

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA  
VICERRECTORÍA ACADÉMICA  
ESCUELA DE DERECHO  
Programa de Maestría en Derecho de Trabajo y Seguridad Social

**PLANTEAMIENTO TEÓRICO – PRÁCTICO PARA LA  
OPERACIÓN DE UN CENTRO PRIVADO DE RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS  
LABORALES EN COSTA RICA**

Tesis de Graduación para optar a grado de:

Magíster Scientiae

Por

Carlos Manuel Umaña Elizondo

San José, Costa Rica

2005

Esta Tesis ha sido aceptada y aprobada, por el Tribunal Examinador del Programa de Estudios de Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, como requisito parcial para optar al grado de

**MAGISTER SCIENTIAE**

## ÍNDICE

**PLANTEAMIENTO TEÓRICO – PRÁCTICO PARA LA  
OPERACIÓN DE UN CENTRO PRIVADO DE RESOLUCIÓN ALTERNA DE  
CONFLICTOS LABORALES EN COSTA RICA**

Introducción.	iv
I. Detalle de hipótesis.	v
II. Objetivos generales.	v
III. Objetivos específicos.	vi
IV. Resumen del trabajo	vii
I. Aparte teórico.	
1. Listado de conceptos básicos.	
1.1. Las personas, sujetos del proceso.	1
1.2. El problema.	3
1.3. El Centro RAC Laboral.	6
1.4. La Ley.	11
1.5. El Reglamento.	13
1.6. El Código de Ética.	14
1.7. El Coordinador General.	15
1.8. El Consejo Directivo.	15
1.9. Los Neutrales.	16
1.10. Los Asesores.	17
1.11. El personal de apoyo –( secretarios y filtros)-.	17
1.12. El Registro de la Controversia.	18
1.13. Los honorarios.	19

2. Principios que deben regir al Centro.	20
3. Elementos o rubros laborales que pueden ser legalmente Negociables.	21
4. Ventajas de los mecanismos de resolución alterna de conflictos desarrollados mediante las disposiciones de la Ley 7727 y su reglamento, frente al proceso judicial actual.	24

## II. Aparte práctico.

1. Bases Organizativas.	
1.1. Inscripción de la Persona Jurídica mediante la cual operará el Centro.	32
1.2. Dictado de un Reglamento que regule la operación del Centro.	34
1.3. Dictado de un Código de Ética.	37
1.4. Elección del Coordinador General.	38
1.5. Elección del Consejo Directivo.	39
1.6. Selección de los Neutrales.	39
1.7. Selección de los Asesores.	40
1.8. Selección del personal de apoyo – (secretarios y filtros)-.	41
1.9. Sistema de archivo de las controversias.	42
1.10. Delimitación y publicidad de los honorarios y gastos administrativos.	44
2. Alianzas estratégicas para la operación del Centro.	44
3. Requerimientos físicos para la operación del Centro.	46
4. Tarifas por honorarios y por gastos administrativos.	48

Conclusiones.	51
Bibliografía.	57
Anexos (cuadros, gráficos y entrevistas).	62

## **PLANTEAMIENTO TEÓRICO – PRÁCTICO PARA LA OPERACIÓN DE UN CENTRO PRIVADO DE RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS LABORALES EN COSTA RICA**

### **Introducción:**

Cooperación y conflicto son aspectos que necesariamente se presentan en cualquier relación laboral. Esta afirmación se sustenta en el supuesto sociológico denominado “Teoría del Conflicto” el cual sostiene que: “ la cohesión social sólo es posible como organización coactiva basada en la dominación, donde los conceptos centrales a los que se recurre enfatizan la presencia de elementos contradictorios, la idea de cambio permanente, la necesidad de incorporar perspectivas históricas en cualquier análisis. Esa permanente oposición, que puede ser latente o manifiesta, es dable observarla tanto a nivel de las relaciones económicas, como las políticas, sociales y culturales”<sup>1</sup>

En este mismo sentido, se ha indicado que “el Derecho del Trabajo en su nacimiento, desarrollo y consolidación percibe a la sociedad como un gran teatro conflictual”<sup>2</sup> lo cual se plasma y refleja mediante la regulación jurídica que adopta, caracterizada en el contexto costarricense por su proteccionismo ante la oposición misma que se comenta, y que es la chispa que incita a la producción; se percibe que esa divergencia, genera, a modo de causa y efecto, un interés común de producir, para unos, (me refiero al grupo obrero, trabajador, o empleado), un pago o giro económico por su labor, a favor de este proceso productivo, así como también se presume una eventual ganancia para el empleador de éstos por lo que organizadamente producen y ofrecen.

Esta estructura que a partir de la convivencia y el comercio se origina desde épocas remotas, genera hoy una regulación legislativa laboral que cuenta con un basamento constitucional; a partir de este cuerpo básico se derivan normas, leyes y/o disposiciones inferiores, como el Código de Trabajo y la Ley de Protección al

---

<sup>1</sup> <http://www.minugua.guate.net/PUBLICACIONESLABORALDERCOLTRABAJO8.pdf>. p. 131

<sup>2</sup> Op. Cit. <http://www.minugua.guate.net>.p. 132

Trabajador, vivas manifestaciones de lo que supra indico y que tanto la sociedad como el proceso legislativo han legitimado.

Dicho planteamiento ideológico, sustento del basamento jurídico que hoy regula las relaciones laborales en la generalidad del mundo, incluyendo, claro está, a Costa Rica, contrasta con nuevas posiciones que igualmente resultan ser una realidad: la necesidad urgente de flexibilizar y hacer eficiente el sistema de resolución de conflictos en la sociedad civil, favoreciendo mejores resultados en términos de tiempo y costo.

A partir de estas bases temáticas y del contenido y motivaciones para un mejor devenir social, dictados por la Ley No 7727, Ley Sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, se expone este trabajo final de graduación, estudio que procura, entre otras cosas, presentar la viabilidad teórico-práctica para la operación de un Centro Privado de resolución alternativa de conflictos laborales, en Costa Rica.

En este sentido, se expone la hipótesis de trabajo para el presente estudio, sea:

### **I: Hipótesis**

“Resulta total y absolutamente viable, tanto desde la perspectiva teórica jurídica, como de la práctica operacional, el desempeño y éxito de un Centro Privado de resolución alternativa de conflictos laborales en Costa Rica”

### **II. Objetivos generales:**

1. Demostrar que el ordenamiento jurídico costarricense avala la negociación de ciertos derechos que se originan a partir de una relación laboral.
2. Definir los derechos que son disponibles y, por lo tanto, negociables en su más amplio sentido.

3. Demostrar que el ordenamiento jurídico costarricense, tutela formas alternativas distintas a las judiciales, mediante las cuales, un eventual sujeto interesado puede plantear una situación laboral que identifica como conflictiva, para con ello, propiciar su efectiva atención y resolución.

### **III: Objetivos específicos:**

1. Indicar los requerimientos técnico legales para la aprobación y operación de un centro privado de resolución alterna de conflictos laborales en Costa Rica.
2. Demostrar que el Centro Privado de resolución alterna de conflictos, estará en posibilidad de fungir también como una instancia conciliatoria para el ámbito laboral en general, pudiendo atender situaciones conflictivas que surjan entre entidades patronales o sindicales entre sí, o bien, entre entidades o sujetos, en razón de su relación de trabajo o interdependencia.
3. Brindar sugerencias puntuales, para que la operación del centro privado de resolución alterna de conflictos, sea no sólo viable, sino también fructífera y de avanzada.

## Resumen

Esta tesis intenta motivar la aplicación efectiva de las técnicas de resolución alterna de conflictos en el ámbito laboral costarricense, ante todo valorando sus beneficios como sistemas descongestionantes del la justicia tradicional. Tal esfuerzo se expone mediante un minucioso análisis, teórico y práctico de los requisitos legales, reglamentarios y efectivamente operacionales, que permitan el desempeño y éxito de un proyecto precursor en la materia, organizado como un “Centro Privado de Resolución Alterna de Conflictos Laborales”; todo ello bajo la premisa de que el ordenamiento jurídico costarricense avala la negociación de ciertos derechos que se originan a partir de una relación laboral.

### **I- Aparte teórico.**

Según el esquema de trabajo esbozado, se expone y propicia la formación de este eventual Centro y de otros muchos más, mediante los que, se descongestionará el aparato judicial. Se estima con la propuesta, cumplir el principio constitucional de una justicia pronta y cumplida y, se verán satisfechos, en costo, tiempo y forma, los intereses particulares de aquellos que enfrentan una situación conflictiva de carácter laboral.

Por razón de su ámbito particular y relativa nueva aplicación, daré inicio mediante la aclaración teórica de algunos de los conceptos “eje” por utilizar. Ellos son:

#### **1. Listado de conceptos básicos.**

- 1.1. Las personas, sujetos del proceso.

Al definir este concepto, debe analizarse su doble y general perspectiva, tanto la de persona física, como jurídica, ambos eventuales destinatarios de los beneficios que ofrecen estos nuevos esquemas de resolución de disputas.

En tal sentido, el Lic. Guillermo Cabanellas, citando a Escriche, profundiza en el tema y esboza dos ideas interesantes:

La primera señala cómo hoy por hoy, hombre y persona, se entienden como sinónimos, cuando en la antigüedad no lo fueron, pues se pensaba que persona era “el hombre considerado según el estado de que goza y que le produce ciertos derechos y obligaciones” (Cabanellas 1972), ese era el caso de los romanos, quienes habían consagrado la esclavitud, donde el esclavo, por el contrario, despojado de toda especie de derecho, no era realmente persona, sino solamente hombre, ser humano, y aún nada más que cosa.

La segunda idea que destaco, es la de cómo actualmente, se generaliza el carácter de sujeto mediante dos términos básicos, sean, persona física o jurídica, siendo esto un error. Véase cómo la definición de persona física, llega a extra – limitarse, por cuanto desatiende mediante el adjetivo “físico” a una entidad mucho más amplia y compleja, sea el compuesto corpóreo - espiritual que constituye al hombre, siendo en su opinión más correcto referirse a tal entidad bajo el concepto de persona natural, propuesta que personalmente comparto; dicho planteamiento deviene a su vez de consideraciones estoicas recogidas por el cristianismo que reconocen a la persona como *rationalis naturae individua substantia*, como también de una exaltación aún mayor dada posteriormente por la escolástica.

Cabanellas define a la persona jurídica como aquel “Ente que, no siendo el hombre o persona natural, es susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones” (Cabanellas 1972), lo cual es desde mi perspectiva una noción escueta, principalmente por el hecho de originarse a partir de una interpretación negativa de la ya expuesta de hombre, siendo más correcto, definirla, en términos positivos, como “ser o entidad capaz de derechos y obligaciones aunque no tiene existencia individual física; como las

corporaciones, asociaciones, sociedades y fundaciones”(Diccionario de la Lengua Española 1956)

Incluso, esa acepción positiva, lleva a cuestionamientos, tales como: A pesar de que es sabido que la colectividad como tal no puede delinquir (*universitas delinquere non potest*), si el derecho crea la persona jurídica ( mediante ficción legal ) con capacidad para operar en tales esferas ( mercantil, laboral, etc.) es lógico y justo que el derecho pueda también exigir responsabilidad por las actividades delictivas cometidas por tales empresas o corporaciones, siendo dirigida aquella exigencia de responsabilidad contra personas físicas (o naturales), que por su situación de dirección, ejecución o control previeron y no evitaron el resultado de la actuación de la persona jurídica.

Es decir, para efectos de este trabajo se recalca el hecho de que desde los conceptos base de esta materia, surgen ya distintas opiniones y apreciaciones todas respetables pero discutibles a la vez, de las cuales, sin duda surge la riqueza misma que deviene del estudio y la meditación a manera de síntesis en el planteamiento dialéctico ( tesis/antítesis/síntesis) propuesto por Hegel.

En todo caso, se estima por el tópico que se analiza en este trabajo, totalmente respetuoso y pendiente de los intereses e inquietudes de la personalidad humana, utilizar esta nueva terminología de “persona natural” en resguardo de la condición hoy integrada de hombre y/o mujer como – persona en su contexto físico – espiritual. A su vez, son estos sujetos “naturales” quienes en consenso de sus voluntades están facultados por ley, para la generación de otro ámbito de la personalidad, sea el jurídico, mediante la conformación de un ente o persona jurídica, distinta como se sabe a sus integrantes.

De esta forma, a partir del Centro que se promueve, tanto la persona natural como la jurídica, de manera participativa, podrán beneficiarse, de la entidad que sugiero, para la debida atención de sus conflictos laborales.

Véase cómo hasta hace muy poco tiempo, antes del análisis de los planteamientos RAC, en opinión de algunos especialistas, como Arias Solano “se ha privado a las personas de la capacidad de resolver sus propios conflictos de manera directa y sin la intervención necesaria de una institución estatal”.(Arias 2001), esto no se pretende jamás, eliminar el vital soporte de la vida democrática, cual es el Poder Judicial, sino que se reconoce como interés o necesidad, “complementar el papel central del Juez en el sistema de justicia tradicional” (Arias 2001).

- 1.2. El problema

El término “problema”, bajo la óptica que se analiza, resulta diametralmente opuesto a lo que tradicionalmente por este concepto se entiende; Cabanellas de una manera clásica, lo identifica desde las acepciones jurídica, política y sociológica, como la “cuestión o conflicto de acuciante actualidad y difícil solución” (Cabanellas 1972).

Por su parte, de manera contrastante, Kenneth Boulding nos dice que un conflicto o problema “es una forma de conducta competitiva entre personas o grupos. Se da cuando dos o más personas compiten por objetivos o recursos limitados percibidos como incompatibles o realmente incompatibles” (Moore 1994)

En este sentido, Juan Pablo Lederach, en su libro Enredos, Pleitos y Problemas, Una Guía Práctica para ayudar a resolver conflictos, indica: “el conflicto es natural y necesario para el crecimiento y la transformación social”... “no estamos condenados a expresar y resolver nuestras diferencias de maneras deshumanizantes” (Antología de conciliación judicial 1999)

Los conflictos o los problemas, “pueden dividirse en dos categorías: intrapersonales e interpersonales” (Folberg 1992). El primero es aquel que ocurre dentro del individuo, el segundo, es aquella situación que pone en disputa recursos escasos o que se consideran escasos entre individuos o grupos de estos. Será esta última tendencia o aparte, la que será analizada en detalle, respecto de su condición laboral en Costa Rica.

“Debe distinguirse entre el conflicto o controversia y las medidas o acciones que las partes despliegan. Una concentración de trabajadores frente a las puertas de la empresa o una denuncia judicial presentada por una asociación de empresarios contra una central sindical, no son en sí mismos los conflictos, sino medios, mecanismos de acción que las partes están utilizando y a los cuales, el Derecho puede o no otorgarles relevancia”<sup>3</sup>, de la misma forma, como acertadamente lo expone Roger Fisher, “resulta necesario evitar la personalización del conflicto, lo cual se logra mediante el análisis de los puntos específicos que representan el problema sin que se ataque o juzgue a la persona o su carácter” (Antología de conciliación judicial 1999).

Problemas en cuanto a la atención de los conflictos laborales en Costa Rica hay muchos, entre ellos los señalados por el Lic. Óscar Barahona Streber, en su comentario acerca del Poder Judicial, denominado “Colapso en Poder Judicial”, en tal elucubración destaca cómo: “El Poder Judicial, el bastión para la defensa y desarrollo del Estado de Derecho, no está cumpliendo a cabalidad esa trascendental función. Se lo impide el colapso administrativo que padece y que se traduce en reiterada violación constitucional”<sup>4</sup>, cita como problemas la constante y manifiesta violación del artículo 41 de la Constitución Política referente al derecho de acceder a una justicia pronta y cumplida, siendo su principal crítica dirigida al desempeño de la oficina centralizada de notificaciones; se queja también del mal desempeño de los Megadespachos, reflejado ello en la “ ... frecuente mala redacción o dilatoria de numerosas resoluciones del Poder bajo comentario! Así lo señalan las quejas frecuentes de muchos colegas litigantes”; tal es el caso del Dr. Enrique Rojas Franco, quien ante la comisión especial de la Asamblea Legislativa, que estudió entre otros temas el funcionamiento institucional del Poder Judicial y la prestación de sus servicios, en fecha 18 de febrero del 2003, según consta en el acta de la sesión ordinaria nº 9, indicó: “Ese es el abogado litigante, el que está en enfrentamiento permanente y, por supuesto, en conocimiento del colapso que tiene el Poder Judicial. El Poder Judicial está colapsado.

---

3 Melano, Gabriela. [en línea], [citado 26 de agosto 2004], Disponible en World Wide Web <http://www.minugua.guate.net>. p. 133

<sup>4</sup> Periódico La Nación. [en línea], [citado 15 de setiembre 2004], Disponible en World Wide Web <http://www.nacion.com>. Opinión, Jueves 27 de junio del 2002.

Es una institución, en este momento, total y absolutamente obsoleta. Es la institución del Estado, en mi criterio, que tiene más problemas institucionales, a pesar de los grandes recursos económicos que tiene y a pesar de una gran mayoría de buenos jueces que tiene, pero, que el sistema los ha frustrado”, (Sesión especial de la Asamblea Legislativa 2003), ello en nombre de la Asociación de Abogados Litigantes que presidía. Entre sus integrantes “se encuentran representantes de todas las especialidades jurídicas y de todos los partidos políticos como don Francisco Castillo, don Gonzalo Fajardo, doña Lilliana García, don Ricardo Harbottle, don Francisco Luis Vargas Soto, don Israel Hernández, don Manuel Amador, don Oscar, en ese entonces Presidente del Colegio de Abogados, don Oscar Bejarano, doña Ruth Montoya, don Pedro Beirute, don Ricardo Vargas, doña Vivian Conejo, Jaime Amador, Fernando Guier Esquivel, Juan José Sobrado, Eduardo Alfaro y Jorge Ortega, entre otros” (Sesión especial de la Asamblea Legislativa 2003). Páginas después reitera “sí les digo que el Poder Judicial está colapsado, el Poder Judicial no sirve” (Sesión especial de la Asamblea Legislativa 2003).

Aclaro que esta última manifestación, no es la opinión de quién redacta, sino la del Dr. Enrique Rojas Franco.

Tal colapso que señala el Dr. Rojas Franco, no es supuesto, sino que es consecuencia de muchísimos factores, y que según se refleja en el último estudio de estadística del Poder Judicial, relativo a su desempeño para el año 2002, aqueja principalmente a los despachos judiciales de San José, con énfasis en los despachos laborales, en este sentido nótese el incremento de los casos entrados en los Juzgados de Menor Cuantía, producto de la modificación de la cuantía a  $\phi$ 600.000, la cual comenzó a regir a partir del primero de abril del 2001. (Ver gráfico #1 de los anexos).

