

Manual de medios alternativos de resolución de conflictos¹

Por Abogado **Wilson Vásquez Ramírez**

1. [Definición de MARCS](#)
2. [Teoría general del conflicto](#)
3. [Surgimiento del conflicto](#)
4. [Fuentes](#)
5. [Elementos del conflicto](#)
6. [Estilos de manejo del conflicto](#)
7. [Estrategias para enfrentar el conflicto](#)
8. [Gestiones de solución de conflicto](#)
9. [Negociación](#)
10. [Mediación](#)
11. [Conciliación](#)
12. [Centros de conciliación](#)
13. [Acuerdo conciliatorio](#)
14. [Técnicas de conciliación](#)
15. [Fases de la conciliación](#)
16. [El arbitraje](#)
17. [Principales diferencias entre conciliación, mediación y arbitraje](#)
18. [Bibliografía Básica](#)

Definición de MARCS:

Son todos aquellos medios por los cuales se pretende dar solución a intereses contrapuestos.

Clases:

- 1) Negociación: No existe una tercera persona, el conflicto es resuelto por las partes.
- 2) Mediación: Si existe un tercero, el mediador es un facilitador de la resolución de conflictos, ya que el mediador induce a las partes a resolver sus conflictos. No propone, excepto en cuestiones laborales.
- 3) Conciliación: Se hace más fuerte la presencia del tercero. El tercero propone soluciones a los conflictos. Las propuestas conciliatorias sólo tendrán efecto vinculante si las disposiciones son voluntarias.
- 4) Arbitraje: La presencia de un tercero es más grande, ya que se acata lo que el árbitro indica. El árbitro emite, lo que se llama "laudos arbitrales", las cuales son vinculantes para las partes. Tiene carácter de Cosa Juzgada.

TEORÍA GENERAL DEL CONFLICTO

GENERALIDADES

Etimología del conflicto:

Viene de la voz latina "conflictos" que deriva del verbo "confluyere" (combatir, luchar, pelear, etc.)

Definición del conflicto:

Circunstancia en la cual dos o más personas perciben tener intereses mutuamente incompatibles, ya sea total o parcial contrapuestos y excluyentes, generando un contexto confrontativo de permanente oposición.

Naturaleza del conflicto:

Es de naturaleza humana, cuyos puntos en controversia para cada persona son distintos, ya que el ser humano es conflictivo.

¹ Abogado, Conciliador Extrajudicial, Arbitro en Derecho, Egresado Por la Universidad Nacional de Piura-Perú.

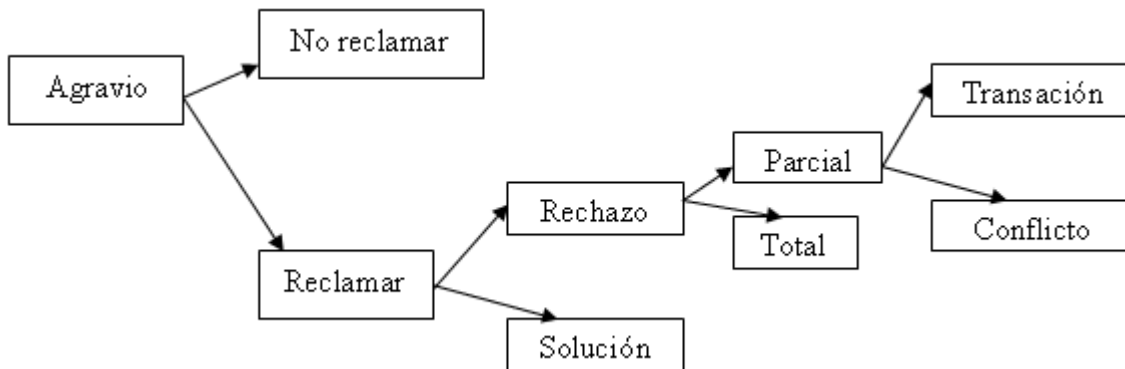
Manual elaborado en mérito a las ayudantías de Cátedra desarrolladas por el Autor en el año 2003, 2004 en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Piura

Valor positivo del conflicto:

El conflicto debe ser visto como un desafío, como un proceso en la cual se alcanza nuevas posiciones para lograr las necesidades y objetivos.

Nos permite hacer las cosas de una manera diferente en el futuro, superar nuestras relaciones personales y con los demás, debiendo considerarse desde un punto de vista constructivo como el resultado de diversidad de perspectivas.

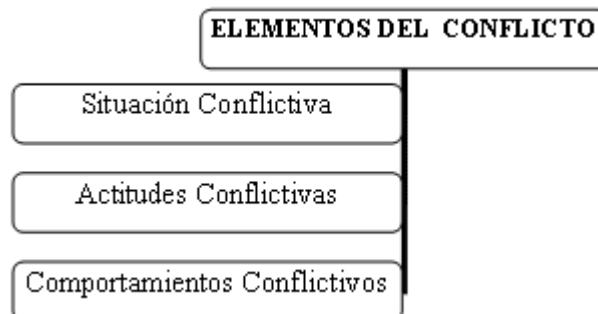
SURGIMIENTO DEL CONFLICTO



FUENTES

- 1) Los hechos: El conflicto surge por un desacuerdo "sobre lo que es". Es decir, las partes tienen una percepción distinta de la realidad "lo que es".
- 2) Los recursos humanos: El conflicto proviene del desacuerdo sobre la "distribución" de ciertos recursos escasos.
- 3) La necesidad: Desacuerdos relacionados "a qué debe satisfacerse o respetarse" para que cualquier persona o grupo social pueda desarrollarse plenamente.
- 4) Los valores: Basados en las diferencias en cuanto a lo que "debería ser" como factor determinante de una decisión política, de una relación o de alguna otra fuente de conflicto.
- 5) La relación: Surgimientos de desacuerdos y conflictos producto de emociones y percepciones negativas o equivocadas.
- 6) La estructura: El conflicto surge por "el modo cómo se ha conformado la estructura" dentro de la cual interactúan los actores en conflicto, fomentando desigualdad, asimetría de poderes, falta de equidad, etc.

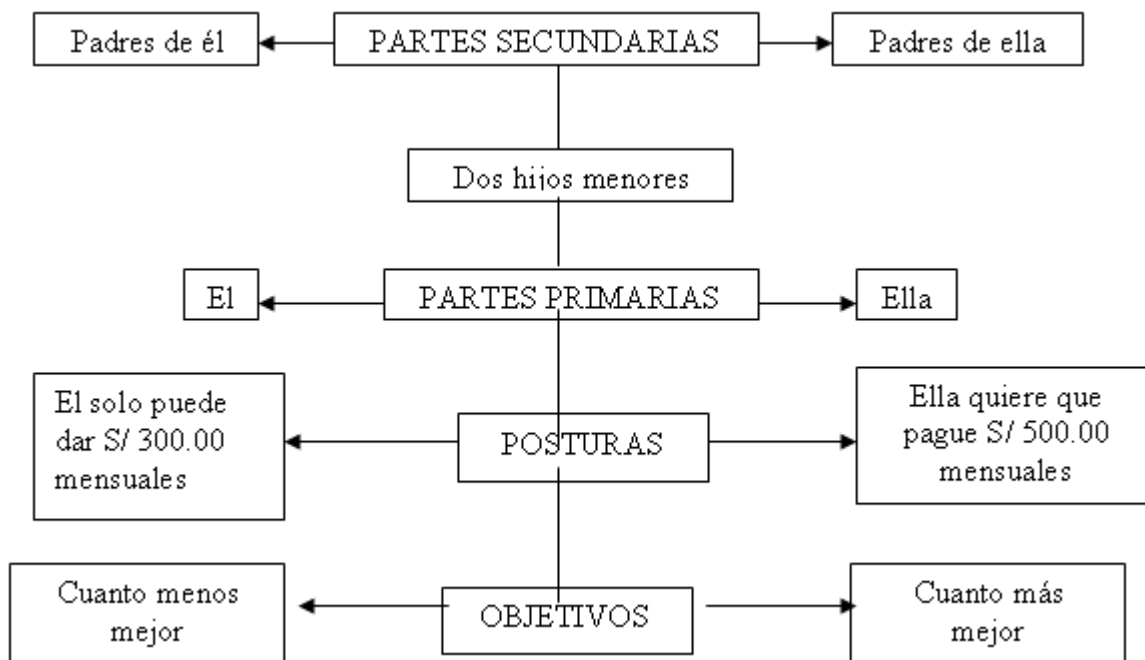
ELEMENTOS DEL CONFLICTO



I. SITUACIÓN CONFLICTIVA

En una situación conflictiva tenemos:

- 1) Partes primarias o secundarias.
- 2) Terceros o intermediarios.
- 3) Objetivos que se manifiestan generalmente en posiciones
- 4) Asuntos conflictivos.
- 5) Intereses, necesidades y valores.



