

**UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
MAESTRÍA EN DERECHO CON ESPECIALIDAD EN DERECHO
PROCESAL**

**“LA CONCILIACIÓN JUDICIAL COMO MEDIO EXCEPCIONAL DE
TERMINACIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES Y SU
EFECTIVIDAD EN LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y
DECISIÓN DE LA PROVINCIA DE VERAGUAS”.**

**POR:
MARÍA RAQUEL CANO C.
CÉD.: 7-119-545**

Tesis sometida a la consideración
de la Vicerrectoría de Investigación
y Postgrado y la Facultad de
Derecho y Ciencias Políticas, para
optar al título de

2012

20428

Obregón

JUN 2013

ST

DEDICATORIA

Este Trabajo de investigación lo dedico con amor a mis dos grandes tesoros, a mis hijos Hermelinda y Eduardo Antonio

Es mi homenaje de amor y sacrificio a mi familia y a aquella persona que siempre me ha apoyado incondicionalmente

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios, que todo lo puede

A mis padres, Panchito y Lucia

A mis hermanos, Librada y Francisco Antonio ,

Al profesor Luis Mitre, por la dirección de este Trabajo

A la Jueza Elvira Vernaza, por el apoyo brindado en este trabajo
investigativo

A mi amiga María Cristina Cheng, por la paciencia y su motivación
para terminar este trabajo de graduación

A todos mis amigos y colaboradores

Gracias

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	xi
SUMMARY	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	1
1 1 ANTECEDENTES	2
1 2 EL PLANTEAMIENTO, JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	5
1 3 JUSTIFICACIÓN	6
1 4 DELIMITACIÓN, ALCANCE O COBERTURA DEL PROBLEMA	7
1 5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	8
1 5 1 OBJETIVO GENERAL	8
1 5 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
1 6 HIPÓTESIS GENERAL	9
1 7 VARIABLES	10
1 7 1 Variable Independiente	10
1 7 2 Variables Dependientes	10
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	12
2 1 LA CONCILIACIÓN LABORAL	13

2 1 1	GENERALIDADES	13
2 1 2	CONCEPTO	19
2 1 3	CARACTERÍSTICAS	23
2 2	LA CONCILIACIÓN JUDICIAL	26
2 2 1	CONCEPTOS DE CONCILIACIÓN JUDICIAL	26
2 2 2	NATURALEZA JURÍDICA	30
2 2 3	FINES DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL	32
2 2 4	PARTICIPACIÓN DEL JUEZ EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL Y SALVAGUARDA DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD	32
2 2 5	CONCILIACIÓN JUDICIAL E IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS RECONOCIDOS POR LAS NORMAS LABORALES	39
2 3	REGLAMENTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL	46
2 3 1	EL CÓDIGO DE TRABAJO	46
2 3 2	LEY 7, DEL 25 DE FEBRERO DE 1975	48
2 4	REALIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL	50
2 4 1	PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN JUDICIAL	50
2 4 2	ASISTENCIA Y REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES	52
2 4 3	CELEBRACIÓN DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL	54
2 4 4	EFFECTOS JURÍDICOS DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL	57
2 4 5	VENTAJAS DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL	59
2 4 6	EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL	61

2 4 7	LIMITACIONES QUE IMPIDEN LA EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL	62
2 4 8	TÉCNICAS DE CONCILIACIÓN JUDICIAL	67
2 4 9	CONTENIDO DEL ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL	68
2 5.	LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO ALTERNO A LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	69
2 5 1	CONCEPTO	69
2 5 2	REGLAMENTACIÓN LEGAL	71
2 5 3	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONCILIACIÓN	72
2 6	LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN EL DERECHO COMPARADO	75
CAPITULO III. MARCO METODOLOGICO		80
3 1	TIPO DE INVESTIGACIÓN	81
3 2	MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	81
3 2 1	FUENTES MATERIALES	81
3 2 2	POBLACIÓN	82
3 2 2 1	SUJETOS	82
3 2 2 2	MUESTRA	82
3 2 2 3	TIPO DE MUESTRA	83
3 3	DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO	83
3 4	TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	83

CAPITULO IV ANALISIS DE LA INFORMACIÓN ..	84
4 1 PRESENTACION DE LOS RESULTADOS	85
CONCLUSIONES.....	96
RECOMENDACIONES	98
FUENTES BIBLIOGRAFICAS	100
ANEXOS	103

RESUMEN

Ha sido de interés para nosotros abordar el tema de la Conciliación Judicial como medio Excepcional de terminación de los Procesos Laborales. En distintas esferas judiciales se aplica la Conciliación para tratar de avenir a las partes, sin embargo los procesos que se tramitan en las Juntas de Conciliación y Decisión, permiten que los trabajadores y empleadores promuevan arreglos en el acto de audiencias, ante el Juez que dirige el proceso, queriendo buscar una solución al conflicto planteado que los llevó hasta esa instancia judicial -

Este tipo de Conciliación Judicial debe ser examinada para conocer su funcionalidad, sus ventajas y su efectividad dentro del proceso laboral

SUMMARY

It has been of interest to us to address the topic of the Judicial Conciliation as an Exceptional way of completion of the Labor Processes. In different judicial spheres the Conciliation is applied to try to reconcile the parties, nevertheless the processes that are proceeded in the Board of Conciliation and Decision, allow workers and employers promote arrangements in the act of hearings, in front of the Judge who directs the process, to look for a solution to the conflict that took them up to this judicial instance. This type of Judicial Conciliation must be examined to know his functionality, his advantages and his effectiveness within the labor process.

INTRODUCCIÓN

“La paz no es la inexistencia de conflictos, que además son propios de la naturaleza humana. La Paz, es el estado de convivencia ideal en el que las necesidades básicas de los ciudadanos están plenamente satisfechas, permitiendo, entre otras cosas, que los conflictos que se susciten tengan vías institucionales y adecuadas para la solución”

Rómulo González T.

La Presente Investigación se denomina La Conciliación Judicial como Medio Excepcional de Terminación de los Procesos Laborales - Este es un tema de actualidad constante y del cual es poca la bibliografía existente en nuestro país y son escasos los autores panameños que se han ocupado de estudiarlo

El propósito de esta investigación es, en primer lugar, conocer la Conciliación Judicial que está consagrada en el Proceso laboral que tiene como propósito llevar a las partes (empleadores y trabajadores) a la solución de sus disputas, donde un tercero, llamado Juez Conciliador, tiene el rol de dirigir el proceso

Para ello hemos dividido este trabajo investigativo en cuatro capítulos en el capítulo primero, nos ocuparemos de los antecedentes que originan el planteamiento del problema de la Conciliación Judicial,

justificación e importancia, así como sus objetivos generales, específicos, las variables y la tolerabilidad de las variables. El capítulo segundo se dedica al estudio de la Conciliación Judicial, abordando, en primer lugar, las generalidades, su naturaleza jurídica, los fines de la conciliación judicial, ventajas de la Conciliación Judicial, la participación que tiene el Juez Conciliador frente al Principio de Irrenunciabilidad de derechos, cuál es el procedimiento para llevar a cabo el proceso de Conciliación Judicial, elementos que recoge el acta de conciliación judicial, para terminar con las limitaciones que impiden que la Conciliación Judicial sea eficaz. Se trata, además, de la Conciliación Judicial como método alternativo de solución de conflictos.

En el tercer capítulo, analizaremos la investigación planteada y los métodos utilizados para la recolección de la información sobre la investigación planteada.

El cuarto capítulo, se dedica a la evaluación y análisis de los resultados.

