias, las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia.

Este principio es uno de los más importantes en nuestro tema abordado ya que permitirá al juez un rol más activo en su actuación como director del proceso, poniéndolo en contacto con las partes y permitiéndole conocer más de cerca el problema suscitado entre las partes y a su vez hace posible una mayor

preparación de las partes en especial de sus abogados ya que deben estar bien empapados del asunto en litigio y expresar sus posiciones debidamente orientando a este

2. Doctrina aplicable.

Conforme a los objetivos de la presente tesis y para responder al problema planteado, se procede a desarrollar un conjunto de conocimientos teóricos relacionados a los aspectos generales de la conciliación y específicamente a la conciliación judicial.

2.1 Aspectos generales de la conciliación.

Dentro de este primer ítem se desarrollarán los conceptos básicos de la conciliación los cuales consideramos importantes, ya que nos ayudaran a comprender mejor la naturaleza que tiene la conciliación como institución jurídica y sobre todo como tema de esta investigación.

2.1.1 Etimología.

Para ayudarnos a comprender el significado de la palabra conciliación y conocer cuándo y cómo esta palabra fue incorporada o evolucionó hacia el lenguaje actual, y qué transformaciones ha experimentado es importante conocer su etimología.

Al respecto, Alberto Hinojosa indica que:

“La palabra conciliación proviene del latín “conciliatio”, del verbo conciliar, utilizado para denominar la actividad encaminada a componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre si; hacerlos amigos; avenir sus voluntades respecto del punto en cuestión en que estaban en disidencia;

ponerlos en paz. Este significado etimológico coincide en líneas generales, con su acepción actual que designa a la acción o efecto de conciliar. A su vez, este verbo transitivo es utilizado en el sentido de poner de acuerdo y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. (HINOSTROZA MINGUEZ, Formas Especiales de Conclusión del Proceso, 2002)

“Conciliación es, según el Diccionario de la Real Academia Española, la acción y el efecto de conciliar. Conciliar es concordar, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Secundariamente, conciliar es conformar proposiciones o doctrinas, así como granjear, ganar los ánimos. También es usual el término componer, sinónimo de conciliar, para designar todo arreglo amistoso o extrajudicial dirigido a compensar particularmente a la víctima de un delito o hecho ilícito, para evitar que intervenga el Poder judicial. Etimológicamente, la palabra viene de “concillare”, voz latina que quiere decir: componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí.” (SAGASTEGUI URTEAGA, 1998)

2.1.2 Antecedentes históricos.

Para efectos de nuestra investigación se hace necesario conocer la institución de la Conciliación desde sus primeros orígenes, pues no solo resulta importante para la vida institucional de un país, sino que su gravitación e importancia se extiende en términos históricos desde hace mucho tiempo atrás. En este sentido, vamos a iniciar una reseña histórica a nivel mundial, de acuerdo a una serie de autores entendidos en la materia.

Podemos afirmar que desde tiempos muy antiguos, el mecanismo de la conciliación; pese a que en esos tiempos aún no se le conocía con ese nombre propiamente dicho; ha sido una posibilidad que han tenido los seres humanos para resolver sus conflictos o desavenencias y es así como aparece un tercero que toma el papel de mediador con el fin de restablecer entre las partes en conflicto, las vías de comunicación que se encuentran rotas y les ofrece opciones y fórmulas de arreglo para que puedan solucionar su problema de una manera pacífica.

Algunos autores señalan que la conciliación se remonta a pueblos primitivos y a las civilizaciones orientales y entre algunas de ellas tenemos:

- **Roma.**

En Roma la Ley de las Doce Tablas daba en uno de sus textos fuerza obligatoria a lo que convinieran las partes al ir a juicio. Cicerón, al hablar de las ventajas de la transacción, recomienda la avenencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho, lo cual considera liberal y a veces hasta provechoso.

Suetonio observa que el mejor monumento erigido por los romanos a la memoria de César fue una columna, al pie de la cual el pueblo acudió durante mucho tiempo a ofrecer sacrificios y votos y a transigir sus controversias.

(SAGASTEGUI URTEAGA, 1998)

Se suele citar como antecedente de en Roma el siguiente texto de Suetonio, que se ocupa de una columna de mármol dedicada a Julio Cesar "... y por largo tiempo fue costumbre ofrecer sacrificios al pie de ella, hacer votos y terminar ciertas diferencias jurando por el nombre de Cesar..."; sin embargo, no se habla de la intervención de un tercero. Por su parte, Cicerón recomendaba llegar a arreglos elogiando la actitud del

que elude los pleitos, ejemplificándonos sin duda una opinión universal e intemporal. (EL MECANISMO DE LA CONCILIACIÓN, 2009)

▪ **China.**

“En la antigua China la mediación era el principal recurso para resolver desavenencias. Según Confucio, la resolución óptima de una desavenencia se lograba a través de la persuasión moral y el acuerdo, y no bajo coacción. Confucio hablaba de la existencia de una armonía natural en las relaciones humanas, que no debía interrumpirse. La mediación en gran escala sigue vigente en la República Popular China, en donde se otorga, gran importancia a la autodeterminación y a la mediación en la resolución de todo tipo de desavenencia.

La conciliación y la mediación tienen una rica tradición las costumbres japonesas. Las disposiciones legales para tal conciliación de las desavenencias personales en los tribunales japoneses fueron aprobadas antes de la Segunda Guerra Mundial.” (SAGASTEGUI URTEAGA, 1998)

▪ **Grecia.**

“En Grecia, las ciudades rivales gloriosas en el arte como en la guerra, en las letras como en la filosofía, fueron los centros de máxima expansión del pensamiento heleno: Atenas y Esparta. Atenas durante el gobierno de Solón, sabio de Grecia, como en el régimen democrático fundado en la Constitución Política de Clístenes y Esparta con la Constitución de Licurgo, fueron las épocas de oro de la administración de justicia de dichos centros culturales.

La Asamblea del Pueblo formada por los espartanos de más de treinta años de edad, elegía los magistrados que administraban justicia. No se encuentran datos que indiquen que los magistrados espartanos hayan precedido diligencias conciliatorias para resolver los litigios de los particulares. Mientras en Atenas, en el año 648 A. de C, se eligieron nueve Arcontes que eran los magistrados principales de dicha ciudad estado de los cuales seis llamados THESMOTETES, tenían a su cargo la función judicial que comprendía: la organización de los tribunales, la preparación de leyes y la administración de Justicia.

Los thesmotetes examinaban los hechos, fuentes del pleito y procuraban que las partes transigieran equitativamente sus diferencias. De tal manera que la conciliación en Atenas con estas regulaciones estaba reconocida por la ley como primera solicitud de los atenienses era que disminuyeran las controversias de manera breve y pacíficamente y sin necesidad de recurrir a los tramites en juicio solemne, estaban encargados los thesmotetes de exponer primeramente el hecho, objeto de la contienda, y de tratar de persuadir a las partes que transigieran sus negocios.” (EVOLUCIÓN HISTORICA DE LA CONCILIACIÓN, 2010)

- **España.**

En España, según se resume en la sentencia del 15 de diciembre de 1948 de la Corte Suprema de Justicia de Colombia, tuvo su origen como medida general en la Constitución nacional de 1812, excepto en algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil, como las Ordenanzas de Bilbao, en las que se previene que no se

tramite juicio alguno antes de que los cónsules llamen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos, y hagan lo posible para que esta transacción sea aceptada”. Esta disposición fue reproducida en las matrículas de marina respecto de los matriculados o aforados, imponiendo también a las autoridades de marina la obligación de citar a los matriculados o aforados para avenirlos. (SAGASTEGUI URTEAGA, 1998)

“Se encuentran antecedentes de la institución en estudio dentro del Fuero Juzgo, en el caso de los llamados "pacis adsertores" o "mandaderos de paz", que enviaba el Rey para que intervinieran en un pleito concreto, buscando la avenencia entre las partes. Sin embargo, no tenían carácter permanente y sólo tenían participación en el asunto que concretamente les era encargado por el Monarca; incluso, la misma legislación prohibía la transacción de los litigios una vez iniciados.

Otros antecedentes los encontramos en el Tribunal de los Obispos en la época de la dominación visigótica en España y en las Partidas.

Pero el nacimiento de la conciliación como tal lo podemos encontrar en las jurisdicciones consulares, en concreto, en las ordenanzas de Burgos y de Sevilla. En ambos casos se ha interpretado que se trata de conciliaciones voluntarias, llevadas a cabo ante el Prior y los Cónsules que conocerían del proceso, encontrándose su regulación en el capítulo XVII de la ordenanza de Burgos y XII en la de Sevilla. Cabe hacer notar que en ambos casos se habla de la participación de terceros llamados por las partes (antecedentes de la

figura de los "hombres buenos"); aunque no se sabe con exactitud si su función era ayudar al Prior y los Cónsules a lograr el acuerdo, procurar extrajudicialmente la avenencia o realizar un arbitraje.

En las ordenanzas de Bilbao, del año de 1737 se establece la obligatoriedad de la conciliación ante el Prior y los Cónsules, siempre que las partes "pudieran ser habidas". Las futuras partes harían una exposición verbal de sus acciones y excepciones, después se intentará el avenimiento y, de no ser posible, se admitirán los escritos. Se trata, como en el caso de las ordenanzas de Burgos y Sevilla, de una conciliación previa a la admisión de la demanda." (EL MECANISMO DE LA CONCILIACIÓN, 2009)

También en España, en una instrucción dirigida a los corregidores, el 15 de mayo de 1788, se les había ordenado en cuanto de ellos dependiera y les fuera posible, que evitaran los pleitos, procurando la avenencia entre las partes a objeto de que se compusieran amistosa y voluntariamente; para lo cual deberían hacer uso aquellos funcionarios de la persuasión y no dando por terminado su intento sino después de emplear todos los medios persuasivos, cuando encontrasen completamente irreconciliables y muy enconados los ánimos de los litigantes, de suerte que fuese necesario llegar a la vía judicial para que el juez o tribunal resolviesen. (SAGASTEGUI URTEAGA, 1998)

- **África.**

En algunas partes del África la costumbre de reunir una asamblea o junta de vecindario ha constituido, durante

largo tiempo, un mecanismo informal para la resolución de una serie de desavenencias interpersonales. Cualquier contendiente o vecino puede convocar a una asamblea donde una personalidad respetada o “autoridad” actúa como mediador para ayudar a las personas interesadas en resolver su conflicto de una manera cooperativa. El papel del personaje y la tradición de la asamblea varían, pero se acepta la conciliación sin acudir a un juez o al uso de sanciones.

Los extensos círculos familiares y de parentesco han constituido un recurso de mediación en muchas tierras y culturas. Los jefes de familias patriarcales y matriarcales ofrecían su sabiduría para el arreglo de los conflictos entre los miembros de la familia. (SAGASTEGUI URTEAGA, 1998)

- **Francia.**

La conciliación se origina por el siglo XVII, para generalizarse luego de la Revolución Francesa, que ordenó por ley del 24 de agosto de 1790, que no se admita ninguna demanda civil si previamente no había un intento de conciliación y que era eminentemente de carácter personal. El Código de Procedimientos Civiles de 1806 de Napoleón, conservó la figura de la conciliación como obligatoria. En el Derecho Canónico, tanto en el Codex Iuris Canonici de 1917, y el de 1983. El canon 1446 expresa "Al comenzar el litigio y que cualquier otro momento siempre que se abrigue alguna esperanza de éxito, el juez no dejará de exhortar y ayudar a las partes para que procuren de común acuerdo buscar una solución equitativa de su controversia, y les indicará los medios oportunos para

lograr este fin, recurriendo incluso a personas serias como mediadoras". (LEDESMA NARVAEZ, 1998)

2.1.3 Definición.

En cuanto a las definiciones de lo que se entiende por conciliación, un importante abogado y conciliador judicial F. Martín Pinedo hace mención de algunos autores que definieron a la conciliación:

“Iván Ormachea menciona que, para evitar confusiones al momento de utilizar el vocablo conciliación, debemos precisar las dos acepciones que guarda el término. La primera está relacionada con el acto de autocomposición pura llamado audiencia de conciliación, dirigido por un conciliador o un juez; la segunda acepción está vinculada a la noción de resultado o acto de avenimiento plasmado en un acuerdo. De manera que contamos con conciliación en cuanto al procedimiento (actividad) y en lo relativo al resultado o acuerdo (la llamada finalidad).