Asuntos conflictivos

- 1) Los niños no tienen lo suficiente para su alimentación.
- 2) El padre no puede ver a sus hijos que viven con ella.
- 3) Hay una mala relación entre la pareja separada.
- 4) Hay una mala relación entre los padres de ella y de él.
- 5) Los padres de él no puede ver a sus nietos.
- 6) Los niños tienen problemas emocionales.

Intereses

- 1) Comunes:
 - Están preocupados por el bienestar de sus hijos.
 - Desean lo mejor para sus hijos.
 - Quieren empezar una nueva vida.
 - Quieren estar tranquilos.
 - Quieren evitar peleas.
 - Quieren que los abuelos no interfieran.
- 2) Distintos:
 - Ella quiere quedarse con los niños.
 - El quiere salir a menudo con sus hijos.
 - El quiere que el dinero se gaste en los niños.
- 3) Opuestos:
 - Ella quiere más dinero para la manutención de sus hijos.
 - El no quiere darle más dinero.

- e) Esteriotipos e imágenes de espejo: Los oponentes a menudo se persiguen uno al otro como representantes impersonales de la imagen opuestas de sus propias características benignas y ejemplares. Este proceso estimula la rigidez en las posiciones, mala comunicación y malos entendidos entre las partes.
- 7) Caminos alternativos de solución al problema: cada una de las partes a menudo tendrán sugerencias dentro de un marco formal de formulación política para resolver el conflicto. En los conflictos interpersonales las alternativas pueden ser cambios de comportamientos sugerida por o para las partes. Es importante identificar también alternativas de solución posibles como hayan surgido en el conflicto.
- 8) Potencial para regular el conflicto: Para cada situación conflictiva se encuentran recursos para limitar y quizás resolver el conflicto, como son:
 - a) Factores limitativos internos: Como valores e intereses que tienen en común las partes en conflicto o los valores intrínsecos de una relación entre ellos que ninguno desea destruir o presiones mutuas debido a compromisos múltiples de las partes que limitan el conflicto.
 - b) Factores limitativos externos: Como una autoridad mayor que pueda intervenir y forzar un arreglo entre las partes.
 - c) Terceros neutrales o interesados: Terceros de confianza de las partes en conflicto que pueden facilitar la comunicación entre las partes, mediar la disputa o localizar recursos financieros para aliviar el problema de escasez.
 - d) Técnicas de mapeo de conflictos: Como la mediación y la conciliación, que puede llegar a fraccionar los asuntos en conflicto y extender el tiempo para favorecer un arreglo.
- 9) Utilidad de la técnica de mapeo: Permite un juicio sistematizado sobre si la intervención del tercero debería continuar; permite llevar a las partes hacia posiciones más cercanas y objetivizar un proceso que tiene mucho más sentido; permite al conciliador convertir una disputa en un fenómeno mucho más fácil de resolver.

II. ACTITUDES CONFLICTIVAS

- A. Emociones: Son una variable constante en una situación de conflicto. Las partes vienen con una carga emotiva o afectiva producto de una historia conflictiva intrincada.
Las partes generalmente experimentan miedo, enojo, desconfianza, envidia, deseos de venganza, etc.
Las emociones deben ser manejadas primero antes que cualquier otro asunto, la prioridad ante sentimientos muy fuertes no recae en buscar soluciones a los problemas sino a ser escuchados.
Las técnicas más conocidas para manejar las emociones son: Paráfrasis, reunión por separado o “cauptus”
- B. Percepciones: Los estudios en psicología social demuestra que cada persona aprecia la realidad de modos distintos, distorsiona la imagen de su contraparte, lo cual genera situaciones conflictivas.
Cada una de las partes a menudo piensa.
 - Que tiene la razón (reforzamiento)
 - Que la otra parte es su enemigo (imagen de enemigo)
 - Que sus actos son razonables (racionalización)
 - Que está siendo víctima de la otra parte (victimización)
 - Que la otra parte no vale nada (deshumanización)
 - Que la otra parte es siempre así (generalizaciones)

III. COMPORTAMIENTOS CONFLICTIVOS

- A. Competir: “Satisfago mis intereses”.
- B. Acceder: “Satisfago los intereses del otro”.
- C. Inacción: “No satisfago ningún interés”.
- D. Huída: “Ya que el costo del problema es alto”.

- E. Resolver: “Satisfago mis intereses y los del otro”.
- F. Transigir: “Medianamente satisfago mis intereses y los del otro”.

ESTILOS DE MANEJO DEL CONFLICTO

- 1) Negar/ evitar (perder/perder): Desconocimiento a la existencia del conflicto, pero el conflicto no desaparece y generalmente suele crecer hasta el punto de convertirse en inmanejable. Este estilo puede hacer terminar a las partes en la mediocridad.
Se conduce a una estrategia de apartamiento, postergación, retraso, supresión de emociones, etc.
- 2) Complacer o suavizar (perder/ganar): No se reconoce el aspecto positivo de enfrentar el conflicto abiertamente, dejándose de lado las diferencias usando expresiones como: “no tiene importancia”, “la buena gente no pelea”, etc.
Este estilo consiste en acceder, consentir, apoyar a la otra parte descuidando su propio interés.
- 3) Competir o dominar (ganar/perder): Se intenta la solución recurriendo al poder como autoridad. La estrategia consiste en ser firme, persuadir, imponer consecuencias, citar políticas y normas, ser inaccesible. Su abuso puede hacer perder la cooperación, reprimir las iniciativas, etc.
- 4) Comprometerse o compartir (ganar algo/perder algo): Es un estilo intermedio respecto a los intereses de las partes. “Tú cedas un poco, yo también”, conllevando a “transar”.
Este estilo busca el punto medio, compartir las diferencias, hacer concesiones, lograr situaciones aceptadas mutuamente, etc. El abuso de este estilo puede motivar a no cumplir lo pactado o regateado (soluciona el síntoma mas no la enfermedad).
- 5) Integrar o colaborar (ganar/ganar): Se analiza de forma realista las diferencias en busca de solución. “Este es mi punto de vista, me interesa saber el tuyo”, resolviendo el conflicto de intereses al 100%.

ESTRATEGIAS PARA ENFRENTAR EL CONFLICTO

- 1) Separar a las personas del conflicto: Lo esencial es tratar a las personas como tales y a los problema según su mérito. Se separa la relación de las personas, de lo sustancial, enfrentando directamente el problema.
- 2) Concentrarse en intereses y no en posiciones:
 - Intereses: Constituye la esencia del conflicto (deseos, inquietudes, emociones, etc.). Es lo que quieren las partes. Responde a la pregunta ¿por qué lo dice?
 - Posiciones: Constituye los requerimientos, exigencias, demandas. Responde a la pregunta ¿qué dice?
- 3) Idear soluciones de mutuo beneficio (que todos ganen): Es idear las soluciones que satisfagan las necesidades y ambiciones de las partes involucradas; para ello debe ampliar las opciones en vez de buscar una sola respuesta, buscar beneficios mutuos.
- 4) Insistir que los criterios sean objetivos: Buscar acuerdos que además de satisfacer a las partes, deben ser viables; ayudar a las partes a la búsqueda de la mejor solución; explorar el MAAN (mejor alternativa de acuerdo negociado).

GESTIONES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTO

- 1) Gestión por el resultado:
 - i. Confrontativa: “hay un ganador y un perdedor”
 - ii. Colaboradora: “Ambos ganan”
 - iii. Evasiva: “Renuncia(n) a resolver el conflicto”
- 2) Gestión por las personas que intervienen:
 - i. Autotutela: “Por legítima defensa” (no útil en la Conciliación)
 - ii. Autocompositiva: “La solución depende de las partes”
 - iii. Heterocompositiva: “La solución depende de un tercero”

NEGOCIACIÓN

Etimología:

La palabra Negociación proviene del latín “negotiatio” que significa acción y efecto de negociar.

Concepto:

Es un proceso encaminado a resolver problemas en la cual dos o más personas examinan voluntariamente sus discrepancias e intentan alcanzar una decisión conjunta sobre los que les afecta a ambos.

Puede dar por resultado una transacción sin la ayuda de un tercero; es la concertación de voluntades de las partes.

Proceso Cíclico:

Implica el cambio repetitivo de información entre las partes, su evaluación y los resultantes ajustes de expectativas y preferencias.

Objeto:

La negociación es una institución que persigue establecer una relación más deseable para ambas partes a través del intercambio, trueque y compromiso de derechos, sean éstos legales, económicos o psicológicos; siendo sus objetivos más importantes:

- Lograr un orden de relaciones donde antes no existían.
- Modificar un conjunto de relaciones existentes por otras más convenientes para una de las partes o para ambas.