CAPÍTULO PRIMERO

EL PROBLEMA

1.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

Después de las consultas con los sectores obreros y empresariales, se imparte la aprobación del decreto de Gabinete del 30 de diciembre de 1971 que da origen a la Creación del Código de Trabajo de 1972, cuya vigencia inicia a partir del 2 de abril de 1972

Este Código recoge, entre sus aspectos más preponderantes, la incorporación de todos los trabajadores al régimen laboral, lo que originaría un mayor número de disputas laborales entre trabajadores y empleadores ante los tribunales de justicia

Con la aprobación del Código de Trabajo de 1972, que recoge una serie de instituciones protectoras hacia los trabajadores y la incorporación de todos los trabajadores al régimen laboral, se origina, sin lugar a dudas, la posibilidad de que cualquier trabajador que se sienta afectado pueda acudir ante las instancias judiciales a ejercer los derechos que considera reconocidos por la Ley y que le han sido vulnerados

Con esto aumenta el número de procesos laborales tramitados en los Juzgados de Trabajo, que para esa fecha eran los únicos con competencia para atender tales reclamaciones. Lo anterior, contribuyó a la sobrecarga

en los Juzgados Seccionales de Trabajo, encargados de conocer todas las demandas laborales. Surgió de esta manera la necesidad de descongestionar los Tribunales y buscar una forma de disminuir la mora judicial. Es aquí donde surge la iniciativa de los trabajadores y empleadores y el Estado o gobierno de instituir un sistema de justicia más expedito que el proceso laboral ordinario consagrado en el Código de Trabajo. Ideadas con la esencia de la representación activa y tripartita que conforma la relación laboral, empresarios y obreros junto al Estado, a fin de dirimir conflictos laborales, surgieron así las Juntas de conciliación y Decisión dentro de la Jurisdicción Especial de Trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Decisión vienen a ser Tribunales Tripartitos, a quienes se les asigna competencia, se prevé su conformación, y se establecen sus normas de procedimiento, etc., mediante la Ley 7 de 25 de febrero de 1975.

Se instituye dentro del proceso que conocen estos Tribunales Tripartitos la "etapa de la Conciliación Judicial", que le brinda a las partes (empleadora y obrera), la oportunidad de ponerle término a sus conflictos, frente a un Tribunal conformado por un representante de trabajadores, un representante de empleadores y un representante designado por el Estado, sin tener que esperar hasta la culminación del proceso laboral.

Esta situación, ubica a la Conciliación Judicial, como una de las formas excepcionales de terminación dentro del proceso laboral, que permite llegar a un acuerdo, y ponerle fin al conflicto

La conciliación es una forma de resolver los conflictos entre las partes sin la necesidad de recurrir a la justicia que emiten los juzgadores y sin una participación del Estado

Los antecedentes remotos de la conciliación se remiten a la ley de las XII Tablas Romanas, posteriormente esta figura se fue introduciendo en diversas legislaciones, incluyendo la nuestra, con la aprobación del Código de Trabajo La Conciliación Judicial ha sido considerada una Institución por diversos autores

En nuestro país la conciliación tiene vigencia como método alternativo a la solución de conflictos, como etapa procesal dentro del proceso laboral

La Conciliación, es una institución consensual, en tal sentido, los acuerdos adoptados obedecen única y exclusivamente a la voluntad de las partes Sin embargo, al tratarse de esta conciliación en materia laboral esta voluntad de las partes se encuentra limitada, ya que no puede transgredir el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

También es importante resaltar que esta investigación hará una observación de las conciliaciones judiciales, luego expondrá los datos que arrojen estos y otros instrumentos, como las encuestas, a fin de poder establecer si en esta etapa conciliatoria dentro del proceso laboral, las partes, llámense abogados de la parte demandante, demandada o empleador y trabajador, con la anuencia de los miembros del Tribunal que conforman las Juntas de Conciliación, proponen arreglos, sin tener que esperar que se dé toda una evacuación procesal que conllevaría a un resultado final emitido a través de una sentencia

1.2 **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Luego de los antecedentes señalados, cabe la necesidad de plantearnos la siguiente interrogante

¿Es la Conciliación Judicial como medio excepcional de terminación de los procesos laborales, una forma efectiva utilizada por las partes para dar por terminados los procesos laborales?

Del problema planteado se derivan las siguientes interrogantes

¿Está concebida la Conciliación Judicial como una forma de terminación de los procesos laborales?

¿Existen ventajas en la terminación de los procesos laborales por Conciliación Judicial?

¿Qué causas genera la falta de terminación de los procesos laborales por Conciliación Judicial?

¿Es efectiva la Conciliación Judicial dentro de los procesos laborales tramitados ante la Junta de Conciliación y Decisión N 19, Veraguas?

¿Qué prestaciones de los trabajadores pueden estar sujetas a conciliarse en la etapa de la Conciliación Judicial?

¿Produce algún efecto el acta de Conciliación Judicial?

¿Quiénes participan en la etapa de la Conciliación Judicial?

¿Cuál debe ser el contenido del acta de Conciliación Judicial?

1.3 JUSTIFICACIÓN

Es en este medio de terminación del proceso laboral “Conciliación Judicial” dónde, de manera excepcional, el tercero o Juez Conciliador tiene como misión ser el director del proceso y mantener el orden para que empleadores y trabajadores o sus apoderados judiciales intenten aproximar las posturas presentadas para la solución de sus problemas y cerrar el acto de Conciliación Judicial con avenencia

Por lo general, lo que busca la Conciliación Judicial Procesal es permitir la avenencia entre las partes y evitar que ese proceso judicial ya iniciado continúe y suprimirlo o terminarlo en esta etapa con un acuerdo consensuado por las partes

A nivel laboral hay evidencias de que en las Juntas de Conciliación y Decisión permiten descongestionar la administración de justicia, y lograr acuerdos satisfactorios para las partes en conflicto, sin tener que esperar el resultado de un proceso a favor o en contra, a través de la Conciliación Judicial

De allí que nuestra investigación vaya encaminada a que los empleadores, trabajadores, abogados litigantes, usuarios del sistema, conozcan la institución de la Conciliación Judicial dentro del proceso laboral, y la pongan en práctica, ya que en la etapa conciliatoria puede terminar el proceso, haciéndola más efectiva. Lo que permite que los procesos laborales sean más rápidos y se logre llegar a un arreglo beneficioso para ambos, sin tener que esperar una sentencia que puede ser favorable o desfavorable, según sea el caso, para la solución de su conflicto

1.4 DELIMITACIÓN, ALCANCE Y COBERTURA DEL PROBLEMA.

El problema que motiva la investigación se define así ¿Es la Conciliación Judicial como medio excepcional de terminación de los procesos laborales, una forma efectiva utilizada por las partes para dar por terminados los procesos laborales?

El problema planteado se encuentra en el ámbito procesal, desde la perspectiva de la Conciliación Judicial, un método excepción que permite la terminación de los procesos a través de la conciliación, sean cuales sean los métodos de terminación, debe ser estudiada por separado la Conciliación Judicial

El estudio planteado debe tomar en cuenta a los abogados litigantes, empleadores, trabajadores, Jueces Municipales, ya que el tiempo no permite utilizar instrumentos adecuados con una muestra más grande

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Planteado el problema, se tienen los siguientes objetivos

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

- Conocer la Conciliación Judicial y determinar su efectividad dentro de la etapa procesal, como el medio excepcional utilizado por las partes para poner fin a los procesos laborales, en especial los que se tramitan en el Junta de Conciliación y Decisión de la Provincia de Veraguas

1.5.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el procedimiento de la Conciliación Judicial en los procesos laborales tramitados en la Junta de Conciliación y Decisión de Veraguas
- Identificar las conciliaciones judiciales que se realizaron en la Junta de Conciliación y Decisión de Veraguas, establecer si la Conciliación Judicial es utilizada por las partes para ponerle fin al proceso laboral en la Junta de Conciliación y Decisión de Veraguas
- Determinar la efectividad de las conciliaciones judiciales en los procesos laborales tramitados ante la Junta de Conciliación y Decisión
- Identificar las normativas que regulan o recogen la Conciliación Judicial dentro del proceso laboral

1.6. HIPÓTESIS DEL TRABAJO

Es efectiva la Conciliación Judicial como medio de terminación de los procesos laborales que operan ante la Junta de Conciliación y Decisión de la provincia de Veraguas, debido a la incidencia en beneficio de los usuarios ante el sistema de justicia laboral