Sobre el particular, la Licda. Olga Marta Mena, también destaca: “Es un hecho que el Poder Judicial está congestionado y burocratizado” (Antillón 1995)

La Corte Plena, en su sesión del 18 de octubre de 1993, artículo LXXXV, dispuso “promover el funcionamiento de medios alternativos de solución de conflictos en Costa

Rica que sustituyan y disminuyan los casos atendidos por el Poder Judicial” (Corte Plena 1993)

No debe olvidarse que en Costa Rica, se da la particularidad de que “desde el momento mismo de la promulgación del Código de Trabajo en 1943, ya la legislación previó la conciliación como un mecanismo natural para resolver las controversias. La conciliación es así consustancial al derecho de trabajo mismo”. (Ministerio de Trabajo 2004).

- 1.3. El Centro RAC Laboral.

Pretende este proyecto atender de una manera abierta y en colaboración con las necesidades de nuestro país, tanto a personas físicas (o naturales), como jurídicas, costarricenses o extranjeras, a quienes aqueje un conflicto de condición patrimonial disponible, principalmente de naturaleza laboral. Según su estructura técnica/ científica y basamento jurídico, deberá ser una instancia que sirva para resolver conflictos de forma definitiva sin necesidad de ir a un proceso judicial, dado que la decisión final que de su servicio puede derivarse, tiene valor legal, autoridad y eficacia de cosa juzgada material – obligatoria, inmutable e irrevocable -, y es ejecutable en forma inmediata – (Artículo 9 de la Ley RAC). Todo ello genera una oferta de procesos flexibles y eficientes, confidenciales, más rápidos y económicos que un proceso judicial, en los cuales si no es de manera total, puede también de manera parcial, solventarse u ofrecerse una alternativa razonada y consensuada para resolver un conflicto existente entre las partes usuarias de estos servicios.

La reputación de esta entidad considerada como un todo, y, la de sus integrantes en desempeño de funciones, debe de ser intachable, de ello depende la confianza que los usuarios depositen en ese servicio y por lo tanto, también la iniciación de su uso en sede laboral. En este sentido, el Lic. Gómez Rodas indica:

“El prestigio de estas instituciones constituye un factor decisivo para introducir poco a poco el uso del arbitraje en el país” (Gómez 1990)

Este Centro, será tal y como lo refiere el Reglamento al Capítulo IV de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, una dependencia u oficina, perteneciente a una persona jurídica debidamente constituida, dedicada a la administración institucional de procesos o técnicas de resolución de conflictos, tales como la mediación, la conciliación o el arbitraje. Pretende llevar a la práctica, un primer intento privado por descongestionar el sistema de atención judicial de los conflictos laborales; ello, primero que todo, en San José, por ser esta provincia, según estadísticas oficiales, la que mayormente sufre de esta crisis, para en el futuro, según resultados, tratar de atender en complemento de la gestión judicial, el requisito y o derecho del ciudadano a una justicia pronta. Vale la pena resaltar que los despachos del Segundo Circuito Judicial de San José, ocupan el 45.3% de la entrada de casos a nivel nacional y a nivel de la provincia de San José, representan el 87.0%. Ver cuadro #2 de los anexos.

No considera el autor de este trabajo que el sistema propuesto sea, en todas y cada una de las oportunidades conflictivas, la mejor opción. La utilización del método propuesto debe ser un asunto voluntario, y tal determinación dependerá de condiciones casuísticas, entre ellas, principalmente de la confianza que los eventuales usuarios depositen en quienes integren en definitiva este nuevo esfuerzo, así como de la comparación en tiempo y costo económico que los interesados hagan sopesar frente a los que presenta el sistema judicial. La experiencia de la oficina RAC del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha sido mucho más que exitosa. En este sentido la Memoria Institucional de dicho Ministerio, para el año 2003, refiere respecto del Centro de Resolución Alternativa de Conflictos, una impresionante estadística; sea que: el total de casos atendidos, asciende a 2.462, correlativo al (100%), el total de procesos atendidos en conciliación fue de 1.158, (47%), el total de procesos en los que medió acuerdo entre partes, 915, (79%), el total de procesos en los que no medió acuerdo entre partes, 243, (21%), el número de casos en que no fue posible realizar la reunión de partes fue de 1.304, para un (53%), siendo que el total de dinero movido en el año, fue la suma de ¢348.902.544, con un promedio por mes de ¢29.075.212. (Ministerio de Trabajo 2003).

Estas estadísticas, refieren igualmente al factor edad, que también ha sido estudiado en aras de mejorar las condiciones del servicio, ellas revelan la siguiente información:

<b>EDAD</b>	<b>Total</b>
Menor	10
18-25 años	985
26-35 años	770
36-45 años	395
46-55 años	170
56-65 años	92
65- más años	40
No disponible	0
<b>TOTAL</b>	<b>2462</b>

Sin embargo, este auto análisis implica necesariamente el percatarse de consideraciones negativas muy importantes, siendo en definitiva, circunstancias por corregir en el futuro. Entre éstas se destacan:

No todos los asuntos se pueden conciliar
Deben tomarse en cuenta, la intensidad del conflicto, el manejo del desequilibrio de poder entre las partes, etc.
Algunos argumentan pérdida de calidad en la justicia, porque quienes resuelven no son expertos en la materia objeto del conflicto
Son desconocidos para los potenciales usuarios y sus asesores

No siempre son económicos
No siempre son rápidos
Ausencia de criterios técnico jurídicos.

En razón de que el proceso debe ser esencialmente libre y voluntario en todo momento, no todos los asuntos se podrán conciliar, en cuanto a su manejo, se capacitará al neutral para tomar en consideración y atender la intensidad del conflicto, como el desequilibrio de poder entre las partes, si cualquiera de estas variables es desmesurada, la mejor opción será rechazar y/o suspender las gestiones privadas a favor del consenso, reconocer la imposibilidad existente, y recomendar otro momento, disposición o incluso otras vías de atención como puede ser la judicial. El tema de la justicia, es quizás el más complicado, pues ni el Poder Judicial, puede asegurar la efectividad en este sentido, siendo ésta su principal objetivo. Véase cómo la fundamentación del fallo judicial, no siempre alcanza cumplir con esta dual característica legalidad/justicia, ello, a pesar de que indudablemente persigue la segunda, restringido a no poder fallar en desatención de la normativa o derecho. Por el contrario, el sistema RAC puede ser más “libre” y menos formalista y/o riguroso. Con lo cual, no asegura tampoco la justicia del acuerdo, pero de aceptarse libremente por las partes, sí en principio su mutua satisfacción al respecto. En cuanto al tema del desconocimiento, este proyecto no se limitará a brindar efectivamente su servicio, sino que al igual que toda buena medida, intentará ser integral, abarcando entonces también la fase o etapa de divulgación y capacitación, sin olvidar la debida profundización en la fase previa a la prestación ofrecida, etapa denominada técnicamente como “filtro”. El costo, será uno de los obstáculos no resueltos por esta alternativa, pero será quizás este aparte el que logre cumplir de mejor manera con los requerimientos físicos, de atención personalizada, facilidades en general, que favorezcan el mejor diálogo y disposición para a fin de cuentas favorecer una medida acordada en condiciones de “ganar-ganar”. La rapidez del servicio, no puede ser un factor por sacrificar en detrimento del diálogo, meditación, voluntariedad, etc. En el

caso costarricense sí es posible asegurar, que una alternativa RAC, sea cual sea la elegida, será más expedita en definitiva que la alternativa judicial tradicional, al menos lo será en el campo laboral, de atención en San José, siendo que la duración promedio de las acciones laborales judiciales, atendidas en el Segundo Circuito Judicial de esta Provincia, “tardan 27 meses en promedio”.<sup>5</sup> Dichosamente la deficiencia por ausencia de criterios técnico jurídicos, factor que ha aquejado a las instancias públicas de resolución alterna de conflictos, según se deduce de sus propios comentarios, (Ministerio de Trabajo 2004), será cabalmente atendida por esta gestión privada, dado que, serán versados en derecho laboral, con sobrada experiencia práctica (especialmente en litigio), quienes convencidos de esta nueva alternativa y sus beneficios, se capacitarán hasta la especialización en las técnicas RAC, cumpliendo en definitiva a favor del usuario ambos conocimientos a cabalidad.

La experiencia pública RAC, ofrecida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ubicada anteriormente en Moravia hoy día en San José centro, ha sido detenidamente evaluada, siendo esos estudios reveladores de ciertos “desaciertos” o causas de imposibilidad de acuerdo, originados principalmente en: “la no presentación del empleador a la audiencia y el desistimiento de parte del trabajador a la gestión de conciliación”. (Ministerio de Trabajo 2004)

La aparente causa de tal fallo respecto del empleador, resulta ser la incorrecta especificación de su domicilio. Por su parte, respecto del trabajador, este aparentemente desiste en razón de su desconocimiento, al apreciar esa instancia como litigiosa.

“También ocurre que el trabajador considera que el empleador le está ofreciendo un monto inferior al que le pudiera corresponder de llevar el asunto a un juicio. Asimismo, puede influir para que no haya negociación, le credibilidad en los conciliadores y la carencia de fórmulas de solución al diferendo” (Ministerio de Trabajo 2004)

---

<sup>5</sup> Periódico La Nación. [en línea], [citado 15 de setiembre 2004], Disponible en World Wide Web <http://www.nacion.com>. Noticias Nacionales, Lunes 8 de setiembre del 2003.

Este esfuerzo tomará en cuenta tales comentarios, para lograr una correcta ubicación y notificación de las partes interesadas en recibir el servicio, a quienes se les especificará la condición no litigiosa. Ellos sabedores del costo económico que la gestión que promueven les acarrearán, apreciarán sin duda tal precio como un elemento o factor desestimulante para el abandono que sin ninguna consecuencia, se acostumbra en la instancia pública ofrecida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- 1.4. La Ley.

Se hace referencia a la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, número 7727, publicada en La Gaceta número 9, del 14 de enero de 1998.

Ésta es, en la actualidad, el recurso que exterioriza la culminación de los esfuerzos teórico / prácticos por avanzar en la mejor y más moderna atención de situaciones conflictivas como un recurso alternativo, frente a las vías ordinarias o tradicionales mejor representadas por la opción judicial. Respecto al Juzgado de Trabajo de Goicoechea, puede decirse que en el año 2003, “A julio, allí se atendían 8.073 casos, que duran en promedio 27 meses”, “cada juez (de los 26) tiene que sacar unos 15 casos al mes”, “Con estas y otras estrategias lograron terminar 710 casos en el primer trimestre de este año, y 1.382 en el segundo”.<sup>6</sup>

Dicha ley, en el plano laboral, se nutre de esfuerzos antiquísimos para evitar el costo privado y público de un conflicto obrero / patronal, que se iniciaron a favor de técnicas alternativas de auto tutela, tales como la huelga y la contra huelga ( 371-378 Código de Trabajo), hoy casi superadas en razón de su costo tanto económico como político; sin embargo, no debe olvidarse que esas primeras opciones alternas a la judicatura, “constituyen un reconocimiento a nivel de la Carta Magna, del conflicto social que se encuentra en la base de las relaciones laborales, - otorgando a las partes de las

---

<sup>6</sup> Periódico La Nación. [en línea], [citado 15 de setiembre 2004], Disponible en World Wide Web <http://www.nacion.com>. Noticias Nacionales, Lunes 8 de setiembre del 2003.

relaciones de trabajo herramientas que se entienden idóneas para defender sus intereses”<sup>7</sup>.

Otro ejemplo relevante y que se plantea como complemento de lo dicho en la nota de referencia, es el tratamiento constitucional, del cual goza el derecho de sindicalización y convención colectiva en Costa Rica.

Tristemente, la opinión generalizada de los litigantes, es la expuesta por el Lic. Óscar Barahona Streber, en el sentido de que la Ley no se cumple, dice: “Esa norma fundamental –(se refiere al artículo 11 Constitucional)- también se incumple y la solución de los problemas que apunto se facilitarían en alto grado si se cumpliera. En el Poder Judicial hay "burocracia" y no existe la austeridad administrativa de antes”.<sup>8</sup>

De lo cual se deduce, que la solución no está en la creación de leyes como fin en sí mismo, sino por el contrario, su cabal cumplimiento, mediante la ejecución de su dictado y la creación de los órganos y/o medios de realización, en el presente caso, de connotación privada/laboral.

- 1.5. El Reglamento.

Para los efectos de este trabajo será el Reglamento a la Ley #7727, emitido por decreto ejecutivo número 27166-J, publicado en la Gaceta del 23 de julio de 1998.

Este reglamento, complementa, detalla y permite la viabilidad práctica de la Ley marco que, entre otros objetivos, persigue que las normas de la comunidad y los intereses de los individuos se tomen en consideración; siendo que lo que se busca no es hallar culpables, sino restaurar relaciones.

---

7 Melano, Gabriela. [en línea], [citado 26 de agosto 2004], Disponible en World Wide Web <http://www.minugua.guate.net>. p. 133

<sup>8</sup> Periódico La Nación. [en línea], [citado 15 de setiembre 2004], Disponible en World Wide Web <http://www.nacion.com>. Opinión, Jueves 27 de junio del 2002.

Se hará referencia a dos tipos de reglamento: a) el referente al Capítulo IV de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social; y b) el Reglamento de funcionamiento interno que regulará, conforme a la ley, la operación general del Centro, que mediante este estudio se promueve, de marcada tendencia laboral. Este último reglamento, detallará las tarifas, perfil de operación, el modo o procedimiento de elección de sus órganos directivos, especificará también cada una de las técnicas RAC que se utilizarán en la labor del Centro, el sistema de honorarios para los neutrales, y costos administrativos aplicables en razón de la asistencia brindada por esta entidad. De igual forma, mediante este reglamento se especificará entre otros tantos temas, el sistema de rendimiento de garantías (ya que éstas en algunos casos serán exigidas por el Centro de previo a asumir el caso o solicitud de intervención, su monto y porcentaje, etc.).

- 1.6. El Código de Ética.

Mediante esta normativa se regulan los lineamientos éticos para todas las personas que se desempeñen al servicio de este Centro, esto independientemente de que su actuación sea en el cumplimiento de su labor o no; quienes deberán acatar toda la normativa ética propia de su profesión. Asimismo, todo experto que asista a las partes durante las sesiones que este Centro ofrecerá, necesariamente deberá ajustar su conducta al dictado de este cuerpo tutelar, tanto durante las sesiones que persiguen la resolución del conflicto atendido, como fuera de ellas, en especial, respecto de la información que de éstas se obtenga.

Cabe destacar que este documento regulará tal y como lo hace la ley, simplemente un parámetro básico y no taxativo respecto de cuál debe ser la manera correcta y propia que caracterice el proceder o actuar de los profesionales y personal al servicio de este proyecto. El servicio que se busca ofrecer es una solución integral al problema, acordada y, dentro del más alto compromiso ético tanto entre las partes como de aquellas personas que intervinieren, durante su tramitación, en aras del arreglo y normalización prolongada de lo que inicialmente se interpretó como una situación conflictiva. Ello producirá un efecto pacificador y pedagógico en la sociedad más

próxima, usuaria y al mismo tiempo beneficiaria de este nuevo servicio, que será complementario de la opción judicial tradicional. Todo lo cual va en atención al descontento social que se aprecia diariamente, tal es el caso de Jeannette Picado, quien siendo consultada por la periodista Irene Vizcaíno, y respecto del servicio recibido en el Juzgado de Trabajo, Goicoechea, indicó: “Aquí el servicio es bueno, pero no me parece el proceso de notificación. Hace seis meses tratan de notificarle a la otra parte y no aparece. Vengo cada tres semanas y el proceso no avanza”.<sup>9</sup>

Tales comentarios son muy comunes y generalizados, sin que el Poder Judicial encuentre medio de solución, por el contrario, se revela un acrecentamiento del problema, véase como “Respecto a la provincia de San José se observa según el informe estadístico del Poder Judicial, para el año 2002, un crecimiento registrado originado por los juzgados de menor cuantía, los cuales ascendieron su activo en 2.953 expedientes en relación con el 2001, mientras que en los de mayor cuantía se muestra un descenso de 294 asuntos”. Ver cuadro #3 de los anexos.

- 1.7. El Coordinador General.

Será la persona encargada de realizar la supervisión y dirección de los servicios ofrecidos por el Centro. Dada la trascendental función asignada a este puesto, es necesario que quien lo tenga cumpla con sobradas capacidades y una reconocida honorabilidad moral, lo cual se complementará con amplios conocimientos y experiencia en resolución alterna de conflictos.

En Costa Rica hay desconocimiento de las técnicas RAC, por eso se hace necesario contar con personas conocedoras de la materia para atender los casos. De repetida cita, es el hecho de que: “Más por desconocimiento que por otra razón, en Costa Rica se utiliza poco la cláusula arbitral dentro de los convenios colectivos...menos utilizado aún es el procedimiento de arbitraje administrativo” (Garro 1990); “Falta en Costa Rica

---

<sup>9</sup> Periódico La Nación. [en línea], [citado 15 de setiembre 2004], Disponible en World Wide Web <http://www.nacion.com>. Noticias Nacionales, Lunes 8 de setiembre del 2003.

una entidad de prestigio que suministre nombres acreditados de árbitros profesionales y colabore en la conducción de los procesos arbitrales... no cabe duda de que con la ayuda de una institución arbitral, el arbitraje voluntario puede promoverse en Costa Rica como una forma rápida, sencilla y menos gravosa de solucionar diferendos” (Garro 1990).

- 1.8. El Consejo Directivo.

La estructura del Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales, que por este medio se propone, la encabeza su órgano máximo, cual es el Consejo Directivo, órgano que tendrá como función, asegurar la aplicación de la Ley, los Reglamentos y el Código de Ética del Centro. Dicho departamento es autónomo en la toma de decisiones sobre los procesos, lo que garantiza la imparcialidad de estos.

A este grupo de trabajo se le exigirá una labor de fiscalía sobre la operación de este Centro, de amplia repercusión en el interés social, de igual forma, su labor requerirá de reuniones periódicas (al menos una mensual) que refleje un verdadero y comprometido interés con la función que se les encomendó.

- 1.9. Los Neutrales.

El o los Neutrales, serán todas aquellas personas que de manera imparcial, conducen, dirigen o resuelven, según el método aplicado, el proceso tendiente a la tramitación y análisis de un conflicto determinado, según lo establecido por el inciso h) del artículo 1 del Reglamento a la ley del ramo.

Para su efectivo desempeño, deberán todos los neutrales (que podrán fungir como mediadores, árbitros o conciliadores, según sea solicitado por las partes usuarias), contar con la debida acreditación como mediador autorizado ante la Dirección R.A.C.; Nota: (mediador autorizado es un término genérico por el cual en nuestro país se entiende al especialista en técnicas alternas de resolución de conflictos, en el tanto ésta haya cumplido con todos los requisitos para ser reconocido como tal).

La Dirección R.A.C es una instancia técnica administrativa especializada que se encuentra adscrita al Ministerio de Justicia y Gracia. Tal condicionamiento particular se exigirá para quienes se desempeñen al servicio de este proyecto, independientemente de si su servicio fuera dirigido a fungir como árbitros Juris o de derecho, como también si se llegare a fungir simplemente como conciliador, incluso de carácter comunitario, distinto al laboral. Este lineamiento intenta ser una medida de resguardo para el nivel técnico mínimo exigido, en atención a la responsabilidad que de su actuar pueda derivarse.