Cabanellas define a la conciliación como un acto que constituye un avenimiento entre partes discordes, que resuelven desistir de su actitud enemistosa, por renunciaciones recíprocas o unilaterales. Este autor incorpora un elemento adicional a la definición anterior, en el sentido de que admite la existencia de renunciaciones por parte de los implicados en el conflicto, ya sea de manera recíproca o solamente por parte de uno

de ellos.

Caravantes consideraba que, jurídicamente, la conciliación puede ser entendida como el acto judicial que se celebra previamente a los juicios contenciosos, ante la autoridad pública entre el actor y el demandado, con el objeto de arreglar y transigir amigablemente sus respectivas pretensiones o diferencias.

Feliciano Almeida señala un concepto vertido por Miguel y Romero quien afirma que la conciliación es la comparecencia de las partes, acompañadas cada una de un hombre bueno, con el fin de arreglar ante el juez municipal comarcal o de paz cierto asunto por medio de avenencia, evitando la entrada en juicio o preparándolo en el caso de que no se llegue a un acuerdo. Según estas definiciones la función de conciliar corresponde al juez de paz, en tanto es representante de la autoridad estatal, quien intentará que no se llegue a juicio, convirtiendo a la conciliación en un acto previo al proceso.

Para Eduardo J. Couture, la conciliación es el acuerdo o avenencia de partes, que mediante renuncia, allanamiento o transacción, hacen innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual. Este ilustre procesalista añade al concepto de conciliación dos elementos novedosos; el primero consiste en que no sólo se pueden hacer renunciaciones, sino que existe la posibilidad de efectuar allanamientos y

transacciones a fin de llegar a un acuerdo; el segundo, nos introduce a una clasificación del acto de conciliación dependiendo de la sede donde se realice, así, si esta evita un litigio pendiente estaremos hablando de la conciliación intraproceso, pero si evita un litigio eventual, entonces nos estamos refiriendo de una conciliación preprocesal o extraprocesal, la que se encuentra fuera del ámbito del proceso civil.

Montero Aroca señala que la conciliación es la comparecencia, obligatoria o facultativa de las partes ante una autoridad estatal para que en su presencia traten de solucionar amistosamente el conflicto de intereses que las separa, regulada por el ordenamiento jurídico que atribuye determinados efectos jurídicos a lo en ella convenido. Debemos asumir que esta definición hace referencia únicamente a la conciliación ejercida por el juez –autoridad estatal– comparecencia que puede ser obligatoria o no por mandato de la ley, y que se desarrolla al interior de un proceso civil.

El profesor trujillano Hilmer Zegarra considera a la conciliación como el acto voluntario que realizan las partes ante un tercero –siempre que se trate de derechos disponibles–, haciendo uso de su libre voluntad y de su ánimo de conciliar, para poner fin a su conflicto de intereses, concluyendo el proceso iniciado –para el caso de la conciliación intraprocesal–, o evitando el

que pueda iniciarse –para la conciliación preprocesal-. El elemento que incorpora este autor es el carácter voluntario de la conciliación, que no es otra cosa que la exteriorización de la autonomía de la voluntad de los individuos, y el querer conciliar como característica subjetiva de las partes en conflicto que se someten a conciliación, quienes sólo podrán conciliar derechos disponibles.” (PINEDO AUBIAN, 2010)

La conciliación «es la intervención de un tercero entre los portadores de dos intereses en conflicto con objeto de inducirles a una composición justa» (CARNELUTTI, 1944)

Para Fornaciari, la conciliación es el «... acuerdo emergente de una con-fluencia volitiva tendiente a eliminar un cierto estado de controversia...» Y añade que "... es un acto complejo logrado por la voluntad de las partes en confluencia con la actividad del juez, actividad ésta que se configura en el estímulo del acercamiento y en la proposición de fórmulas de avenimiento". (FORNACIARI, 1988) Dicho autor precisa que la conciliación «... es un acto complejo logrado por la voluntad de las partes en confluencia con la actividad del juez, actividad ésta que se configura en el estímulo del acercamiento y en la proposición de fórmulas de avenimiento» (CASTILLO QUISPE & SANCHEZ BRAVO, 2008)

Flores Alarcón señala que la conciliación es una forma de solucionar un problema entre dos o más partes imparciales-conciliador o conciliadores, quienes asisten a personas, organizaciones y comunidades en conflicto a trabajar hacia el logro de una variedad de objetivos. Por tanto, las partes realizan

todos los esfuerzos con la asistencia del tercero para: a) Lograr su propia solución. b) Mejorar la comunicación entendimiento y empatía. c) Mejorar sus relaciones. d) Minimizar evitar y mejorar la participación del sistema judicial. e) Trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mismo para resolver un problema o conflicto. f) Resolver conflictos subyacentes. (FLORES ALARCON, 2014)

Según Junco la conciliación es "... el acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello que es susceptible de transacción y que lo permita la Ley, teniendo como intermediario objetivo e imparcial, la autoridad del Juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien, previo conocimiento del caso, debe procurar por las fórmulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa Juzgada". (HINOSTROZA MINGUEZ, Formas Especiales de Conclusión del Proceso, 2002)

Marianella Ledesma la define como "... un acto interproceso donde las partes a través de un procedimiento obligatorio y bajo la dirección del Juez, van a intercambiar sus puntos de vista sobre sus pretensiones y propuestas de composición, atribuyendo a los acuerdos que logren, los efectos de la cosa juzgada y sancionando pecuniariamente a quien se resiste a ello". (HINOSTROZA MINGUEZ, Formas Especiales de Conclusión del Proceso, 2002)

De la mayoría de definiciones que hemos citado podemos resumir que la conciliación viene a ser el acto jurídico por medio del cual las partes que se encuentran dentro de un conflicto o

desavenencia, podrán solucionar sus controversias de manera pacífica, contando con la ayuda de un mediador, quien les proporcionará alternativas o fórmulas de solución para que den fin a sus diferencias y logren llegar a un acuerdo entre ellas.

2.1.4 Ventajas.

Las ventajas de la conciliación según Pedro Sagastegui sobre el sistema judicial ordinario son las siguientes:

- a) **Duración.-** Es conocida la tradicional demora de los procesos judiciales, debida al poco número de jueces, a la gran cantidad de incidentes, recursos, nulidades, excepciones y otros medios de que disponen los litigantes para impedir la pronta decisión de la controversia. En cambio, el procedimiento conciliatorio es breve y, por tanto, el conflicto se puede resolver casi inmediatamente.
- b) **Eficiencia.-** La solución de la controversia ante el centro de conciliación o conciliador o conciliadores designados se hace en forma eficiente, ya que el procedimiento se limita a oír a las partes, sus puntos de vista, interrogarlas sobre los hechos, examinar las pruebas que aporten y sugerir o proponer soluciones que las partes pueden o no aceptar.
- c) **Fácil acceso.-** La existencia de los centros de conciliación y de la conciliación en equidad en consultorios jurídicos, o en centros vecinales, permite un acceso más fácil a un mecanismo de solución de controversias. Esto representa una ventaja, por cuanto el acceso a la justicia requiere la representación por

abogado y el pago de las costas del proceso a cargo de la parte que pierde el litigio.

- d) Satisfacción de ambas partes.-** La conciliación permite a las partes intervenir en la solución de su controversia. Esto hace que no haya un ganador y un perdedor como en los procesos judiciales, si no que ambas partes resulten ganadoras.
- e) Mayor flexibilidad.-** La conciliación dispone de un procedimiento flexible que puede ser modificado si hay acuerdo entre las partes y el conciliador; y, en cambio, los procedimientos judiciales son estrictos y no pueden ser cambiados por cuanto las normas procesales son de orden público y, por ende, de rigurosa observancia tanto para el juez como para las partes.
- f) Capacitación.-** La conciliación exige la capacitación de los conciliadores para que puedan dirigir el procedimiento conciliatorio con seriedad, celeridad, conocimiento, objetividad y profesionalidad. (SAGASTEGUI URTEAGA, 1998).

Como podemos darnos cuenta con lo mencionado anteriormente la conciliación judicial evidentemente favorece a las partes procesales ya que ahorrará tiempo y sobre todo ahorrará esfuerzos y desgaste emocional que finalmente al llegar a la sentencia puede ser perjudicial para alguna de las partes, mientras que si ambas partes concilian podrán alcanzar soluciones de mutuo beneficio.

2.2. La Conciliación Judicial.

2.2.1 Concepto.

La conciliación judicial es una forma especial de conclusión del proceso judicial y será un acto intraproceso donde las partes bajo la dirección del Juez, van a intercambiar sus puntos de vista y propondrán bases de arreglo o solución de manera pacífica, lo cual será homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándole eficacia de cosa juzgada.

Enrique Falcón estima que la conciliación es "... el avenimiento amigable entre las partes, que arreglando sus diferencias ante el magistrado, y a instancia de éste, extinguen las pretensiones antagónicas por haber acordado el punto común de coincidencia de las distintas pretensiones aducidas". (HINOSTROZA MINGUEZ, El Proceso Civil, 2005)

A criterio de Junco, la conciliación es "... el acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello que es susceptible de transacción y que lo permita la Ley, teniendo como intermediario objetivo e imparcial, la autoridad del Juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien, previo conocimiento del caso,

debe procurar por las fórmulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada". (JUNCO, 1994)

Lino Palacio, en lo que atañe a la figura jurídica en estudio, apunta que "... si cabe hablar de la conciliación como de un acto anormal autónomo de conclusión del proceso, sólo puede serlo, como principio general en el sentido de que ella supone la iniciativa y la intervención del juez en la celebración del acto, sin perjuicio de que, en el primer aspecto, sean las partes, o una de ellas, quienes sugieran a aquél la conveniencia de la respectiva convocatoria..." (PALACIO, 1979)

La conciliación judicial está regulada, principalmente, en el Capítulo I ("Conciliación") del Título XI ("Formas especiales de conclusión del proceso") de la Sección Tercera ("Actividad procesal") del Código Procesal Civil, en los arts. 323 al 329. Representa, pues, una forma especial de conclusión del proceso que adquiere la calidad de cosa juzgada, es decir, es inmutable e irrevisable su contenido, poniéndose de ese modo fin a toda controversia, siempre que no verse sobre derechos indisponibles. (HINOSTROZA MINGUEZ, El Proceso Civil, 2005)

2.2.2 Naturaleza Jurídica.

“La conciliación judicial es un acto jurídico procesal complejo, típico, nominado, bilateral, de libre discusión, conmutativo, oneroso y solemne, el cual los sujetos procesales (activo y pasivo), en presencia del Mediador quien la dirige, exponen sus puntos de vista sobre la materia controvertida y llegan a un acuerdo con el que ponen término al proceso en que se ventila.

Es un acto jurídico porque implica la expresión de voluntad de los justiciables destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas.