1.7. VARIABLES

1 7.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

La variable independiente, es la efectividad de la Conciliación Judicial como medio de terminación, excepcional de los procesos laborales

1.7.2. VARIABLES DEPENDIENTES

En la presente investigación se ubican las siguientes variables dependientes

- La Junta de Conciliación y Decisión
- Usuarios del Sistema de Justicia Laboral

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTUALIZACIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTACIÓN
Las Juntas de Conciliación y Decisión	Tribunales que administran Justicia dentro de la Jurisdicción especial de Trabajo	• Instancia ante la Junta de Conciliación y Decisión • Facultades de las Juntas de Conciliación	1 Observación de las Conciliaciones Judiciales 2 Consulta de la información impresa documentos, Códigos, Red Internet, expedientes conciliados, entre otros
Usuarios del Sistema	El que usa con frecuencia una cosa o es cliente de un servicio	• La Justicia Laboral • Los Usuarios del Sistema	• Encuestas al público usuario de la Junta de Conciliación y Decisión de Veraguas
La efectividad de la Conciliación Judicial como medio de terminación excepcional de los procesos laborales		• Terminación Excepcional de los Procesos	
		• Procesos laborales	

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO

2.1 LA CONCILIACIÓN LABORAL

2.1.1. GENERALIDADES

Los antecedentes remotos de la Conciliación Judicial se remontan a la ley de las XII Tablas Romanas, citado por el máster Candelario Santana en su trabajo de grado

“Las Doce Tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes y Cicerón aconsejaba la Conciliación fundada en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos, diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provecho para quien lo realizaba”¹

En este orden de ideas, es necesario señalar la existencia de datos de la institución de la conciliación que se remontan al Fuero Juzgo (Fórum Iudicium), en el caso de los llamados “Mandaderos de paz”, que enviaba el Rey para que intervinieran en el pleito completo, buscando la avenencia entre las partes. Estos mandaderos no tenían carácter permanente y sólo tenían participación en el asunto que concretamente les era encargado por el monarca, pero la legislación prohibía la transacción de los litigios una vez iniciados, a diferencia de los códigos civiles y canónicos, que permitían e instaban a las partes a avenir sus diferencias, aún en la etapa litigiosa.

¹ SANTANA, CANDELARIO *Incorporación y Aplicación de la conciliación al procedimiento Civil y sus efectos en la tramitación y Terminación en el Proceso Civil (Tesis)*

Otros autores ubican antecedentes en las Ordenanzas de Bilbao del año 1737, que establecían la obligatoriedad de la conciliación ante el Prior y los Cónsules, siempre que las partes “pudieran ser habidas” Según el texto de las ordenanzas, “Las futuras partes harán una exposición verbal de sus acciones y excepciones, después se intentará el avenimiento, y de no ser posible, se admitirán los escritos” Se trataba, de una conciliación previa a la admisión de la demanda

Al indagar en los orígenes de la Conciliación Judicial en el ámbito del proceso laboral es preciso retrotraerse históricamente hasta la ley de los Tribunales Industriales, de 1908, citada por Juan Carlos García Quiñones, en su libro La Conciliación Judicial en el Proceso Laboral cuyo artículo 17 y 18 expresaban

“El “antejuicio” o conciliación como uno de los deberes que recaían en el Juez sobre quien descansaba la obligación de intentarla, una vez presentada la demanda y antes de proceder a constituir el Tribunal, dejando entrever, ya desde ese momento, el activo y relevante papel que va a desempeñar el juzgador para su realización efectiva
La Ley referida facultaba al gobierno para la conformación en un Tribunal en las cabezas de partido judicial, caso de que concurriera la previa petición de obreros y patrones, cuya composición estaba integrada por el Juez de prima instancia acompañado de 6 jurados distribuidos paritariamente entre obreros y patrones

Posteriormente tiene lugar una modificación de la Ley de Tribunales Industriales, del 22 de julio de 1912, contenida en el artículo 27 la normativa referente a la conciliación, que reproduce literalmente la redacción del artículo 18 del texto anterior

Pese a lo lejanas que pueden parecer las referencias históricas mencionadas, es lo cierto que tales disposiciones normativas dejan ya traslucir algunos de los caracteres troncales que se han venido manteniendo hasta la actualidad, con su oportuno reflejo de la legislación vigente española reguladora de la institución conciliatoria apud iudicem

El extinto Tribunal Supremo Español del Trabajo en sentencia de diciembre 15 de 1948, realizó un análisis juicioso en cuanto a este aspecto, haciendo remontar los orígenes de la conciliación a la ley de las 12 tablas. Según esta corporación, en el “fuero juzgo” se habla de los “mandaderos de paz” y “avenidores” normados por el Rey para conciliar pleitos

*El tratadista Gregorio Rodríguez Camargo, expresa
“El verdadero origen de la Conciliación como institución,
se encuentra en el siglo XVIII, llegando a adquirir gran
importancia con la Revolución Francesa como Ley de
1790 se dispuso que no se admitiera demanda alguna
civil sin previo intento de la Conciliación”²*

Con posterioridad a este siglo XVIII, se ha generalizado la Conciliación Judicial y debido a la injerencia de La Organización Internacional del Trabajo, hoy es un sistema que ha sido adoptado por la mayoría de las legislaciones para solucionar los asuntos en materia de derecho del trabajo. En el sistema procesal latinoamericano la Conciliación judicial es gran importancia y de

² RODRÍGUEZ CAMARGO, GREGORIO Curso de Derecho Procesal Laboral Colombia 9º Ed , Ediciones Liberaria del Profesional

requisito obligatorio en materia de Derecho Procesal Laboral, donde es previa y obligatoria

La Conciliación Judicial doctrinalmente también se ha definido como el proceso conciliatorio que se intercala en el primer momento del proceso con el fin de suprimir el nacimiento de un proceso ulterior mediante el intento de una avenencia o arreglo pacífico entre las partes

Por encima de la diversidad de criterios doctrinales respecto de las múltiples cuestiones que plantea la Conciliación Judicial, podríamos señalar, entre las claves del desarrollo de la institución en el ámbito laboral, a medida que se constata la repetida y constante producción de situaciones conflictuales entre las partes que intervienen en el proceso laboral (empresario y trabajadores), que se hace necesario un sistema ágil que permita ponerle termino a los conflictos

Por encima del interés particular de los sujetos que intervienen en la conciliación, en calidad de protagonistas principales, prima una finalidad más ambiciosa, la cual es la concepción de la conciliación como modelo de resolución de conflictos

La conciliación en el ámbito laboral no es una vía de resolución que deciden las partes por sí solas, por iniciativa y con autonomía propia, para darle salida al conflicto que tienen planteado, sino un acto de ejercicio

imperativo impuesto por la ley, que deja para el acuerdo o desacuerdo final sobre la controversia suscitada la expresión de la decisión y voluntad de las partes

Dentro de la Legislación Panameña se ha recogido la figura de la Conciliación Laboral. Durante la vigencia del anterior Código Judicial de Panamá, que rigió hasta 1917, se establecía como diligencia previa la conciliación obligatoria como etapa preliminar en el proceso. Fue eliminada por tratarse de una formalidad estéril sin finalidad práctica. El Código Judicial vigente prescindió de la etapa obligatoria de conciliación.

En materia laboral, se recoge esta figura en el Código de Trabajo, el artículo 963, ordinal b y en la Ley 7 del 25 de febrero de 1975, artículo 10.

También nuestra legislación, en el artículo 533 del Código de Trabajo, permite al Juez la facultad de citar personalmente a las partes y sus apoderados para la concentración, validez o simplificación de los actos procesales.

Se deja ver en la norma antes señalada, como una facultad que se le da al juzgador en materia laboral para que en el transcurso del proceso pueda lograr una conciliación entre las partes, logrando un avenimiento que simplifique los actos procesales y termine el proceso en un acuerdo beneficioso para las partes.