Gestión:

- 1) Por el resultado; es colaboradora, porque “ambas partes ganan”.
- 2) Por las personas que intervienen; es autocompositiva, porque la solución “depende de las partes”.

Formas:

- 1) Directa: La solución depende de las partes sin facilitamiento de un tercero.
- 2) Asistida: Facilitado por un tercero.
 - a. Conciliador > Propone formas de solución
 - b. Mediador > No propone formas de solución.

Tipos:

- 1) Concesional: Relacionado a la confrontación, ya que vence el que tiene más poder. La parte que no logra satisfacer sus intereses tiene que elegir entre la aceptación de las condiciones impuestas por el “vencedor” o correr el riesgo de ser totalmente “eliminado”.
- 2) Basado en intereses: Que tiene la ventaja de llegar a resultados de mutuo beneficio y eventualmente mejora la relación entre las partes.
- 3) Basado en posiciones: Tiende a obtener resultados que desperdician recursos y beneficios mutuos para las partes.

MEDIACIÓN

Generalidades:

Mecanismo en el cual interviene un tercero que ayuda a las partes para arribar a una solución pero sin proponer fórmulas de solución. El papel del tercero, es mejorar la comunicación entre las partes para que estas precisen con claridad el conflicto, descubran sus intereses y generen opciones para hacer realizable un acuerdo satisfactorio.

El mediador es una persona neutral que no tiene interés personal en el resultado por lo que la suspicacia y la desconfianza se reducen al mínimo.

Gestión:

- 1) Por el resultado; es colaboradora, porque “ambas partes ganan”.
- 2) Por las personas que intervienen; es autocompositiva, porque la solución “depende de las partes”.

Ventajas de la mediación:

Entre las ventajas de la mediación que son muy parecidas a las que brinda la conciliación, tenemos: Permite a las partes inmersas hallar de manera directa la solución que aún no ha podido materializarse; el costo que es mucho menos que si se recurre al poder judicial,

Formas:

- 1) Empresarial: Se utiliza para solucionar problemas de productividad y de cooperación entre los empleados.
- 2) Del personal: Por un especialista en personal, que naturalmente está adscrito al departamento de relaciones industriales.
- 3) Marital: Forma separada de la mediación, ya que para intervenir en un caso como estos se necesita de una capacitación especializada.
- 4) Amical: El mediador es un amigo de dos o más personas que tienen un conflicto.
- 5) Comunitaria: Miembros de una comunidad sirven de mediadores entre otros miembros.
- 6) Paternal: Cuando existe un conflicto entre los padres o progenitores y el hijo(s).

CONCILIACIÓN GENERALIDADES

Concepto:

Es un medio alternativo y extrajudicial que evita que las partes tengan como única opción el proceso judicial, brindándoles la ventaja de encontrar una solución en forma rápida, eficaz y económica.

Es un proceso de negociación asistida por un tercero denominado Conciliador, que ayuda a que las partes encuentren una solución consensual que satisfaga sus intereses; teniéndose en cuenta que la solución final siempre será de las mismas partes.

Es un acto jurídico por medio del cual las partes buscan solucionar sus conflictos, con la ayuda de un tercero que da fórmulas o propuestas conciliatorias, dentro de una audiencia de conciliación, cuyos acuerdos será reflejado en una acta de conciliación.

Con la calificación de “acto jurídico”, el Reglamento de la Ley de Conciliación alude a su trascendencia por sus efectos legales, ya que el acuerdo equivale a un “título de ejecución”; por dicho título, cualquiera de las partes puede exigir, ante el órgano jurisdiccional correspondiente, el cumplimiento de lo convenido, siguiendo el proceso previsto por el art. 173 y sgts. del Código Procesal Civil.

- Título de ejecución (resolución, acta de ejecución, acta de conciliación, laudo arbitral, etc.)
- Título ejecutivo (cheques, vales, pagarés, testimonio de escritura pública, etc.)

Situación Jurídica:

Es una institución que se encuentra vigente facultativamente, hasta que el Ministerio de Justicia lo haga obligatorio progresivamente considerando el número de Centros de Conciliación y conciliadores acreditados, a partir del cual será una etapa previa obligatoria antes de iniciar un proceso judicial.

A partir del 02 de Noviembre del 2000, es obligatorio en los distritos conciliatorios de las provincias de Trujillo y Arequipa, así como en el distrito judicial del Cono Norte de Lima (plan piloto)

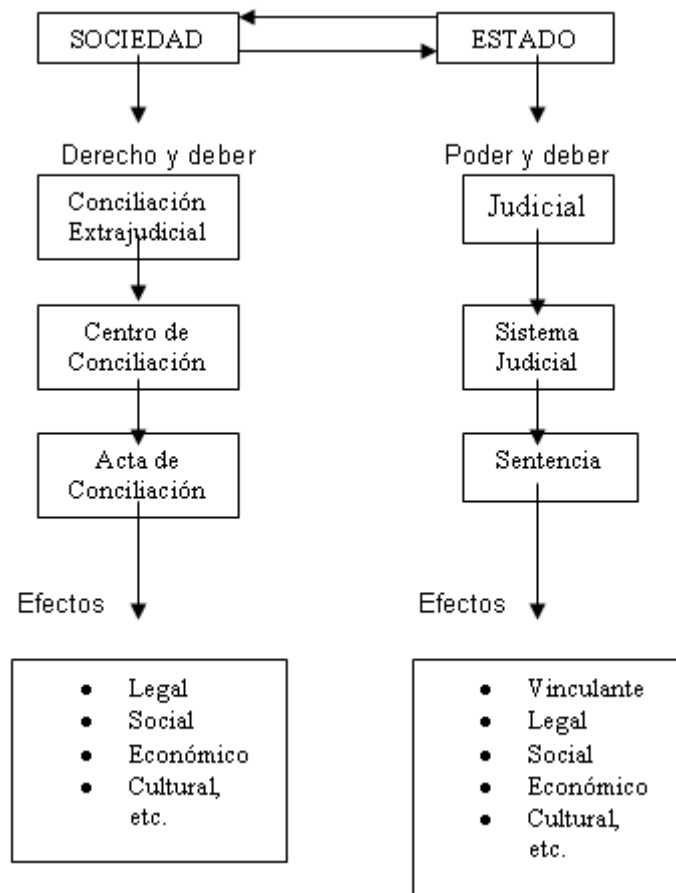
Asimismo, a partir del 01 de Marzo del 2001, es obligatorio en Lima y Callao.

Naturaleza Jurídica:

Es una institución jurídica con legalidad más no con legitimidad (no reconocido por todos) y no es una institución jurídica social (no conocido por todos).

Canalización de los derechos

Ius Imperium



Marco Legal:

- Ley N°- 26872, “Ley de Conciliación”, publicado el 13/11/97
- Ley N°- 27218, “Ley que proroga la obligatoriedad de la Ley 26872”, publicado el 12/12/99
- Ley N°- 27398 – modificatorias -, publicado el 13/01/01
- D.S. N°- 001-98-JUS, “Reglamento de la Ley de Conciliación”, publicado el 14/01/98.

Características:

- 1) Consensual: Las partes adoptan libre y voluntariamente sus acuerdos bajo el principio de la autonomía de la voluntad (art. 3 de la ley).
- 2) Voluntario: Las partes deben participar libremente en la audiencia de conciliación. - Debe ser obligatorio para que se cumpla –.
- 3) Actuación de un tercero: La partes tienen la facultad de elegir el Centro de Conciliación o Juzgado de Paz en donde acudirán a resolver su conflicto, el cual a su vez designará al conciliador capacitado en la materia a conciliar. (art. 7 de la ley).
- 4) Informalidad: La conciliación es un procedimiento flexible e informal, lo cual hace que se desarrolle en forma ágil y en un clima de confianza; respetando ciertas normas de conductas establecidas por el conciliador, todo ello dentro de los principios establecidos en la ley (art. 2 de la ley).
- 5) Privacidad: Supone “que sólo las partes” directamente involucradas en el conflicto, además del conciliador, podrán participar en la audiencia de conciliación, sin embargo, existe la posibilidad de que las partes concurren acompañadas por personas de su confianza, sean letradas o no, quedando en facultad del conciliador y de las partes aceptar la presencia de éstos últimos (art. 17 del regl.)