Tiene carácter procesal la conciliación judicial porque emana de las partes, acontece dentro del juicio y extingue la relación jurídica procesal conjuntamente con el proceso. Se dice además que constituye un acto jurisdiccional porque para la validez de la conciliación es indispensable la aprobación del Juez.” (HINOSTROZA MINGUEZ, Formas Especiales de Conclusión del Proceso, 2002)

La conciliación es de naturaleza compleja porque puede contener un desistimiento, allanamiento, transacción, novación, mutuo disenso o también una mezcla de tales figuras.”... La conciliación puede contener un desistimiento o

renuncia, un allanamiento, o una transacción. Ahora bien, estas formas extintivas del proceso no son las únicas posibilidades de contenido de esta forma de acuerdo. La conciliación puede concretarse en una combinación de esas figuras produciendo un acto complejo que igualmente lleva a la conclusión del conflicto". (FORNACIARI, 1988)

Lino Palacio concuerda con lo expresado cuando afirma que"... la conciliación es susceptible de participar, eventualmente, de las características correspondientes a los restantes actos de conclusión procesal (...) pues mediante ella las partes pueden concretar un desistimiento, un allanamiento o una transacción, o bien un acto complejo que presente, al mismo tiempo, notas propias de aquellos actos". (PALACIO, 1979)

Es la conciliación judicial un acto típico porque se encuentra prevista en la ley: Arts. 323 al 329 del Código Procesal Civil.

Es un acto nominado porque el ordenamiento procesal civil le ha otorgado nombre o denominación: Conciliación se entiende que es judicial-. (Capítulo i del Título XI de la Sección Tercera del Código Procesal Civil).

La conciliación judicial es bilateral porque en virtud de ella las partes quedan sujetas a prestaciones recíprocas (que no suponen su equivalencia). Sin embargo, esa es la regla

general que admite como excepción el hecho que una sola de las partes asuma la prestación contenida en el acuerdo conciliatorio y renuncie a una eventual contraprestación (a su pretensión). Se afirma entonces que la conciliación puede ser de carácter unilateral. (HINOSTROZA MINGUEZ, Formas Especiales de Conclusión del Proceso, 2002)

Al respecto, señala Marianella Ledesma que en la conciliación existe una excepción a la bilateralidad que se da sólo cuando una de las partes cede todas sus pretensiones en el conflicto o litigio, configurándose el fenómeno del reconocimiento integral y que podría identificarse procesalmente con el allanamiento o con el desistimiento; en este caso se dice que la conciliación es unilateral". (LEDESMA NARVAEZ, 1998)

La conciliación *strictu sensu* es un acto de libre discusión porque los litigantes exponen sus planteamientos, los discuten libremente sin presiones de ningún tipo y establecen de mutuo acuerdo los extremos de la conciliación. No afecta la libre discusión el hecho que el Juez proponga la fórmula conciliatoria (de acuerdo a lo dispuesto en el art. 326 del C.P.C.), pues esto acontecerá luego de escuchadas por él las razones expuestas por las partes, correspondiéndole a éstas aceptarla o no. "... La interposición del sujeto actuante como conciliador no

desnaturaliza la esencia consensual del acuerdo de autocomposición; serán siempre los interesados los que obtengan el resultado enderezando sus voluntades a tal fin..." (FORNACIARI, 1988)

La conciliación judicial es conmutativa porque las prestaciones a que se obligan los litigantes son fijadas en ella expresamente. "... La conciliación se encuentra dentro del marco en que las partes conocen plenamente del acuerdo, toda vez que ese debe ser preciso y expreso para que ellas conozcan plenamente sus compromisos que adquieran, de tal manera que no es posible que en ella haya elementos aleatorios e imprecisos que dependan de la suerte o de vicisitudes jurídicas o tácticas". (LEDESMA NARVAEZ, 1998)

La conciliación es onerosa porque supone un enriquecimiento y empobrecimiento correlativos, una disminución patrimonial para cada uno de los sujetos procesales."... En la conciliación ambas partes pretenden una obtención de resultados en favor de sus intereses y para su patrimonio una utilidad, donde en la mayoría de los casos las partes se grava mutuamente. Lo que cada litigante obtiene lo consigue otorgando algo a la otra, nunca de modo gratuito..." (LEDESMA NARVAEZ, 1998) No habrá onerosidad tratándose de la conciliación unilateral, hipótesis

en la que existirá gratuidad para quien, conforme al acuerdo conciliatorio, no se ha obligado a realizar ninguna prestación.

“Es solemne la conciliación judicial porque está sujeta a las siguientes formalidades: la dirección del Juez, quien la propondrá o aprobará, según el caso; su realización en una audiencia; y el registro del acta en que se encuentra contenida en el Libro de Conciliaciones del órgano jurisdiccional ante el cual se realizó.

Además, la conciliación judicial tiene carácter extintivo porque está dirigida, en forma directa, a lograr la solución del conflicto e, indirectamente, a dar por finalizado el proceso como consecuencia del acuerdo al que han llegado las partes. Esto último hace que sea considerada la conciliación judicial una forma especial de conclusión del proceso.”
(HINOSTROZA MINGUEZ, Formas Especiales de Conclusión del Proceso, 2002)

De lo anterior se infiere que la conciliación se concibió como un instrumento para resolver conflictos o según lo dice la misma definición legal, como un mecanismo de solución, lo cual ha llevado a la doctrina y a la jurisprudencia a quitarle toda naturaleza sustancial al fenómeno conciliatorio, aunque de la misma puedan derivarse todo tipo de negocios jurídicos y en genera figuras contractuales de diversa índole.

2.2.3 Características.

La conciliación según Ormachea tiene las siguientes características:

a) Consensualidad:

La conciliación es un proceso consensual por el cual las partes adoptan libremente un acuerdo determinado. El acuerdo es vinculante sólo si las partes lo han aceptado libremente (...)

b) Voluntariedad.

La conciliación es un mecanismo voluntario en cuya virtud las partes libremente participan de un proceso conciliatorio y exploran diversas alternativas de solución a su conflicto (...).

c) Idoneidad del tercero.

A nivel institucionalizado, el conciliador es una persona especializada en técnicas de conciliación y resolución de conflictos (...).

d) Informalidad.

La conciliación es un procedimiento informal y práctico que no requiere de mayor formalidad para el logro de un acuerdo. La conciliación quiere evitar justamente que el procedimiento sea alambicado y lento.

e) Gestión satisfactoria del tercero.

Las partes, con la gestión del tercero conciliador, buscan un acuerdo mutuamente satisfactorio. Para facilitar esta gestión, el conciliador tiene la facultad de proponer diversas alternativas de solución.

f) Privacidad.

La conciliación es un acto esencialmente privado donde se encuentran los directamente implicados en el conflicto. La privacidad promueve que las partes se expresen solamente ante aquellos directamente aludidos por la situación conflictiva (...).

g) Horizontalidad.

El procedimiento conciliatorio queda a cargo del conciliador, quien fomenta una relación cooperativa y horizontal con y entre las partes". (ORMACHEA CHOQUE, 1998)

Como apreciamos la conciliación como toda institución jurídica posee una serie de características las cuales nos sirven para comprender de manera más clara y sencilla dicho concepto con el fin de poder distinguirlas de otras instituciones jurídicas que puedan tener algún parecido como la mediación, transacción, etc.

Así también podemos agregar algunas otras características que según Flores Alarcón también distinguen a la conciliación:

h) Conocimiento del Fenómeno Conflictivo de Parte del Tercero.

Dentro de la conciliación el conciliador es una persona especializada en técnicas de conciliación y resolución de conflicto.

i) Naturaleza del Procedimiento.

El procedimiento conciliatorio es muy libre en cuanto a la presentación de pruebas, argumentos e interés. No hay fases ni momento definido que impidan usar cualquier tipo de información. En algunos casos las pruebas no son necesarias.

j) Resultado.

El conciliador o tercero debe buscar un acuerdo mutuamente satisfactorio a las partes proponiendo fórmulas de solución.

k) Control del Proceso.

Es de competencia del conciliador motivar la comunicación entre las partes siendo estas, las únicas que tienen la facultad de solucionar el conflicto a través de un acuerdo; con lo que queremos decir que tanto partes, como el conciliador intervienen en el control de la conciliación. (FLORES ALARCON, 2014)

2.2.4 Importancia.

“La conciliación judicial es una de las formas especiales de conclusión del proceso (cuando las partes llegan a un acuerdo sobre la totalidad de las pretensiones) y es considerada uno de los medios más adecuados para obtener la finalidad abstracta del mismo: la paz social en justicia. Siguiendo este orden de ideas, se entiende que un proceso en que se ha conciliado supone la conformidad -expresada por las partes en conflicto- del resultado obtenido, lo cual no siempre sucede cuando es el Juez quien resuelve la controversia mediante una sentencia.

Es importante la conciliación judicial y extrajudicial porque con ellas se pone fin al proceso casi de inmediato o se evita su promoción, según el caso, eliminándose así la demora propia de la gestión jurisdiccional. También lo es porque de

ellas resulta una solución al asunto controvertido acordada por los propios sujetos involucrados, lo que implica la satisfacción de éstos, no existiendo partes vencedoras o vencidas. Por último, es importante la conciliación (judicial y extrajudicial) porque al ser el contenido del acuerdo sumamente flexible (siendo su único límite que no trate sobre derechos indisponibles) y dirigir el Juez o el tercero aquélla, constituye un medio de extinción del proceso o preventivo de éste que se puede llevar a cabo fácilmente sin complicaciones de ningún tipo”. (HINOSTROZA MINGUEZ, Las Excepciones en el Proceso Civil, 2009)

“La conciliación es uno de los mayores logros obtenidos en el Código Procesal Civil, el Código Procesal Civil está inmerso en el principio de la verdad real y por ello hay fundadas esperanzas en un mejoramiento de la justicia.

Es más, el Código revalora y dignifica el proceso evitando que se convierta en mero pleito judicial, creando las condiciones para que en la audiencia de conciliación se logre la paz mediante un arreglo justo. Si se rechaza la propuesta conciliatoria y la persona al final del proceso recibe algo igual o menor de lo que se le ofrecía, se le sanciona con pago de multas y costas, por dilatar innecesariamente el conflicto, sin tener la buena voluntad de arribar a la solución.

Precisamente, la primera y más importante característica de este código es que es abortivo; por lo siguiente, la idea

tradicional que han enseñado del proceso es en el sentido de algo que tiene un comienzo y un fin. Se demanda, se alega, luego se impugna y, al final, se sentencia y ejecuta. En nosotros está muy afincada la idea de que el proceso tiene que pasar por todo eso para que sea normal y regular. Por primera vez en la historia del derecho peruano se establece la institución de la conciliación como un elemento obligatorio dentro del proceso. En esta audiencia, el juez, que ha estudiado la demanda y la contestación, escucha a las partes y hace su propuesta conciliatoria. Este es un acto muy trascendente porque si una de las partes no acepta la propuesta conciliatoria, ésta se agota, debiendo precisarse sobre qué parte no hay arreglo con la finalidad de que al final si la persona recibe algo igual o menor de lo que se le ofrecía en la fórmula conciliatoria, se le sancione con multas y el pago de las costas, porque se ha advertido que la intención de la parte es dilatar el proceso, prolongar el conflicto y no arribar a su solución.” (SAGASTEGUI URTEAGA, 1998)

En cuanto a su importancia podemos decir que la conciliación es una institución jurídica de gran relevancia social ya que gracias a ella las partes podrán poner fin al proceso y por ende a sus conflictos de manera más rápida y pacífica evitando así la dilación o demora en la gestión jurisdiccional para solucionar sus problemas sin ninguna

complicación y con la convicción que las partes están conformes con el resultado obtenido.

2.2.5 Oportunidad.

Las partes pueden conciliar su conflicto de intereses en cualquier estado del proceso, siempre que no se haya expedido sentencia en segunda instancia, así lo determina el artículo 323 del Código Procesal Civil. (CASTILLO QUISPE & SANCHEZ BRAVO, 2008)

“El acuerdo a que lleguen los litigantes en momento posterior al indicado significará un acto ulterior a la sentencia que no afecta la inmutabilidad propia de su calidad de cosa juzgada. Tampoco tendrá dicho acuerdo el carácter de conciliación judicial cuando no se realice dentro del proceso sino en fase previa. En este último caso se está ante la conciliación extrajudicial o preprocesal regulada en la Ley Nro. 26872 y su Reglamento (D.S. Nro. 004-2005-JUS).