Este artículo 533 del Código de Trabajo le permite al juzgador citar, tanto a sus apoderados judiciales como a las partes, cuando considere que esta comparecencia puede ser beneficiosa e intentar la conciliación parcial o total

Artículo 533 del Código Trabajo

“Cuando el Juez advierta que la comparecencia personal de todas o cualquiera de las partes Y sus apoderados podría ser beneficiosa para la concentración, validez o simplificación de los actos procesales, de oficio o a solicitud de parte, señalará una audiencia, a la que deberán concurrir personalmente, bajo apercibimiento de imponerles una multa de veinticinco a doscientos cincuenta balboas en caso de renuncia justificada. En dicha audiencia el Juez procurará que las partes establezcan lo necesario para los fines antes previstos”

La conciliación, en definitiva, es un mecanismo de solución de conflictos laborales con la participación de un tercero (conciliador o Juez), quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo

El proceso de conciliación que recoge nuestra legislación lleva inserta la exhortación que hace el tercero (Juez-conciliador) para solicitarle a las partes la disponibilidad de promoverle al Tribunal un arreglo que ponga fin a la controversia

2.1.2 CONCEPTO

Conciliar proviene del latín CONCILIARE³ que significa según el Diccionario de la lengua, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. Estos actos pueden ser intentados por la voluntad de un tercero, quien advertido de las diferencias no hace otra cosa que ponerlos en presencia, para que antes de que accionen en un proceso lleguen a una solución.

El acto de conciliación lo define el Diccionario de Derecho Privado como

“La comparecencia de los interesados ante el respectivo funcionario conciliador, con el propósito de obtener un acuerdo amistoso, evitando la iniciación del litigio que uno proyectare o que prosiga al apresuramiento producido”³

Etimológicamente Conciliar proviene de la voz latina “conciliatio” del verbo “Conciliare” que significa componer, ajustar los ánimos de los que estén opuestos entre sí, advenir sus voluntades, ponerlos en paz.

Según Guillermo Cabanellas de Torres, en su Diccionario Jurídico Elemental, el término Conciliación indica “La avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito”. Agrega que “El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar”.

³ (ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA Buenos aires Argentina tomo III, Editorial Heliasta,

Otro concepto, ha sido emitido por el reconocido autor Manuel Alonso García, para quien la conciliación es

“Aquel sistema de sustanciación de conflictos de trabajo (individuales o colectivos), por virtud del cual las partes del mismo, ante un tercero que ni propone ni decide, contrastan sus respectivas pretensiones, tratando de llegar a un acuerdo que elimine la posible contienda judicial”⁴

Esta definición coloca al conciliador en una posición menos activa, al señalar que no propone

⁴ GARCÍA ALONSO, Manuel Curso de Derecho del Trabajo Barcelona 3º Ed , Editorial, Ariel

Por otro lado, el tratadista argentino Gregorio Rodríguez Camargo, anota

“ Se ha dicho que la conciliación previa al juicio es de la propia esencia del derecho Procesal del Trabajo, que las modernas direcciones de armonía y compenetración entre las clases sociales encuentran una mayor posibilidad de lograrse por el procedimiento conciliatorio, ya que la sentencia al suponer un vencedor y un vencido habrá logrado el imperio de la ley y del derecho, pero difícilmente puede llenar una misión de paz social, y que no sólo en el periodo inicial del proceso ha de buscarse el avenimiento amigable, sino en cuanta oportunidad vea conveniente el juzgador durante la subsistencia del litigio, siempre que con ello no resulten lesionados los derechos de la parte más débil”⁵

De los autores antes referidos, muchos concuerdan en su concepto sobre la conciliación, de allí que la conciliación es considerada como el medio para evitar un litigio, es una actuación procesal en materia laboral, cuyo propósito es evitar el proceso

Hemos señalado que la conciliación es una etapa dentro del proceso laboral, pero además de ser un procedimiento, la conciliación es un acto jurídico en el cual intervienen sujetos con capacidad jurídica y distintos intereses y en donde su consentimiento y voluntad están dirigidos directamente

⁵ RODRIGUEZ CAMARGO, Gregorio Curso de Derecho Procesal Laboral Colombia 9º Ed , Ediciones Librería Del Profesional, 1996 pág 71

a dar por terminada una relación jurídica, modificar un acuerdo, o crear situaciones nuevas que beneficien a ambas partes, en este caso, empleadores y trabajadores

De esta manera, la visión de la conciliación como institución jurídica la enmarca dentro de una nueva forma de terminación de los procesos judiciales que actúa con autonomía de este trámite y que consiste en intentar ante un tercero neutral un acuerdo amigable que pueda dar por terminadas las diferencias que se presentan

Sin embargo, para expresar la institución de la Conciliación se ha recurrido al Doctor Néstor De Buen, quien expresa que la conciliación es

“Un procedimiento para poner fin a los conflictos laborales, jurídicos y de interés, individuales y colectivos, con la intervención de un tercero que ni pone ni decide, mediante la celebración de un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional”⁶

Indudablemente, la conciliación es una avenencia que hace un tercero para evitar una mayor grado de diferencia de pretensiones entre las partes que tienen una relación en común, es decir, comparecen ante un funcionario

⁶ DE BUEN, Nestor Derecho Procesal del Trabajo Mexico Editorial Porrúa, S A , 1990 pag 94

conciliador con el propósito de obtener un acuerdo amistoso ante de iniciar un litigio o durante el litigio que origine gastos procesales

Se constituye así esta figura en un acto jurídico, por medio del cual las partes en conflicto se someten en el transcurso de un proceso, a una etapa conciliatoria con la ayuda de un tercero neutral y calificado, el Juez, y en el caso de las Juntas de Conciliación y Decisión, además del representante del Estado, el representante de los empleadores y representante de los trabajadores, a fin de que se llegue a un acuerdo

En definitiva, la conciliación ha sido considerada como un instrumento válido en el Derecho del Trabajo y también en el derecho común, es un acto procesal, a través del cual se le pone término a un proceso y este acuerdo produce efectos de cosa juzgada

2 1.3. CARACTERÍSTICAS

En lo laboral, la conciliación reviste características especiales que la distinguen conceptualmente de la conciliación en asuntos de derecho común y que, al mismo tiempo conducen una regulación especial de su desarrollo y sus consecuencias y efectos

Y es que la conciliación en materia laboral envuelve los conflictos individuales como los colectivos y puede tener un carácter administrativo o judicial

Es preciso ver que los procesos laborales presentan una de las ventajas más comunes y más grandes, permiten la realización de un acto conciliatorio existiendo voluntad entre las partes para ponerle fin al conflicto. En efecto, el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes en litigio la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proporciones justas, facilita el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de las partes para comprender el punto de vista de la otra.

En la práctica, se resuelve a través de la conciliación por un porcentaje de conflictos individuales de trabajo.

Las características especiales que presenta la conciliación laboral son:

- 1 La Conciliación Judicial es un proceso dentro del cual el acuerdo al que llegan las partes es lo importante. Hay una asunción libre y voluntariedad del compromiso.
- 2 Permite la solución de los conflictos de manera más rápida que lo habitual. Este instrumento posibilita la canalización de sus conflictos.
- 3 Este tipo de conciliación es voluntaria. Las partes inmersas en el conflicto, son las que proponen el arreglo al que quieren llegar.

- 4 En este proceso se da la inmediación con las partes. La inmediación le permite al Juez tener un contacto directo y personal con las partes, llámense abogados litigantes, empleadores o trabajadores, según sea la situación presentada.

La inmediación procesal implica la comunicación personal del Juez con el empleador o trabajador o sus apoderados judiciales y el contacto directo de aquél con los actos de adquisición de las propuestas por conciliar, con las partes como instrumento para llegar a una íntima compenetración de los intereses en juego a través del proceso y del objeto en discusión.

El juez puede presenciar en la etapa conciliatoria la exposición que las propias partes hacen respecto de los hechos en litigio.

De allí que la inmediación le permite al juzgador, tener la presencia de los sujetos procesales.

