

MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos, conocidos como MARCs, constituyen medios a través de los cuales se busca que las partes, dentro de un conflicto laboral, lo solucionen de la forma más rápida, mediante el diálogo, sin necesidad de recurrir a la vía judicial. Se denominan mecanismos alternativos porque son una opción diferente a la del proceso judicial.



Más información:

Dirección General de Trabajo
Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales y
Responsabilidad Social Empresarial Laboral

Teléfono: (01) 630 60 00, anexos 3044 / 3051
Contacto: dpsclrsel-2020@trabajo.gob.pe
Av. Salaverry n.º 655 – Jesús María



Síguenos en:



¿Cuáles son las clases de medios alternativos de solución de conflictos?

Conciliación

Negociación

Arbitraje

Mediación

¿Qué es conciliación?

Es un mecanismo por el cual las partes de una relación laboral gestionan -para sí mismas- la solución de sus diferencias con la ayuda de un conciliador laboral, quien actúa facilitando la comunicación entre ellas.

El conciliador ayuda a las partes para que encuentren una pronta solución al problema laboral.

Son las partes las que deciden la forma en que se soluciona el conflicto laboral y sólo si ellas lo solicitan, podrá el conciliador actuar como mediador y proponer fórmulas de solución.

¿Cuántas clases de conciliación existe?

- Conciliación extrajudicial laboral.
- Conciliación administrativa laboral.
- Conciliación dentro del procedimiento de negociación colectiva.
- Conciliación privada.
- Conciliación judicial.

¿Qué es la conciliación en la negociación colectiva?

Es una etapa de la negociación colectiva donde tiene participación la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien por intermedio de uno o más conciliadores promueve el avenimiento entre las partes, con la finalidad de alcanzar una solución a la problemática que las involucra, coadyuvando de ese modo al logro de la paz laboral en el centro de trabajo.

¿Qué ventajas otorga la conciliación en la negociación colectiva?

La conciliación en la negociación colectiva nos otorga múltiples ventajas, entre éstas:

Es una forma rápida, sencilla y gratuita para solucionar la negociación colectiva antes de recurrir al Poder Judicial.

Es dirigida por un profesional especializado en materia laboral, que se desempeña como conciliador.

Facilita la satisfacción de intereses porque las partes pueden encontrar una solución equitativa a sus propuestas, a través del diálogo.

La conciliación en la negociación colectiva permite que las partes ahorren los gastos y el tiempo que ocasiona iniciar un proceso ante el Poder Judicial.

Se logra la comunicación directa entre las partes, lo que facilita la labor del conciliador en búsqueda de la solución a la problemática laboral.

El acuerdo al que arriben las partes se debe cumplir porque es ley entre ellas y, en el supuesto que no se cumpla, el trabajador, trabajadores o sindicato pueden pedir su ejecución ante el Poder Judicial.

Las partes son las que deciden la forma y el modo de solucionar el conflicto laboral.

La confidencialidad es importante porque la conciliación tiene carácter reservado. Intervienen sólo las partes debidamente acreditadas y el conciliador.

¿Qué aspectos se pueden conciliar en una conciliación administrativa laboral?

- Pago de beneficios sociales.
- Pago de remuneraciones insolutas.
- Pago de remuneración vacacional.
- Pago de gratificaciones.
- Despido por comisión de falta grave o despido arbitrario.
- Incumplimiento de obligaciones laborales.
- Pago de utilidades.
- Hostilización laboral.
- Acoso sexual en el centro de trabajo

¿Por qué los derechos laborales son irrenunciables?

Los derechos laborales de los trabajadores son irrenunciables porque la Constitución Política del Perú en el artículo 26°, inciso 2) establece, como uno de los principios de la relación laboral, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos a los trabajadores.

Esta irrenunciabilidad debe ser entendida como el derecho del trabajador de disponer voluntariamente de uno o más beneficios laborales concedidos por la Constitución y las leyes, tales como: remuneraciones, vacaciones, gratificaciones, utilidades, etc.