Para tal reconocimiento, deberá levantarse una lista de neutrales, que especifique, quienes y de qué manera servirán a este Centro, es decir, si su función la cumplen en forma permanente o esporádica (ad hoc), si su servicio es remunerado, o bien, si es gratuito, con la indicación expresa de su formación y experiencia en el área de la resolución alterna de conflictos. Deberá aportarse copia certificada de los documentos que acrediten su formación o experiencia, o bien, declaración jurada autenticada ante notario, todo sujeto a una minuciosa verificación de lo expuesto como tal.

- 1.10. Los Asesores.

Este término hace referencia a todos aquellos consejeros en leyes con que las partes pueden, si desean, comentar “in situ”, sus decisiones durante el desarrollo de la sesión de resolución alterna de conflictos. Esta situación es permisible según el contenido de los artículos 11 y 45 de la Ley, entre otras disposiciones que tienden a la mayor libertad y transparencia en o durante la suscripción del acuerdo.

Igualmente y no bajo la denominación de asesores, sino la de perito, podrá el neutral o el tribunal arbitral, hacerse asesorar, según la complejidad técnica del caso, de un especialista en el tópico que se analiza.

Tal y como se especificará en el Reglamento interno de operación, así como en el sistema de tarifas, todo asesoramiento externo requerido para el análisis de un

determinado caso, será cancelado en carácter de gastos por parte de quienes figuren como interesados o partes del proceso.

- 1.11. El personal de apoyo –( secretarios y filtros)-.

Este personal denominado “de apoyo”, cumple una función trascendental en la operación de cualquier centro de resolución alterna de conflictos. Entre otras, se le confía la función de “filtro”, cual es la de informar a los futuros usuarios sobre las características propias del proceso al cual pretenden someterse, sus reglas, costo y condicionamientos. Pueden también acordar fechas y horas de las sesiones, realizar las funciones de evaluación, publicidad, promoción, y cualquier otra que se considere oportuna y que no riña con los deberes propios de quienes se desempeñan como neutrales autorizados del Centro, o bien, con la confidencialidad con que necesariamente se deberá operar respecto de la información expuesta por las partes.

Sin duda alguna, la participación como personal de apoyo, permitirá a futuro, una excelente oportunidad para personas jóvenes que se interesen en esta nueva vertiente operativa de la armonización socio/legal de la comunidad. Serán precisamente estas nuevas generaciones quienes verdaderamente asimilarán la riqueza y ventajas de este proceder, que en sí mismo se convierte en uno más de los objetivos de operación que a través de este Centro me propongo, sea el que se eduque a modo de “reacción en cadena” respecto de las ventajas derivadas del “acuerdo directo negociado entre partes”, lo cual deviene en resultados de mayor gratificación, mayor compromiso, disminución de la violencia, aumento del sentimiento de responsabilidad, entre otros beneficios.

- 1.12. El Registro de la Controversia.

El registro de la controversia es el documento mediante el cual se detalla en forma clara y puntual, los acuerdos totales o parciales a los que han llegado las partes con ocasión del servicio prestado por el Centro –( artículos 8, 63 de la Ley RAC y el 314 del Código Procesal Civil). Entre otros factores importantes deberá contar con la firma de

todas las partes y la de sus asesores, así como también de quienes hubieran fungido como neutrales y asesores al servicio del Centro. Ese documento será un título ejecutorio de carácter privado y de obligado acatamiento para las partes por cuanto para ellas genera el efecto o condición de cosa juzgada material obligatoria, inmutable e irrevocable –( artículos 8 y 9 de la Ley RAC, 630 (5) Código Procesal Civil). En caso de eventuales incumplimientos podrá llegar a ser requerido su acatamiento ante autoridades judiciales tradicionales, según corresponda por materia, jurisdicción territorial, y cuantía.

“A las conciliaciones se les debe reconocer plena validez, independientemente de la responsabilidad del funcionario que autoriza el acuerdo si se incurre en alguna violación a las leyes laborales, la que, en todo caso, podrá ser exigida por las vías correspondientes, quebranto eventual que, de producirse, no tiene la virtud de afectar la validez ni la eficacia del arreglo. De lo contrario, el sistema de conciliación administrativa se tornaría en irrito e insostenible; ya que, si se reconociera la posibilidad de atacar esos acuerdos, por los motivos dichos, tales conciliaciones no cumplirían su finalidad, cual es, precisamente, ponerle fin a los conflictos, pues se estaría permitiendo su reapertura, en la sede judicial. Para resolver de esta manera, debe destacarse la importancia social que tienen las soluciones conciliadas de los conflictos” (Salvador del Rey 1994)

Sergio Artavia, nos dice: “El acuerdo conciliatorio está exento del pago de timbres e impuestos, pues sería un contrasentido que por un lado se promoviera la conciliación y, por otro, se gravara con impuestos o timbres ese acuerdo” (Artavia 2003).

El debido resguardo de la información que se deriva de estas reuniones y acuerdos privados, llega a ser una más de las obligaciones que corren por cuenta y riesgo de la entidad que presta este servicio remunerado, todo lo cual debe ser debidamente especificado en el Reglamento de operación interna.

- 1.13. Los honorarios.

Los honorarios se regirán por lo dispuesto en los artículos 68 y 69 de la Ley No 7727, Ley Sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, así como también, por las tarifas propias para la operación del Centro de Resolución de Conflictos Laborales, según el Reglamento interno y políticas de cobro.

De manera complementaria al tema de los honorarios profesionales, se aplicará discrecionalmente, un sistema complementario de rendimiento de garantías, según sea el monto y complejidad de lo negociado.

Este tema será analizado en detalle en el punto 8 del presente estudio.

## **2- Principios que deben regir al Centro**

Toda la operación del proyecto que mediante este trabajo se estructura, debe estar regida expresamente según lineamientos o principios básicos del derecho del trabajo, no de todos ellos, claro está, por la posición tuitiva en que las mismas partes se colocan al negociar y/o conciliar; entre los no atendibles pueden citarse (el principio "*indubio pro operario*" derivado de la figura penal "*in dubio pro reo*", el principio protector, el principio de la norma más favorable y el principio de la condición más beneficiosa, como tampoco por improcedentes deberán considerarse los de redistribución de la prueba, de inmediación de la prueba, el de gratuidad, el acusatorio, el inquisitivo etc.); sin embargo, deberá esta organización acatar las disposiciones de naturaleza u origen jurisprudencial, que en tal sentido dicte la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante sus resoluciones, así como también ciertos principios rectores, entre ellos: el principio de la primacía de la realidad, el de oralidad, el de concentración, el de celeridad, el principio del contradictorio, el de economía procesal, el principio de preclusión procesal, el de la buena fe y el principio de legalidad, listado que no es excluyente de otros que pudieran ser complementarios.

Lo anterior, en aras de establecer marcos de referencia, que sirvan en pro de un mejor manejo del conflicto y la más correcta canalización del uso de la palabra. Todo lo cual, debe de ser complementado con ideas básicas, generales, entre ellas, la correcta

identificación del significado propio de la relación laboral, definida principalmente por el contenido del artículo 18 del Código de Trabajo; siendo que para su mejor análisis, se cita una visión complementaria, dada en referencia por el Lic. Manuel Francisco Umaña Soto, para quien ésta “es el vínculo que se da, en virtud de la prestación diaria y efectiva de los servicios subordinados, al concurrir los tres elementos esenciales que configuran dicha relación, a saber: prestación personal de servicios, subordinación y remuneración”.<sup>10</sup>

Del mismo modo, constituyen requisitos de la existencia de un contrato o relación de trabajo “la capacidad, el consentimiento y el objeto” (Guerrero 1971)

En este sentido, debe tenerse presente lo indicado ya por Juan Pablo Lederach, “un desequilibrio de poder muy marcado, prácticamente imposibilita el negociar un proceso para resolver el conflicto”... “Una de las pautas a seguir al intervenir en un conflicto es la de buscar nivelar el desequilibrio de influencia entre los contrarios”, haciéndolos ver que “El problema es de ellos y comparten la responsabilidad de solucionarlo” (Antología de conciliación judicial 1999). Ese desequilibrio bien puede ser económico, social, educativo, político, etc. Sobre el particular, deberá entonces el neutral esforzarse por romper ese contraste, mediante la promoción y práctica de conductas que respondan a la buena fe, siendo éste “ el principio fundamental que debe regir a las partes, conforme a los términos del artículo 19 del Código de Trabajo de Costa Rica” (Garro 1990) que indica: “ El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley” ( Código de Trabajo 1943, artículo 19).

Tales lineamientos básicos y principios rectores aplicables, clarificarán sin duda, la tarea por realizar.

### **3- Elementos o rubros laborales que pueden ser legalmente negociables.**

---

<sup>10</sup> Información derivada a partir de entrevista realizada al Lic. Manuel Francisco Umaña Soto, el día 23 de enero del 2004.

A partir de lo dictado por los artículos 28 de nuestra Constitución Política, referente al principio de autonomía de voluntad de las partes, y el 43 que prescribe: “Toda persona tiene derecho a terminar sus diferencias patrimoniales por medio de árbitros, aún habiendo litigio pendiente” (Constitución Política de la República de Costa Rica 1943, artículo 43) -(principio de disponibilidad de la controversia)-, en concordancia con el artículo 74 de ese mismo cuerpo superior de leyes, clarificador de las condiciones de irrenunciabilidad de Derechos y Garantías Sociales, es que me permito desarrollar un planteamiento que debe necesariamente ser analizado de manera cabal según los dictados generales de nuestro ordenamiento jurídico, particularmente por lo señalado en los articulados de leyes específicas laborales, civiles, por lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), así como por principios rectores del derecho laboral, “con el propósito de establecer un procedimiento alternativo para finiquitar diferencias de tipo patrimonial, para así, agilizar su resolución frente a un procedimiento judicial que se sabe más lento y engorroso” (Gómez 1990)

Véase cómo el artículo 1022 del Código Civil vigente, refiere también al principio de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, dotando a tales sujetos de una total libertad, hasta tanto, el ordenamiento jurídico que tutela del bien común se lo permita. Para los efectos de este trabajo, tal limitación se manifiesta primordialmente en el contenido del artículo 11 del Código de Trabajo, articulado que señala la nulidad de los acuerdos adoptados entre partes que atenten contra disposiciones que sean legalmente más favorables e irrenunciables.

Sin embargo, este artículo refiere concretamente a “renuncias” que a su vez, no pueden implicar cosa diferente a derechos. Estos, los derechos, difieren en mucho de circunstancias que pueden ser litigiosas, dudosas, o simples expectativas, razón por la cual no sólo son renunciables, sino también perfectamente negociables. Excepto, claro está, lo atinente al reclamo de salarios, vacaciones y el aguinaldo, rubros que en razón del tiempo laborado son indisponibles por sí mismos, según expresa indicación legal, (artículos 11 del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política).

Véase cómo los artículos 2 y 4 de la Ley No 7727, Ley Sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, adaptan la legislación nacional vigente –(por ser esta una ley especial)-, a una mayor informalidad y flexibilidad, hoy más que nunca necesarias en aras del comercio global que se instaura, permitiendo amplitud en la negociación en el plano individual e incluso en el ámbito colectivo: “es usual que en los convenios colectivos, las partes, sindicatos y patronos, prevean alguna forma de arbitraje para el caso que fracase la conciliación y la mediación” (Garro 1990)

“El arbitraje voluntario en materia de conflictos colectivos de carácter económico – social, se encuentra consagrado en la Sección II, Capítulo III, dentro del Título VII del Código de Trabajo, dedicado al Derecho Procesal Laboral. Los artículos 512, 517 y 518, habilitan a las partes a recurrir al arbitraje una vez que hayan fracasado los intentos de arreglo directo y conciliación” (Garro 1990)

La Sala Segunda (2000-825) ha dicho: “La posibilidad de conciliación, en materia laboral, también encuentra apoyo y se nutre de la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, número 7727, del 9 de diciembre de 1997 y publicada el día 14 de enero de 1998, en el Diario Oficial “La Gaceta”; donde se desarrolla ampliamente ese tema” (SII:825-00).

Como ejemplo de lo dicho, véanse los fallos judiciales, que a continuación se comentan: “Sin embargo, esa renuncia anticipada de la libertad de acceso a la justicia no configura vicio capaz de anular, en lo sustancial, el acuerdo de partes, que es legal porque comprende el pago de los extremos que son irrenunciables y se pactó sobre lo que era discutible” Nota: El subrayado no es del original.

Ese mismo voto indica: “se colige que es válida la conciliación extrajudicial con intervención del Ministerio de Trabajo; y, que tiene límites según la doctrina legal y jurisprudencial; esto es, que sólo ha de recaer sobre derechos disponibles o transigibles”. El subrayado no es del original.

La citada resolución también indicó:

“las horas extra, efectivamente, pueden ser transadas –en caso como el del actor-, por estar sujetas a prueba y ser extremos litigiosos” (SII:825-00) El subrayado no es del original.

Sobre la validez de esos arreglos, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el voto N° 170-99 de mayoría -pues tiene voto salvado de la Magistrada Villanueva Monge y del Magistrado Aguirre Gómez-, de las 9:50 horas del 18 de junio de 1999 que, en lo que interesa, dispuso:

“La búsqueda de alternativas no judiciales se convierte así en una necesidad para la propia capacidad de la sociedad de solucionar la controversia que las relaciones sociales originan, y dentro de ellas muy especialmente las laborales”. (SALVADOR DEL REY GUANTER, “Reflexiones generales sobre los medios extrajudiciales de solución de conflictos en el ámbito laboral”, en: Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, 1994, p.30)...”. (SII:170-99) (El subrayado no es del original).

En Resolución 2001-350 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, a las 10:40 horas del 27 de junio del 2001, respecto del valor que puede dársele al finiquito, suscrito entre las partes, partiendo de ideas del jurista Américo Plá Rodríguez, dispone: “ciertamente, es factible que las partes suscriban un arreglo conciliatorio que nunca puede versar sobre derechos indisponibles; respecto de lo que el mismo PLÁ RODRÍGUEZ aclara en cuanto a la irrenunciabilidad: es “la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio ” (Plá 1998) (El subrayado no es del original).

#### **4- Ventajas de los mecanismos de resolución alterna de conflictos desarrollados mediante las disposiciones de la Ley 7727 y su reglamento, frente al proceso judicial actual.**

De manera particular para y por las características propias del proyecto que se promueve, interesa y por esa razón se destaca, entre los demás posibles, el sistema de

conciliación desarrollado en la Ley No.7727 y su reglamento. Esto por cuanto, la conciliación es un proceso en el cual un tercero objetivo e imparcial, facilita la comunicación entre dos o más partes, ello con la potestad y la capacidad de orientar las discusiones, facilitando la obtención de acuerdos diseñados y decididos exclusivamente por los actores. La conciliación se distingue de la mediación, por cuanto la labor del mediador es más bien pasiva, frente a la activa participación del conciliador.

Para la debida aplicación de este recurso, es indispensable que el Conciliador participe a solicitud de partes, siendo que “ese tercero neutral, puede estar conformado por una sola persona, dos o incluso un panel de expertos Facilitadores” (Araujo 2002)

Sobre este tema, y a efecto de distinguir esta técnica respecto de la transacción, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, con sustento en la doctrina, ha establecido que:

“ II.- podemos decir que, la transacción es un modo de finalización “anormal” de los conflictos jurisdiccionales, que tiene la misma eficacia y autoridad de la cosa juzgada y que puede ser pre - procesal o judicial (ordinales 219 del Código Procesal Civil, 1385 y 1367 del Civil) ... se configura como un típico contrato, cuya finalidad es, justamente, extinguir obligaciones litigiosas o dudosas y evitar el surgimiento del juicio. De conformidad con el artículo 1373 del Código Civil: “Sólo pueden transigir los que tienen la libre facultad de enajenar sus bienes y derechos.” En lo que interesa, el 631 ibídem agrega que: “es ineficaz la obligación que tenga por objeto una cosa o acto que fuere física o legalmente imposible.” / La imposibilidad legal existe: / “ 1.- Respecto a las cosas que estén fuera del comercio por disposición de la ley. / 2.- Respecto a los actos ilícitos como contrarios a la ley, a la moral o las buenas costumbres.” Además, al tenor de lo previsto en el 1369 ibídem, “Toda transacción debe contener los nombres de los contratantes; la relación puntual de sus pretensiones; si hay pleito pendiente, su estado y el Juez ante quien pende; la forma y circunstancias del convenio y la renuncia que los contratantes hagan de cualquier acción que tenga el uno contra el otro.” Dentro de esos requisitos, es medular “la relación puntual de sus pretensiones”, toda vez que, “La renuncia general de los derechos no se extiende a otros que a los relacionados con la

disputa sobre la que ha recaído la transacción y a los que, por necesaria inducción de sus palabras, deban reputarse comprendidos.” (Numeral 1372 ibídem). Por su parte, la conciliación, que es otra forma de concluir “anormalmente” el proceso, se caracteriza cuando es ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la necesaria intervención de un tercero que procura avenir a las partes para que, con algún grado de disminución de sus derechos discutidos, alcancen un arreglo pacífico del conflicto existente entre ellas. Al igual que la transacción, puede ser judicial o extra judicial. En este último caso, el tercero ha de ser una persona física o jurídica o un órgano debidamente respaldado, ya sea por su designación de común acuerdo por los mismos contendientes o porque así esté establecido a nivel legal o institucional. En ambas hipótesis, el resultado depende siempre de lo que las partes decidan. Mas, de conformidad con el numeral 475 del Código de Trabajo, para que la conciliación judicial tenga plena validez y eficacia como medio de extinción del proceso, ha de recaer sobre derechos disponibles o transigibles y debe ser homologado en el mismo acto por la autoridad judicial, la que, en esta materia, ha de verificar, fundamentalmente, que no contraría violentamente las leyes laborales, pero aclara la Sala, que la conciliación extra judicial, no requiere homologación alguna que no sea de la persona física o jurídica o del ente que en ese momento funge como mediadores o conciliadores, en la sede de que se trate” (SII:825-00)

Se propone la conciliación, como técnica por utilizar, por dos razones principales:

1. Por el deber ético frente a un eventual pago, en razón de los servicios prestados por el neutral, persona que deberá ser perita tanto en el derecho laboral como en las técnicas de resolución alterna de conflictos, ya que es ésta –(la conciliación )- el único método que permite y gestiona porque el neutral director del proceso de conciliación exponga o emita eventuales pero ante todo viables medidas de solución para la disputa que atiende.