- 1 El resultado que se obtiene es el acuerdo, significando un ahorro de tiempo y de recursos para el Estado y para las partes.
- 2 El procedimiento de conciliación está contemplado en normas positivas de Derecho de Trabajo.
- 3 Otra de las características que distingue a la conciliación laboral de la conciliación en otras materias del derecho es la exigencia del respeto al principio, de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

2.2 LA CONCILIACIÓN JUDICIAL

2.2.1. Concepto de Conciliación Judicial

La Conciliación Judicial es la que se realiza al interior de un proceso judicial y puede existir en los procesos establecidos en la ley, por ejemplo, puede conciliarse en cobro de beneficios económicos laborales, incluso en procesos penales, entre otros

Puede ocurrir en dos escenarios, antes y después de iniciado un proceso. La Conciliación Judicial no sólo puede realizarse ante jueces civiles, sino también ante otros jueces, como por ejemplo ante jueces penales, comerciales, laborales, jueces de paz letrados, familia, entre otros

Dependiendo de ante quién se realiza la conciliación, existen dos tipos o clases, que son las siguientes Conciliación Judicial y Conciliación Extrajudicial, las cuales se desarrollan en forma separada.

La Conciliación Judicial o conocida también como procesal, es aquella que se adelanta en la etapa señalada dentro del proceso.

La Conciliación Extraprocesal, es aquella que se adelanta a presentación de la demanda. Se desarrolla fuera del proceso. En este tipo de conciliación, no ha sido necesaria la audiencia entre las partes, debido a

que los interesados empleadores y trabajadores manifiestan estar de acuerdo o no con el monto de la prestaciones que son objeto de conflicto

Se puede concebir la Conciliación Extraprocesal como aquella que las partes efectúan fuera del proceso, sin acudir a los despachos judiciales no existiendo aquí la intervención del Juez conciliador

La conciliación como institución del derecho existe en casi todas las legislaciones, tanto en materia civil como laboral. En el sistema procesal latinoamericano se puede considerar de gran importancia y de requisito obligatorio en materia de Derecho Procesal Laboral. La Conciliación Judicial, como etapa del proceso, es la más común y es la que ha seguido también el Sistema Judicial Laboral panameño, y a ello se ha referido el Dr. Rafael Murgas Torraza, en su obra *Derecho Procesal*, cuando dice

“Podría afirmarse que en el fondo, la conciliación es el acto procesal previsto para el desarrollo del proceso, que puede tener resultado negativos o positivos, mientras que el reconocimiento de la transacción viene a constituir el resultado positivo (total o parcial) de ese acto procesal”⁷

Es indudable que la conciliación es una institución de connotaciones positivas para la administración de justicia y para las partes, que son las

⁷ TORRAZA MURGAS, Rafael *Derecho Procesal del Trabajo*, cit, pág. 553

interesadas en el caso concreto. La finalización del proceso por conciliación en definitiva, es un ahorro de los recursos materiales y humanos para el Estado, ya que no tendrán que gastar en un proceso que puede ser muy largo.

Este acuerdo conciliatorio también representa para las partes un ahorro de dinero en apoderados judiciales, recopilación de pruebas y un proceso del que no se tendría certeza del resultado final.

A través de la conciliación ambas partes pueden llegar a un arreglo en el cual se tendrían parcialmente satisfechas sus aspiraciones, sin que las partes vean que existe un ganador o perdedor.

Es ésta la fórmula más generalizada en la legislación latinoamericana, hasta el punto de que, como ya se dijo, se suele indicar la conciliación como un acuerdo o arreglo entre las partes.

En este sentido, al mismo tiempo que etapa generalmente obligatoria del proceso laboral, la conciliación constituye un verdadero modo de terminación del proceso, aunque puede decirse que el proceso termina con la salvedad de que ésta última debe revestir particularidades especiales a fin de que no constituya renuncia de derechos por parte v del trabajador.

Podría afirmarse que, en el fondo, la conciliación es el acto al cual están sometidas las partes, para tratar de avenir una diferencia en conflicto, que puede tener resultados positivos o negativos, mientras que el reconocimiento o la transacción viene a constituir el resultado positivo (total o parcial) de este acto procesal. Si se concluye con un acuerdo satisfactorio para ambas partes, el resultado podremos calificarlo como positivo, pero si de la desavenencia de trabajadores y empleadores o de representantes legales no se concluye con arreglo, o acuerdo entre ambos, podríamos considerar el resultado como negativo. El proceso sigue con las etapas procesales hasta el final, momento en el que se emitirá. Sin duda alguna, reviste un interés especial, el que exista la posibilidad de que las controversias laborales de carácter jurídico resulten conciliadas, tanto para evitar un proceso, como para poner término al que ya ha comenzado. De por medio, está el costo que para el Estado y las partes reviste la instauración y prolongación de un proceso laboral, al igual que la circunstancia de que en buena medida la efectiva tutela de los derechos de los trabajadores reside en el rápido y oportuno reconocimiento de los mismos, lo cual puede alcanzarse con una conciliación que ponga término al litigio.

2.2.2. Naturaleza Jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica de la figura que se desarrolla en este estudio es necesario apreciar lo plasmado⁸ y expresado por los autores y tratadistas que señalaban a continuación

Carneluti afirma que la conciliación es función del Estado, porque en ella se ejercitan actividades de decisión

Kosch, dice que en Alemania es considerada como una institución de derecho nacional, de los órganos judiciales, con cierto carácter público

Idelfonso Bellon, la consideraba como medio para evitar litigios, solemnizado por la intervención de los órganos judiciales. Es por ello institución con cierto carácter público

Además, podemos señalar, que es un mandato legal que puede conllevar un acto jurídico consensual que deviene de un acuerdo

Las partes deben poner en práctica la utilización de instrumentos flexibles, ágiles, efectivos y económicos para llegar a ese acuerdo, que sin lugar a

⁸ MENDEZ PIDAL Y DE MONTES, J. Derecho Procesal Social. s/d pag 218, 219

dudas, permite mejorar el acceso a la justicia en la consecución de un acuerdo consensuado

La conciliación se tutela bajo el principio básico de la autonomía de la voluntad de las partes, con relación a la **adopción del acuerdo**, son las partes las que, voluntariamente, pueden pactar el acuerdo, cuando la Litis ya está en marcha Sin embargo, la autonomía de la voluntad se limita cuando se trata de disposición de los derechos en base al principio de irrenunciabilidad de derechos

A través de la conciliación, se procura, además, alcanzar los objetivos de las partes en un posible acuerdo, manteniendo

El Tribunal Supremo de España en sentencia de 1948, señala con respecto a la naturaleza de la conciliación lo siguiente

" Al decir que es un acto de jurisdicción gloriosa ya que cuando las partes acuden al funcionario para conciliar, no están demandando de éste que declare a quien le asiste el derecho en la controversia, sino que atempere la buena voluntad que en ambas partes existe para lograr un entendimiento"

Visto lo anterior, compartimos el criterio de los tratadistas en el sentido de que la conciliación es un medio de evitar un pleito o no actuar en un proceso contencioso en forma voluntaria, con intervención del Estado

(carácter público), que sería el garante de la decisión adaptada en el acto de conciliar, y que esta decisión sea garantizada por la entidad gubernamental correspondiente a tal fin

2.2.3. Fines de la Conciliación.

Son varios los fines que persigue la conciliación, pudiendo distinguir los siguientes

- 1 Poner fin a la controversia surgida entre dos o más personas, por medio de un arreglo amigable
- 2 Evitar el respectivo juicio que daría lugar el conflicto ante las autoridades competentes para conocer de él
- 3 Descongestionar a los operadores de la jurisdicción
- 4 Reducir la carga procesal

2.2.4 PARTICIPACIÓN ACTIVA DEL JUEZ EN LA CONCILIACIÓN Y FRENTE AL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD.