Como se observa, la conciliación judicial podrá tener lugar desde el inicio del proceso (a partir de la interposición de la demanda o de la expedición del auto admisorio si se quiere hasta antes de pronunciarse la sentencia de segunda instancia. (HINOSTROZA MINGUEZ, El Proceso Civil, 2005)

En lo que concierne a la conciliación extrajudicial, cabe indicar que acontece en momento previo al inicio del proceso

que verse sobre materias conciliables. Puede darse el caso de que, habiendo proceso abierto, las partes concilien fuera de éste ante un Centro de Conciliación Extrajudicial, sobre lo cual opinamos que en este supuesto estamos frente a una conciliación judicial, porque el Juez debe aprobar la respectiva acta de conciliación (emitida por el Centro de Conciliación Extrajudicial), verificando previamente si se trata de derechos disponibles y si el acuerdo conciliatorio se adecúa a la naturaleza jurídica del derecho en litigio. La referida aprobación de dicha acta por el magistrado traerá como consecuencia que se declare la conclusión del proceso en virtud de la conciliación de las partes. (HINOSTROZA MINGUEZ, Las Excepciones en el Proceso Civil, 2009)

En cuanto a la oportunidad que tienen las partes para poder conciliar dentro del proceso, con la Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que las partes pueden acceder a esta institución jurídica en cualquier momento pero hasta antes de la notificación de la sentencia oponiéndose a la antigua ley n° 26636 la cual se diferencia de ella, en que solo se le permitía conciliar después de la audiencia única.

Es deber del juzgador propiciarla en todo momento, no pudiendo sustraerse a esa obligación cuyo objetivo primordial es darle al magistrado la oportunidad de promover y lograr la conciliación o, en todo caso, aceptar la propuesta

que hacen las partes (siempre que esté referida a derechos renunciables).”

2.2.6 Formalidad.

"La mera voluntad de las partes no es factor suficiente para que se pueda hablar de conciliación. Se requiere que haya actuado un tercero llamado conciliador y que todo lo que ese diga o haga se celebre en una audiencia, que sea recogida en un documento llamado acta, la que deberán formar o rubricar las partes que en ella hayan intervenido. El acta de conciliación contiene los términos del acuerdo y junto con los demás actos, en conjunto, constituyen requisitos legales para la eficacia procesal de lo actuado". (LEDESMA NARVAEZ, 1998)

Como se dijo anteriormente, la conciliación judicial es un acto jurídico procesal solemne sujeto a determinadas formalidades, las cuales son:

- Debe llevarse a cabo entre las partes o sus representantes, siempre que éstos cuenten con facultades expresas para hacerlo. Los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, el Ministerio Público, los órganos constitucionales autónomos, los Gobiernos Regionales y Locales y las universidades, sólo pueden conciliar previa aprobación expresa de la autoridad

o funcionario competente. Ello se desprende del art. 336 del C.P.C.

- Debe ocurrir ante el Juez del proceso, quien la propone (en la audiencia respectiva) o la aprueba, según fuere el caso. (Art. 324 del C.P.C.).

- Tiene que realizarse en una audiencia (la de conciliación ordenada por ley o la convocada de oficio o a solicitud de las partes). Así lo establece el art. 324 del C.P.C.

- La fórmula conciliatoria se anota en el Libro de Conciliaciones que cada órgano jurisdiccional llevará al efecto, dejándose constancia en el expediente. (Segundo párrafo del art. 326 del C.P.C.). (HINOSTROZA MINGUEZ, Formas Especiales de Conclusión del Proceso, 2002) Cabe recalcar que el incumplimiento de tales formalidades dará lugar a la ineficacia de la conciliación.

2.2.7 Requisito de fondo.

El artículo 325 del Código Procesal Civil está referido al requisito de fondo de la conciliación judicial, estableciendo lo siguiente: "El Juez aprobará la conciliación que trate sobre derechos disponibles, siempre que el acuerdo se adecúe a la naturaleza jurídica del derecho en litigio".

A pesar de ser la conciliación un acto eminentemente voluntario por el cual los sujetos procesales pueden crear,

regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas, extinguiendo, por consiguiente, el proceso, la libertad de las partes no puede exceder del marco fijado por el numeral indicado líneas arriba porque se iría en contra de intereses fundamentales tutelados por el Derecho. Es por ello que "... el juez controla los presupuestos procesales y sustanciales que condicionan la disponibilidad sobre el objeto y legalidad del contenido del acuerdo conciliatorio". (HINOSTROZA MINGUEZ, Formas Especiales de Conclusión del Proceso, 2002). Así es "la ley exige la necesidad de un auto homologatorio. En realidad la exigencia y su resultado implican una valoración judicial sobre la conciliación, no sobre la litis. Realizada la evaluación de supuestos, se dicta una resolución que confiere eficacia al acuerdo, le da carácter de título ejecutorio. A partir de allí se podrá exigir el cumplimiento por el procedimiento de ejecución de sentencia..." (FORNACIARI, 1988)

Se aprecia entonces que los derechos indisponibles no pueden ser objeto de conciliación; de ser así, ésta sería nula. Son derechos indisponibles o irrenunciables los que interesan al orden público o a las buenas costumbres. (Art. V del T.P. del C.C.)"

En cuanto a las buenas costumbres, en realidad también constituyen un límite a la autonomía de la voluntad. Con esta locución de buenas costumbres' se quiere significar un

elemento existencial acorde con la moral, entendida como la moral social, y ello corresponde a la apreciación que haga el juez en su caso, tomando una posición axiológica. El derecho resulta vinculado a la ética, en cuanto se determina que el pacto se ciña a las exigencias de la moral..." (CODIGO CIVIL, EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y COMENTARIOS, 1988, Volumen IV: 27).

A nuestro parecer, si las pretensiones ventiladas en el proceso consisten en derechos indisponibles, no debe citarse a las partes a audiencia de conciliación (nos referimos a la obligatoria por mandato legal) por representar un trámite inútil al no poder concretarse conciliación alguna. El artículo 325 del Código Procesal Civil, además de exigir como requisito de fondo de la conciliación que trate sobre derechos disponibles, precisa que el acuerdo debe adecuarse a la naturaleza jurídica del derecho en litigio. En otras palabras, tal acuerdo no puede estar referido a relaciones jurídicas sustanciales diversas de aquélla de la cual deriva la materia litigiosa, vale decir, debe tener vinculación estrecha con ésta. Ello se explica porque resultaría incongruente darle término a un proceso en mérito a una conciliación que trata sobre pretensiones que no son objeto del mismo. Si el Juez no puede ir más allá del petitorio ni fundar su decisión en hechos diversos de los que han sido alegados por las partes (art. VII del T.P. del C.P.C.), mucho

menos podrá aprobar una conciliación ajena al contenido de la litis, en salvaguarda de los derechos de terceros y de la seguridad jurídica.

2.2.8 Finalidad de la audiencia judicial conciliatoria.

“Se desprende del artículo 469 del Código Procesal Civil que la finalidad principal de la audiencia judicial conciliatoria es propiciar la conciliación entre los litigantes. Para tal efecto, la intervención del Juez (conciliador judicial) estará sujeta a la normatividad del Código Procesal Civil referida justamente a la conciliación, vale decir:

Los arts. 468 al 472 del Código adjetivo, que conforman el Título VI ("Audiencia conciliatoria, o de fijación de puntos controvertidos y saneamiento probatorio") de la Sección Cuarta ("Postulación del proceso") de dicho Código.

Los arts. 323 al 329 del Código Procesal Civil, que integran el Capítulo I ("Conciliación") del Título XI ("Formas especiales de conclusión del proceso") de la Sección Tercera ("Actividad procesal") del citado cuerpo de leyes.”
(HINOSTROZA MINGUEZ, El Proceso Civil, 2005)

La audiencia de conciliación tiene por fin, pues, estimular el debate entre los sujetos procesales con miras a que lleguen a un acuerdo que elimine sus diferencias y ponga término al asunto litigioso, satisfaciendo así sus mutuos intereses. De esta manera se logra la paz social en justicia.

El principal objetivo de la audiencia es concederle al juez la oportunidad de propiciar y obtener una conciliación, es decir, una autocomposición dirigida de lo que es materia de la controversia.

2.2.9 La fórmula conciliatoria.

“La fórmula conciliatoria es la propuesta de solución al asunto controvertido que hace el Juez y que va dirigida a las partes, quienes la aceptarán o no (de conformidad con el art. 326 del C.P.C.). También puede entenderse como fórmula conciliatoria el planteamiento alcanzado por los sujetos procesales al magistrado, que éste aprueba en la audiencia convocada a solicitud de aquéllos, en caso de versar sobre derechos disponibles y adecuarse a la naturaleza jurídica del derecho en litigio.

La fórmula conciliatoria o acuerdo debe adecuarse a la naturaleza jurídica del derecho en litigio, es decir, no puede hacer referencia a pretensiones distintas a las ventiladas en el proceso. Lo contrario atentaría contra el principio de congruencia en su más amplia significación.”
(HINOSTROZA MINGUEZ, El Proceso Civil, 2005)

También este autor nos hace referencia que las pretensiones sobre las que versa el contenido de la fórmula conciliatoria propuesta por el Juez y aceptada por los sujetos

procesales o manifestada por éstos a aquél, en donde el juez aprueba dicho acuerdo, adquieren la autoridad de cosa juzgada, es decir, son cuestiones de carácter inmutable e irrevisable.

En este trabajo de investigación podemos observar que en La Nueva Ley Procesal del Trabajo especifica una participación activa del Juez en la audiencia de conciliación en el cual el juez al tomar el importante rol de conciliador deberá incentivar a las partes a optar por un acuerdo conciliatorio ofreciendo fórmulas de arreglo y/o opciones de solución que puedan favorecer a ambas partes del proceso y que terminen de una vez y sin demora su conflicto dándose por terminado el proceso.

En nuestro país no existen parámetros específicos de cómo el juez de conducir o actuar durante dicha etapa es por ello que muchas veces el juez no cumple satisfactoriamente lo que establece la norma en cuanto a la participación activa que debe de realizar si no por el contrario se limita a preguntar mecánicamente a las partes si desean conciliar y no los incentiva para nada que lleguen a un acuerdo conciliatorio es por ello que con este trabajo se busca que el juez agote toda posibilidad de conciliación atendiendo a la importancia que tiene para ambas partes procesales e inclusive para el mismo juzgado ya que de este modo las partes terminarían de manera rápida y pacífica su conflicto y

en el juzgado disminuiría la excesiva carga procesal laboral que se viene dando en estos tiempos.

2.2.10 Protocolo.

El artículo 329 del Código Procesal Civil versa sobre el protocolo de la conciliación judicial y prescribe que la copia del acta del Libro de Conciliaciones, certificada por el Juez y expedida a solicitud del interesado, es instrumento pleno para el ejercicio de los derechos allí contenidos, así como para su inscripción en el registro que corresponda.

Al catalogar el ordenamiento procesal como instrumento pleno a la copia certificada del acta del Libro de Conciliaciones no hace sino guardar concordancia con la calidad de cosa juzgada que adquiere la conciliación. Así se explica su poder de coerción o ejecutabilidad y el carácter de documento inscribible (se entiende con los efectos definitivos de una sentencia y no los de índole preventiva, como cuando se inscribe una demanda o medida cautelar). (HINOSTROZA MINGUEZ, El Proceso Civil, 2005)

2.2.11 Efectos Jurídicos.

Son efectos de la conciliación judicial los que se indican seguidamente:

- a) La conclusión del proceso con declaración sobre el fondo, si es aceptada por las partes la fórmula conciliatoria del Juez o es homologada por éste la propuesta por aquéllas y versa sobre todas las pretensiones ventiladas en juicio (arts. 322 -inc. 2)-, 327 -primer párrafo- y 474 del C.P.C.).
- b) La continuación del proceso, si la conciliación es parcial o incompleta, vale decir, si recae sobre alguna de las pretensiones o se refiere a alguno de los litigantes. En este supuesto el proceso continuará respecto de las pretensiones o de las personas no afectadas, excluyéndose de la litis la pretensión (pretensiones) objeto de conciliación (art. 327 -in fine- del C.P.C.).
- c) El mismo efecto que la sentencia que tiene la autoridad de cosa juzgada (art. 328 del C.P.C.). Esto significa que la materia controvertida extinguida por el acuerdo conciliatorio se torna inmutable e irrevisable entre las partes que intervinieron en él, pudiendo ser formulada con éxito la excepción de conclusión del proceso por conciliación si se iniciara un proceso idéntico a otro que terminó precisamente por conciliación (art. 453 -inc. 4)- del C.P.C.).
- d) La posibilidad de que los derechos que emanen del acta en que conste el acuerdo conciliatorio sean

ejecutados, protocolizados o inscritos con el solo mérito de la copia certificada de dicha acta (art. 470 del C.P.C.). (HINOSTROZA MINGUEZ, El Proceso Civil, 2005)

CAPÍTULO III: MARCO NORMATIVO

1. Normas jurídicas de derecho nacional.

➤ **NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY N° 29497**

▪ **Subcapítulo VII**

Formas especiales de conclusión del proceso

○ **Artículo 30°.- Formas especiales de conclusión del proceso**

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono.