- 6) Confidencialidad: Supone que toda “información” expuesta ante el conciliador y las mismas partes se mantendrá en absoluta reserva (art. 8 de la ley)

PRINCIPIOS

1) P. Éticos:

- a) Equidad: Supone que el acuerdo conciliatorio debe ser “sentido como justo” por las partes.
- b) Neutralidad: Supone la no existencia de vínculo alguno entre el conciliador y una de las partes que solicita sus servicios.
- c) Imparcialidad: Exige que el conciliador debe mantener una postura libre sin perjuicios o favoritismos a través de acciones o palabras.
- d) Confidencialidad: Supone que el conciliador y las partes deberán guardar absoluta reserva de lo sostenido en la audiencia de conciliación, salvo conocimiento de la realización de un delito, en cuyo caso se deberá poner en conocimiento de la autoridad competente.
- e) Empoderamiento o simetría de poder: A pesar de no estar contemplado en la Ley ni en el Reglamento, es importante tomar en consideración el principio de la simetría de poder. Uno de los temas más críticos en la conciliación, es la situación en la cual una de las partes tiene más poder que la otra y ambas saben de esta situación. Esto exige que el conciliador ante el evidente desequilibrio de condiciones, cree mecanismos para que las partes en conflicto sientan que participan en iguales términos en la discusión, expresen sus intereses y necesidades que influyen en la toma de decisiones, presenten alternativas, evalúen las consecuencias de las posibles soluciones y participen en el logro de la solución.

2) P. Procesales:

- a) Veracidad: El acuerdo debe reflejar la voluntad real de las partes.
- b) Buena fe: Supone el proceder honesto y leal de las partes de querer solucionar el conflicto.
- c) Legalidad: Entendido como el respeto y conformidad del acuerdo conciliatorio con nuestro ordenamiento jurídico, la moral y las buenas costumbres.
- d) Celeridad: Supone su desarrollo en forma rápida, teniendo como límite 30 días calendario.
- e) Economía: Entendido como el ahorro de tiempo y dinero de las partes, evitando un proceso judicial largo y tedioso.

VENTAJAS

- 1) Participación y mayor control de las partes sobre el procedimiento.
- 2) Preservación de las relaciones; porque además de solucionar un conflicto, proporciona una cultura de paz entre las partes.
- 3) Rápido y económico.
- 4) Soluciones creativas y efectivas.

MATERIAS CONCILIABLES

1) Materias obligatorias: Art. 9 de la Ley y 7 del Reg.

>Son materia de conciliación, las pretensiones determinadas o determinables, que versen sobre derechos disponibles, es decir sobre contenido patrimonial: Desalojos; otorgamiento de escrituras; interdictos; pago de deudas; resolución de contrato; incumplimiento de contrato; rectificación de áreas; obligación de dar, hacer y no hacer; desalojo anticipado; acuerdos a futuro cuando una de las partes incumpla sus obligaciones.

Pretensión determinada: Lo que desea el solicitante, pero está plasmado en la solicitud de conciliación.

Pretensión determinable: Pretensión que pueda definirse por cualquiera de las partes, con posterioridad a la presentación de la solicitud.

>En Derecho de Familia: Alimentos, régimen de visitas, tercerías, liquidación de sociedad de gananciales y otras que derive de la relación familiar.

* En alimentos no hay cosa juzgada; por ende al haber sentencia por alimentos es viable conciliar; esta acta de conciliación se oficializa al juzgado para que dicte una nueva resolución de fijación de alimentos “homologación”; si no hay sentencia y el demandante no cumple con el acta, ésta debe ser ejecutada en vía judicial.

>En Derecho Laboral: Pago de beneficios sociales, reposición, pago de remuneraciones, etc.; respetando los derechos irrenunciables.

2) Materias facultativas:

>Cuando las partes han convenido vía arbitral.

>En asuntos en que el Estado es parte.

>En controversias relativas a cuantías de la reparación civil derivada de la comisión de delitos o faltas, cuando ella no hubiera sido fijado por resolución firme.

3) Materias no conciliables: Hechos que constituyan delitos o faltas (art. 9 de la ley).

NO PROCEDE LA CONCILIACIÓN

Art. 6 de la Ley

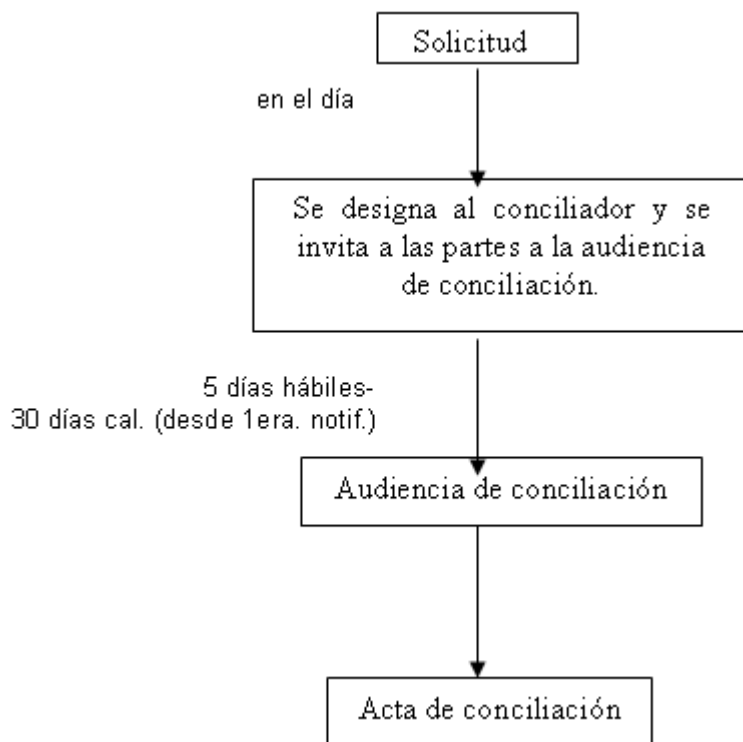
- 1) La parte emplazada domiciliada en el extranjero.
- 2) En Procesos Contenciosos Administrativos.
- 3) En Procesos Cautelares.
- 4) De Ejecución.
- 5) De Garantías Constitucionales.
- 6) Tercerías.
- 7) Casos de violencia familiar.*
- 8) Cuando se trate de derechos y bienes de incapaces, a los que se refiere los arts. 43 y 44 de Código Civil.

* Antes por excepción se conciliaba en conflictos por violencia familiar, teniéndose en cuenta que el fin de la conciliación en este tipo de materia es el cese definitivo de los actos de violencia. Por tanto recae en nulidad los acuerdos que impliquen renuncia de derechos o legitimen los actos de violencia. (modificándose el art. 9 de la Ley y derogándose el art. 10 del Reglamento, según Ley 27398 del 13.01.01)

LÍMITES A QUE SE SOMETE LA CONCILIACIÓN

- 1) Las normas de derecho imperativo.
- 2) La moral (valoración de nuestros propios actos).
- 3) La ética (exigencias de comportamientos que proviene del exterior).
- 4) Las buenas costumbres (comportamiento exigible en un ámbito territorial).
- 5) Los intereses superior del niño > en casos de familia).

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN



QUIENES PUEDEN CONCILIAR

- 1) Los Jueces de Paz No Letrados.
- 2) Conciliadores extrajudiciales.
- 3) Las Defensorías del Niño y Adolescentes.
- 4) Los Jueces de Paz Letrados.*
- 5) Juzgados de Familia.*

* Tienen la facultad de conciliar procesalmente, dentro de un proceso ya iniciado.

SOBRE LOS CONCILIADORES

Concepto:

Es una persona capacitada acreditada por el Ministerio de Justicia, cuya función es restablecer la comunicación entre las partes, determinar el problema, aportar sugerencias y fórmulas conciliatorias no obligatorias que conllevan a la solución del mismo.

Requisitos: Art. 22 de la Ley, arts. 30-37 del D.S. N°001-98-JUS.

- 1) Mayoría de edad.
- 2) Haber sido capacitado en técnicas de conciliación, negociación y MARCS. Para lo cual, después de haber llevado un curso de 60 horas lectivas como mínimo, deberá aprobar una evaluación teórica y tres evaluaciones prácticas (audiencias simuladas de conciliación) en el Ministerio Público o en una institución acreditada para capacitar; además 08 hrs. adicionales sobre estructura del Estado, principios generales del derecho y sistema judicial peruano, para las personas que no tengan formación legal superior.
- 3) Estar acreditado como conciliador extrajudicial por el Ministerio de Justicia; para lo cual se extenderá una resolución por la Secretaría Técnica de Conciliación (STC) y posteriormente se extenderá una diploma que reconoce como tal, firmado por el Ministro o Viceministro de Justicia.
- 4) Probada trayectoria ética y moral; suplida por los antecedentes penales y judiciales.
- 5) Para acreditarse como conciliador en materia de familia o laboral, deberá aprobarse un curso de especialización autorizado por la STC, con un mínimo de 40hrs. lectivas y una fase de afianzamiento práctico.