Dado el mandato que proviene de las normas recogidas en el Código de Trabajo Panameño, es deber del Juez intentar la conciliación entre la empresarios y trabajadores, sin embargo, es necesario profundizar en el papel del Juzgador en este acto procesal, a efectos de dar contenido a ese mandato que le viene impuesto por la Ley, pero también es importante, componer un cuerpo de pautas para garantizar que la actividad del Juez no sobrepase el contenido propio que acompaña al deber legal que tienen

encomendado en orden al intento de la conciliación, hasta hacerlo derivar en una situación que lo llevará a prejuzgar el asunto que en su presencia, se somete por disposición legal a la eventual aprobación de las partes, en aquellos términos que consideren apropiados, ajustándolos hasta conseguir el punto de equilibrio necesario que permite consensuar unas voluntades hasta entonces enfrentadas

El patrocinio legal, favorable a la participación activa del director del proceso en el trámite de conciliación debe guardar una relación con el hecho de que no se afecte su imparcialidad

A este respecto, existe doctrinas del Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional de España que han venido a perfilar las pautas de este equilibrio, siempre difícil de armonizar, entre los elementos en juego

El desarrollo del papel activo en el trámite del acuerdo conciliatorio no priva, ni merma, la imparcialidad del Juez, tal como se interpreta por la doctrina jurisprudencial, constitucional

En este sentido, el auto del Tribunal Supremo (ATS) DE 7 DE JULIO DE 2000 RJ 2000 declara que la imparcialidad del Juez constituye el antecedente preciso para la función judicial y antecedente necesario para la tutela judicial efectiva del artículo 24 de la CE, y por ello viene garantizada en el artículo 117.1 de la CE,

al igual que por diversos Tratados internacionales suscritos por España (artículo 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 14 1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y artículo 6 1 de la Convención Europea para la Protección de los Derechos Humanos); constituyendo un presupuesto del derecho a un proceso con todas las garantías, de conformidad con reiteradas doctrinas del TC contenidas entre otras, en las SSTC 199/1991, de 20 de junio

Es cierto que todo Juez no sólo debe ser imparcial sino también parecerlo, pero la sospecha infundada de su parcialidad no debe ser motivo suficiente para apartarle del proceso, por la sencilla razón de que una sospecha semejante no basta para que “parezca” parcial

Sin lugar a dudas que el tema de la imparcialidad que pudiese ser señalado por algunas de las partes al tratar el juzgador de hacer propuestas, es lo que ha llevado a los juzgadores a limitar ese deber del Juez a aceptar que, si uno de los presentes (empleador-trabajador) promueve un arreglo y la otra lo acepta, se hace constar el avenimiento en acta, firmándola, y en caso contrario, si estos manifiestan que no tienen ningún tipo de arreglo que promover, el juzgador no va más allá, proponiendo o haciendo sugerencia, por lo que la manifestación del Juez a conciliar, queda en una simple formalidad de procedimiento

Como se ha manifestado, dentro de los diferentes procesos, en especial el proceso laboral, se establece la obligación de que el juzgador intente conciliar a la clase obrera y patronal. Para esto debe abandonar su posición "de juzgar", para proyectarse como una persona que da opciones de conciliar al trabajador demandante y al empresario demandado. Se constituye un recurso activo del cual las partes pueden obtener orientación en la forma como se aprestan a resolver el conflicto, o en los contenidos que se están discutiendo en el proceso.

Sin detrimento de lo anterior, el Juez debe ser cuidadoso en el efecto que produzcan sus recomendaciones o propuestas y aceptar completamente la responsabilidad de sus intervenciones.

Es deber del conciliador advertirle al demandante y demandado, que no permitirá discusiones improductivas que generen prolongación innecesaria de tiempo, desgastes emocionales y económicos para ellas, si esto sucede debe dar por finalizada la diligencia de conciliación e inmediatamente pasar al proceso judicial.

Como el juzgador tiene la opción de ser conciliador, por razón de sus funciones jurídicas y porque el acto es obligatorio dentro del proceso, es deber del juez-conciliador ser garantía de eficacia y validez del acto mismo para dirigir el proceso conciliatorio.

La neutralidad e imparcialidad, como hemos venido señalando, son condiciones de obligatorio cumplimiento para el juzgador conciliador ya que no pueden existir preponderancias o favoritismos de ninguna clase

2.2.4.1 ROLES DEL JUEZ CONCILIADOR EN LA AUDIENCIA.

El Juez-conciliador en la audiencia, podría asumir algunos roles, para contribuir y facilitar la conciliación judicial entre las partes en conflicto

- 1 **Escuchar con empatía** La conciliación es un instrumento de paz, por ello es deber del Juez-conciliador buscar la armonía en la reunión. Conseguir la empatía en la reunión conciliatoria es parte del éxito para que los afectados puedan llegar a acuerdos
- 2 **Tener capacidad investigativa**, debe ver la parte jurídica para entender así la dimensión del conflicto, tratar de entender los **intereses y posiciones** del empleador y trabajador
 - **Intereses:** motivaciones intangibles que llevan a la persona a asumir una posición (necesidades, deseos, preocupaciones, temores, aspiraciones)
 - **Posiciones** cosas concretas que se desean (plazos, condiciones, dinero)

Para poder llegar a un acuerdo satisfactorio entre los involucrados, el Juez conciliador tienen que comenzar por descifrar los intereses de ambas partes

3. Tener paciencia:

El juez-conciliador no debe actuar con apremio, con urgencia o con imprudencia, debe respetar a las partes y entenderlas, de tal manera que cuenten con el tiempo suficiente para que se formen sus propias convicciones y asuman sus propias determinaciones en condiciones apropiadas como para que entiendan la dimensión del compromiso

4. Generar confianza:

El conciliador generará confianza si es atento con las partes, cuando orienta con razones o argumentos lógicos, cuando entiende la posición que asume cada una, cuando es respetuoso y atento, cuando maneja en forma adecuada los mecanismos y técnicas de comunicación, cuando imparte la adecuada orientación y capacitación a las partes para una idónea solución

5. Ser imparcial:

Además de serlo, debe parecerlo. Debe dar un trato objetivo, argumentado y con razones. El trato, la orientación, la comunicación apropiada y el lenguaje que utiliza al dirigirse a las partes es un buen índice para establecer la imparcialidad

6. Ser transparente:

Las partes deben ver en el Juez-conciliador la transparencia que se requiere en un operador judicial

La autoridad moral que tenga el Juez-conciliador es decisiva para que las partes tomen decisiones ante las propuestas que haga

7. Manejar adecuadamente el tema:

Tener conocimiento de las prestaciones que son objeto de reclamación dentro del proceso laboral

8. Usar adecuada y eficazmente la comunicación:

La comunicación se maneja por medios hablados o escritos, saber diferenciar las distintas posiciones personales supone una comunicación diferente en cada extremo, que se debe tener en cuenta para el éxito del acuerdo

Todo lo antes expresado es muy interesante, y en la jurisdicción especial de trabajo los encontramos en su gran mayoría, se trata de tener una participación del Juez-conciliador en la etapa de Conciliación Judicial, dependiendo de cuáles sean las propuestas de acuerdos que en ese momento se reciba de las partes el tercero o bien llamado Juez-conciliador

En los lugares donde existen jueces con funciones de Juez-Conciliador se ha tratado de brindarles capacitación adecuada, que les permita interactuar con las partes en el proceso conciliatorio y lograr un acuerdo satisfactorio, haciendo efectiva la Conciliación Judicial, siendo transparente e imparcial

Durante mi labor como Juez-conciliador en la Junta de Conciliación y Decisión N 19 Veraguas, traté de asumir estos roles para contribuir y facilitar la comunicación, por ende la conciliación

2.2.5. CONCILIACIÓN JUDICIAL E IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS RECONOCIDOS POR LAS NORMAS LABORALES.