También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

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

Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada.

El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.

- **Título II**

- Procesos laborales**

- **Capítulo I**

- Proceso ordinario laboral**

- **Artículo 42º.- Traslado y citación a audiencia de conciliación**

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
 - b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y
 - c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

- **Artículo 43º.- Audiencia de conciliación**

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando

la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y **participa activamente** a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su

defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

- **Capítulo II**

- **Proceso abreviado laboral**

- **Artículo 49º.- Audiencia única**

La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de

un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

➤ **CODIGO PROCESAL CIVIL T.U.O**

▪ **TITULO XI**

Formas especiales de conclusión del proceso

▪ **CAPÍTULO I**

Conciliación

Oportunidad de la conciliación.-

- **Artículo 323.-** Las partes pueden conciliar su conflicto de intereses en cualquier estado del proceso, siempre que no se haya expedido sentencia en segunda instancia.

Formalidad de la conciliación.-

Artículo 324.- La conciliación se lleva a cabo ante un centro de conciliación elegido por las partes; no obstante, si ambas lo solicitan, puede el Juez convocarla en cualquier etapa del proceso. El Juez no es recusable por las manifestaciones que pudiera formular en esta audiencia.

Los Jueces, de oficio o a solicitud de ambas partes, podrán citar a una audiencia de conciliación antes de emitir sentencia,

salvo en los casos de violencia familiar. Si la audiencia de conciliación fuera a petición de ambas partes y cualquiera de ellas no concurre a la misma, se le aplica una multa de entre tres y seis unidades de referencia procesal (URP). *Texto según modificación introducida por Ley N° 30293.*

Requisito de fondo de la conciliación.-

- **Artículo 325.-** El Juez aprobará la conciliación que trate sobre derechos disponibles, siempre que el acuerdo se adecúe a la naturaleza jurídica del derecho en litigio.

Audiencia de conciliación.-

- **Artículo 326.-** Presentes las partes, o sus apoderados o representantes con capacidad para ello, el Juez escuchará por su orden las razones que expongan. De inmediato propondrá la fórmula de conciliación que su prudente arbitrio le aconseje. También puede disponer la suspensión de la audiencia y su posterior reanudación dentro de un plazo no mayor de diez días.

Si la fórmula conciliatoria fuese aceptada, se anotará en el Libro de Conciliaciones que cada órgano jurisdiccional llevará al efecto, dejándose constancia en el expediente.

Si la propuesta no es aceptada, se extenderá acta

describiéndose la fórmula planteada, mencionándose además la parte que no prestó su conformidad a la misma. Si la sentencia otorga igual o menor derecho que el que se propuso en la conciliación y fue rechazado, se le impone al que lo rechazó una multa no menor de dos ni mayor de diez Unidades de Referencia Procesal, salvo que se trate de proceso de alimentos, en cuyo caso el Juez puede reducir la multa en atención al monto demandado y al que se ordena pagar en sentencia. Texto vigencia en parte del país.

Conciliación y proceso.-

- **Artículo 327.-** Si habiendo proceso abierto, las partes concilian fuera de éste, presentarán con un escrito el Acta de Conciliación respectiva, expedido por un Centro de Conciliación Extrajudicial.

Presentada por las partes el acta de conciliación, el Juez la aprobará previa verificación del requisito establecido en el artículo 325 y, declarará concluido el proceso.

Si la conciliación presentada al Juez es parcial, y ella recae de las pretensiones o se refiere a alguno o algunos de los litigantes, el proceso continuará respecto de las pretensiones o de las personas no afectadas. En este

último caso, se tendrá en cuenta lo normado sobre intervención de tercero.

Efecto de la conciliación.-

- **Artículo 328.-** La conciliación surte el mismo efecto que la sentencia que tiene la autoridad de la cosa juzgada.

Protocolo de la conciliación.-

- **Artículo 329.-** La copia del acta del Libro de Conciliaciones, certificada por el Juez y expedida a solicitud del interesado, es instrumento pleno para el ejercicio de los derechos allí contenidos, así como para su inscripción en el registro que corresponda. *La derogación del presente artículo ha entrado en vigencia en parte del territorio nacional.*

CAPÍTULO IV: MÉTODOS DE INTEGRACIÓN E INTERPRETACIÓN

1. Interpretación de los datos estadísticos.

ESTADÍSTICAS DE PROCESOS LABORALES TERMINADOS POR CONCILIACIÓN

CUADROS DE PRODUCCIÓN DE ÓRGANOS JURIDICIONALES BAJO LA NLPT

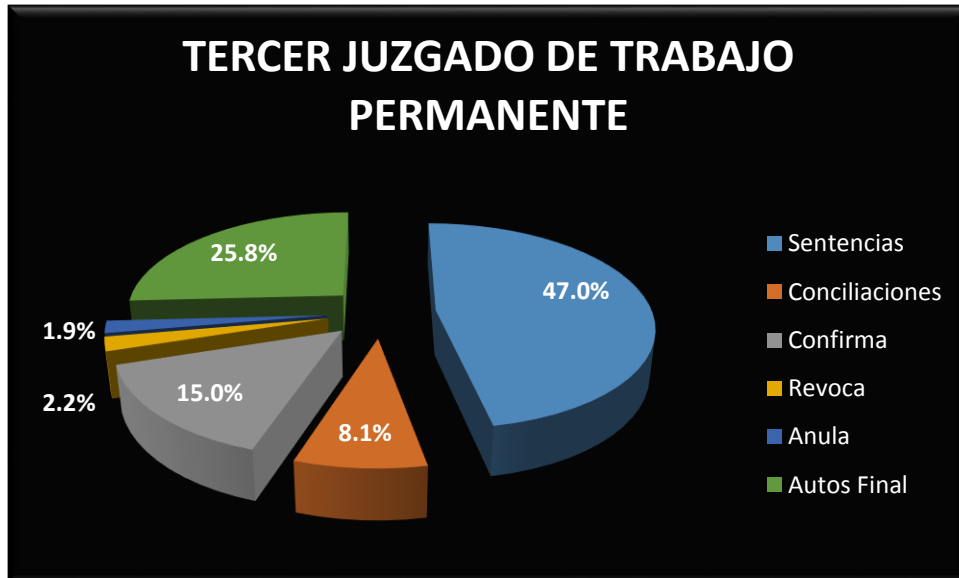
CUADRO N° 01

PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE

PRODUCCIÓN 2013							
TERCER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE - NLPT/DR. GONZALES/VENEROS/MUNAYCO							
MES	SENTENCIAS	CONCILIACIONES	CONFIRMA	REVOCA	ANULA	AUTOS FINAL	TOTAL
ENERO	14	11	0	0	0	18	43
FEBRERO	1	0	0	0	0	8	9
MARZO	33	8	8	5	4	13	71
ABRIL	33	11	5	0	0	15	64
MAYO	28	2	7	1	2	7	47
JUNIO	32	0	14	0	0	9	55
JULIO	42	10	12	1	1	5	71
AGOSTO	46	7	7	0	0	15	75
SEPTIEMBRE	36	4	11	0	0	40	91
OCTUBRE	35	5	17	0	0	28	85
NOVIEMBRE	34	0	10	2	2	19	67
DICIEMBRE	8	1	18	7	5	11	50
TOTAL	342	59	109	16	14	188	728

Fuente: Administración del Módulo Laboral

GRÁFICO N° 01

PORCENTAJE DE PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN
EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE**A. Interpretación y análisis:**

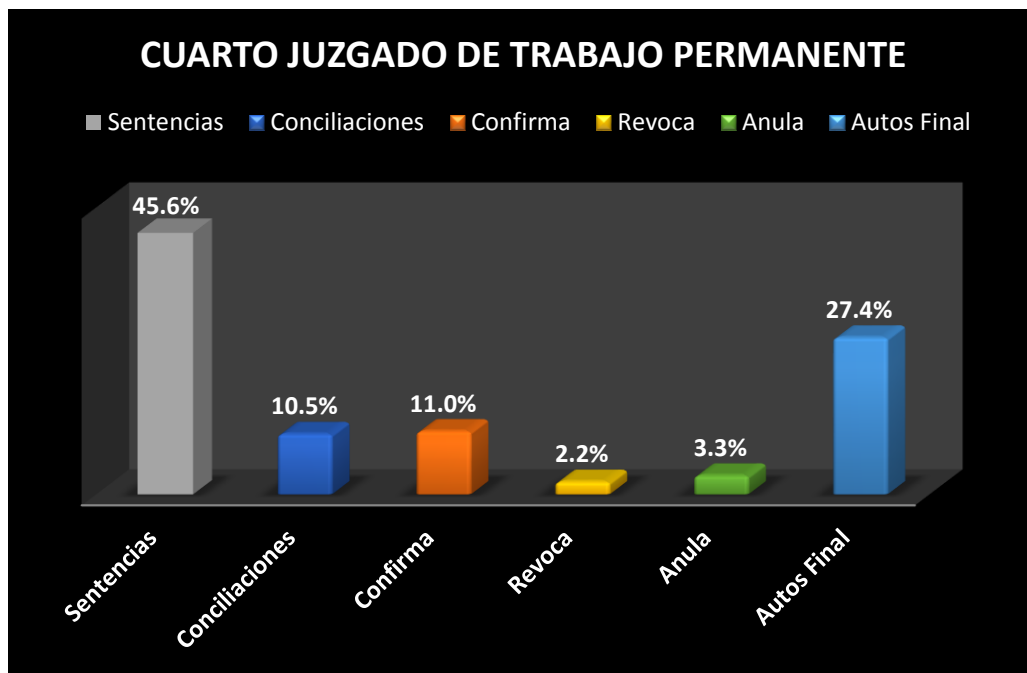
De un total de 728 procesos que se llevaron a cabo en el Tercer Juzgado de Trabajo Permanente durante todo el año 2013, solo el 8,10 % (59 procesos) terminaron por conciliación, lo que significa que el porcentaje de procesos que terminan por conciliación es muy reducido, es por ello que podemos decir que la participación activa obligatoria que estipula la ley a los jueces laborales en la conciliación judicial no está dando buenos resultados, lo que significa que no se está contribuyendo a que de manera más rápida, pacífica y eficaz se concluyan los procesos laborales.