Perfil del conciliador:

- 1) Neutral.
- 2) Motivador.
- 3) Comunicador.
- 4) Creativo.
- 5) Negociador.
- 6) Estratégico.
- 7) Tolerante.

Funciones:

- 1) Facilitar la comunicación entre las partes.
- 2) Eventualmente proponer fórmulas conciliatorias no obligatorias.

Sanciones:

- 1) Amonestación escrita.
- 2) Multa.
- 3) Suspensión de 01 a 06 meses.
- 4) Inhabilitación permanente.

CENTROS DE CONCILIACIÓN

Concepto:

Institución privada o pública aprobada por Resolución Ministerial (Ministerio de Justicia), realizando las audiencias de conciliación a pedido de la persona natural o jurídica que se encuentra dentro de un conflicto atendible por la Ley de Conciliación Extrajudicial.

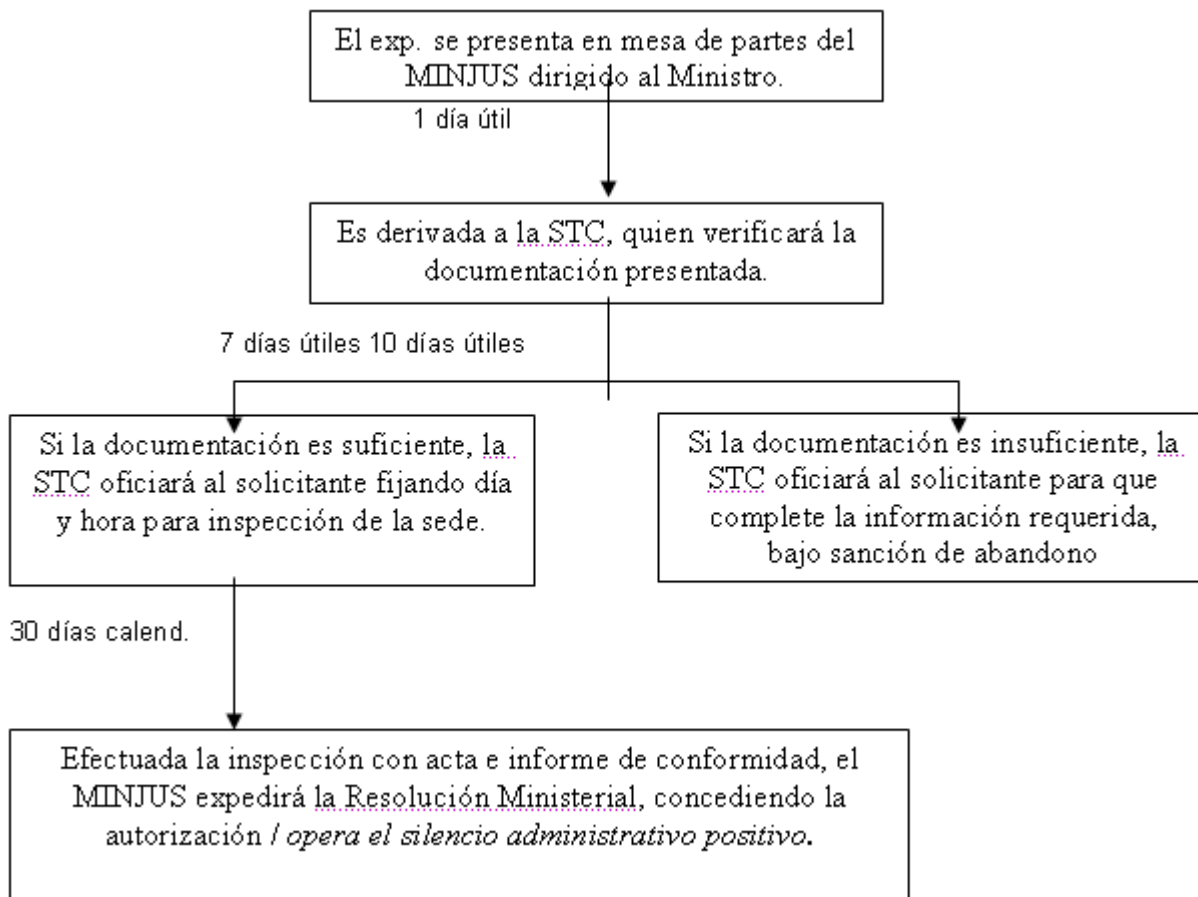
Sobre las actas de conciliación:

- 1) Legalidad: Supervisada por un abogado.
- 2) Registro de actas: El centro llevará un registro de actas, de las cuales se expedirá copias certificadas a solicitud de las partes.
- 3) Información estadística: Los centros deben semestralmente elaborar resultados estadísticos de su institución, las cuales deben remitirse al Ministerio de Justicia; su incumplimiento se interpretará como falta al principio de veracidad.

Requisitos para su autorización: Art. 43 y sgts. D.S.Nº 001-98-JUS.

- 1) Certificado de inscripción de la persona jurídica en los registros públicos.
- 2) Estatuto; en que se señalará los objetivos del centro, designación del director y demás cargos directivos, sus funciones y formas de elección.
- 3) Reglamento del Centro de Conciliación (teniendo como base el reglamento tipo establecido por R.M. N°081-98-JUS.)
- 4) Dos (02) conciliadores extrajudiciales como mínimo, acreditados por el Ministerio de Justicia.
- 5) La descripción de la sede del centro y sus instalaciones e infraestructura básica (mínima dos ambientes destinadas para salas de audiencias, además de los ambientes administrativos y servicios higiénicos.)
- 6) El nombre del abogado(s) que supervisarán la legalidad de los acuerdos conciliatorios; puede ser también conciliador y/o director del Centro de Conciliación.
- 7) Recibo de pago por autorización.

Trámite para autorización del Centro de Conciliación: Art. 47 del D.S N° 001-98-JUS.



ACUERDO CONCILIATORIO

Junta Nacional de Centros de Conciliación:

Es una persona Jurídica de derecho privado, constituido el 21 de Marzo del 2000, cuyas funciones son: Integrar a los centros de Conciliación Extrajudicial; coordinar las acciones de los centros a nivel nacional; promover la eficiencia de los centros; difundir la conciliación y coordinar con el Ministerio de Justicia los asuntos de aplicación de la Ley de Conciliación.

- 1) Total: Cuando las partes se han puesto de acuerdo respecto de todos los puntos relativos a su conflicto de intereses y señalado en la solicitud de conciliación y en el proceso conciliatorio.
- 2) Parcial: Cuando no se ha resuelto todos los puntos relativos a su conflicto.

FALTA DE ACUERDO CONCILIATORIO

- 1) Por inasistencia de ambas partes
- 2) Por inasistencia de una de las partes (dos consecutivas o alternas)
- 3) Por desconocimiento del domicilio del demandado.

TÉCNICAS DE CONCILIACIÓN

Concepto:

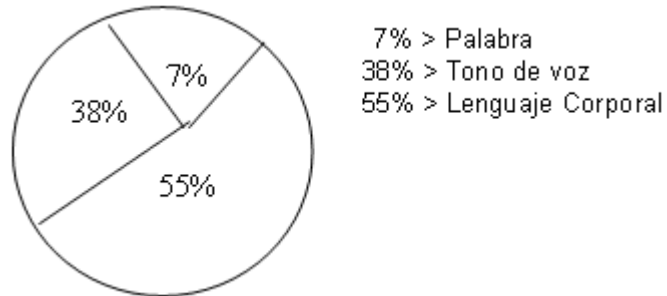
Son técnicas las habilidades, destrezas, resultados de experiencias, herramientas, métodos y formas que asisten al conciliador para la conducción del proceso de conciliación; se debe tener en cuenta:

- Usan el conocimiento de otras disciplinas.
- Dependen del estilo de cada conciliador.
- No son "recetas" ni "manualidades".
- Se deben aplicar creativamente.

Tipos de técnicas de conciliación:

1) La comunicación:

Elemento fundamental que está referido al caudal, forma y calidad de lo que se comunica y que influye en el resultado de la Conciliación.



2) La postura corporal:

Forma en que se ubica y moviliza el conciliador frente a las partes para transmitir sensación de seguridad y tranquilidad; se debe tener en cuenta:

- Evitar rigidez y nerviosismo.
- Evitar balancearse, frotarse las manos, moverse en la silla, jalarse el pelo, masticar chicle, etc.

3) Gesticulación:

Sirve para reforzar los mensajes verbales y fomentar la credibilidad y respeto de las partes por el proceso y el conciliador; se debe tener en cuenta:

- Mantener contacto visual con ambos
- Hacer gestos que indiquen asentimiento y comprensión
- Evitar gestos que intimiden, juzguen o censuren
- Tratar de descubrir el lenguaje gestual de las partes

4) La empatía:

Es una forma de identificación del conciliador con las partes que le permite comprender y sentir intereses, experiencias, emociones y sentimientos. Se debe tener en cuenta:

- Mostrar verdadero interés de querer ayudarlos.
- No mostrar indiferencia ante sus problemas.
- Tener la capacidad de "ponerse los zapatos del otro".