La irrenunciabilidad se origina en la desigualdad entre las partes de la relación laboral y la necesidad de proteger al trabajador, está reservado únicamente para los actos de disposición de derechos de este último y se encuentra vigente antes, durante o después de la relación laboral

Cuando se conecta la irrenunciabilidad de los derechos que reconocen las normas laborales con la renuncia parcial de las pretensiones de las partes, que normalmente lleva aparejada la adopción de un acuerdo en conciliación, existe la posibilidad de que concurren situaciones en las que ambas circunstancias resulten difícilmente armonizables, aun cuando la jurisprudencia haya afirmado desde muy antiguo que

“La conciliación no implica renuncia de derechos por parte del trabajador”

El artículo 8 del Código De Trabajo preceptúa que

“Son nulas y no obligan a los contratantes, aunque se expresen en su convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones, actos o declaraciones que impliquen disminución, adulteración, dejación o renuncia de los derechos reconocidos a favor del trabajador”

En este orden de ideas, la Constitución Política de la República de Panamá dispone en su artículo 71

Son nulas, y por lo tanto, no obligan a los contratantes, aunque se expresen en un convenio de trabajo o en otro pacto cualquiera, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, adulteración o dejación de algún derecho reconocido a favor del trabajador. La ley regulará todo lo relativo al contrato de trabajo

Las normas reproducidas instituyen el principio de irrenunciabilidad de derechos, lo cual conlleva la imposibilidad reconocida a favor del trabajador de privarse voluntariamente de derechos consagrados en las normas laborales

El Tratadista Américo Plà Rodríguez, ha desarrollado este principio de Irrenunciabilidad de derechos así

“ La noción de irrenunciabilidad se puede expresar en términos mucho más generales en la siguiente forma la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio. Renuncia equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor”⁹

En la aplicación del principio de irrenunciabilidad, carece de importancia la voluntad del trabajador en la realización de actos que impliquen directa o indirectamente la dejación, renuncia de derechos o la protección de las normas laborales, ya que éstos son irrenunciables. Ello es así, pues están instituidos o inspirados no con propósitos de igualdad, sino que responden a la protección de una de las partes más débiles de la relación contractual, que es el trabajador.

El límite de admisibilidad de la Conciliación Judicial, descansa en el hecho de que el Juez debe velar por el respeto del principio de irrenunciabilidad de derechos. Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda.

⁹ Principio del Derecho de Trabajo, Pág 118

Es deber del Juez, verificar el límite de admisibilidad y rechazar cualquier acuerdo contrario al principio de irrenunciabilidad de derechos y la autocomposición como característica principal de la conciliación donde las partes tienen libertad de acordar la mejor solución a sus intereses en conflictos, se justifica por la naturaleza tuitiva del derecho laboral

Cualquier intento de conciliación que viole derechos mínimos de los trabajadores, o conciliación que pretenda desconocerlos estará sancionado de nulidad y no debe ser aprobado por los Juzgadores, en el caso de las Juntas de Conciliación

Debe siempre tenerse en cuenta que una Conciliación Judicial, no puede modificar o extinguir ningún derecho adquirido del trabajador, como por ejemplo vacaciones, vacaciones proporcionales, décimo tercer mes, décimo tercer mes proporcional, prima de antigüedad y salarios

Pensando que en la conciliación las partes promueven arreglos o acuerdos, es difícil armonizarla con la irrenunciabilidad de derechos que reconocen las normas laborales. Lo expuesto ha llevado a autores como Ruiz de Chávez a señalar que entendiendo a la conciliación como renuncia parcial de esos derechos, se daría el contrasentido de la existencia de unos derechos irrenunciables que se permitía su parcial renuncia a la

presencia del juez que habría de velar por la observancia plena de prestaciones laborales que no pueden ser objeto de renuncia

Pero para darle una posible solución a este contrasentido, De Gregorio Lavie consideró que, en tanto no sea resuelto por el Juez el problema planteado, la situación de las partes es incierta y el renunciar a parte de las pretensiones o contra pretensiones que inicialmente se hubieran formulado no supone renuncia de ningún derecho

Si la conciliación es la solución justa, quienes llegan a conciliarse a nada renuncian. Es posible que un operario demandante, por ignorancia, mala información, mala voluntad haya exagerado sus pedimentos, si la exageración se descubre en la conciliación y queda patente que excediéndose en las facultades que la ley le otorga ha demandado algo que no le corresponde, el reducir sus pedimentos en lo que excesivamente había pedido, no es renuncia parcial de sus derechos, ya que nadie renuncia a lo que no le corresponde, a la inversa, si el empresario enfrentando al obrero ofrece menos de lo que legalmente le corresponde, y advertido en la conciliación del error en que puede hallarse, el someterse a las justas exigencias de la contraparte no es excederse en el cumplimiento de la obligación, en definitiva, quienes conciliatoriamente resuelven sus cuestiones, por hacerlo acomodándose a las normas de la

justicia, a nada renuncian ni reciben nada de lo que no les pertenece, sencillamente cumplen la ley, sin temor a infringirla

En esa misma línea de pensamiento, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido en ocasiones anteriores que la renuncia de derechos que prohíbe el numeral 1ro del artículo 210 del Código de Trabajo significa que en el documento mediante el cual se da por terminada por mutuo acuerdo la relación de trabajo, no puede existir encubierta la dejación unilateral de un derecho cierto e incontrovertible reconocido legal o contractualmente a favor del trabajador que es parte del convenio de terminación de la relación laboral. Si bien el Código de Trabajo Panameño recoge la prohibición de renuncia de derechos, en la figura del mutuo acuerdo suscrito por las partes, este señalamiento que hace la norma a renuncia de derechos también podría ser extensivo a la Conciliación Judicial en el Proceso Laboral, por tratarse en ambas figuras de Conciliación judicial y mutuo acuerdo, de los mismos derechos posiblemente reclamados entre las partes, pero en distintas formas de terminación de las relaciones laborales.

En cuanto a los derechos irrenunciables, la Sala Tercera de Contencioso Administrativo en Sentencia del 14 de abril de 2003, señaló lo siguiente

" La mayor parte de los derechos contenidos en las normas laborales son irrenunciables, pero, ciertamente, no la totalidad, dependiendo de los diversos grados de exigencia e intensidad del carácter de orden público que revista cada norma

Las normas imperativas pueden proteger al trabajador contra la explotación de su situación de inferioridad económica (protección del salario, limitación del despido), contra los riesgos que pueda sufrir su integridad física o moral en el desempeño de sus labores (jornada de trabajo, suspensión del contrato en casos de enfermedad o accidente), también el interés de terceros o el interés de la colectividad (causas especiales de terminación de la relación de trabajo) Hay que analizar cada norma en concreto a fin de identificar el interés protegido de lo cual dependerá que la norma sea irrenunciable o no Como bien lo ha dicho Rafael Caldera "La irrenunciabilidad, consecuencia de la imperatividad, depende de la índole de cada disposición y del modo como está formulada" (citado por Américo Plá Rodríguez Los principios del Derecho del Trabajo Editorial M B A , Montevideo, 1975 pág 95)

Entonces, ¿cuáles derechos deben ser considerados como irrenunciables? Pérez Leñero responde a esta pregunta enumerando una serie de condiciones que deben poseer los derechos para que queden cubiertos por esta característica de irrenunciabilidad

Han de ser derechos emanados de leyes, reglamentos o resoluciones administrativas 2) Han de ser derechos ciertos Por eso, se admite la transacción, ya que en ellas ambas partes ceden, por falta de seguridad en sus derechos 3) Deben ser derechos subjetivos, es decir otorgados por la ley al renunciante 4) Han de ser derechos beneficiosos La ley supone que lo son todos los que ella otorga al trabajador, pero no lo hace con carácter absoluto, sino que exceptúa a algunos de ellos que se convierten en renunciables Un ejemplo de éstos sería, en Panamá, la posibilidad de renunciar a ciertos derechos en convenciones colectivas de trabajo (disfrute de vacaciones en un solo período, pago en efectivo) Aquí se estima que exista una libertad real de disposición (sic) por el mayor equilibrio de negociación entre el empleador y la organización sindical (Citado por Plá Rodríguez op cit , pág 113) (Cfr)