En este sentido, no se pretende que la persona eluda su responsabilidad de enfrentarse al problema, lo que anula la posibilidad de aprender y crecer. Lo que se pretende, porque se considera correcto, es facilitar posibilidades en cuanto un

especialista en ambas materias lo visualice y considere viable, principalmente por que su tiempo está siendo pagado, y porque su reputación como neutral profesional, en mucho dependerá del porcentaje de conflictos que con su habilidad y conocimientos logre encuadrar dentro de marcos más específicos, a fin de lograr una resolución efectiva y satisfactoria para ambas partes.

2. Por el grave error en cómo esta técnica es actualmente utilizada por el Poder Judicial en los conflictos de trabajo. –( Artículos 474 del Código de Trabajo y 314 del Código Procesal Civil )-. Véase cómo al inicio de la fase de conciliación, el Juez o Tribunal según sea el caso, se encuentra en deber de solicitar o gestionar ante las partes por una eventual conciliación de su diferendo, para lo cual servirá su Autoridad como neutral facilitador. LO CUAL SE ESTIMA CONFIGURA UN ERROR PROCESAL, por cuanto lo quiera o no, estas manifestaciones que son emitidas en su presencia, crean elementos de juicio que serán sin duda alguna utilizados a la hora del fallo que deberá emitir, razón por la cual, resulta hoy inconveniente y motiva a las partes a desatender esta facilidad, por cuanto la conciliación a que se les invita, requiere de manifestaciones eventualmente comprometedoras que pueden implicar eventuales concesiones o reconocimiento de responsabilidades en lo acaecido, y que no resultan ser estratégicamente convenientes para la atención del diferendo en sede judicial.

El modelo que se plantea se concibe como un proceso profesional, que aunque menos formal que el judicial litigado, siempre busca crear legitimidad por vía de imparcialidad y neutralidad. Los neutrales presentarán sus servicios igual como un abogado, un médico o un psiquiatra; se debe para tal fin guardar una distancia respecto de las partes interesadas, limitando el contacto a sesiones previamente programadas. En ellas deberá regir la imparcialidad, como reflejo directo del interés real por alcanzar un acuerdo mutuamente satisfactorio y que debe reflejar la mayor confidencialidad.

El sistema que se busca instaurar, iniciará a solicitud de parte, y a los interesados se les hará saber la necesidad de una participación voluntaria, fundada en la confianza

mutua, que se verá reflejada en un compromiso serio por resolver la disputa. El neutral por su parte, indicará el paso a seguir en favor del diálogo, sugerirá las fechas de encuentro, la estructura de las sesiones, y el modo de abordar los temas para promover una efectiva reconciliación y lograr un convenio negociado.

Deberá necesariamente este proceso concluir, de lograrse el acuerdo, mediante su suscripción por escrito, esto por cuanto los arreglos que no se escriben, suelen, más tarde, olvidarse, o mal entenderse. Debe especificarse todo claramente, en términos de quién, qué, cuándo y dónde, para luego ser ratificado mediante firma. Para lograr este objetivo, debe desde un primer momento informarse a las partes sobre la naturaleza, características y reglas de este tipo de procesos, que eventualmente como ya se dijo, pueden mediante un adecuado balance del poder y respeto de la autonomía de las partes, devenir en un acuerdo que deberá implicar una solución integral del problema, haciendo referencia clara, y manifiesta de cuál es el detalle de esas nuevas obligaciones acordadas voluntariamente por las partes, ello mediante una redacción que cumpla con todos los requisitos legales, respetando el lenguaje de las partes.

Dentro de sus ventajas encontramos:

- ✓ “Tienen menor costo económico comparativo con el costo de un proceso judicial ( honorarios, lucro cesante, gastos formales, tiempo requerido)
- ✓ Garantía legal de que todo lo que se discuta tanto en una mediación / conciliación, como en un arbitraje, de acuerdo a la Ley 7727 le otorga el carácter de confidencial y de no poder ser utilizado como prueba, en ningún otro proceso.
- ✓ Asimismo, la Ley le otorga carácter de cosa juzgada material a los acuerdos de mediación / conciliación o los laudos arbitrales. Así, en caso de un eventual incumplimiento por alguna de las partes, los acuerdos pueden ser ejecutados de forma sumaria en sede judicial.
- ✓ Tienen menor costo psicológico y emocional.
- ✓ Tienen mayor nivel de especialización, ya que las partes escogen a los terceros imparciales (mediadores o árbitros) que estimen más adecuados a sus disputas.
- ✓ Tienen menor duración comparativa con los procesos judiciales.

Nota: “Los Juzgados de Mayor Cuantía fallaron con sentencia 4777 juicios ordinarios incluyendo en este grupo, los casos por anualidades, pensión de invalidez y de hacienda, obteniendo una duración promedio de 21 meses y dos semanas, cifra que es 3 meses y 1 semana mayor a la registrada en el 2001”. Ver cuadro #4 de los anexos. Siendo que con ello, el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José es el despacho judicial que presenta los valores en duración más altos de todo el país.

- ✓ Sus soluciones son más sostenibles, ya que las partes aceptan el acuerdo de forma voluntaria porque están satisfechas con su resultado, por lo cual cumplirán más allá de su obligatoriedad – ejecutoriedad legal.
- ✓ Promueven la participación activa de las personas en la resolución de sus conflictos, decidiendo ellas la mejor forma de solucionarlo, pues el conciliador sólo es un facilitador.
- ✓ Promueven la responsabilidad social de las personas al tener ellas mismas que resolver de manera directa sus problemas sin tener que entregarle el poder de decisión a otras personas.
- ✓ Se basan en la justicia, trascendiendo la solución con base en la legalidad (sin que ello implique la ilegalidad de los procesos).
- ✓ Son procesos menos formalistas y ritualizados; son más flexibles ya que las partes pueden diseñar el procedimiento que les parezca más adecuado, siguiendo los principios generales del derecho.
- ✓ Mejoran el acceso a la justicia de la población, especialmente de los sectores de menos recursos.
- ✓ Propician un clima de diálogo y paz social.”(Arias 2001)

También y complementando las ideas de cita, se estima que a diferencia del litigio, la resolución alternativa de conflictos, ofrece una mejor delimitación en cuanto al período durante el cual se debatirá, como también respecto de su costo, ya sea por sesión, o bien, en razón del porcentaje a percibir según el monto total debatido.

Más importante aún, en esta clase de procesos no existe un vencedor ni un vencido, se trabaja bajo una premisa de “ganar-ganar” y en constante aplicación del principio de buena fe, los valores respeto y paz.

En este sentido, la gestión que promuevo se ofrece a sus usuarios a partir de dos vertientes, una negativa y otra positiva, sobre lo cual señalo: El factor o vertiente negativa, a puntualizar como promotor de esta nueva instancia, será una evaluación del actual desempeño judicial, principalmente en razón de tiempo, exceso de formalidades y burocracia innecesaria que pesa hoy en la decisión de acudir a los Tribunales de Justicia, siendo que el propio y actual Presidente del Poder Judicial, Dr. Luis Paulino Mora Mora, en entrevista radial para el programa “Panorama”, el día Lunes 21 de octubre del 2002, de cita en [http://www.abogados.or.cr/revista\\_elforo/foro3/reforma.htm](http://www.abogados.or.cr/revista_elforo/foro3/reforma.htm), indica: “Casi un millón de nuevos casos llegan cada año a los tribunales, a lo que se suma la complejidad de estos asuntos, y el detalle con que tienen que ser analizados” ... “El atraso en los juicios pendientes en el poder judicial, y una atención inadecuada en este organismo, son los grandes y urgentes problemas que afronta esta institución” ... “Estamos proponiendo tener cuatro años de atraso pero definitivamente eso no resulta conveniente en una democracia” ... “Una cosa sí es clara: La crisis del Sistema Judicial ya dejó de ser problema de jueces y abogados, para transformarse en algo que afecta a toda la sociedad”. En este mismo sentido, al día siguiente, siempre dentro del marco de la Semana de comentarios radiales sobre este tema, organizado por CANARA (Programa Panorama), del 21 al 26 de octubre, 2002, el Lic. Joaquín Vargas Gené, indica “Si queremos una justicia pronta, tenemos que pagarla”.

En cuanto a la vertiente o planteamiento positivo motivador de este proyecto, debe destacarse su condición mucho más versátil respecto a los cambios, en razón de contar con menos personal que el judicial, no estar limitados por el principio de legalidad ni por condiciones presupuestarias, tan estrictamente vigiladas por la Contraloría General de la República y la Autoridad Presupuestaria, entre otros. Como segundo factor positivo y a tener en consideración para iniciar el servicio y ganar

credibilidad, es la posibilidad de brindar una asistencia personalizada, que hoy dicho sea de paso, es exigida por el usuario en la atención de sus asuntos, salvo en los de clase pública por sus propias condiciones. Tercero: Como proyecto privado que es, operará bajo un criterio de eficiencia, prontitud e imparcialidad, no sujeto a ningún tipo de estabilidad como el que se establece mediante el régimen de Servicio Civil. Según las condiciones positivas señaladas, el sistema que se propone puede cumplir con todas las expectativas para lo que sería un Poder Judicial reformado, expuestas en ese mismo sistema de entrevistas el miércoles 23 de octubre, por la Mag. Ana Virginia Calzada, quien señala: “Un sistema judicial reformado debería tener:

Primero, la capacidad de planificar su propio desarrollo y de conocerse a sí mismo.

Segundo: de controlar las intromisiones o amenazas del poder político.

Y tercero: de dar un servicio público rápido, imparcial y efectivo”

Tales condiciones, para una organización como ésta, están al alcance de ser cumplidas en un plazo menor, entre otras razones por su pequeñísimo tamaño comparado con el aparato judicial. Debe para tal fin, tal y como se pretende, que sea atendida por parte de un grupo privado especializado en técnicas RAC, que cuente con el conocimiento técnico necesario, tanto en estas nuevas prácticas como en el desarrollo de ámbito laboral en nuestro contexto, sustentados en fondos económicos necesarios, y sobre todo con un buen nombre y condición moral, aspecto invaluable en ésta como en cualquier otra organización.

Esta inquietud personal, que pretende una mejor atención de los conflictos laborales en el país, cuenta con el apoyo manifestado verbalmente de funcionarios claves, tales como algunos integrantes de la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada, del sector sindical, del sector solidarista e incluso del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quienes consideran oportuna una gestión conciliatoria complementaria de los esfuerzos actuales. Por supuesto, la mejor carta de presentación y recomendación será el buen desempeño que en definitiva se preste.

Parece importante, destacar también la opinión sobre este tema, de profesionales liberales, quienes en distintos momentos de su vida han desempeñado una labor docente, la de litigantes, conciliadores así como también han cumplido labores de

representación sindical, sus nombres son Lic. Rafael Ángel Arias Cordero y Msc. Marco Durante Calvo, desde esta última vertiente, es decir, desde su opinión sindical, mediante una entrevista que se adjunta completa en los anexos, logran destacar aspectos muy importantes, razón por la cual se recomienda su lectura. No se adjuntan tales declaraciones en el cuerpo principal de este estudio en razón de su extensión.

## **II- Aparte práctico.**

### **1. Bases Organizativas.**

#### **▪ 1.1. Inscripción de la Persona Jurídica mediante la cual operará el Centro.**

Como nota aclaratoria, cabe destacar que la conciliación laboral privada no es algo nuevo en Costa Rica, no es un invento explosivo, sino por el contrario, resulta ser una reacción natural para la atención de los asuntos que aquejan al trabajador o bien al ente empleador; esta situación, no sólo es conocida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, sino también es avalada, tómesese nota en el contenido de estas frases: “Los usuarios del servicio de conciliación laboral y los propios funcionarios del Ministerio de Trabajo, se cuestionaban que la conciliación extrajudicial que se realizaba, por ejemplo, en entidades privadas, daba lugar a acuerdos conciliatorios que tenían el valor de cosa juzgada del acuerdo conciliatorio, lo cual permitía ejecutarlo por la vía sumaria de la ejecución de sentencias, en el tanto que la conciliación laboral que administraba el Ministerio de Trabajo, carecía de dicho valor” ( Ministerio de Trabajo 2004)

“Se veía también que las técnicas de conciliación que utilizaban los conciliadores privados, correspondían a los avances desarrollados por la ciencia social, en esa materia, en los últimos treinta años” ( Ministerio de Trabajo 2004)

La constitución de una persona jurídica bajo la cual operará este proyecto, es un requisito indispensable para el reconocimiento como un Centro de resolución alterna de

conflictos, ello por cuanto en ausencia de este requisito, tal operación consistirá en el ejercicio simultáneo o bien organizado de neutrales capacitados y reconocidos como tales ante el Ministerio de Justicia y Gracia de nuestro país, pero jamás como un Centro RAC.

En este sentido, se recomienda cualquiera de las figuras propias y bien conocidas que permiten la conformación de una persona jurídica, cada una de las cuales presenta e implica distintas condiciones y características.

En el tanto el servicio que se preste por este Centro sea remunerado, se recomienda la utilización de la sociedad anónima, principalmente por cuanto esta cuenta con un órgano de fiscalía, goza de amplias posibilidades para ejercer el comercio, posee también la facultad de estipular plazos muy amplios de vigencia, puede incorporar una vasta participación de colaboradores, ello mediante su representación accionaria, su constitución llega a ser por lo general expedita, su operación es muy bien conocida, los gastos de inscripción son casi simbólicos, es decir, en mi opinión resulta ser la figura ideal.

En ese orden de ideas, su inscripción requiere ( en el caso de ser una sociedad anónima ), de todos los bien conocidos elementos propios de una constitución de una S.A. dentro de los cuales destaco el nombramiento de un fiscal unipersonal o bien, de un órgano fiscal colegiado, lo cual sería aún mejor, contando para ello con personas colaboradoras de la mayor condición moral, de la misma forma, su inscripción deberá de hacerse ante el Registro Público Nacional, con lo que, de aprobarse, esta organización, podrá llegar a ser destinataria de derechos y obligaciones bajo su condición reconocida de persona jurídica. -(como un Centro de Resolución Alternativa de Conflictos, en este caso Laborales)-

Así, no solo el neutral atenderá las responsabilidades que eventualmente se deriven de su servicio, sino también será responsable, el grupo económico bajo el que opera, ello, claro está, de manera subsidiaria, respecto de la condición de responsabilidad primaria, que debe atender este neutral director del proceso.

Respecto de lo cual, de acuerdo con la teoría de la doble imputación y del principio de “Total reparation” expuestos por el Dr. Juan Marcos Rivero Sánchez, “en materia de responsabilidad civil, la víctima puede actuar no solo contra la persona jurídica individual causante del daño, sino también contra la red de deudores contractuales que participan en la fabricación y distribución de los bienes y servicios objeto del contrato que da origen al daño”<sup>11</sup>

▪ **1.2. Dictado de un Reglamento que regule la operación del Centro.**

Dado que el Centro que se quiere promover será creado con el fin de brindar un servicio responsable y diligente en la dirección de procesos de resolución alterna de conflictos, prioritariamente aplicados a diferencias sobre derechos disponibles en materia laboral, todo ello de conformidad con la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y demás normativa aplicable, deberá contar con un Reglamento que tutele su operar, cuyo contenido estará sujeto a la verificación y fiscalización por parte de la Dirección RAC del Ministerio de Justicia y Gracia.

Entre otras cosas este Reglamento deberá indicar:

- ✓ Tipo de labores a las que se dedicará el Centro.
- ✓ Requisitos, facultades y deberes de sus integrantes –( del Coordinador General del Centro, del Consejo Directivo, de los Neutrales, quienes se desempeñarán como Mediadores, Conciliadores o Árbitros, según el perfil del caso planteado y la elección de los usuarios, los requisitos, facultades y deberes de los secretarios como personal de apoyo.
- ✓ Procedimientos tendientes a asegurar la total confidencialidad entre quienes se involucren en las sesiones llevadas a cabo en este Centro, según lo regulado en el artículo 14 de la Ley rectora de la materia.
- ✓ Conformación de los órganos encargados, y la forma en que realizarán las tareas que les fueron encomendadas.

---

<sup>11</sup> Tomado del prólogo al libro de: Rivero Sánchez, Juan Marcos Rivero. Responsabilidad Civil. Tomo III. Ediciones Jurídicas Arte. San José, Costa Rica. 2001.

- ✓ Exhibición de la información pública expuesta a lo interno del inmueble, que detalla las tarifas de referencia para el pago de los honorarios de los neutrales y gastos administrativos.
- ✓ Designación del lugar, uso y custodia de los archivos confidenciales de laudos y actas confeccionados a partir de la intervención del Centro.
- ✓ Elección del lugar y uso de la biblioteca.
- ✓ Nombramiento del encargado de designar y remover a los neutrales que laboran para dicho Centro.

Regulará la forma y requisitos para el procedimiento de:

- ✓ Obtención de copias y certificaciones de material producido por ese Centro,
- ✓ Adopción de las decisiones administrativas.
- ✓ Determinación del monto de los honorarios de sus representantes legales y plazo durante el cual cumplen esa función.
- ✓ Atención de las ausencias temporales o definitivas de los integrantes de cada uno de los órganos internos, de la Junta Directiva, de la Fiscalía, o bien del grupo apoderado.
- ✓ Participación en los órganos internos. (Frecuencia de sus reuniones, intervención de terceras personas, requisitos de las votaciones, etc.).
- ✓ Motivación y procedimiento a seguir para aplicar la revocatoria de nombramientos.
- ✓ Designación del ente encargado de nombrar a los órganos internos de este Centro.
- ✓ Seguimiento de las actas administrativas.
- ✓ Cancelación de las gestiones preliminares.

También regulará los procedimientos para la:

- ✓ Coordinación de los programas (difusión, investigación, desarrollo) de las normas tradicionales y no tradicionales en el ejercicio de la resolución alterna de conflictos.

- ✓ Elaboración y actualización de la lista de neutrales y peritos.
- ✓ Adecuada designación de los neutrales en cada caso, atendiendo para ello a criterios de especialidad.
- ✓ Conservación de los libros de actas.
- ✓ Forma en que se mantendrán los libros de Registro de Neutrales y Peritos,
- ✓ Integración de los tribunales arbitrales.
- ✓ Oportuna elaboración del presupuesto anual del Centro.
- ✓ Adecuada orientación a los aspirantes a neutrales de este Centro.
- ✓ Revisión, modificación y actualización de los reglamentos que rigen la marcha del Centro. El nombramiento de los neutrales que atenderán las controversias.
- ✓ Aceptación de la atención del caso.
- ✓ Aprobación del ingreso de los neutrales.
- ✓ Responsabilidad de los Neutrales (en su desempeño y por eventuales daños y perjuicios derivados de sus funciones).
- ✓ Forma para el depósito correspondiente a costas, honorarios o indemnización originados a partir del acuerdo suscrito entre partes mediante la intervención del Centro.
- ✓ Suspensión o conclusión del procedimiento.
- ✓ Escala de honorarios.
- ✓ Táctica a seguir para el manejo de las sesiones por atender en ese Centro, (aceptación o rechazo, la eventual práctica de reuniones por separado, firma de informes sobre lo realizado, suscripciones de acuerdos parciales o totales).