CUADRO N° 02
**PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN EN EL CUARTO
JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE**

PRODUCCIÓN 2013							
CUARTO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE - NLPT/DRA. ANGULO/CABRERA/BURGOS							
MES	SENTENCIAS	CONCILIACIONES	CONFIRMA	REVOCA	ANULA	AUTOS FINAL	TOTAL
ENERO	29	0	1	0	0	18	48
FEBRERO	1	0	0	0	0	0	1
MARZO	30	2	1	0	0	23	56
ABRIL	38	9	6	0	0	12	65
MAYO	31	7	9	1	0	7	55
JUNIO	23	5	14	7	8	11	68
JULIO	27	3	10	1	6	17	64
AGOSTO	25	10	3	1	0	13	52
SEPTIEMBRE	18	6	3	0	2	16	45
OCTUBRE	41	12	9	1	2	11	76
NOVIEMBRE	21	6	5	2	0	28	62
DICIEMBRE	6	7	9	1	3	18	44
TOTAL	290	67	70	14	21	174	636

Fuente: SIJ - Administración del Módulo Laboral

GRÁFICO N° 02

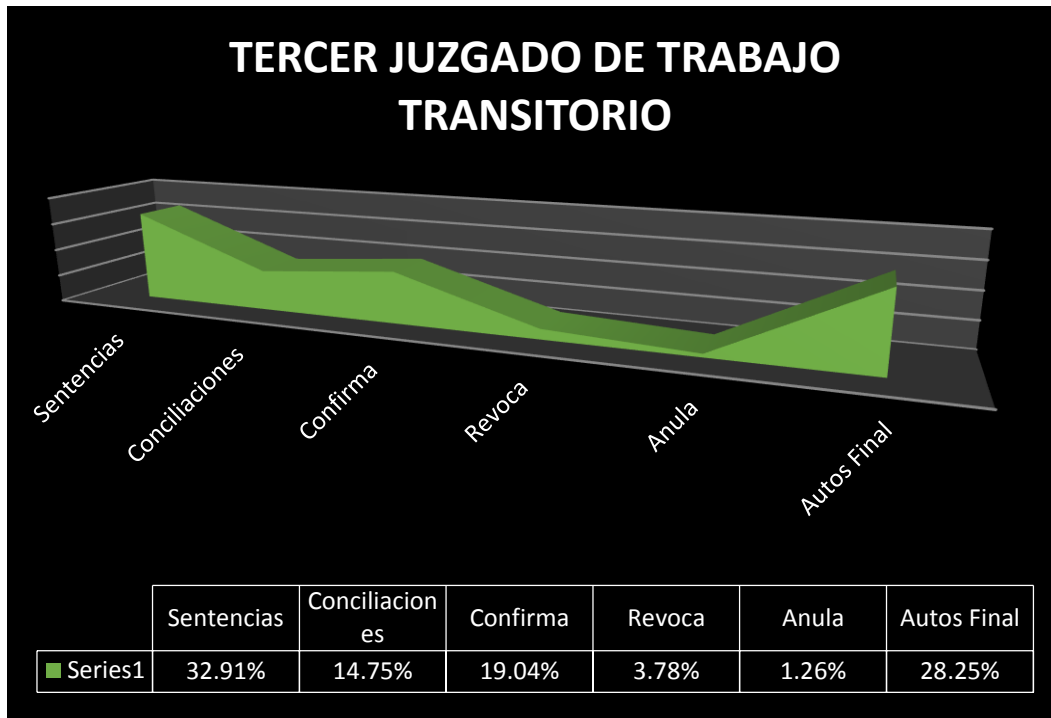
PORCENTAJE DE PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN
EN EL CUARTO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE**A. Interpretación y análisis:**

De un total de 636 procesos que se llevaron a cabo en el Cuarto Juzgado de Trabajo Permanente durante todo el año 2013, solo el 10,5 % (67 procesos) terminaron por conciliación, lo que significa que el porcentaje de procesos que terminan por conciliación es muy reducido, es por ello que mediante este cuadro de producción de este juzgado podemos darnos cuenta que la participación activa obligatoria que estipula la ley a los jueces laborales en la conciliación judicial tampoco está dando buenos resultados lo que

significa también, que no se está contribuyendo a que de manera más rápida, pacífica y eficaz se concluyan los procesos laborales.

CUADRO N° 03
PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN EN EL TERCER
JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO

PRODUCCIÓN 2013							
TERCER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - NLPT/DRA. BENITES							
MES	SENTENCIAS	CONCILIACIONES	CONFIRMA	REVOCA	ANULA	AUTOS FINAL	TOTAL
ENERO	30	8	7	1	3	26	75
FEBRERO	14	5	7	0	0	17	43
MARZO	25	9	4	2	4	14	58
ABRIL	28	11	6	3	0	10	58
MAYO	30	5	20	1	1	11	68
JUNIO	25	7	25	0	0	17	74
JULIO	23	21	19	0	0	7	70
AGOSTO	21	13	21	1	0	17	73
SEPTIEMBRE	18	9	15	0	0	13	55
OCTUBRE	24	13	15	5	0	22	79
NOVIEMBRE	14	9	9	3	2	43	80
DICIEMBRE	9	7	3	14		27	60
TOTAL	261	117	151	30	10	224	793
Fuente: SIJ - Administración del Módulo Laboral							

GRÁFICO N° 03
**PORCENTAJE DE PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN
EN EL TERCER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO**

A. Interpretación y análisis:

De un total de 793 procesos que se llevaron a cabo en el Tercer Juzgado de Trabajo Transitorio durante todo el año 2013, solo el 14,75 % (117 procesos) terminaron por conciliación, lo que significa que el porcentaje de procesos que terminan por conciliación en este juzgado también es muy reducido llegando a la misma conclusión de los dos cuadros estadísticos de producción de los juzgados laborales anteriormente mencionados.

CUADRO N° 04
**PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN EN EL DECIMO
JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

PRODUCCIÓN 2013							
DÉCIMO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - NLPT/DRA. DINA PANTOJA							
MES	SENTENCIAS	CONCILIACIONES	CONFIRMA	REVOCA	ANULA	AUTOS FINAL	TOTAL
ENERO							0
FEBRERO							0
MARZO							0
ABRIL							0
MAYO							0
JUNIO	15	0	0	0	0	0	15
JULIO	52	0	0	0	0	0	52
AGOSTO	38	5	0	0	0	0	43
SEPTIEMBRE	53	0	0	0	0	1	54
OCTUBRE	16	9	0	0	0	1	26
NOVIEMBRE	17	9	0	0	0	10	36
DICIEMBRE	9	2	0	0	0	33	44
TOTAL	200	25	0	0	0	45	270
Fuente: SIJ - Administración del Módulo Laboral (Obs. Vigente)							

GRAFICO N° 04

PORCENTAJE DE PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN
EN EL DECIMO JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

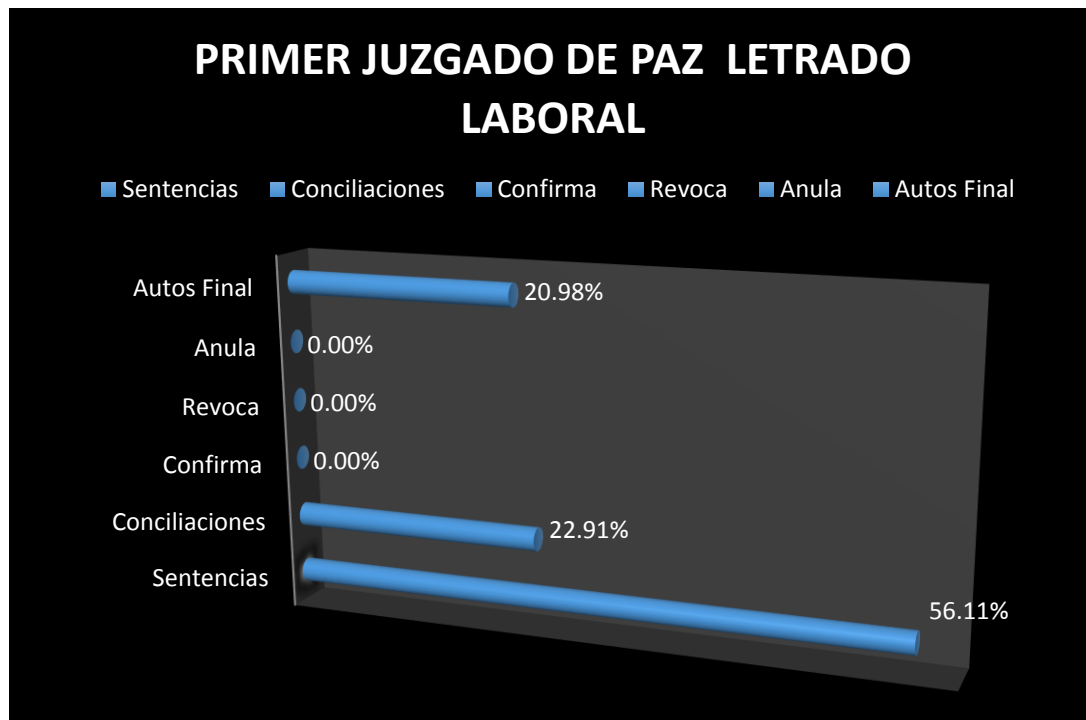
A. Interpretación y análisis:

De un total de 270 procesos que se llevaron a cabo en el Tercer Juzgado de Trabajo Permanente durante todo el año 2013, solo el 8,10 % (25 procesos) terminaron por conciliación, lo que significa que el porcentaje de procesos que terminan por conciliación es muy reducido, , es decir comparando con los otros cuadros estadísticos de producción de los demás juzgados laborales podemos apreciar y decir que la participación activa de este juez laboral en la conciliación judicial, en este caso está dando similares resultados que los anteriores juzgados, lo que significa que tampoco se está contribuyendo a que de manera más rápida, pacífica y eficaz se concluyan los procesos laborales y se evite la excesiva carga procesal en los juzgados laborales.

CUADRO N° 05
**PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN EN EL PRIMER
JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL**

PRODUCCIÓN 2013							
PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - NLPT/DR. SALDARRIAGA							
MES	SENTENCIAS	CONCILIACIONES	CONFIRMA	REVOCA	ANULA	AUTOS FINAL	TOTAL
ENERO	41	10	0	0	0	9	60
FEBRERO	1	0	0	0	0	0	1
MARZO	43	7	0	0	0	13	63
ABRIL	55	23	0	0	0	24	102
MAYO	55	19	0	0	0	7	81
JUNIO	51	30	0	0	0	5	86
JULIO	39	26	0	0	0	7	72
AGOSTO	30	21	0		0	7	58
SEPTIEMBRE	43	9	0	0	0	16	68
OCTUBRE	40	16	0	0	0	1	57
NOVIEMBRE	25	11	0	0	0	67	103
DICIEMBRE	13	6	0	0	0	7	26
TOTAL	436	178	0	0	0	163	777

Fuente: SIJ - Administración del Módulo Laboral

GRAFICO N° 05
PORCENTAJE DE PROCESOS TERMINADOS POR CONCILIACIÓN EN EL PRIMER JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL

A. Interpretación y análisis:

De un total de 777 procesos que se llevaron a cabo en el Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral durante todo el año 2013, el 22,91 % (178 procesos) terminaron por conciliación, lo que significa que el porcentaje de procesos que terminan por conciliación es regular, es decir comparando con los otros cuadros estadísticos de producción de los demás juzgados laborales podemos apreciar y decir que la participación activa de este juez laboral en la conciliación judicial, en este caso está dando mejores resultados lo que significa que se está contribuyendo mejor a que de manera

más rápida, pacífica y eficaz se concluyan los procesos laborales y se evite la excesiva carga procesal en los juzgados laborales.

2. Interpretación del resultado de las entrevistas.

PREGUNTA N° 01:

EN EL MARCO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN LA QUE SE DEFINE LA INTERVENCION DEL JUEZ EN MATERIA CONCILIATORIA, ¿CÓMO INTERPRETA UD. SEÑOR MAGISTRADO LA EXPRESIÓN NORMATIVA “PARTICIPACIÓN ACTIVA”?