5) La escucha activa:

Es forma de escuchar poniendo todo nuestro interés en el interlocutor, demostrándolo y haciéndoselo saber; se debe tener en cuenta:

- Concentrarse en lo comunicado y en el marco de referencia.
- No perderse un solo detalle.
- Demostrar valoración y respeto por lo que son y sienten.
- Debemos estimularlos para que sigan comunicándose.

6) El parafraseo:

Técnica que consiste en repetir hechos y sentimientos expresados por las partes disminuyendo la carga negativa del mensaje.

o Características:

- Permite comprender y entender los mensajes de las partes.
- Construye lenguaje no adversario.
- Ejercita empatía.
- Cuida de no repetir connotación negativa.

o Por ejemplo.:

- "Corrijame si me equivoco"
- " permítame ver si la entendi".

7) Uso de preguntas:

Es hacer preguntas estratégicas para los objetivos de la Conciliación.

- Características:
 - Deben ser: Pertinentes, cortas, claras, estratégicas y/o reflexivas.
 - Se debe evitar hacer preguntas: Irrelevantes; complejas, largas.
 - Permiten “chequear” información obtenida.
- Por ejm.:
 - ¿Qué sugiere Ud.?
 - ¿Cómo mejoraría esta propuesta?
 - ¿Qué va a suceder si no llegan a conciliar?

8) Replanteo o reencuadre:

Consiste en rescatar información objetiva y racional del mensaje y orientar la información distorsionada, manipuladora o cargada de emociones negativas hacia formas constructivas.

- Características:
 - Poner en atención hechos o conductas “claves” que sirven para resolver conflictos y no atacar personas.
 - Valioso para cambiar en el momento generalizaciones, ataques y juzgamientos.
 - Lleva a que las partes proponga nuevo mensaje positivo y soluciones.
- Por ejm.:
 - ¡ Juan es testarudo, no llegaremos a ningún acuerdo!R: “Quiere Ud. decir que desearía ser escuchada y llegar a un acuerdo”.

9) Hablar en primera persona:

Técnica que permite al Conciliador controlar sus propios mensajes evitando ser juzgador y permite asumir sus pensamientos y sentimientos ante lo escuchado o entendido

- Características:
 - Contribuye a reflexionar sobre los hechos.
 - Infunde responsabilidad por nuestros sentimientos.
 - Evita acusar, generalizar y atentar contra el autoestima del otro.

10) Técnica de la entrevista:

Proceso de comunicación entre dos personas, con el objeto de obtener información, así como para facilitar a las partes la toma de decisiones con respecto a sus metas; se debe tener en cuenta:

- Realizar entrevista observando comportamiento no verbal.
- Tener presente características de las partes (edad, nivel cultural, lugar de origen).
- Poner en práctica capacidad de comprensión.

11) La convalidación o “configuración”:

Es la técnica que consiste en dar a conocer a las partes que sus actitudes son naturales y comprensibles en determinadas circunstancias y no deben sentirse mal por ello.

- Características:
 - Infunde confianza y comprensión.
 - Lo contrario es la censura y juzgamiento.
 - Favorece el sinceramiento con el conciliador.
- Por ejm.:
 - “Comprendo su molestia, a todos nos ha pasado...”.

12) Formulación de hipótesis o “suposición”:

Permite explorar intereses y prioridades, así como permite colocar a las partes en supuestos hipotéticos que pueden llevarlos a encontrar un camino firme para la negociación.

- Características:
 - Generación creativa de ideas.
 - Supuestos no consultados hasta avizorar camino.
 - Dar inicio a la “danza” o “baile” de la negociación.

13) La reunión privada o “cauptus”:

Es la entrevista a solas del conciliador con una de las partes que le permite ir al “meollo” del asunto, hacer reflexionar a las partes o solucionar incidentes críticos.

- Características:

- Cuidar de uso desmedido.
- Permite al conciliador desempeñarse como “agente de realidad”.
- Se les debe conceder igual tiempo a ambas partes

14) La Co Conciliación:

Es la realización que se realiza entre dos conciliadores atendiendo a especiales circunstancias y para garantizar la buena conducción del proceso; se debe tener en cuenta:

- Cuando las partes las integran varias personas.
- Cuando es un tema difícil.
- Cuando ambas posiciones deben estar representadas.

15) Lluvia de ideas:

Método por el cual cada parte propone la mayor cantidad de alternativas posibles para satisfacer sus intereses; se debe tener en cuenta:

- El conciliador debe incentivar las propuestas.
- No poner límites a ideas “locas”.
- Ser agente de la realidad.

FASES DE LA CONCILIACIÓN

I) Actos previos o fase pre-conciliatoria:

1. Dar lectura del expediente.
2. Ambientar el local.
3. Evitar interrupciones y personas ajenas a la audiencia.

II) Monólogo o fase de explicación del proceso:

1. Dar la bienvenida “para romper el hielo”.
2. Identificación de las partes y del propio conciliador.
3. Invocación a las partes y abogados.
4. Informar sobre lo que es la Conciliación y señalar sus principales características y ventajas.
5. Informar sobre la eventualidad de una reunión por separado (cauptus).
6. Absolver alguna pregunta si la hubiese.

III) Discusión de los hechos o fase para escuchar la versión de las partes:

1. Exponer los hechos establecidos en el expediente.
2. Pedir a las partes que den su versión, evitando que se interrumpan.
3. Parafrasear para entender los nudos problemáticos, reducir emociones negativas y dar confianza a las partes.
4. Hacer preguntas para precisar y obtener mayor información.

IV) Identificación de problemas:

1. Redefinir los problemas.
2. Hacer una lista de los conflictos, priorizándose los intereses que de las posiciones.
3. Identificar intereses comunes de las partes.

V) Búsqueda de soluciones:

1. Estimular con creatividad las soluciones del conflicto por las partes.
2. Buscar acuerdos objetivos.

VI) El acuerdo.

1. Redactar todos los detalles en el Acta de Conciliación.
2. Asegurar el acuerdo con alguna cláusula.
3. Cumplir con las formalidades del acta.

EL ARBITRAJE

Concepto:

Método de resolver extrajudicialmente controversias en virtud del cual las partes acuerdan (convenio arbitral) someter la solución de determinados conflictos que hayan surgido o puedan surgir entre ellos respecto de una determinada relación jurídica, a la decisión (laudo arbitral) de uno o varios terceros (árbitros) ajeno(s) a las partes y no integrado en un órgano judicial estatal. El arbitraje puede ser

voluntario (las partes acuerdan libremente someterse al arbitraje) u obligatorio (las partes están obligadas por el imperio de las normas legales en determinadas circunstancias).

Sistema de solución de conflictos en que la voluntad de las partes, se somete a la voluntad de un tercero. Con este mecanismo, un tercero denominado árbitro, tiene facultades propias de un juzgador; en tal sentido, puede actuar y valorar las pruebas que les permita arribar a una decisión final.

Gestión:

- 1) Por el resultado; es confrontativa, porque "hay un ganador y un perdedor".
- 2) Por las personas que intervienen; es heterocompositiva, porque la solución "depende de un tercero".

Formas de arbitraje según el ámbito a desarrollarse:

1. Nacional: La partes domicilian en el Perú; sede en Perú y cumplimiento en el Perú.
2. Internacional: Una o ambas partes pueden domiciliar en el Perú; sede en el Perú y su cumplimiento dentro o fuera del Perú.
3. Extranjero: Pueden o no vivir en el Perú; sede fuera del Perú y su cumplimiento dentro o fuera del Perú.

Tipos de Arbitraje (*):

1. De Hecho o de "facto": Cuando los interesados no están de acuerdo en la forma y manera como se produjeron los hechos.
2. De Derecho o de "iuris": Cuando las partes no están de acuerdo a la ley o norma que debe aplicarse para resolver su conflicto.
3. Institucional: Cuando las partes se someten a los estatutos y reglamentos de un centro de arbitraje privado.
4. Ad Hoc: Cuando las partes eligen una terna de árbitros escogidos libremente.

Clases de árbitros: (Art. 3 y 25)

1. De Derecho: Cuando los árbitros son abogados, quienes resolverán la cuestión controvertida con arreglo al derecho aplicable.
2. De Conciencia: Los árbitros no son abogados; son personas naturales mayores de edad, que no tiene incompatibilidad para actuar como árbitros, encontrándose en pleno ejercicio de sus derechos civiles; resolviendo conforme a sus conocimientos y leal saber y entender.