Toda la operación que este Reglamento detalla, exige de sus integrantes, y así se hará constar expresamente:

- ✓ Una conducta intachable.
- ✓ El cumplimiento cabal, mediante juramento solemne, de todo lo dispuesto en la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos.

Igualmente, dicho Reglamento destacará que el Centro, no asumirá ninguna responsabilidad por actuaciones de los neutrales en el ejercicio de su función, caso en

el cual el procedimiento a seguir se regirá por lo dispuesto en la legislación aplicable. Únicamente, en el tanto se le exija, reconocerá y cumplirá con su responsabilidad subsidiaria en defecto del patrimonio del neutral que incurra en daño o perjuicio respecto de terceros, con ocasión de su desempeño para este centro de trabajo.

No menos importante es que el Centro no dará trámite ni guardará ningún tipo de preferencia o consideración por las gestiones que no sean acompañadas de su debida cancelación. Toda actuación del Centro debe ser vista y regulada por la perspectiva mercantil, y por ello, toda suma percibida por el Centro se asume que responde a solicitud de parte y por lo tanto no es reembolsable.

▪ **1.3. Dictado de un Código de Ética.**

Será el documento mediante el cual, se establecerá el conjunto de principios, disposiciones y reglas que normarán la conducta de quienes integren el proyecto que este trabajo estructura; entendiendo como miembros a todas aquellas personas que eventualmente lleguen a intervenir en la administración, y en cualquier proceso que el Centro conozca.

Este documento obligará al neutral a:

- ✓ Abstenerse de participar en asuntos cuya complejidad técnica no domine, ello en procura de brindar siempre un servicio responsable y diligente.
- ✓ Respetar la intimidad de las partes.
- ✓ Resguardar la confidencialidad del proceso.
- ✓ Advertir de las políticas operantes en el Centro.
- ✓ Informar que el Centro conservará un expediente que incluye únicamente documentos administrativos y el acuerdo conciliatorio, si es que el mismo llega a

producirse. Una vez terminado el proceso, el neutral deberá destruir toda la información escrita utilizada en sustento de su labor.

- ✓ Abstenerse de mantener relaciones personales, profesionales o económicas con las partes en conflicto.
- ✓ Dar por finalizado el proceso cuando determine que no existe alternativa de solución al conflicto.
- ✓ Comunicar al Coordinador del Centro si existe alguna relación con las partes o sus colaboradores, que pueda llegar a perturbar su imparcialidad; en tal caso, tendrá el deber de excusarse del conocimiento del conflicto.
- ✓ Comunicar mediante copia para todas las partes involucradas su eventual renuncia a la atención de un determinado caso.
- ✓ Informar a los interesados de manera previa a la atención del conflicto, sobre las tarifas, forma y momento de pago.
- ✓ Informar a los usuarios que pueden presentarse asistidos por sus respectivos abogados, y que previamente a la firma del posible acuerdo pueden asesorarse legalmente; para lo cual sus asesores deben sujetar su actuación a las técnicas propias del método RAC.
- ✓ Como características y requisitos propios del neutral que servirá a este Centro, destacará su carácter imparcial, ecuánime, objetivo y cuidadoso en la atención de las partes.

#### ▪ **1.4. Elección del Coordinador General.**

Dentro de la organización que se promueve, todo nombramiento, incluido el del Coordinador General, deberá hacerse en un primer momento, mediante el acuerdo de

los estatutos de operación; para luego, en apego de estos, ser canalizado mediante nombramientos en sesiones ordinarias anuales, o bien por excepción, mediante votación en una asamblea general extraordinaria, según la mayoría que para tal efecto se hubiere señalado previamente como necesaria.

El Coordinador General, deberá ser aquella persona que decida, sistematicamente y disponga en pro de la mejor y más adecuada operación del Centro. Las pautas o lineamientos que para tal fin dictará buscarán siempre que la gestión llevada a cabo por este Centro Privado de Resolución de Conflictos, se dé siempre en estricto apego de la ley y de los objetivos tanto generales como específicos que se hayan propuesto alcanzar.

La persona que ejerza el cargo de Coordinador General, deberá promover la participación objetiva de neutrales profesionales a su cargo, éstos podrán entre otras cosas, proponer mediante técnicas conciliatorias, ciertas opciones de resolución, sujetas a la aprobación de quienes figuren como partes interesadas en una determinada disputa.

- **1.5. Elección del Consejo Directivo.**

Las personas que integren el Consejo Directivo, deben ser de reconocida honorabilidad y prestigio; a ellos corresponderá velar por el debido funcionamiento del Centro, en estricto apego a la Ley y atendiendo a criterios objetivos de excelencia en el servicio.

Quienes constituyan este Consejo Directivo no devengarán honorarios por su función, se ajustarán a los mismos compromisos que se exige a los neutrales del Centro. Se abstendrán de interferir directa o indirectamente en el manejo o desarrollo de los procesos.

- **1.6. Selección de los Neutrales.**

Estas personas deberán ser capaces de informar y dirigir a las partes respecto del proceso que dirigen, deberán conocer perfectamente las actividades y metodología por desarrollar, cuáles son las responsabilidades de las partes, cuáles serán las metas del proceso que facilitan, cuál debe ser la duración máxima de esa gestión, deben saber identificar cuál es el interés real que cada parte tutela en el conflicto que se les plantea, deberán pues, advertir a las partes de la libertad del proceso y las consecuencias que una gestión judicial les pudiera ocasionar, así como también deben recoger, proponer, y analizar las formulas de solución que consideren viables.

Estas personas deberán caracterizarse por ser ecuánimes, respetuosos y saber escuchar, y, deberán ser quienes redacten el acuerdo logrado (ya sea total o parcial), de tal manera que no aparezcan vencedores ni vencidos, lo cual facilita su aceptación y cumplimiento.

En este proyecto, la gestión de los Neutrales, (principalmente de Conciliadores según las razones anteriormente expuestas), será llevada a cabo mediante dos planteamientos diferentes pero no excluyentes, sea:

Individualmente: A su favor se argumenta la mayor rapidez y agilidad de intervención; siendo que el sentido de oportunidad se convierte en una variable imprescindible para resolver conflictos.

Formas colegiadas: En este caso, el argumento fundamental radica en la mayor capacidad de encontrar vías de solución correctas. Ello por cuanto en la pluralidad de integración se reflejaría directamente la diversidad de alternativas posibles.

- **1.7. Selección de los Asesores.**

El asesor, es aquel sujeto que “ilustra o aconseja a persona lega en una determinada materia” (Cabanellas 1972).

Esos asesores, bien pueden ser contratados por el Centro, -(a modo de peritos)-, si fuera que es el neutral quien ocupa de asistencia en determinado tópicos; o bien por las partes, siempre y cuando ello no genere disparidad o carácter probatorio, por cuanto no es esa la finalidad, sino más bien la mejor resolución del asunto.

Dentro de los expertos en esta materia, destaca como uno de los más prominentes el Dr. Roger Fisher, quien conjuntamente con el equipo especializado que dirige, del “Harvard Negotiation Project”, hacen referencia a cuestiones puntuales que no pueden dejarse de lado cuando se estudian las mejores experiencias a fin de facilitar la comunicación durante un conflicto, concretamente recomienda:

Trabajar a partir de un procedimiento que denominan del “Texto Único”; dicha táctica, consiste en: “una forma sistemática que utiliza a un tercer elemento (un mediador y/o facilitador) en una disputa para apartar las negociaciones del regateo de concesiones, buscar intereses subyacentes, y simplificar el proceso de idear opciones nuevas y lograr acuerdos”<sup>12</sup>

Esta técnica, llega a ser una condición práctica fundamental, por cuanto, usar sólo un ejemplar del borrador de acuerdo (un texto) y no hacer ni otorgar copias de su desarrollo parcial para nadie, evita que cada parte tienda o se incline a enmendar el documento de propuestas de acuerdo a su total conveniencia, lo que generaría posiciones, e iniciaría un proceso irremediable de textos múltiples.

#### ▪ **1.8. Selección del personal de apoyo – (secretarios y filtros)-.**

Todo lo que se acuerde como lineamiento general de operación, ya sea mediante lo dictado por el Reglamento, el Código de Ética, o bien, otros documentos complementarios, será de aplicación irrestricta tanto a lo interno como a lo externo del Centro; acatamiento que lógicamente cubre u obliga al personal de apoyo que intervenga en la atención, desarrollo o tramitación de los asuntos que el Centro como entidad conozca.

---

12 Tomado de: [www.caretas.com.pe/1451/mangas/mangas1.htm](http://www.caretas.com.pe/1451/mangas/mangas1.htm), el día 22 de enero del 2004.

Este personal, denominado como secretario y/o filtro, está a cargo de una función vital, que marca sin duda alguna la diferencia en cuanto a la confianza que puede depositar el usuario en el Centro que promuevo, dado que, dentro de las funciones que normalmente se les asigna pueden citarse: la realización de una entrevista inicial, en la que se captan datos generales del problema por resolver, así como también se le ofrece al interesado la mayor y más detallada información referente a los alcances de la conciliación y de las opciones RAC; de esta forma, conjuntamente con el gestionante, podrá establecer la viabilidad o no de conciliación –(al menos de su tramitación)-.

Superada esta primera tarea, facilitará la gestión de suscribir por parte del usuario un “protocolo inicial”, es decir, la rendición de aquella información básica respecto de quienes presumiblemente gozarán del servicio, en qué forma, bajo qué esquema, etc. Igualmente, gestionará por la suscripción del acuerdo de confidencialidad.

Respecto de su labor de secretario (a), cumplirá esta vertiente, mediante un servicio asistencial, en el levantado de actas, de acuerdos parciales o totales, en el acarreo, cierre y archivo de expedientes en trámite, o bien, de acuerdos conciliatorios finiquitados, entre otras tantas que se les asigne y que no sean ajenas al giro para el cual han sido contratados, siempre cobijados por un riguroso secreto profesional.

- **1.9. Sistema de archivo de las controversias.**

Este registro continuo de procesamiento, archivo y resguardo de arreglos, fuera de ser necesario por imperativo legal, es infinitamente provechoso, a fin de lograr una depuración del servicio que se brinda.

Dicho registro, permitirá en el futuro, analizar y aprender de las ofertas hechas y recibidas, consideraciones dadas a la formulación y revisión de esos ofrecimientos, su planteamiento, etc. Es precisamente a partir de este archivo que propongo, que el Centro podrá generar estadísticas, a fin de acertar en la decisión futura de cuándo recomendar conciliar, y en qué medida para cada caso. Logrará una mejor delimitación

de lo que el diario quehacer nos enseña. Se debe observar y aprender de los esfuerzos conciliatorios para ver qué se hizo bien y qué se pudo haber hecho mejor, esto como si fuera una autopsia de casos propios, sin enterrar los errores cometidos.

Según lo detalla el artículo 12 que rige la materia:

“Los acuerdos adoptados con motivo de un proceso de mediación o conciliación, judicial o extrajudicial, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Indicación de los nombres de las partes y sus calidades.
- b) Mención clara del objeto del conflicto y de sus alcances.
- c) Indicación del nombre de los mediadores, los conciliadores y, si se aplica, el nombre de la institución para la cual trabajan.
- d) Relación puntual de los acuerdos adoptados.
- e) Si hubiere proceso judicial o administrativo iniciado o pendiente, indicar, expresamente, la institución que lo conoce, el número de expediente y su estado actual y la mención de la voluntad de las partes de concluir, parcial o totalmente, ese proceso.
- f) El conciliador o mediador deberá hacer constar en el documento que ha informado a las partes de los derechos que se encuentran en juego y les ha advertido que el acuerdo puede no satisfacer todos sus intereses. También deberá hacer constar que ha advertido a las partes sobre el derecho que las asiste de consultar, el contenido del acuerdo, con un abogado antes de firmarlo.
- g) Las firmas de todas las partes involucradas, así como la del mediador o conciliador.
- h) Indicación de la dirección exacta donde las partes recibirán notificaciones” (Ley #7727 1997, artículo 12)

Esta labor de archivo, no solo llega a ser obligatoria en razón del resguardo de la intimidad de los usuarios que este Centro atenderá, sino también, lo es, por motivos de seguridad jurídica. Implica el registro de documentos que llegan a constituirse como títulos ejecutorios, pues a partir de estos puede exigirse el cumplimiento de lo pactado, ya sea por la vía del apremio o ejecución, así lo prevén los artículos 629 y 630 inc 5 del Código Procesal Civil. Igualmente, constituyen dichos acuerdos defensas procesales,

por cuanto la parte interesada puede, de considerarlo pertinente, alegar la excepción previa de cosa juzgada material, originada en la conciliación total o parcial que logró, si es que llega a ser demandada en otro proceso, con identidad de elementos.

▪ **1.10. Delimitación y publicidad de los honorarios y gastos administrativos.**

Cada Centro, en el caso particular que se propone, de manera especial por su naturaleza privada, deberá contar con un sistema pre fijado de tarifas por aplicar según la cuantía, duración, número de partes, número de neutrales que intervienen en pro de la resolución del caso, etc. Ello, como ya ha sido indicado, deberá ser una medida administrativa consensuada, que conste de manera expresa en el Reglamento de operación de cada Centro, de la misma forma, deberá contar con una adecuada publicidad que permita el más fácil y mejor conocimiento de estos aspectos por parte de los usuarios.

Nota: En este sentido, de manera ejemplarizante, pueden consultarse los estatutos de operación para el Centro de Arbitraje y Conciliación de la Cámara de Comercio de Guatemala; este documento fue publicado en enero de 1994 y detalla entre otras cosas el contenido de su Reglamento, Modelo de Cláusula Compromisoria, y sus Aranceles, en el aparte de anexos.

**2. Alianzas estratégicas para la operación del Centro.**

La operación de este Centro, no será un servicio aislado y frío, se ajustará por el contrario a las necesidades reales de sus futuros usuarios, y procurará entre otras cosas educar respecto de los conflictos, principalmente en la prevención de aquellos que por un mal abordaje llegan a desembocar en situaciones realmente negativas.

De esta manera, se intentará promover estas técnicas no solo en la solución de controversias ya desarrolladas, sino que se apuntará a su génesis, cual es el centro mismo de trabajo, ello a través de la retroalimentación que se haga con el

Departamento de Recursos Humanos, el Jefe, o bien asociaciones de naturaleza mutual que se desarrollen en los mismos centros de producción.

Se pretende crear departamentos externos de negociación, donde se desempeñen personas especialistas que por su experiencia, traten objetivamente de canalizar sus energías en pro de arreglar disputas con rapidez, sabiduría y amabilidad, procurando facilitar acuerdos de interés para ambas partes y así lograr la paz y armonía laboral.

Así se iniciará un proceso integral de divulgación de los mecanismos RAC. En un primer momento se capacitará a personal elegido por sus propias aptitudes y características como promotores de estas nuevas tendencias laborales. Luego se intentará capacitar progresivamente al resto del personal hasta lograr una enseñanza general, mediante la cual se beneficia sin duda un espectro mayor que la empresa misma, alcanzando una proyección familiar y social mucho más amplia, lo cual permitirá crear una conciencia nacional sobre la importancia de un acercamiento racional y educado ante los conflictos que diaria y naturalmente debemos enfrentar.

Entidades tan comprometidas con la enseñanza de esta ciencia respecto del conflicto, como lo es CEMEDCO, Centro de Mediación, Manejo de Conflictos, Enseñanza e Investigación, constituyen experiencias puras de Centros RAC de carácter autogestionario, esta entidad, creada como una asociación privada, conformada por un destacado grupo de profesionales de las ciencias sociales, con amplia experiencia en docencia universitaria, así como importante trayectoria en la función pública y privada, ha constituido un pilar fundamental para la organización que se promueve, han sido maestros inspiradores y dentro de poco serán también colaboradores en esta gestión de enseñanza, promoción y práctica de las técnicas alternativas de resolución de conflictos en el ámbito laboral. Comparten el interés de este autor, en el sentido de analizar el auge económico que experimentará, como se espera, en el país a partir de la firma y aplicación del Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de Norte América; documento que transformará la situación económica de la región centroamericana, pero que acarreará, probablemente, una gran conflictividad en el

ámbito laboral, a la que debemos adelantarnos mediante la instauración de estos mecanismos RAC.

### **3. Requerimientos físicos para la operación del Centro.**

El artículo 72 de la Ley Sobre la Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, es la norma particular que sistematiza lo relativo a las autorizaciones necesarias para la dedicación de la administración institucional de los mecanismos alternos de solución de conflictos. Esta norma determina que será potestativamente el Ministerio de Justicia, quien otorgue la autorización a las entidades interesadas en brindar el servicio de administración de mecanismos alternos de solución de conflictos; sin embargo, hace la salvedad respecto de la conciliación, mediación o arbitraje laboral, que tiene, en la regulación nacional, normas especiales vigentes.

Esta salvedad según la investigación que se realizó, no es hoy día aplicable, esto por cuanto como lo clarificó la señora Irene Murillo Ruin, Directora de la oficina de Dirección RAC, del Ministerio de Justicia y Gracia, dependencia rectora de esta materia. La redacción del artículo 72, concretamente, la salvedad que en detalle se analiza de seguido, obedece a parámetros meramente políticos.

El artículo 72 de la Ley Sobre la Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, Ley #7727, es una ley general, que determina su no-aplicación ante una norma especial, que según la jerarquía normativa es de atención prioritaria.

Al redactarse esa Ley, se tuvo presente entre otros importantes factores, la competencia institucional con que contaba el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para la atención en sede administrativa de eventuales negociaciones, conciliaciones, mediaciones y arbitrajes que versaran sobre derechos laborales en disputa. Igualmente se tuvo presente la competencia del Poder Judicial, como administrador de la justicia

nacional, de la ejecución de este mismo tipo de técnicas de resolución alterna de conflictos, concretamente laborales una vez instaurada la fase judicial.

Es decir, se vislumbró la posibilidad de que se dictara una norma específica tutelar de la administración institucional de mecanismos alternos de solución de conflictos en materia laboral, para que esta normativa fuera la herramienta jurídica a la cual se sometieran las entidades interesadas en ese tipo de labores, muy probablemente exclusivas para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuanto el examen de estas posibles soluciones alternas en sede administrativa, como también del Poder Judicial para la fase litigiosa.

Sin embargo, tanto la señora Ministra de Justicia de aquél entonces, Licda. Mónica Nágel Berger, como el señor Ministro de Trabajo Lic. Víctor Morales Mora, acordaron, por considerar que era lo más conveniente, que ambas dependencias del Ministerio de Trabajo, tanto la central como su anexo ubicado en Guadalupe, se sometieran a las ordenanzas y lineamientos del Ministerio de Justicia, concretamente a la Dirección RAC, en cuanto su ejercicio o función administradora de los mecanismos alternos de solución de conflictos laborales.