CUADRO N° 06

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
JUEZ: AURORA VALVERDE SILVA 4° JUZGADO LABORAL PERMANENTE NLPT	<p><i>“Consiste en la participación dinámica del juez para el logro de la conciliación, la cual se consigue en muchos casos incentivándoles y/o persuadiéndoles en base al diálogo con las partes, evitando en todo momento no se afecten derechos irrenunciables.”</i></p>
JUEZ: CECILIA BENITES DE LA PORTILLA 3° JUZGADO LABORAL TRANSITORIO DE DESCARGA (NLPT)	
JUEZ: KARLA PAOLA CASTILLO CASTRO 3° JUZGADO LABORAL PERMANENTE (NLPT)	
JUEZ: LUIS MANUEL SANCHEZ FERRER CHAVEZ 1° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO NLPT	<p><i>“Consiste en que el juez debe de aplicar las técnicas de conciliación como son el habla escucha y otros brindando todos los mecanismos, las facilidades a las partes entre ellos un ambiente armonioso, un clima tranquilo.”</i></p>
JUEZ: DINA MIREYA PANTOJA ROBLES 10° JUZGADO DE PAZ LETRADO PERMANENTE (NLPT)	

A. Interpretación y análisis:

De todos los entrevistados, la mayoría de magistrados opinó que la participación activa del juez en materia conciliatoria consiste en la participación dinámica del juez para el logro de la conciliación, la cual se consigue en muchos casos incentivándoles y/o persuadiéndoles en base al diálogo con las partes, lo que significa que la mayoría de magistrados estaría optando por incentivar a las partes procesales a la conciliación en base a su propio criterio, como por ejemplo de acercarle las posiciones, de escuchar que propuestas tienen, proponiendo algunas fórmulas, darles un escenario de como es el proceso, respecto a que ventajas y desventajas tendría la conciliación, respecto a un trámite usual, actual y real de los procesos ; mientras que solo un magistrado opinó que la participación activa del juez en materia conciliatoria consiste en que el juez debe de brindar todos los mecanismos, las facilidades a las partes entre ellos un ambiente armonioso, un clima tranquilo sobre todo aplicar las técnicas de conciliación como son habla escucha y otros; lo que quiere decir, que este magistrado a diferencia de los otros, en cuestión de incentivar y/o persuadir a las partes a optar por la conciliación se enfoca más en técnicas de conciliación que en su propio criterio ya que considera que ;

todo juez debe de ser conciliador tener un título de conciliador; ya que en el curso de conciliación explican todas las técnicas de alternativas para concluir los conflictos; como son la persuasión, el habla escucha, la concentración y entre otros más; que le permitirá buscar un ambiente armonioso, en donde se debería lograr que las partes se compenetren con el juez.

PREGUNTA N° 02:

¿EN SU APRECIACIÓN DE LA REALIDAD, PERCIBE UD. SI LAS PARTES PROCESALES SON RECEPTIVAS A LA INTERVENCIÓN DEL MAGISTRADO PARA CONCILIAR O POR EL CONTRARIO YA VIENEN CON UNA POSICIÓN PREDEFINIDA?

CUADRO N° 07

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
JUEZ: AURORA VALVERDE SILVA 4° JUZGADO LABORAL PERMANENTE NLPT	<i>“Las partes procesales vienen con una posición predefinida para conciliar o no”</i>
JUEZ: LUIS MANUEL SANCHEZ FERRER CHAVEZ 1° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO NLPT	
JUEZ: KARLA PAOLA CASTILLO CASTRO 3° JUZGADO LABORAL PERMANENTE (NLPT)	<i>“Las partes Procesales son receptivas a la participación del Juez para conciliar.”</i>
JUEZ: CECILIA BENITES DE LA PORTILLA 3° JUZGADO LABORAL TRANSITORIO DE DESCARGA (NLPT)	

JUEZ: DINA MIREYA PANTOJA ROBLES 10° JUZGADO DE PAZ LETRADO PERMANENTE (NLPT)	
--	--

A. Interpretación y análisis:

Del análisis de la información obtenida de nuestros entrevistados, podemos apreciar que existen dos opiniones diferentes respecto de la interrogante formulada. Siendo que, de los 5 magistrados entrevistados, la mayoría opinó que las partes procesales vienen con una posición predefinida para conciliar o no; ya que dentro de la audiencia se aprecia que en algunos casos las partes procesales a fin de concluir el proceso ya vienen con algunas negociaciones precisas pero esperan la presencia del juez en audiencia para arribar a un acuerdo conciliatorio.

En otros casos La parte demanda ya viene con la posición de no conciliar y justamente por el tema de las audiencias que son programadas a largo plazo, teniendo la intención de prolongar el proceso y fecha de la sentencia, es por ello que ellos prefieren que continúe el proceso; y dicen que no han traído propuesta conciliatoria; el juez les explica y trata de persuadir a las partes pero igual dicen que no.

También en otros casos tanto el demandante como la demandada, ambos creen que van a ganar el proceso;

vienen con ese extremo, entonces no quieren ceder nada en la conciliación.

No obstante, otro grupo de magistrados, opina que las partes procesales son receptivas a la participación del Juez para conciliar pues expresa que las partes procesales podrán venir con la predisposición de conciliar pero los abogados no; ya que los abogados son los que ponen trabas a la conciliación ya sea motivados por el tema de sus honorarios o por el simple hecho de prolongar el proceso. Entonces es allí donde el juez tiene que en primer lugar persuadir al abogado para que este, dé el visto bueno a las partes procesales de que acepten conciliar, pues estos depositan su confianza en sus defensores.

En tanto que, algunas partes si vienen con una posición predefinida de conciliar, pero otras vienen convencidas de no conciliar y se cierran; pero al final si concilian porque se les convence de hacerlo, se les hace reflexionar, pues en algunos casos el monto del petitorio es extremadamente exagerado o no tienen las pruebas necesarias para demostrar los hechos y por lógica y razonabilidad es evidente que ese monto no es y/o no podrán demostrar los hechos por falta de pruebas aunque así haya ocurrido, es

por ello que lo más conveniente es conciliar ya que de ese modo no se correrá el riesgo de perderlo todo.

PREGUNTA N° 03:

¿EN SU EXPERIENCIA COMO JUEZ, EN LA MAYOR CANTIDAD DE VECES QUE LAS PARTES PROCESALES OPTAN POR LA CONCILIACIÓN JUDICIAL, ¿CREE UD. QUE ES POR QUE YA VIENIERON CON ESA PREDISPOSICIÓN DE FUERA O SE LOGRA CONTRIBUIR DESDE DENTRO DE LA AUDIENCIA CON LA PARTICIPACIÓN DEL JUEZ?

CUADRO N° 08

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS
JUEZ: AURORA VALVERDE SILVA 4° JUZGADO LABORAL PERMANENTE NLPT	<i>Las partes procesales ya vinieron con la predisposición de conciliar desde fuera.</i>
JUEZ: LUIS MANUEL SANCHEZ FERRER CHAVEZ 1° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO NLPT	
JUEZ: KARLA PAOLA CASTILLO CASTRO 3° JUZGADO LABORAL PERMANENTE (NLPT)	<i>El juez logra contribuir desde dentro de la audiencia con su participación para que las partes concilien.</i>
JUEZ: CECILIA BENITES DE LA PORTILLA 3° JUZGADO LABORAL TRANSITORIO DE DESCARGA (NLPT)	
JUEZ: DINA MIREYA PANTOJA ROBLES 10° JUZGADO DE PAZ LETRADO PERMANENTE (NLPT)	

A. Interpretación y Análisis:

De un total de 5 entrevistados, un grupo de ellos opinan que Las partes procesales ya vinieron con la predisposición de conciliar desde fuera pues nos comentan que en la mayoría de casos las partes procesales ya vienen negociando desde fuera, uno o dos días antes; entonces simplemente estos jueces los ayudan en el tema de las formalidades y de controlar que no haya renuncia de derechos fundamentales, pues muy pocas veces habido que se les ha convencido de conciliar, generalmente esperan a que se dicte la sentencia; en tanto que el otro grupo de los entrevistados considera que el juez logra contribuir desde dentro de la audiencia con su participación para que las partes concilien pues nos dicen que En la mayoría de casos, en un aproximado del 80%, el juez ha logrado contribuir con su intervención, persuadiendo a las partes y en especial a sus abogados, mostrándoles la verdadera realidad, pues son los abogados los que ponen trabas para conciliar; ofreciéndoles a su patrocinado sumas de dinero irreales, entonces es allí donde se increpa al abogado su actuar haciéndoles entender que el patrocinado necesita su intervención técnico legal y deposita su confianza en sus abogados y no debería generarle falsas expectativas, pues

con ello solo conseguirá que el proceso se dilate innecesariamente.

PREGUNTA N° 04:

¿HA TENIDO ALGÚN CASO EN EL QUE HAYA VISTO A LAS PARTES PREDISPUESAS A NO CONCILIAR Y QUE GRACIAS A SU PARTICIPACIÓN SE HAYAN CONVENCIDO DE OPTAR POR LA CONCILIACIÓN? ¿RECUERDA UD. ALGUN CASO EMBLEMÁTICO?

CUADRO N° 09

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS	
	¿Si o No?	Caso Emblemático
JUEZ: AURORA VALVERDE SILVA 4° JUZGADO LABORAL PERMANENTE NLPT	SI	Trabajadora del hogar
JUEZ: LUIS MANUEL SANCHEZ FERRER CHAVEZ 1° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO NLPT		Entidad pública SEGAT
JUEZ: KARLA PAOLA CASTILLO CASTRO 3° JUZGADO LABORAL PERMANENTE (NLPT)		Iglesia de la Medalla Milagrosa
JUEZ: CECILIA BENITES DE LA PORTILLA 3° JUZGADO LABORAL TRANSITORIO DE DESCARGA (NLPT)		
JUEZ: DINA MIREYA PANTOJA ROBLES 10° JUZGADO DE PAZ LETRADO PERMANENTE (NLPT)		

A. Interpretación y análisis:

De un total de 5 entrevistados, todos los jueces consideran que han tenido algún caso en el que han visto a las partes predispuestas a no conciliar y que gracias a su participación se

hayan convencido de optar por la conciliación, pues nos dicen que hacen hincapié a que las partes evalúen, valoren, verifiquen cuáles son sus falencias, cuáles son sus puntos flacos, y sobre todo que pruebas tiene.

También nos hacen mención de 3 casos emblemáticos como:

- El caso de la medalla milagrosa entre un sacerdote y su guardián, en el que se necesitó hablar hasta de dogma para convencer a las partes de conciliar, ya que la abogada de la parte demandante ponía muchas trabas, haciendo más difícil la conciliación.
- El caso de la entidad pública SEGAT, pues la mayoría de las entidades públicas casi nunca concilian, más bien las entidades privadas o de derecho privado son las que más concilian.
- Y por último el caso de la trabajadora del hogar, que en inicio pedía una suma exorbitante, pues había calculado en esa fecha con el inti millón y no lo había equiparado con la remuneración mínima vital de la actualidad.

PREGUNTA Nº 05:

**¿EXISTIRÁN LÍMITES A ESTA PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL JUEZ?
¿QUÉ TIPOS DE ACTUACIONES REALIZADAS POR EL JUEZ CREE
UD. QUE ESTAN PERMITIDAS DENTRO DE ESTA PARTICIPACIÓN
ACTIVA Y CUALES CREE SON UN EXCESO?**

CUADRO N° 10

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS		
	¿Si o No?	Actuaciones Permitidas	Excesos
JUEZ: DINA MIREYA PANTOJA ROBLES 10° JUZGADO DE PAZ LETRADO PERMANENTE (NLPT)	SI	Diálogo constante, escucha activa, parafraseo y verificación de test de disponibilidad de derechos.	Imponerle alguna fórmula conciliatoria
JUEZ: LUIS MANUEL SANCHEZ FERRER CHAVEZ 1° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO NLPT		Verificar que no se vulneren los derechos indisponibles del trabajador que estipula la ley.	Disponer de derechos irrenunciables del trabajador.
JUEZ: KARLA PAOLA CASTILLO CASTRO 3° JUZGADO LABORAL PERMANENTE (NLPT)		Aplicar técnicas de la conciliación en el marco de la ley 29497 como conversaciones por separado con las partes.	Condicionar la conciliación a una dilación en la fecha de su audiencia de juzgamiento
JUEZ: CECILIA BENITES DE LA PORTILLA 3° JUZGADO LABORAL TRANSITORIO DE DESCARGA (NLPT)	NO	Aplican técnicas propias con la experiencia que tienen los jueces.	
JUEZ: AURORA VALVERDE SILVA 4° JUZGADO LABORAL PERMANENTE NLPT			

A. Interpretación y análisis:

De un total de 5 entrevistados, la mayoría de magistrados opinó que si existen límites en la participación activa del juez pues consideran que la participación del juez debe ser para coadyuvar a la conciliación sin perder de vista el hecho de que son las partes los que van a arribar al acuerdo conciliatorio, en lo cual nos dan unos ejemplos de lo que serían las actuaciones permitidas al juez y algunos excesos.