Materias sometidas a arbitraje: (Art. 1)

Pueden someterse a arbitraje las controversias determinadas o determinables (art. 9 de la Ley 26872) sobre las cuales las partes tienen facultad de libre disposición, así como aquellas relativas a materia ambiental pudiendo extinguirse respecto de ellas el proceso judicial existente o evitando el que podría promoverse.

Materias no sujetas a arbitraje: (Art. 1, 2do Pfo.)

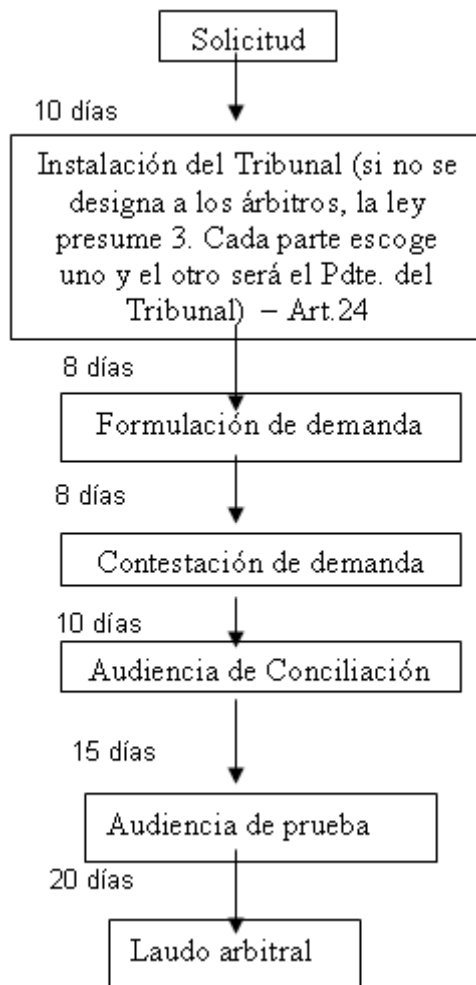
1. Las que versan sobre el estado o la capacidad civil de las personas, ni las relativas a bienes o derechos de incapaces sin la previa autorización judicial.
2. Aquellas sobre las que ha recaído resolución judicial firme, salvo las consecuencias patrimoniales que surjan de su ejecución.
3. Las que interesan al orden público o que versan sobre delitos o faltas. Sin embargo, si podrá arbitrarse sobre la cuantía de la responsabilidad civil, en cuanto ella no hubiera sido fijada por resolución judicial firme.
4. Las directamente concernientes a las atribuciones o funciones de imperio del Estado, o de personas o entidades de derecho público.

(*) Clasificación señalada por José Albán Ramos (*ver referencia bibliográfica*).

Ventajas y Características del Arbitraje:

- 1) Al igual que la conciliación es un proceso voluntario al cual se someten las partes.
- 2) El arbitraje es igualmente confidencial, los asuntos tratados en la audiencia de arbitraje son reservados.
- 3) A diferencia de un proceso judicial el arbitraje es rápido sin pérdidas de tiempo ni dinero.

Proceso arbitral:



Convenio arbitral:

- Es el acuerdo por el que las partes deciden resolver sus controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica contractual o no contractual, sean o no materia de un proceso judicial. (Art.9)
- Puede estipular sanciones para asegurar el cumplimiento del laudo. Independientemente de lo dispuesto en el párrafo anterior, los árbitros se encuentran facultados para imponer multas hasta por un máximo de dos (2) UIT a la parte que no cumpla su mandato. (Art. 9, 3er pfo. y 4to pfo.)
- Las partes pueden renunciar al arbitraje mediante convenio expreso. Entendiéndose que existe renuncia tácita cuando se hubiera interpuesto demanda por una de las partes y el demandado no invoca la excepción arbitral dentro de los plazos previstos para cada proceso. (Art. 15).
- Si durante un proceso judicial, las partes formalizan voluntariamente un convenio arbitral sobre todo o parte de las pretensiones controvertidas, deberán presentar al Juez un escrito conjunto con firmas legalizadas por el Auxiliar Jurisdiccional, adjuntando copia del convenio arbitral. A la vista de tal documentación, el Juez dispondrá el archivamiento del proceso, o la continuación del mismo respecto de las materias que las partes declaren no haber sometido a arbitraje.

Sobre los Árbitros:

- Los árbitros serán designados por las partes o por un tercero, quien puede ser persona natural o jurídica, incluida una institución arbitral. La designación deberá ser comunicada a la parte (s), inmediatamente después de efectuada. Podrán designarse igualmente uno o más árbitros suplentes (Art. 19). Son designados en número impar. Si son tres o más forman Tribunal Arbitral, a falta de acuerdo o en caso de duda los árbitros son tres. Si las partes han determinado libremente un número par de árbitros, los árbitros designados procederán al nombramiento de un árbitro adicional, que actuará como Presidente del Tribunal Arbitral.
- Personas impedidas de actuar como árbitros: (Art.26)
 - Los Magistrados, con excepción de los Jueces de Paz, los Fiscales, los Procuradores Públicos y los Ejecutores Coactivos.
 - El Presidente de la República y los Vicepresidentes, los Parlamentarios y los miembros del Tribunal Constitucional.
 - Los Oficiales Generales y Superiores de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, salvo los profesionales asimilados.
 - Los Ex-Magistrados en las causas que han conocido.
 - El Contralor General de la República en los procesos arbitrales en los que participen las entidades que se encuentran bajo el control de la Contraloría General de la República.
- Renuncia de los árbitros.: (Art. 27)
 - Por incompatibilidad sobrevenida conforme al Artículo 26º.
 - Por causales pactadas al aceptarlo.
 - Por enfermedad comprobada que impida desempeñarlo.
 - Por causa de recusación :
 - Al no reunirse las calificaciones legales previstas en el art. 25 (ser persona natural, mayor de edad, no tener incompatibilidad para actuar como árbitro y encontrarse en pleno ejercicio de sus derechos civiles. El nombramiento de árbitro de derecho debe recaer en abogado) o en el convenio arbitral o estén impedidas de actuar como árbitros conforme al Artículo 26.
 - Cuando estén incurso en alguna causal de recusación prevista en el reglamento arbitral al que se hayan sometido las partes.
 - Cuando existan circunstancias que den lugar a dudas justificadas respecto de su imparcialidad o independencia.
 - Por tener que ausentarse por tiempo indeterminado o por más de treinta días, si las partes no excusan la inasistencia, y el plazo para laudarlo permite.
 - Cuando las partes hayan suspendido el proceso arbitral por más de dos (2) meses.
- La persona a quien se comunique su posible nombramiento como árbitro deberá revelar todas las circunstancias que puedan dar lugar a una posible recusación. Las partes pueden dispensar las causas de recusación que conocieran y, en tal caso, no procederá recusación o impugnación del laudo por tales motivos. (Art. 29)

Conciliación o transacción: (Art. 41)

Los árbitros son competentes para promover conciliación en todo momento, que puede ser antes de la expedición del laudo, los árbitros dictarán una orden de conclusión del procedimiento, adquiriendo lo acordado la autoridad de cosa juzgada. Si lo piden ambas partes y los árbitros lo aceptan, la conciliación o transacción se registrará en forma de laudo arbitral en los términos convenidos por las partes, en cuyo caso se ejecutará de la misma manera que un laudo arbitral. Cuando la conciliación o transacción fueran parciales, continúa el proceso respecto de los demás puntos controvertidos. (Art. 41)

Suspensión del Arbitraje: (Art. 43)

En cualquier momento antes de la notificación del laudo, de común acuerdo y comunicándolo a los árbitros, las partes pueden desistirse del arbitraje. Pueden también suspender el proceso por el plazo que de común acuerdo establezcan. En caso de desistimiento, todos los gastos del arbitraje y las retribuciones de los árbitros son asumidos por las partes en iguales proporciones, salvo pacto en contrario.

Competencia: (Art. 44)

Los árbitros son competentes para conocer y resolver todas las cuestiones subsidiarias, accesorias o incidentales que se promuevan durante un proceso, inclusive las relativas a la validez o eficacia del convenio, así como las cuestiones consentidas por las partes en el proceso.