En todo caso, los requisitos físicos para la operación de un Centro de Resolución Alternativa de Conflictos, se entienden pre fijados según los lineamientos que han venido estableciendo los funcionarios de la propia oficina de Resolución Alternativa de Conflictos adscrita a la oficina del Ministro de Justicia y Gracia, todos ellos responden a circunstancias concretas, simples y bien determinadas. Ellos, intentan facilitar, mediante la mejor disposición de los factores físicos, la buena comunicación, la tranquilidad, la confidencialidad, entre muchos otros tantos factores, para lograr esa resolución del conflicto que aqueja a las partes usuarias del servicio, o bien ¿por qué no?, a facilitar la buena comprensión de estas técnicas para ser usadas en su debido momento y forma.

Sí existen requerimientos básicos que se entienden pre establecidos para cumplir esos objetivos, entre ellos: debe de existir un plano de la infraestructura utilizada para el

desarrollo de los procesos de solución de conflictos, éste será valorado en criterio del Ministerio de Justicia, y deberá entre otras cosas detallar: la ubicación y condiciones del inmueble que sirve para tal operación, la existencia de una buena condición lumínica y de ventilación, debe además ambientarse de una manera agradable, procurando colores tenues, pastel o claros, debe además valorar en la medida de lo posible los nuevos conocimientos de técnicas ergonómicas, respecto de las sillas, mesas y demás mobiliario por utilizar. En resguardo de la privacidad de lo que ahí se comente, cada una de las salas de resolución de conflictos deberá ser privada y cumplirá con requisitos estructurales para permitir la discreción.

Contará además ese inmueble con servicios sanitarios, teléfonos, sala de recepción y espera, estancias en las cuales se realizará la gestión de “filtro” con quienes se presenten como interesados de recibir este servicio.

No menos importante, deberá contar el Centro con un área privada destinada al archivo de los acuerdos que se generen a partir del servicio dado, y en la medida que sea posible deberá contar con una sala de biblioteca en donde se promueva el estudio y recopilación de las siempre nuevas investigaciones y avances en esta ciencia.

A los usuarios se les ofrecerá mínimo agua, mediante dispensadores y envases plásticos, no de vidrio, se les ofrecerá también dispositivos audio visuales que beneficien el entendimiento de lo conversado, la lista de los neutrales que sirven al Centro, así como las tarifas, los honorarios y gastos administrativos y las reglas propias del proceso en concordancia con lo establecido por el artículo 73 de la Ley.

#### **4. Tarifas por honorarios y por gastos administrativos**

La Ley es clara en la regulación que da en su artículo 68, para la cancelación de honorarios o remuneración de los árbitros; sin embargo, a efecto de regular el cobro proveniente de la gestión realizada por neutrales profesionales, que se desempeñen mediante otra técnica, (cual puede ser la mediación, la negociación, la especialmente comentada conciliación o bien, cualquier otra que favorezca la autogestión), es

bastante amplia y por ello nos debemos remitir al contenido del artículo 73 de ese mismo cuerpo de leyes, que a su vez, delega en el reglamento propio de cada entidad que opere en este sentido con fines de lucro, la regulación aplicable para el cobro, pudiendo incluso su operación, depender del otorgamiento de garantías razonables; de ese tipo de delegaciones abiertas, deviene la importancia de los documentos complementarios y necesarios como el reglamento y demás comentados para la operación del Centro que promuevo.

Las tarifas que aplicarán para el servicio que brindará este Centro de resolución alterna de conflictos laborales, deberán ser públicas, y de conocimiento previo para quienes se presenten como interesados de recibir su servicio; aplicarán por razón de la duración de cada una de las sesiones, en relación con el número de neutrales que se acuerde para la atención del asunto y la cuantía de lo discutido entre otros tantos factores.

Los costos de estas sesiones serán pagados por las partes en igual proporción, salvo que las partes acuerden otra cosa. En el entendido de que cada parte asumirá el pago de sus abogados y asesores. (ello en el eventual caso de que éstos lleguen a participar de este tipo de proceso, caso en el cual, su actuar deberá procurar un apego adecuado según las técnicas RAC a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, para lo cual deberá dominar la materia en la cual se desenvuelve).

Existirá entonces para esos efectos retributivos, el pago de un depósito inicial, eso en resguardo de los intereses de los que integran ese Centro, y en procura de formalizar las gestiones que con ocasión de esa solicitud se iniciarán. Tal depósito inicial no será reembolsable y el reglamento interno del Centro, lo identificará como deducible de costos administrativos.

Bajo esa perspectiva de formalidad, existirán distintas tarifas por aplicar, ello dependiente de las condiciones y tiempo en que se desarrollen las sesiones tendientes al análisis y resolución del conflicto o gestión que se plantea.

Habrá una tabla que detallará el costo total por gastos administrativos y honorarios en sesiones:

- ✓ Con una duración inferior a dos horas, atendidos por un único neutral.
- ✓ Con una duración superior a dos horas, e inferior a tres, atendidos por un único neutral.
- ✓ Con una duración inferior a dos horas, atendidos por más de un neutral.
- ✓ Con una duración superior a dos horas, e inferior a tres, atendidos por más de un neutral.

Desde la primera gestión, se hará saber que, estas tarifas no incluyen: peritos, traducciones, fotocopias, facsímiles, llamadas internacionales o cualquier otro tipo de costo adicional. Que si se pospone una audiencia ya señalada se cobrar  una suma adicional, y, que dado los eventuales daños y perjuicios así como incumplimientos que se puedan dar con ocasión del servicio que brinda ese Centro, podrá solicitarse el giro de depósitos de garantía de costas durante el proceso.

Ahora bien, también de manera complementaria, se aplicará una tabla de honorarios según el monto reclamado, o sobre el cual se intenta, mediante la intervención profesional de los neutrales, conseguir un acuerdo respecto de su posible distribución, o forma en que a partir de su valor, se actuará. Es así como, se definirán porcentajes graduales de honorarios a favor de quienes sirven al Centro, calculados a partir de esos montos identificados como principales de la pretensión o capital efectivo sobre el cual se debate. Estos porcentajes serán proporcionalmente menores en el tanto aumente el valor que aplica como referencia.

## **CONCLUSIONES**

El estudio recién expuesto, es un esfuerzo más por destacar la necesidad y la posibilidad de generar vías alternas a la judicial, en aras de lograr la debida atención de los conflictos laborales en Costa Rica. A partir de esta elucubración que para su sustento analiza la normativa constitucional y legal laboral relacionada con el tema, se demuestra la viabilidad jurídica, (salvo casos taxativamente estipulados), para la gestión privada de esta actividad, -(la negociación de condiciones laborales en razón de un conflicto), ello sustentado incluso por lineamientos de la autoridad máxima en esta materia en Costa Rica, sea la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Según se refleja en este trabajo, Costa Rica cuenta con todo lo técnica y legalmente necesario, para abordar de una mejor manera este requerimiento social, incluso, se sabe tal y como lo destaca la señora Máster Gabriela Melano, que “los mecanismos RAC amplían el campo laboral de los abogados”... “La tensión del tema, es que el RAC amplía el campo laboral no solo para los abogados, sino también para todo aquel profesional que haya dedicado su vida al Arte de Entender a la Gente” (Melano 1995).

Los temores que sobre este tema se dan son muchos, y es hora ya de desmentir la mal diseñada queja de que el RAC conllevará a la privatización de la justicia; en este sentido el Lic. Hernando París Coronado plantea una oportuna defensa que muy concretamente indica: “el RAC no cumple con la función jurisdiccional del Estado, sino que le da valor a la autonomía de la voluntad” (París 1995)

En descargo de esta infundada crítica resulta imprescindible destacar que el marco de legalidad y el amparo del Poder Judicial, resguardan el quehacer de cualquier técnica

RAC; es a fin de cuentas, la potestad coercitiva del Estado, ejercida por ese Poder, la que permitirá ejecutar el acuerdo alcanzado que por algún motivo se incumpla; es decir, ese es su complemento esencial, pues las partes, cuentan con la posibilidad voluntaria de transar, o en su defecto, de no hacerlo, en el entendido de que lo pactado es vinculante por la eventual intervención Estatal. En principio, la alternativa RAC, deberá resultar más efectiva, gratificante y rápida; menos costosa y estresante, y a veces, frustrante ... sobre todo para un trabajador que espera ver resuelto su diferendo laboral en un año, máximo año y medio, en atención a lo que disponen los artículos 464, 467, 470, 474, 486, 489, 490, 492, 498, 499, 500, 501, 502, 503 y 562, entre otros, del Código de Trabajo, los cuales, hoy día, son letra muerta en el papel, dicho esto con todo respeto y consideración.

Todos estos esfuerzos no pretenden la privatización de la justicia, muy por el contrario son un complemento o medida descongestionante, siendo que el propio título XI, de la Constitución Política de nuestro país, relativo al Poder Judicial, refiere a ciertas restricciones, puntuales, que prohíben asumir como propias o de un grupo tareas que específicamente han sido confiadas a dependencias estatales, en este sentido el artículo 152 de la Constitución Política, detalla taxativamente “El Poder Judicial se ejerce por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que establezca la ley”. Más específicamente, para los efectos de este trabajo, el artículo 153 reza: “Corresponde al Poder Judicial, además de las funciones que esta Constitución le señala, conocer de las causas civiles, penales, comerciales, de trabajo y contencioso-administrativas, así como de las otras que establezca la ley, cualquiera que sea su naturaleza y la calidad de las personas que intervengan; resolver definitivamente sobre ellas y ejecutar las resoluciones que pronuncie, con la ayuda de la fuerza pública si fuere necesario. (Nota: los subrayados no son del original). Estas citas son las que refieren a la potestad coercitiva del Estado para la ejecución forzosa de lo pactado en condición de laudo o de acuerdo conciliatorio. Siendo que el ejercicio judicial de la ley, es y seguirá siendo siempre potestad estatal única y exclusivamente.

El tema es realmente complejo, dado que existe aún gran desconocimiento respecto de cómo encausar y así sacar partido de los problemas, en nuestro medio y

concretamente en el campo laboral. En este sentido, se debe indicar que es posible identificar una tendencia a confundir las situaciones de conflictualidad o conflicto, con su concreta exteriorización, que en términos jurídicos se podría denominar controversia. Existe –(especialmente en la rama del derecho laboral)- un antagonismo estructural que podría llamarse “oposición latente”, la cual no siempre se refleja en una abierta lucha o enfrentamiento, razón por la que los medios alternativos de solución de conflictos, concretamente los enfocados a gestionar en este ámbito, deben partir de la premisa de no pretender la eliminación de la conflictualidad que, llega a ser inherente a las relaciones laborales, siendo muy difícil pero no imposible la obtención de un equilibrio apropiado y para todos conveniente. En casos álgidos, es necesaria la intervención de terceros profesionales en el tema, que ha sido, hasta ahora, por ausencia de adecuados mecanismos alternativos, atendido únicamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, instancia que comúnmente remite a la vía jurisdiccional, pero que incluso ahora, comienza a colaborar en este mismo sentido, pues en opinión del señor Jeremías Vargas Chavarría, quien fungiera como Viceministro de Trabajo y Seguridad Social: “Satisfacer o remediar los conflictos en los diversos campos desafía las vías judiciales y administrativas tradicionales, incapaces de dar una respuesta rápida y eficaz ante los múltiples requerimientos. Los métodos alternativos se convierten en un elemento trascendente que lejos de competir con aquellas, las vigoriza” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 2004)

De lo que se trata es de encontrar adecuadas y variadas opciones RAC, incluyendo, claro está, las tradicionales y muy bien logradas gestiones que también realiza dicho Ministerio, pero ante todo, nuevas y mejores en calidad y cantidad, tal y como la que se plantea en este estudio, que se estima, logra a cabalidad demostrar como cierta la hipótesis inicialmente planteada, en el sentido de que “resulta total y absolutamente viable, tanto desde la perspectiva teórica jurídica, como de la práctica operacional, el desempeño y éxito de un Centro Privado de resolución alterna de conflictos laborales en Costa Rica”, con la consiguiente demostración de todos los objetivos generales y específicos que fueron oportunamente planteados.

Todos estos esfuerzos, darán lugar, a la generación de mejores vías para procesar estos intereses en conflicto, no sólo para evitar consecuencias altamente negativas para las partes, sino para permitir que los efectos benéficos se potencien adecuadamente, ya que los conflictos, son situaciones inevitables y recurrentes de la vida. Tienen funciones individuales y sociales valiosas: proporcionan el estímulo que propicia los cambios sociales y el desarrollo psicológico individual. Lo importante no es saber cómo evitar o suprimir el conflicto; porque esto suele tener consecuencias dañinas y paralizadoras. Más bien, el propósito es encontrar la forma de crear las condiciones que alienten una confrontación positiva y vivificante del conflicto.

Por alguna causa, no identificada en este trabajo, (que puede ser de lo más diversa y que posiblemente se sustente en desconocimiento, miedo, o bien, un infundado proteccionismo de la profesión del abogado litigante), es alarmante cómo se puede apreciar la frecuencia con que los diferendos se llevan ante los tribunales y no se le da un abordaje correcto del conflicto, aunado con la dificultad de que los abogados tienden a agravar la presión hacia el litigio. Esto ha llevado a errores de perspectiva cultural, lo que es más evidente en el entorno latinoamericano, donde se ha incurrido en el error de pensar que constituye signo de debilidad ser la primera parte en proponer conversaciones de arreglo.

Todo ello imposibilita las probabilidades de obtener un resultado mutuamente satisfactorio, en un contexto de por sí viciado por una sobre utilización del dinero, es decir, que todo se resuelve o complica en razón del dinero, dejando por fuera aspectos mucho más importantes, como son el honor, la gratificación personal, el reconocimiento, etc.

Esa sobre utilización de la moneda, produce en ciertos casos un entorpecimiento o desatención de lo que es verdaderamente importante; igualmente, genera en algunas oportunidades un nefasto interés por posponer la atención de lo que se sabe pendiente, a fin de lograr lo que se puede denominar “posponer el mal día”.

El ego del abogado es algo que también se pone a prueba en un juicio. Se ha convertido el litigio en algo personal, emotivo, donde el MANN –(mejor alternativa negociada)-, será para determinar, cuánto es lo menos que se puede pedir, y no lo máximo en lo que se puede ceder.

En razón de lo expuesto y de sus amplísimas consecuencias y derivaciones, se busca proponer un sistema alternativo a la justicia tradicional, que cumpla una función descongestionante de los mal operantes “mega despachos judiciales” de connotación laboral.

Esta oficina, descrita y analizada a partir del presente estudio y, ¿por qué no?, sus sucursales, operarán bajo un sistema de auto composición, a favor de la resolución del conflicto, es decir a solicitud, mediante la cooperación y a partir del consenso brindado por las mismas partes. Será principalmente un servicio privado, y remunerado, con predominio del sistema conciliatorio, por cuanto es éste el único que permite una dirección destacada del neutral director del proceso, dirección que resulta necesaria según el planteamiento ético a partir del cual se pretende operar.

Eventualmente, y a solicitud de partes, bien podría también llegar a prestarse un servicio de negociación o mediación, incluso, adoptar condiciones de auto composición con decisión heterónoma, mediante el arbitraje voluntario.

Lo curioso de este fenómeno se da en que de alguna manera significa una regresión a la justicia primitiva. Al no trascender la sustentación del derecho en el mandato provisto de jurisdiccionalidad, interesa solamente solucionar el conflicto.

En todo caso, la verdadera jurisdicción no queda desplazada, sino pospuesta, ya que se deben homologar los acuerdos que se alcancen, -(si es que estos se dan durante un proceso litigioso)-, como también se requiere de su intervención para el cumplimiento forzoso de lo acordado en un arreglo extrajudicial, que se incumpla. Ver el contenido del artículo 153 Constitucional. Esto por cuanto los medios alternativos de conflictos carecen en sí mismos de la facultad jurisdiccional de coerción y ejecución forzada, por

ello se somete a los lineamientos y límites jurisdiccionales. En el caso concreto del arbitraje, su decisión (laudo), obliga pero no somete, es decir, determina efectos que vinculan en derecho a las partes, pero la inejecución no tiene sanciones. Son los jueces ordinarios quienes asumen la competencia ejecutiva.

Para terminar, se remite a una impresionante estadística, destacada por el señor Randall Arias S. la cual indica que: “más del 95% de los entrevistados tiene interés en acudir a vías alternativas (mediación, conciliación y arbitraje) para resolver sus conflictos... los abogados que tradicionalmente percibían a los métodos alternos como una amenaza a su profesión, comienzan a percibirlos como una oportunidad” (Arias 1998)

Durante esta exposición se ha pretendido insistir en el carácter intrínseco de la controversia en cualquier relación de trabajo y a partir de ese dato de la realidad, deducir que no se puede siquiera pretender eliminar el conflicto, sino canalizar el mismo a través de vías que permitan incrementar sus aristas positivas, al mismo tiempo, moderar sus efectos nocivos para el conjunto social. En cuanto a las vías de solución de los conflictos colectivos laborales, resulta innegable que, cualquier camino que dé prioridad a las formas de autocomposición es preferible a los mecanismos impuestos, no solo por consideraciones de tipo jurídico, sino por razones de índole social, de consolidación de relaciones laborales fuertes y provechosas.

Toda esta nueva tendencia de resolución alterna de conflictos en materia laboral, ha carecido hasta ahora de una aplicación práctica en nuestro país; es decir, no ha logrado apartarse aún de los aspectos meramente técnicos y teóricos, no ha podido concretar el asunto en cuestión. Esto marca una carencia, pues se estima que en este campo cabe la negociación ágil de ciertos derechos.

En cualquier caso, ésta es la opción que se propone, pues la urgencia de cambios es evidente, al tiempo que se invita a la gestión de ideas complementarias que procuren aumentar la eficiencia de la justicia estatal, aprovechando así la experiencia acumulada

de la cual ya se goza en Costa Rica, principalmente en cuanto a la racionalidad del proceso.

Los conflictos laborales son muchos y en algunos casos graves, cuantitativa y cualitativamente, por lo que llega a ser un deber su constante y mejor atención, en aras tanto del interés de los involucrados como del siempre buscado apego a la justicia.

## BIBLIOGRAFÍA

### Fuentes secundarias:

ANTILLÓN, Walter; 1995; Justicia Alternativa en Costa Rica: De la Justicia Tradicional a la Justicia Necesaria; Dirección Académica del Colegio de Abogados de Costa Rica; San José Costa Rica.

ARAUJO, Gallegos Ana Margarita; 2002; Negociación Mediación y Conciliación. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A.; San José, Costa Rica.

ARIAS Solano, Randall; 2001; Acceso a la justicia y resolución de conflictos en Costa Rica: La experiencia de las Casas de Justicia. Ministerio de Justicia y Gracia, San José, Costa Rica.

ARIAS S. Randall; 1998; Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la prevención del delito y el tratamiento del delincuente (ILANUD)/ Iniciativas de Comunicación para el Desarrollo (ICODE), Sondeo de Opinión sobre los Métodos de Solución de Conflictos Mercantiles, Cámara de Comercio de Costa Rica, Programa para el establecimiento de Métodos Alternos de Solución de Conflictos Mercantiles financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo, como administrador del Fondo Multilateral de Inversiones ( FOMIN).