En tanto que, otro grupo de magistrados opinan que no existen límites en la participación activa del juez ya que no lo establece la norma, es por ello que aplican sus propias técnicas en base a su experiencia como juez o magistrado.

PREGUNTA N° 06:

LA NORMA ESTABLECE UN MANDATO DE PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL JUEZ EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL ENTONCES ¿CREE UD. QUE SE DEBERÍA DICTAR ALGUNA DIRECTIVA, REGLAMENTO O ACUERDO PLENARIO QUE DEFINA CUAL ES EL ALCANDE DE ESTA PARTICIPACIÓN ACTIVA?

CUADRO N° 11

ENTREVISTADOS	RESPUESTAS ¿Si o No?
JUEZ: AURORA VALVERDE SILVA 4° JUZGADO LABORAL PERMANENTE NLPT	NO
JUEZ: LUIS MANUEL SANCHEZ FERRER CHAVEZ 1° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO NLPT	
JUEZ: KARLA PAOLA CASTILLO CASTRO 3° JUZGADO LABORAL PERMANENTE (NLPT)	
JUEZ: CECILIA BENITES DE LA PORTILLA 3° JUZGADO LABORAL TRANSITORIO DE DESCARGA (NLPT)	
JUEZ: DINA MIREYA PANTOJA ROBLES 10° JUZGADO DE PAZ LETRADO PERMANENTE (NLPT)	

A. Interpretación y análisis:

De un total de 5 entrevistados, todos los magistrados opinaron que **NO** se debería dictar alguna directiva, reglamento o acuerdo plenario que defina cuál es el alcance de esta participación activa pues no lo consideran necesario por las siguientes razones:

- porque al enmarcarlo dentro de un reglamento o normativa la participación del juez dejaría de ser espontánea y natural.
- Porque estas actuaciones del juez, ya se encuentran delimitadas en la institución misma de la conciliación como medio alternativo de resolución de conflictos.
- Porque la conciliación es algo tan rápido procesalmente que no nos parece trascendental.
- Porque por lo menos el juez laboral de hoy en día debe tener como mínimo el título de conciliador, debería ser capacitado en técnicas de conciliación ya que depende del magistrado que la conciliación sea óptima.
- Porque la experiencia es suficiente cuidando de no vulnerar los derechos irrenunciables del trabajador.

CAPÍTULO V: PLANTEAMIENTO DE LOS PROCESOS DE SOLUCIÓN

1. Modificación legislativa.

Tal como se ha podido apreciar, como resultado de las entrevistas, no existe uniformidad en la manera como se viene interpretando y aplicando la regla de la participación activa por parte del juez en materia conciliatoria.

El hecho de que la norma legal haga una vaga referencia a la participación activa del juez favorece que en numerosas ocasiones los jueces se limiten a preguntar a las partes si tienen voluntad de conciliar la controversia sometida a proceso.

Por tal motivo, resulta aconsejable una reforma legislativa que establezca obligaciones puntuales a los jueces, de manera similar a lo establecido en el artículo 326° del Código Procesal Civil (vigente en parte del país, según el Decreto Legislativo N° 1070 y el calendario oficial de implementación de la obligatoriedad del intento conciliatorio previo): obligación de conferenciar con las partes, obligación de proponer fórmula conciliatoria, anotación de la fórmula rechazada con indicación de la parte renuente.

La fórmula de modificación legislativa se presenta en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Resulta recomendable la modificatoria del inciso 2) del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, conforme a la siguiente fórmula:

TEXTO ACTUAL

LEY N° 29497 – NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

(...)

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y **participa activamente** a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

(....)

TEXTO ALTERNATIVO

LEY N° 29497 – NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

(...)

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente escuchando a las partes y orientándolas sobre la viabilidad de sus pretensiones y las contingencias a las que se pueden enfrentar. El juez está obligado a plantear fórmula conciliatoria que, en caso de ser rechazada, será anotada en el acta con mención de la parte que la rechazó. Si la sentencia otorga igual o menor derecho que el que se propuso en la conciliación y fue rechazado, se le impone al que lo rechazó una multa no menor de dos ni mayor de diez Unidades de Referencia Procesal. (...)

CAPITULO VII: CONCLUSIONES

PRIMERA:

- No existen criterios uniformes entre los jueces laborales especializados y de paz letrado de la Libertad sobre la aplicación de su participación activa en la conciliación judicial en el marco de la Nueva Ley Procesal del trabajo.

SEGUNDA:

- La participación activa del juez en la audiencia de conciliación judicial se encuentra estipulado en el art. 43° inc.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, lo que implica que los jueces laborales tienen que realizar de manera obligatoria esta participación activa, pero estos lo realizan en base a sus propios criterios y a su experiencia como magistrados.

TERCERA:

Las ventajas de contar con la conciliación judicial laboral entre empleadores y trabajadores que hemos podido identificar son las siguientes:

- Las partes procesales tanto empleador como trabajador podrán ponerse de acuerdo de una manera pacífica.
- Ambas partes procesales quedaran satisfechos con el resultado obtenido, ya que este contendrá derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada.

- Se evitaría que la conclusión de los procesos laborales se dilaten de una manera exagerada e injusta especialmente para el trabajador.

CUARTA:

- Según las estadísticas estudiadas podemos decir que el porcentaje de conciliaciones judiciales en la mayoría de juzgados laborales de la Libertad en el año 2013 es muy reducida, trayendo como consecuencia la ineficacia de la conciliación judicial, por lo que con nuestra investigación podemos decir que esta no ha sido bien promovida e incentivada por el juez hacia las partes procesales.

QUINTA:

- En la actualidad aún no está claro la definición de participación activa, debido a que no existen parámetros específicos o reglas de procedimiento de cómo el juez deberá realizar su rol de conciliador en dicha etapa, es decir de cómo el juez hará la proposición a las partes o qué métodos de convencimiento aplicará a este acto procesal

SEXTA:

- Con esta investigación a nuestro criterio podemos definir a la participación activa del juez como la participación dinámica del juez que intenta incentivar y/o persuadir a las partes procesales a optar por la conciliación judicial brindándoles todos los mecanismos, facilidades; entre ellos un ambiente armonioso, un clima tranquilo y

sobre todo aplicar las técnicas de conciliación como son el habla escucha, la persuasión, concentración, entre otros; así como de proponer algunas fórmulas conciliatorias, además de darles un escenario de como es el proceso, respecto a que ventajas tendría la conciliación sobre un trámite usual, actual y real de los procesos.

SÉTIMA:

- La conciliación judicial es una alternativa de solución de conflictos que es más conveniente para ambas partes procesales, ya que no tienen que esperar hasta la emisión de la sentencia, es decir se evitaría la excesiva demora en la conclusión de procesos laborales, así como se evitaría el riesgo que corren las partes procesales por falta de pruebas u otros y lo más importante que a su vez traería consigo la disminución de la sobrecarga procesal laboral en Trujillo.

BIBLIOGRAFÍA

- ACEVEDO MENA, R. L. (15 de junio de 2015). *Los principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del trabajo*.
- CARNELUTTI, f. (1944). *Sistema de Derecho Procesal Civil*. México.
- CASTILLO QUISPE, M., & SANCHEZ BRAVO, E. (2008). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- EL MECANISMO DE LA CONCILIACIÓN*. (sábado de marzo de 2009). Recuperado el martes de febrero de 2014, de <http://elmecanismodelaconciliacion.blogspot.com/2009/03/historia-de-la-conciliacion.html>
- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA CONCILIACIÓN*. (lunes de marzo de 2010). Recuperado el jueves de enero de 2014, de <http://www.wisis.ufg.edu.sv/www.wisis/documentos/TE/347.09-C146c/347.09-C146c-CAPITULO%20I.pdf>
- FLORES ALARCON, L. (2014). *La Conciliación en el Perú*. Recuperado el 14 de Febrero de 2014, de Monografías: <http://www.monografias.com/trabajos27/conciliacion-peru/conciliacion-peru2.shtml>
- FORNACIARI, M. A. (1988). *Modos Anormales de Terminación del Proceso* (Primera Edición ed., Vol. Tomo II). Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- GAMARRA VILCHEZ, L. (2010). IMPORTANCIA Y NESECIDAD DE LOS PRINCIPIOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N°29497. En A. D. PERÚ, *DOCTRINA Y ANALISIS SOBRE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO* (PRIMERA EDICION ed.). Lima, Perú.
- HINOSTROZA MINGUEZ, A. (2002). *Formas Especiales de Conclusión del Proceso* (Segunda Edición ed.). (B. E. Civil, Ed.) Perú: Gaceta Jurídica.
- HINOSTROZA MINGUEZ, A. (2005). *El Proceso Civil* (Primera Edición ed.). Lima: Gaceta Juridica.
- HINOSTROZA MINGUEZ, A. (2009). *Las Excepciones en el Proceso Civil* (Cuarta Edición ed.). Jurista Editores E.I.R.L.
- JUNCO, J. (1994). *La Conciliación, Aspectos Generales y Sustanciales* (segunda Edición ed.). Bogotá: Radar.
- LEDESMA NARVAEZ, M. (1998). *La Conciliación*. (Vol. 1). Lima, Lima, Perú: Fecat.
- MEDINA ROSPIGLIOSI, R. G. (21 de marzo de 2008). *PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN*. Recuperado el 12 de febrero de 2014, de <http://mediadorexitoso.blogspot.com/2008/03/principios-de-la-conciliacin.html>

- MEDINA ROSPIGLIOSI, R. G. (21 de marzo de 2008). *PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN*. Recuperado el 12 de febrero de 2014, de <http://mediadorexitoso.blogspot.com/2008/03/principios-de-la-conciliacin.html>
- MUÑOZ, A. (s.f.). *CONCILIACIÓN JUDICIAL Y ROL PROTECTOR DE LA JUSTICIA LABORAL*. Recuperado el 10 de ABRIL de 2014, de <http://www.prevelexchile.cl/gestionempresarial/documentos/Conciliacion%20Judicial%20Y%20Rol%20Protector%20De%20La%20Justicia%20Laboral.pdf>
- ORMACHEA CHOQUE, I. (01 de julio de 1998). La Promesa de Conciliación: Comentarios a la ley 26872 y su reglamento. *Revista de Derecho y Sociedad*.
- PALACIO, L. E. (1979). *Derecho Procesal Civil* (Vol. Tomo V). Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.
- PASCO COSMOPOLIS, M. (2010). El Nuevo Paradigma en Soluciones Laborales. *GACETA JURIDICA*, 55.
- PINEDO AUBIAN, F. M. (26 de enero de 2010). *EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y NORMATIVA DE LA CONCILIACION EN EL PERU*. Obtenido de EVOLUCIÓN HISTÓRICA Y NORMATIVA DE LA CONCILIACION EN EL PERU: <http://pinedomartin.blogspot.com/2010/01/evolucion-historica-y-normativa-de-la.html>
- PRINCIPIO DE LEGALIDAD*. (05 de julio de 2015). Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Principio_de_legalidad
- SAGASTEGUI URTEAGA, P. (1998). *LA CONCILIACIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL* (PRIMERA EDICION ed.). (L. Y. JURIDICAS, Ed.) PERÚ.

ANEXOS