Laudo Arbitral:

- Es el nombre que tiene el fallo o “sentencia” que dictan los árbitros. “laudar” significa sentenciar. Tiene valor de cosa juzgada.
- Casi siempre las partes acuerdan, al nombrar a los árbitros, que el laudo tenga carácter de sentencia consentida y ejecutoriada, es decir inapelable. Sin embargo, las partes, conforme a su libre elección, pueden determinar que el laudo sea apelable lo cual determina una segunda instancia, que estaría formada por otro Tribunal Arbitral. De producirse este caso se considera que se estaría desnaturalizando este medio alternativo, cuyo fundamento consiste en obtener una rápida y oportuna resolución del litigio que afecta a las partes.
- Debe ser emitido dentro del plazo de veinte (20) días de vencida la etapa de prueba, salvo que los árbitros consideren necesario contar con un plazo adicional, que en ningún caso podrá exceder de quince (15) días. (Art. 48); el laudo debe constar por escrito con los votos particulares de los árbitros. Se entiende que el árbitro que no firma ni emite voto particular, se adhiere al de la mayoría. (Art. 49)

Recursos arbitrales:

1. Recursos contra resoluciones.- Contra las resoluciones distintas del laudo sólo procede recurso de reposición ante los propios árbitros, dentro de los tres (3) días siguientes de notificada la resolución. (Art. 58)
2. Recursos contra los laudos arbitrales.- Los laudos arbitrales son definitivos y contra ellos no procede recurso alguno, salvo los previstos por recurso de apelación o anulación.
3. Recurso de Apelación.- Procede la interposición del recurso de apelación ante el Poder Judicial o ante una segunda instancia arbitral, cuando se hubiere pactado su admisibilidad en el convenio arbitral o si está previsto en el reglamento arbitral de la institución arbitral a la que las partes hubieran sometido su controversia. A falta de acuerdo expreso o en caso de duda, se entiende que las partes han pactado el recurso de apelación ante una segunda instancia arbitral. El recurso de apelación tiene por objeto la revisión del laudo respecto de la apreciación de los fundamentos de las partes, de la prueba y, en su caso, aplicación e interpretación del derecho, y se resuelve confirmando o revocando total o parcialmente el laudo. Contra los laudos de conciencia no procede recurso de apelación.
4. Recurso de anulación.- Este recurso tiene por objeto la revisión de su validez, sin entrar al fondo de la controversia, y se resuelve declarando su validez o su nulidad. Está prohibido, bajo responsabilidad, la revisión del fondo de la controversia. Procede contra los laudos arbitrales dictados en una sola instancia o contra los laudos arbitrales de segunda instancia, interpuesto este recurso sólo ante el Poder Judicial por las causales taxativamente establecidas en el Artículo 73:
 - La nulidad del convenio arbitral, siempre que quien lo pida lo hubiese reclamado por la facultad de los árbitros para decidir acerca de su competencia e incluso sobre oposiciones relativas a la existencia, eficacia o a la validez del convenio arbitral. (Art. 39).
 - Que no ha sido debidamente notificada la designación de un árbitro o cuando se haya perjudicado el derecho de defensa, sin ser subsanado oportunamente.
 - Que la composición del tribunal arbitral no se ha ajustado al convenio de las partes.
 - Que se ha laudado sin las mayorías requeridas.
 - Que se ha expedido el laudo fuera del plazo legal.
 - Que se ha laudado sobre materia no sometida expresa o implícitamente a la decisión de los árbitros.

Recurso de Apelación ante la Segunda Instancia Arbitral:

1. El recurso de apelación contra el laudo de derecho deberá interponerse ante los árbitros, dentro de los diez (10) días siguientes de notificado el laudo arbitral.

2. El tribunal arbitral de segunda instancia estará conformado por tres (3) miembros, elegidos de la misma forma como fueron designados los árbitros de primera instancia o, en su defecto, de conformidad con las disposiciones supletorias dispuestas en la ley.
3. Constituido el tribunal arbitral de segunda instancia, su presidente oficiará al árbitro o al presidente del tribunal arbitral de primera instancia, para la remisión del expediente dentro del plazo de cinco (5) días de la notificación.
4. Recibido el expediente, se correrá traslado a las partes por cinco (5) días para que expongan lo conveniente a su derecho.
5. Vencido el plazo a que se refiere el inciso precedente, el tribunal arbitral de segunda instancia deberá expedir el laudo definitivo dentro de los quince (15) días siguientes.

Recursos de Apelación ante el Poder Judicial:

- 1.- El recurso de apelación se interpone directamente ante la Sala respectiva, dentro del plazo de diez (10) días contados desde la notificación del laudo o de notificadas las correcciones, integración o aclaraciones del mismo.
- 2.- Recibido el recurso de apelación, la Sala oficiará al árbitro o al presidente del tribunal arbitral, para la remisión del expediente dentro del plazo de cinco (5) días de la notificación, bajo apercibimiento de multa del 50% de una UIT. Recibido el expediente, dentro del tercer día la Sala resolverá de plano concediendo o denegando la admisión a trámite del recurso de apelación.
- 3.- Concedida la apelación se correrá traslado a la otra u otras partes por cinco (5) días para que expongan lo conveniente a su derecho.
- 4.- Vencido el plazo señalado anteriormente, La Sala resuelve por el solo mérito de los autos y sin admitir medio probatorio alguno, dentro de los diez (10) días de vista la causa.
 - Contra lo resuelto por la Corte Superior no cabe la interposición de recurso alguno.

Recursos de Anulación ante el Poder Judicial:

- 1.- El recurso de anulación del laudo arbitral deberá interponerse dentro de los diez (10) días siguientes de notificado el laudo arbitral de primera instancia o en su caso el laudo arbitral de segunda instancia. Cuando se hubiera solicitado la corrección, integración o aclaración del laudo, este recurso deberá interponerse dentro de los diez (10) días de notificada la resolución correspondiente.
- 2.- Recibido el recurso de anulación, la Sala oficiará al árbitro o al presidente del tribunal arbitral, para la remisión del expediente dentro del plazo de cinco (5) días de la notificación, bajo apercibimiento de multa del 50% de una UIT. Recibido el expediente, dentro del tercer día la Sala resolverá de plano concediendo o denegando la admisión a trámite del recurso de anulación.
- 3.- Admitido a trámite el recurso de anulación, la Sala correrá traslado a la otra parte dentro de los cinco (5) días para que exponga lo conveniente a su derecho y ofrezca las pruebas que desea actuar. Con la contestación o sin ella, los medios probatorios admitidos se actuarán en el plazo máximo de diez (10) días.
- 4.- Vencido el plazo precedente, la Sala resuelve dentro de los diez (10) días de vista la causa.
 - Contra lo resuelto por la Corte Superior sólo procede recurso de casación cuando el laudo hubiera sido anulado total o parcialmente.

PRINCIPALES DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

1) Conciliación y Mediación:

- Etimológicamente, la voz conciliación proviene del latín “conciliare”, que significa componer y ajustar los ánimos de los que están opuestos entre sí, ponerlos en paz. La palabra mediación, proviene del latín “mediare”, que significa interponerse.
- Tanto en la conciliación como en la mediación connotan la existencia de un tercero que interviene en un conflicto asumiendo roles distintos. Mientras que el conciliador eventualmente propone fórmulas de solución no obligatorias que ayuda a las partes a llegar a un acuerdo; el mediador no tiene facultad para proponer opciones de solución al conflicto, sólo es un facilitador de la comunicación y evita mayor conflictividad entre ellas.

2) Conciliación y Arbitraje:

- La conciliación se diferencia del arbitraje en que el árbitro no propone ni sugiere, resuelve; lo hace vía un lado que las partes están en deber de acatar.
- Los árbitros son competentes para promover conciliación en todo momento y de darse la conciliación ésta trae consigo la conclusión del proceso.
- La conciliación es obligatoria en cuatro (04) provincias judiciales: Arequipa, Trujillo, Lima y en el Callao; en los demás distritos es facultativo. Mientras que el arbitraje puede ser voluntario (si las partes acuerdan libremente someterse a arbitraje) u obligatorio (cuando las partes están obligadas por el imperio de las normas legales en determinadas circunstancias)

Bibliografía Básica

- ALBAN RAMOS José, “La Conciliación Extrajudicial”. Ankor editores. Trujillo 1994.
- FISHER Roger, URY William y PATTON Bruce; “Sí...de Acuerdo”. Santafé de Bogotá-Colombia. Norma. 1993.
- <http://www.minjus.gob.pe>.
- Ley de Conciliación - Ley 26872; Reglamento de Conciliación - D.S No-001-98-JUS y sus modificatorias.
- Ley General de Arbitraje – Ley 26572 y sus modificatorias.
- ORMACHEA CHOQUE Iván; “Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial”. Lima-Perú. Cultura Cuzco 1998.
- ORMACHEA CHOQUE Iván; “Manual de Conciliación Extrajudicial”. Lima-Perú. Iprecom 1999.
- PEÑA GONZALES Oscar “Conciliación Extrajudicial”. Asociación Peruana de Conciliación. Lima 1999.

Autor:

WILSON VASQUEZ RAMÍREZ

wilsonvasra@hotmail.com