ARTAVIA, Barrantes. Sergio; 2003; Comentarios a la Ley de Arbitraje (Ley RAC) y Jurisprudencia Arbitral (anotada); Editorial Jurídica Dupas; San José, Costa Rica.

CABANELLAS, Guillermo; 1972; Diccionario de Derecho Usual; Tomo I. Editorial Heliasta S.R.L.; Buenos Aires, Argentina.

CABANELLAS, Guillermo; 1972; Diccionario de Derecho Usual; Tomo III; Editorial Heliasta S.R.L.; Buenos Aires, Argentina.

Diccionario de la Lengua Española; 1956; Decimoctava edición; Editorial Espasa-Calpe,S.A; Madrid, España.

FOLBERG, Jay; ALISON, Taylor; 1992; Resolución de Conflictos sin Litigio; Editorial Limusa, S.A. de C.V. GRUPO NORIEGA DE EDITORES; Primera Edición; México. D.F.

FOLGBER, Joseph P; JONES, Tricia S.; 1997; Nuevas Direcciones en Mediación. Editorial Paidós.

GARRO, Guillén Eduardo; 1995; Justicia Alternativa en Costa Rica, de la Justicia tradicional a la Justicia necesaria; Colegio de Abogados de Costa Rica; San José, Costa Rica.

GARRO, Alejandro M; 1990; Arbitraje Comercial y Laboral en América Central; Transnational Juris Publications Inc. Ardsley – on- Hudson, NY. New York, Estados Unidos de América.

GÓMEZ, Rodas Carlos; 1990; Arbitraje Comercial en Costa Rica; Transnational Juris Publications Inc. New York, Estados Unidos de América.

MELANO, G. Gabriela; 1995; Resolución Alternativa de Conflictos una iniciativa de la Corte Suprema de Justicia para la sociedad costarricense; Colegio de Abogados de Costa Rica. Dirección Académica; San José, Costa Rica.

MOORE, Christopher; 1994; Negociación y Mediación; Documento No. 5 presentado en la Segunda Conferencia Europea de Construcción de la Paz y Resolución de Conflictos, San Sebastián 8-12 de octubre de 1994.

PLÁ, Rodríguez. Américo; 1998; Los principios del Derecho del Trabajo; Ediciones Desalma; tercera edición; Buenos Aires, Argentina.

PARIS, Coronado. Hernando; 1995; La Resolución Alternativa de Conflictos dentro del contexto de la modernización judicial; Colegio de Abogados de Costa Rica. Dirección Académica; San José, Costa Rica.

RIVERO, Sánchez, Juan Marcos; 2001; Responsabilidad Civil; Ediciones Jurídicas Arte; Tomo III; San José, Costa Rica.

SALVADOR DEL REY, Guanter; 1994; Reflexiones generales sobre los medios extrajudiciales de solución de conflictos en el ámbito laboral, en: Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales; Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, España.

#### Legislación:

Constitución Política de la República de Costa Rica (anotada y concordada), 7 de noviembre de 1949, San José, Costa Rica, Investigaciones Jurídicas S.A.1996.

Código de Trabajo, Ley No. 2. Publicado el 29 de agosto de 1943. Rige a partir del 15 de septiembre de 1943.

Código Procesal Civil, Ley No. 7130. 1 Edición. Editorial Juritexto, San José, Costa Rica. 1995.

Código Civil, Ley No. No. 63. Rige a partir del 1 de enero de 1888.

Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social número 7727, del 9 de diciembre de 1997 y publicada el día 14 de enero de 1998, en el Diario Oficial "La Gaceta.

Reglamento a la Ley #7727, emitido por decreto ejecutivo número 27166-J, publicado en la Gaceta del 23 de julio de 1998.

Revistas:

Antología de conciliación judicial. Poder Judicial de Costa Rica, Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos. San José, Costa Rica. 1999.

Informe Final. Consultoría para el Diagnóstico del Instituto de la Conciliación en el Ecuador. Arias Solano, Randall Proyecto del Banco Mundial para la Implantación de Oficinas Piloto de Conciliación Anexas a la Función judicial en Quito y Guayaquil. ILANUD. 1998.

Informe de Consultoría para el Diseño y Puesta en Ejecución de la Dirección de Resolución Alternativa de Conflictos del Ministerio de justicia y Gracia de Costa Rica. Arias, Randall Programa Corte Suprema de Justicia - Banco Interamericano de Desarrollo. San José, Costa Rica. Agosto de 1999.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Memoria Institucional, 2003.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Memoria Conciliación Laboral en Costa Rica, Abril, 2004.

Jurisprudencia:

Voto: 1999-00170, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, San José, de las nueve horas cincuenta minutos del dieciocho de junio de mil novecientos noventa y nueve.

Voto: 2000-00825, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, San José, de las diez horas del trece de septiembre del 2000

Resolución: 2001-00350 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. San José, a las diez horas cuarenta minutos del veintisiete de junio del dos mil uno.

#### Entrevistas:

Lic. Manuel Francisco Umaña Soto, el día 23 de enero del 2004.

Lic. Rafael Ángel Arias Cordero, el día 1 de octubre del 2004.

Lic. Marco Durante Calvo, el día 1 de octubre del 2004.

#### Actas de sesiones:

Sesión de Corte Plena del 18 de octubre de 1993.

Sesión ordinaria nº 9, de la comisión especial de la Asamblea Legislativa, que estudió entre otros temas el funcionamiento institucional del Poder Judicial y la prestación de sus servicios, de fecha 18 de febrero del 2003

#### **Internet**

CONSEJO PERMANENTE DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS SISTEMAS DE JUSTICIA DE LOS PAÍSES AMERICANOS. [en línea], [citado 26 de agosto 2004], Disponible en World Wide Web: <http://www.apse.or.cr/webapse/deb/deb11.htm>.

Fisher, Roger. El Procedimiento del Texto Único [en línea], [citado 26 de agosto 2004], Disponible en World Wide Web: <http://www.caretas.com.pe/1451/mangas/mangas1.htm>

Melano, Gabriela. [en línea], [citado 26 de agosto 2004], Disponible en World Wide Web <http://www.minugua.guate.net>. p. 133

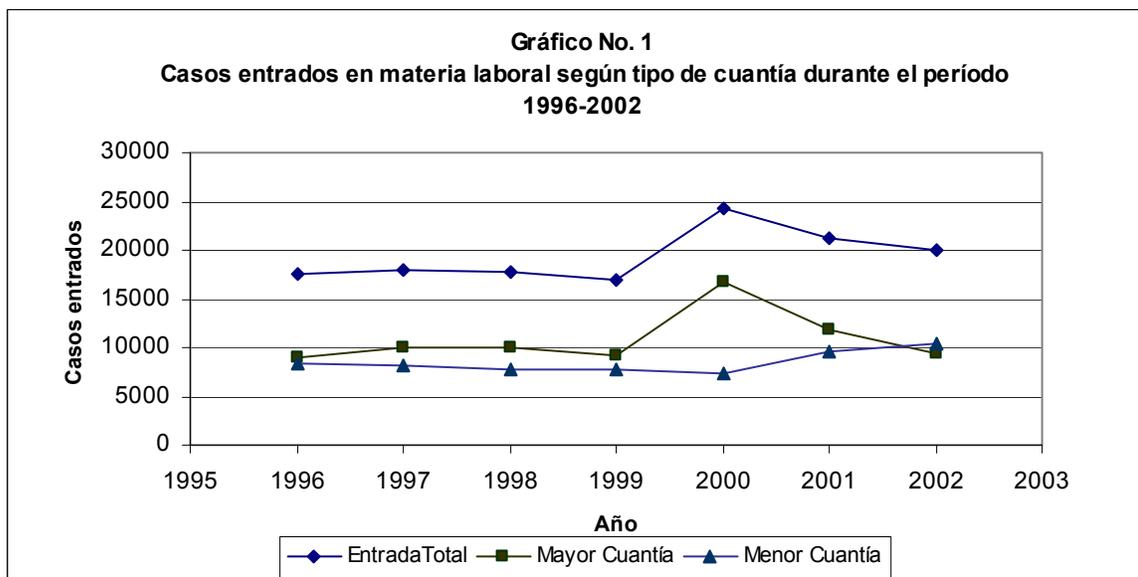
Programa Radial Panorama. [en línea] [citado el día Lunes 21 de octubre del 2002], Disponible en World Wide Web [http://www.abogados.or.cr/revista\\_elforo/foro3/reforma.htm](http://www.abogados.or.cr/revista_elforo/foro3/reforma.htm).

## **Anexos**

Los cuadros del uno al cinco han sido tomados del Departamento de Planificación, Sección de Estadística, del Poder Judicial. Anuario Judicial 2002.

Los gráficos numerados del cinco al diez que aparecen en los anexos, han sido tomados de CONSEJO PERMANENTE DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS SISTEMAS DE JUSTICIA DE LOS PAÍSES AMERICANOS. [en línea], [citado 26 de agosto 2004], Disponible en World Wide Web: <http://www.apse.or.cr/webapse/deb/deb11.htm>. Información que es referente a la CUARTA REUNIÓN DE MINISTROS DE JUSTICIA O DE MINISTROS O PROCURADORES GENERALES DE LAS AMÉRICAS 10 al 13 de marzo de 2002 Trinidad y Tobago OEA/Ser.K/XXXIV.4 REMJA-IV/doc.13/02 21 febrero 2002 Original: español MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS SISTEMAS DE JUSTICIA DE LOS PAÍSES AMERICANOS, a partir de una publicación hecha por la Oficina del Subsecretario de Asuntos Jurídicos, Subsecretaría de Asuntos Jurídicos, Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

## CUADRO #1



## CUADRO #2

<u>Provincia</u>	<u>Casos Entrados</u>					<u>Diferencia absoluta</u>	
	<u>1997</u>	<u>1998</u>	<u>1999</u>	<u>2000</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>(01/02)</u>
<b>TOTAL</b>	<b>18019</b>	<b>17693</b>	<b>16939</b>	<b>24188</b>	<b>21257</b>	<b>19951</b>	<b>-1306</b>
San José	9345	8247	6886	12674	10491	10404	-87
Alajuela	2349	2311	2658	2808	2608	2481	-127
Cartago	1307	1448	1494	1666	1651	1502	-149
Heredia	1246	1527	1388	1950	1535	1211	-324
Guanacaste	1055	971	1126	1213	1237	1071	-166
Puntarenas	1501	1683	1750	2146	2022	1653	-369
Limón	1216	1506	1637	1731	1713	1629	-84

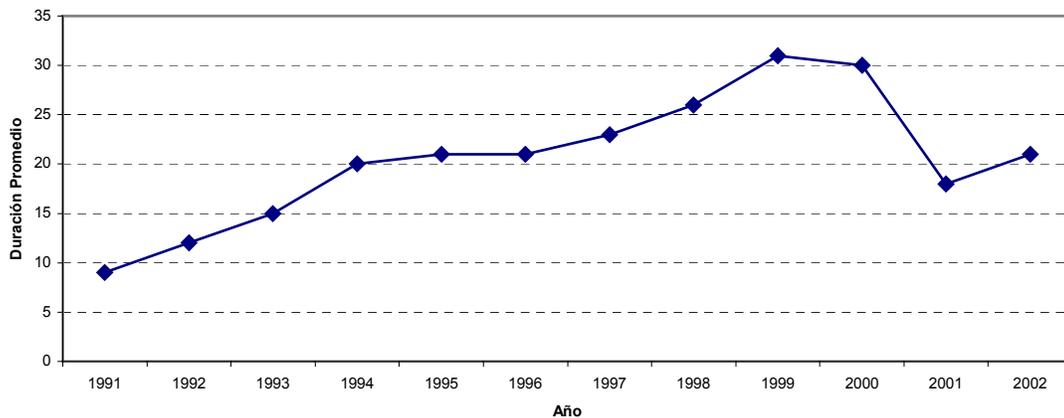
CUADRO #3

Casos en Trámite 31/12

<u>Año</u>	<u>Total</u>	<u>Juzgados</u>		<u>Juzgados</u>	
		<u>Mayor Cuantía</u>	<u>%</u>	<u>Menor Cuantía</u>	<u>%</u>
1993	20040	16169	80.7	3871	19.3
1994	25762	20632	80.1	5130	19.9
1995	27486	21251	77.3	6235	22.7
1996	27411	20251	73.9	7160	26.1
1997	30084	22289	74.1	7795	25.9
1998	29079	22438	77.2	6641	22.8
1999	26767	19397	72.5	7370	27.5
2000	28141	21515	76.5	6626	23.5
2001	23839	14906	62.5	8933	37.5
2002	26498	14612	55.2	11886	44.8

CUADRO #4

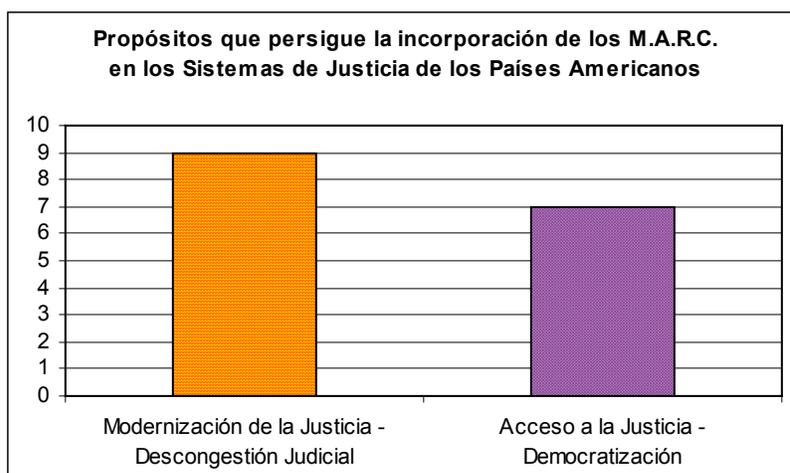
Gráfico No. 2  
DURACIÓN LABORAL EN JUICIOS ORDINARIOS VOTADOS EN LOS  
JUZGADOS DE MAYOR CUANTÍA DURANTE EL PERÍODO DE 1991-2002



Los siguientes cuadros son tomados a partir de:

CONSEJO PERMANENTE DE LA ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS. MÉTODOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS SISTEMAS DE JUSTICIA DE LOS PAÍSES AMERICANOS. [en línea], [citado 26 de agosto 2004], Disponible en World Wide Web: <http://www.apse.or.cr/webapse/deb/deb11.htm>

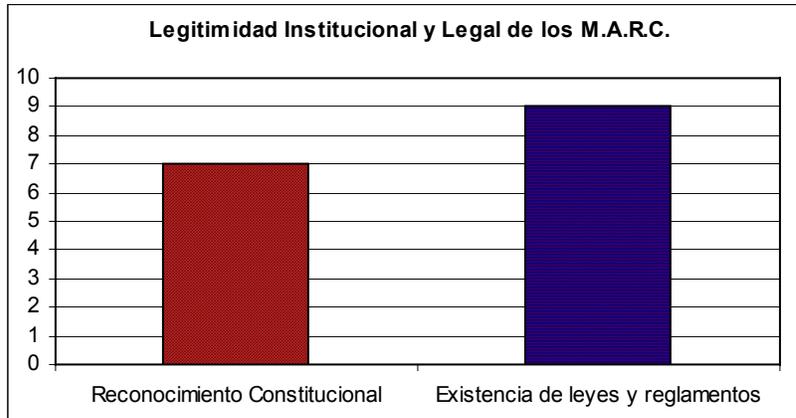
Gráfico No. 5



Fuente: Informes 9 países y Respuesta a Pauta de Trabajo (Colombia, Costa Rica, Perú, Venezuela, Argentina, Ecuador, Chile, Canadá, El Salvador)

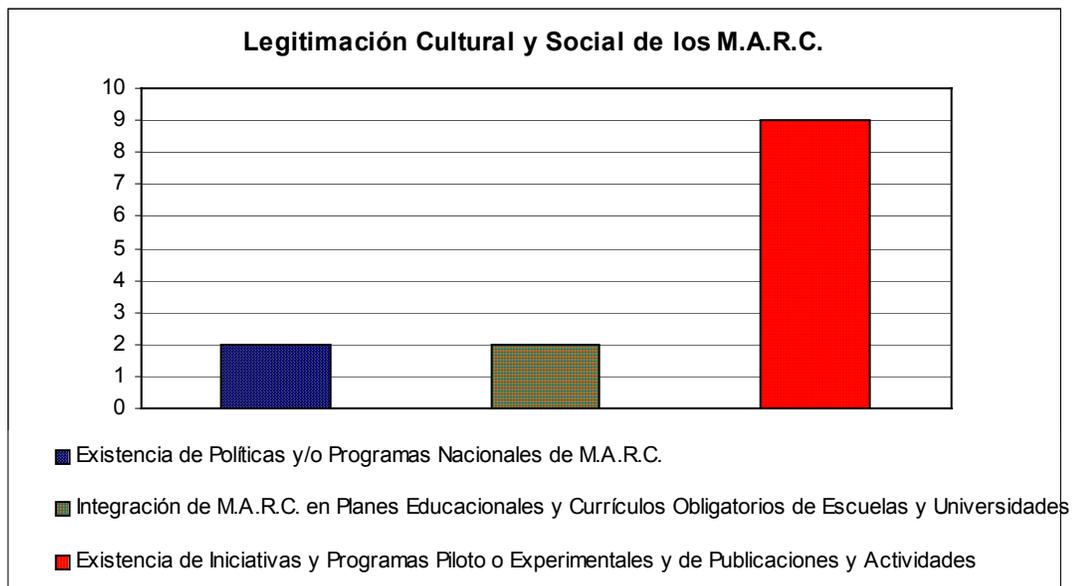
Observación: Estos propósitos se deben leer como complementarios y en ningún caso como opuestos.

Gráfico No. 6



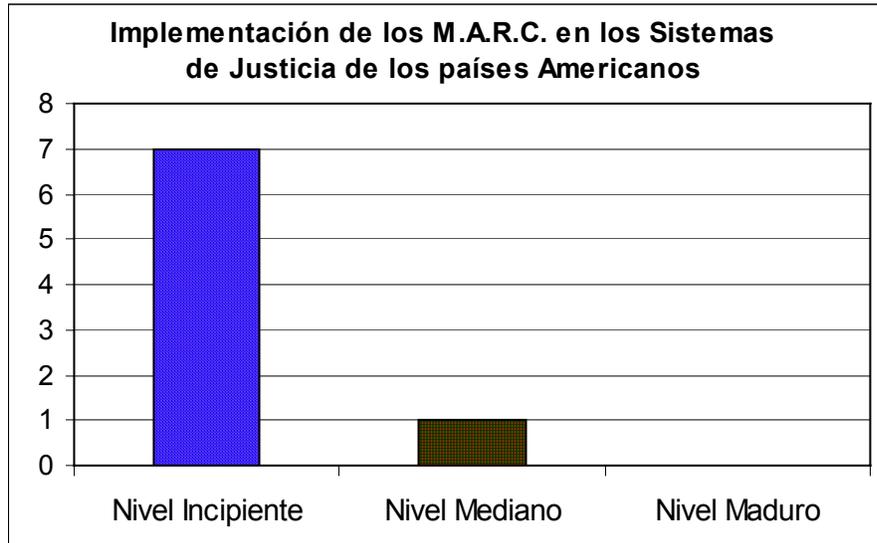
Fuente: Informes 9 países y Respuesta a Pauta de Trabajo

Gráfico No. 7



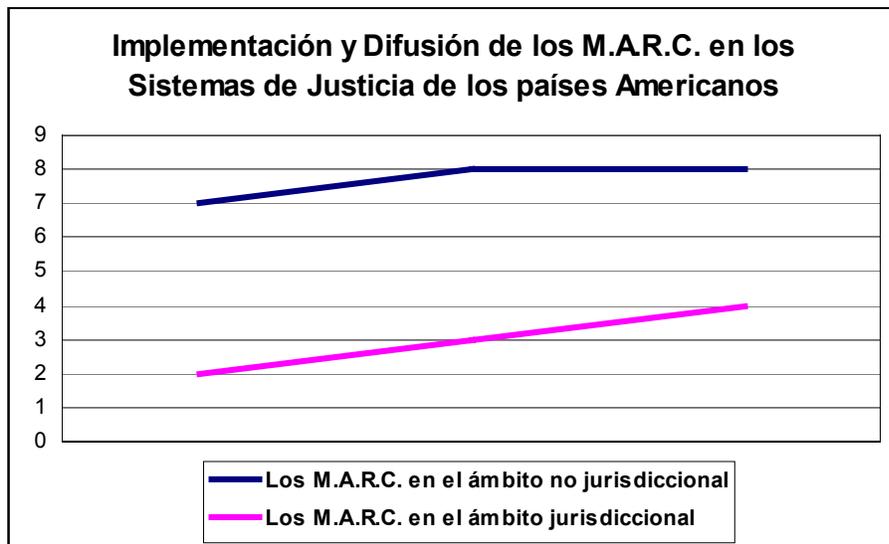
Fuente: Informes 9 países y Respuesta a Pauta de Trabajo

Gráfico No. 8



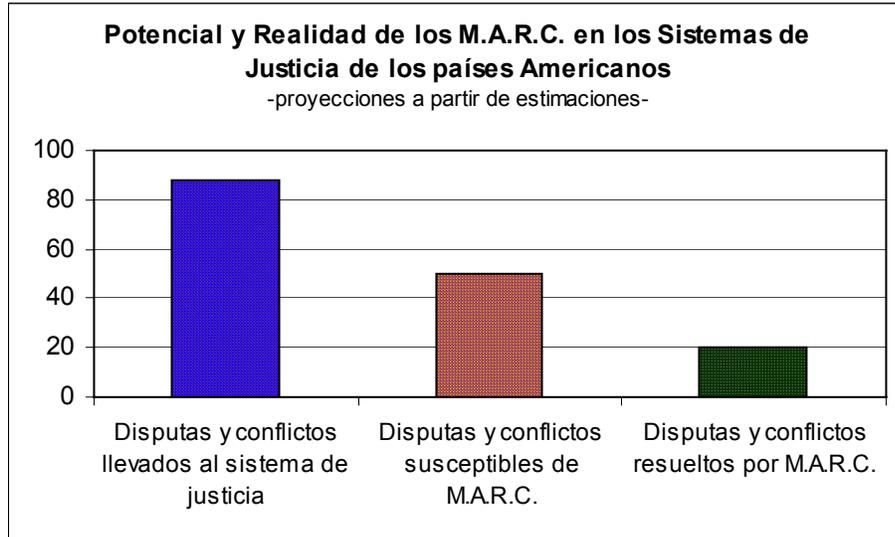
Fuente: Informes 9 países y Respuesta a Pauta de Trabajo

Gráfico No. 9



Fuente: Informes 9 países y Respuesta a Pauta de Trabajo

Gráfico No. 10



## ENTREVISTAS:

Entrevista rendida por el Lic. Rafael Ángel Arias Cordero, el 1 de octubre del 2004.

Nota: El Lic. Arias Cordero, trabajó cinco años (73-78) en la oficina de Relaciones del Trabajo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, durante dos años fue asesor y miembro del Sindicato del Banco Nacional, durante los años (78- 80) asesora al sindicato de la Transnacional Standar Fruit Company, trabajó también cuatro años (80-84) en el Sindicato de "Corbana" Corporación Bananera Nacional, en el año de 1991, fue Profesor Universitario en la Universidad Interamericana, impartiendo el curso "Derecho Laboral III", y ha sido abogado litigante durante quince años.

1 ¿Qué inducción ha recibido usted como sindicalista?

Recibí preparación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para efectos de ser conciliador en negociaciones de convenciones colectivas, en levantamientos de huelgas y adiestramiento en Standard Fruit Company acerca de la negociación colectiva, especialmente en cuanto a la identificación de puntos débiles y fuertes al negociar

2 ¿Qué labores ha desempeñado a partir del perfil sindicalista?

Negociador colectivo, asesor legal del tribunal de elecciones del Sindicato del Banco Nacional.

3 ¿Qué opinión le merecen los mecanismos RAC?

Es una solución alternativa excelente porque minimiza el conflicto colectivo y agiliza todo lo que es el derecho individual, evitando los conflictos y por otro lado la mora judicial.

4 ¿Cuál ha sido su capacitación al respecto?

La misma que la respuesta dada en la pregunta uno, y la experiencia de los años en el ejercicio liberal de la profesión.

5 ¿Qué opina de la gestión realizada por la oficina RAC del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?

Como idea es excelente, el problema es que no tiene cohercitividad previa, sería interesante una reforma del Código de Trabajo para que antes del rompimiento del contrato de trabajo una vez realizado éste, se obligue a acudir a un centro RAC a criterio de las partes y no que vayan a relaciones laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o a la Corte, siendo lo propuesto algo así como un agotamiento de vía administrativa exigible para todos los casos.

6 Como profesional litigante en el área laboral, ¿conoce usted si se estila conciliar rubros o pretensiones laborales en sede extra judicial sin intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?

Sí, se hace vía finiquito Inter. Partes.

7 ¿Qué opina de la eventual operación de un centro RAC privado para la atención de asuntos laborales en nuestro país?

Bueno, lo que hay que hacer es abrir mecanismos alternos independientemente de si son públicos o privados. Ello permite mayor agilidad en la recuperación de los extremos laborales que nacen en la terminación del contrato, y también eliminan problemáticas internas aún vigente éste, tales como el despido encubierto, los traslados de los trabajadores y abusos en cláusulas contractuales.

8 Como conector del movimiento sindical ¿Cuáles aspectos positivos y cuáles negativos puede apreciar de esa eventual operación?

Negativos: Se evade la autoridad del sindicato para delegarla en un tercero, en cuyo caso el sindicato cumpliría una función de asesoría.

Positivos: Permitiría a los sindicatos que son sujetos a cambio permanente la mayor agilización de la problemática de los trabajadores en la defensa de sus derechos económicos y sociales, o sea, podría utilizar el RAC como un mecanismo de presión ante los empleadores.

9 ¿Cuál concretamente identifica como el mayor obstáculo para esa operación?

El costo, la diferenciación en el cobro de tarifas por la estructura misma del centro privado y la locación.

10 ¿Considera usted que el sindicalismo debe adaptarse hacia posiciones de trabajo más flexibles?

Sí

11 ¿Cree usted que el sindicalismo costarricense puede obtener beneficios a partir de posiciones negociadoras tal y como la que se analiza?

Sí, es un grupo muy adaptable, ya antes ha sabido sacar provecho, aunado a mecanismos de presión

12 ¿Considera como sindicalista, que es oportuno tratar de lograr vías descongestionantes del servicio judicial?

Sí

13 ¿Cree usted que el costo económico que implica esta oferta conciliatoria constituirá un obstáculo infranqueable para los eventuales usuarios y concretamente para el sindicalismo?

No, es un factor de costo/beneficio, es una cuestión de acuerdo, no puede ser impositiva, en todo caso, en el tanto se aprecie como desmedida no se utilizará.

14 ¿Son las posiciones sindicalistas exigencias, o por el contrario persiguen verdaderos objetivos que se reconocen como negociables?

Tienen objetivos claros que después los transforman en exigencias para el beneficio de un sector.

15 La convención colectiva, herramienta fundamental para la gestión sindicalista, ¿puede considerarse como un esquema RAC?

No, la convención colectiva en Costa Rica está diseñada y trabajada por el movimiento sindical como objetivos a mediano plazo, razón por la cual negociaciones de convenciones colectivas, ante el MTSS han llegado a durar hasta un año, lo cual es negativo y contradictorio a los fines de los Centros RAC.

16 Si lo pactado mediante una convención colectiva implica ley entre las partes, ¿qué diferencia aprecia usted respecto al carácter de cosa juzgada que se reconoce al acuerdo suscrito entre partes en una instancia o centro RAC?

Son cosas diferentes.

17 ¿Cree usted posible que en acatamiento de las técnicas RAC, representantes o directivos sindicalistas sirvan como verdaderos asesores en la

negociación de expectativas de trabajadores particulares, sin presionarlos hacia planteamientos colectivos más radicales, más difíciles de acordar y por ello menos convenientes desde perspectivas individuales?

Sí.

18 Independientemente de lo que se analiza, o de la posición sindicalista, ¿reconoce usted la informalidad con la que actualmente se transan derechos laborales como consecuencia, principalmente, del retraso y/o mora judicial?

Sí.

19 Siendo que se reconoce dicha actividad informal, ¿considera conveniente la promoción de instancias debidamente controladas por la oficina RAC del Ministerio de Justicia y Gracia?

Sí.

20 ¿Considera oportuno negociar extremos parciales, a efecto de atender por vía judicial los temas que irremediablemente parecen intransables?

Sí.

21 ¿Aprecia usted en esta posición una descongestión para el aparato judicial, y un favorecimiento de los intereses sindicalistas en eventual pugna?

Sí.

22 ¿Valora usted como una ventaja comparativa el poder gestionar respecto de la composición de una eventual terna de especialistas negociadores, a diferencia de lo que ocurre en la oferta judicial?

Sí.

23 ¿Sabe el sindicalismo de estas nuevas ofertas y de las responsabilidades que recaen sobre quienes para tal efecto se desempeñan?

Sí.

24 ¿Sabe si actualmente se capacitan los dirigentes sindicales en técnicas de oratoria y RAC, siendo eventualmente esta instancia un campo de mayor ventaja comparativa que el ámbito judicial?

Sí.

25 Desde el punto de vista sindical y de protección de los trabajadores, el tiempo de gestión judicial, ¿constituye un verdadero obstáculo a sus intereses?

Sí, es un desgaste en el tiempo.

26 ¿Puede el trabajador sindicalizado favorecerse con una instancia que le ofrece más celeridad, mayor informalidad y la desatención de prueba en el análisis y abordaje de sus inquietudes laborales?

Sí, altamente

27 ¿Cree usted como posible que el sindicalismo no aborde esta vía en el tanto sea identificada como inconveniente?

Sí.

28 Actualmente, ¿qué porcentaje de la población económicamente activa está sindicalizada?

30%

29 ¿A qué se debe esta disminución respecto de años anteriores?

A la falta de credibilidad, por la no consecución de algunas metas y/o beneficios ofrecidos y no concedidos a los trabajadores.

Entrevista rendida por el Msc. Marco Durante Calvo, el 1 de octubre del 2004.

Nota: El Msc. Marco Durante Calvo, trabajó dos años del (97-99) como asesor del sindicato de la Universidad Nacional, igualmente ha sido profesor universitario, desde 1998 hasta el 2004, en la Universidad Latina, desde 1999 hasta la fecha como profesor en la Universidad de Costa Rica, y desde el año 2004 como profesor de la Maestría en Trabajo y Seguridad Social impartida por la Universidad Estatal a Distancia.

1) ¿Qué inducción ha recibido usted como sindicalista?

Ninguna

2) ¿Qué labores ha desempeñado a partir del perfil sindicalista?

Trabajé dos años del 97 al 99 como asesor del sindicato de la Universidad Nacional

3) ¿Qué opinión le merecen los mecanismos RAC?

Buena, son mecanismos que desjudicializan los conflictos, permiten cumplir con el precepto de justicia pronta y cumplida, sin embargo, me parece que hace falta cultura y educación al respecto, tanto de operadores como de usuarios

4) ¿Cuál ha sido su capacitación al respecto?

Siendo miembro del cuerpo docente de la Universidad Latina de Costa Rica, participé en una capacitación que certificaba mediadores comunales, eso en complemento de la actividad autodidacta.

5) ¿Qué opina de la gestión realizada por la oficina RAC del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?

Buena, sin duda alguna, hay gente en esa instancia que procura el arreglo.

6) Como profesional litigante en el área laboral, ¿conoce usted si se estila conciliar rubros o pretensiones laborales en sede extra judicial sin intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social?

Sí es muy común, las partes normalmente pactan a través de finiquitos. Algunas veces las partes se encuentran mal asesoradas. Además existen fallos jurisprudenciales emitidos por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que señalan la validez y alcance de esos finiquitos.

7) ¿Qué opina de la eventual operación de un centro RAC privado para la atención de asuntos laborales en nuestro país?

Bueno, en el tanto se entienda que los acuerdos RAC no puedan violar derechos indisponibles, y que haya una capacitación adecuada de los conciliadores, hay que hacer una reforma a la ley y una reglamentación que asegure la participación imparcial del Centro, dado que la imparcialidad puede verse viciada. Lo ideal sería operar a partir de cámaras o bien de Organizaciones No Gubernamentales (O.N.G.). Debe estudiarse detenidamente la posibilidad de transferir a manos privadas la posibilidad de emitir acuerdos con carácter de cosa juzgada.

8) Como conocedor del movimiento sindical ¿cuáles aspectos positivos y cuáles negativos puede apreciar de esa eventual operación?

Como negativos: La eventual falta de objetividad, la errónea transacción de derechos indisponibles, la finalización con carácter de cosa juzgada de tales arreglos privados en sede privada y el costo que implica, entre otros.

Como positivos: El que las organizaciones de trabajadores podrían hacer sus propios centros de conciliación, que les permitan trabajar más a gusto y más protegidos.

9) ¿Cuál concretamente identifica como el mayor obstáculo para esa operación?

Es el trasladar a manos privadas el aspecto o condición de emitir acuerdos con el carácter de cosa juzgada.

Poder transar derechos indisponibles

La debida acreditación de los mediadores

10) ¿Considera usted que el sindicalismo debe adaptarse hacia posiciones de trabajo más flexibles?

Por supuesto, la flexibilización es importante y no significa desprotección.

11) ¿Cree usted que el sindicalismo costarricense puede obtener beneficios a partir de posiciones negociadoras tal y como la que se analiza?

Por supuesto, el sindicalismo debe velar por los intereses de los trabajadores en aras del precepto de justicia pronta y cumplida

12) ¿Considera como sindicalista, que es oportuno buscar vías descongestionantes del servicio judicial?

Por supuesto, las partes no deben esperar años para la resolución del proceso, ello aunado al beneficio económico que eso genera para el Estado

13) ¿Cree usted que el costo económico que implica esta oferta conciliatoria constituirá un obstáculo infranqueable para los eventuales usuarios y concretamente para el sindicalismo?

Sí, tal circunstancia, motivará en el caso de que sea esa experiencia exitosa, la creación de centros similares en control de los propios sindicatos

14) ¿Son las posiciones sindicalistas exigencias, o por el contrario persiguen verdaderos objetivos que se reconocen como negociables?

No entiendo la pregunta

15) La convención colectiva, herramienta fundamental para la gestión sindicalista, ¿puede considerarse como un esquema RAC?

Técnicamente no porque la convención colectiva es una ley profesional, y establece las condiciones en que se va a desarrollar el trabajo. Dentro de la convención colectiva sí puede establecerse un capítulo referente al tema RAC

16) Si lo pactado mediante una convención colectiva implica ley entre las partes, ¿qué diferencia aprecia usted respecto del carácter de cosa juzgada que se reconoce al acuerdo suscrito entre partes en una instancia o centro RAC?

Son cosas diferentes. Por vía RAC no se pueden modificar cláusulas normativas de una convención colectiva de trabajo

17) ¿Cree usted posible que en acatamiento de las técnicas RAC, representantes o directivos sindicalistas sirvan como verdaderos asesores en la negociación de expectativas de trabajadores particulares, sin presionarlos hacia planteamientos colectivos más radicales, más difíciles de acordar y por ello menos convenientes desde perspectivas individuales?

Sí, deberá limitarse la actividad del dirigente sindical en aras del acuerdo

18) Independientemente de lo que se analiza, o de la posición sindicalista, ¿reconoce usted la informalidad con la que actualmente se transan derechos laborales como consecuencia, principalmente, del retraso y/o mora judicial?

Sí

19) Siendo que se reconoce dicha actividad informal, ¿Considera conveniente la promoción de instancias debidamente controladas por la oficina RAC del Ministerio de Justicia y Gracia?

Sí bien controlado es mejor que lo informal

20) ¿Considera oportuno negociar extremos parciales, a efecto de atender por vía judicial los temas que irremediablemente parecen intransables?

Sí es posible y conveniente

21) ¿Aprecia usted en esta posición una descongestión para el aparato judicial, y un favorecimiento de los intereses sindicalistas en eventual pugna?

Sí

22) ¿Valora usted como una ventaja comparativa el poder gestionar respecto de la composición de una eventual terna de especialistas negociadores, a diferencia de lo que ocurre en la oferta judicial?

Sí, claro, el problema sería el costo

23) ¿Sabe el sindicalismo de estas nuevas ofertas y de las responsabilidades que recaen sobre quienes para tal efecto se desempeñan?

No sé.

24) ¿Sabe si actualmente se capacitan los dirigentes sindicales en técnicas de oratoria y RAC, siendo eventualmente esta instancia un campo de mayor ventaja comparativa que el judicial?

Deberían de hacerlo.

25) Desde el punto de vista sindical y de protección de los trabajadores, el tiempo de gestión judicial, ¿constituye un verdadero obstáculo a sus intereses?

Claro, impide cumplir con nuestro derecho a una justicia pronta y cumplida.

26) ¿Puede el trabajador sindicalizado favorecerse de una instancia que le ofrece más celeridad, mayor informalidad y la desatención de prueba en el análisis y abordaje de sus inquietudes laborales?

Sí.

27) ¿Cree usted como posible que el sindicalismo no aborde esta vía en el tanto sea identificada como inconveniente?

Sí.

28) Actualmente, ¿qué porcentaje de la población económicamente activa está sindicalizada?

Más o menos como un 40% en el sector público y un 5% en el privado.

29) ¿A qué se debe esta disminución respecto de años anteriores?

Hay una pérdida de credibilidad. El sindicalismo sigue con un viejo discurso y no está dándole una oferta atractiva al trabajador.