2.3. REGLAMENTACIÓN DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN EL DERECHO DE TRABAJO.

En la Legislación Laboral Panameña, el término conciliación generalmente se utiliza en casos de disputa en materia laboral, a fin de buscar un avenimiento entre empleadores y trabajadores en conflicto

También podemos señalar, que es un acto que contempla el proceso laboral, por medio del cual las obreros y patrones transigen con la finalidad de evitar la continuidad del pleito propuesto por una de las partes

2.3.1. EL CÓDIGO DE TRABAJO

El Código de Trabajo establece en el artículo 963, segundo ordinal, que una vez iniciada la audiencia, el Juez tiene la facultad de procurar conciliar a las partes, lo anterior es con fundamento en el texto de esta norma que expresa lo siguiente

“El día y hora señalado se dará comienzo a la audiencia y se observará el siguiente procedimiento

a) Si alguna de las partes no concurriere, la audiencia se celebrará con la parte que concurra,

b) Iniciada la audiencia, el Juez procurará conciliar a las partes

Si una parte propusiese un arreglo y éste fuera aceptado por la otra, el avenimiento se hará constar en acta, firmada por las partes y el Juez

El Juez tendrá facultad para rechazar el acuerdo que estime que vulnere los derechos que las leyes confieran a los trabajadores

Si el arreglo fuere parcial, el Juez llevará adelante el proceso en la parte en que no hubiere arreglo
Si no hubiere conciliación se procederá a la celebración de la audiencia”

En este caso del artículo 963 numeral b, nos encontramos con la Conciliación Judicial, que se realiza dentro del proceso, al momento de iniciar la audiencia

Cuando hablamos de Conciliación Judicial, como se mencionó arriba, en el artículo 963 del Código Trabajo, al igual que el artículo 10 de la Ley 7 de 1975, que analizaremos más adelante, se establece la conciliación como un paso dentro del proceso judicial

El Juez, como se ha venido señalando, tendrá facultad para rechazar el acuerdo que estime que vulnera los derechos que las leyes confieran a los trabajadores

Si el arreglo fuera parcial, el Juez llevará adelante el proceso en la parte en que no hubiere arreglo, si no hubiere conciliación se procederá a la celebración de la audiencia

2.3.2. LEY 7 DEL 25 DE FEBRERO DE 1975.

Con la creación de la ley 7 de 25 de febrero de 1975, que crea las Juntas de Conciliación y Decisión, al igual que otras normas del Código de Trabajo que la regulan, se establece la conciliación dentro del proceso laboral

El artículo 10 de la ley 7 de 1975, consagra la conciliación como un paso dentro del proceso judicial

El artículo 10 de la ley antes citada estipula que

“Al comenzar la audiencia la Junta procurará conciliar a las partes. De no ser posible la conciliación, se evacuarán las pruebas aducidas por las partes y las que estime necesarias la Junta ”

La etapa conciliatoria siempre debe ser puesta a disposición de la parte actora y la parte demandada por el Juez, aunque en la práctica en esta etapa se puede dar o no la voluntad de estos de llegar a un acuerdo

Si bien la norma no lo dispone, se deduce del espíritu de la misma que la etapa de la conciliación dentro del proceso laboral, puede ser abierta nuevamente, en cualquier momento. Las partes siempre tienen la opción de reevaluar sus posiciones y solucionar el conflicto planteado

La aplicación de esta actuación procesal en las Junta de Conciliación y Decisión de Veraguas es obligatoria para las partes que se encuentren en el acto de audiencias, y se mantiene abierta durante todo el período que dure la audiencia. Pero lo cierto es que, empleadores y trabajadores, representados por sus apoderados judiciales, al ser cuestionados sobre la intención de conciliar, en la mayoría de los casos no proponen ningún arreglo, por considerar al trabajador que tienen la razón en las pretensiones que reclaman y al empleador en la negativa que mantiene.

No obstante, hay audiencias, en que demandante o demandada, a pesar de estar debidamente notificadas, no comparecen al acto de audiencias, en este caso, el Tribunal hace la observación en el acta que se recoge de la audiencia, de que no se cuenta con su presencia, al momento que corresponde esta etapa procesal de conciliación, lo que impide que el acto conciliatorio se realice.

Lo anterior supone que el juzgador mantenga el equilibrio procesal y que solo sugiera reabrir la etapa de la conciliación si percibe que existen condiciones para promover un acuerdo o si las partes, libremente lo manifiestan.

Ahora bien, fundamentado en la conciliación, el juez-conciliador juega un rol de singular importancia como elemento de armonización de intereses entre ambas fuerzas de la producción el capital y el trabajo

Podríamos afirmar que, en el fondo, la conciliación es el acto procesal previsto para el desarrollo del proceso, que puede tener resultados bien sea el acuerdo conciliatorio o la negativa de conciliar y seguir con el proceso

El proceso termina en lo que respecta a la parte conciliada, pero continúa para lo que no esté comprendido en el acuerdo La Conciliación Judicial, dentro o fuera del proceso, conduce al efecto de cosa juzgada, el efecto de cosa juzgada, obviamente, se referirá a la que fue objeto del avenimiento

2.4 REALIZACIÓN DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL

2.4.1. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN JUDICIAL

Recibida la demanda, la Junta de Conciliación correspondiente señalará el día y la hora para la celebración de la audiencia, que deberá efectuarse una vez se haya notificado y recibido el traslado de la demanda

La audiencia se iniciará con la comparecencia del demandante o el demandado La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma

a Las partes comparecerán personalmente o a través de sus apoderados judiciales

- b La Junta de Conciliación y Decisión dirigida por el Juez-Conciliador intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio
- c Si las partes llegan a un acuerdo, se dará por terminado el conflicto. El convenio respectivo, aprobado por la Junta, producirá todos los efectos jurídicos en los procedimientos laborales, la resolución final se llamará acuerdo y no sentencia
- d Las partes, de común acuerdo, solicitan la suspensión de la audiencia y la Junta, por una sola vez, suspenderá, en virtud del acuerdo
- e Si las partes no llegan a un acuerdo, se tendrá por no conciliada la audiencia, pasando a la etapa de contestación y práctica de pruebas
- f De no haber concurrido el empleador o trabajador a la audiencia y, por ende, a la conciliación, se tendrá como no realizada la conciliación

Ahora, es sabido, que la incomparecencia de las actor y demandado o sus representantes legales al acto de conciliación judicial no impide seguir con la celebración de la audiencia oral dentro del juicio laboral, sin embargo, sí provoca que se tenga la conciliación sin efecto jurídico

2.4.2. ASISTENCIA Y REPRESENTACIÓN DE LAS PARTES

La dualidad de posturas, favorable y contraria, respectivamente, a la intervención de los abogados en el acto de conciliación, referida por algunos autores como una de las cuestiones problemáticas que en su día planteaba la conciliación en el proceso laboral, es cuestión que en la actualidad parece mostrarse ampliamente superada. Para entender esa polémica, quizás convenga ampliar la perspectiva hacia el proceso laboral en general, advirtiendo el mantenimiento presente de un diseño original como un procedimiento pensado fundamentalmente para la fijación de hechos, donde las partes pueden comparecer por sí mismas.

Sobre este tema la Ley Procedimiento Laboral Española, en su artículo 18.1 señalaba que no resulta precisa la intervención de los letrados en la conciliación.

Configuración que ha sido contestada en tiempos recientes por un sector de la doctrina aprovechando la entrada en vigencia de la nueva ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) en la idea de que la misma compone un equilibrio mejor, combinando con mayor acierto la vigencia de principios como la oralidad, celeridad, disponibilidad, lo que, en relación con los letrados, se traduce en la imposición a las clases obrera y empresaria de estar asistidas por abogados, excepto en supuestos de especial simplicidad, como

requisito necesario para afrontar con las debidas garantías las cargas inherentes a la tutela que se reclama

Otra línea de tendencia en el pensamiento de la doctrina rebaja ese componente de obligatoriedad en lo que a asistencia letrada se refiere, imposición que por otro lado no ha asumido el legislador laboral, hasta dejarlo en el terreno de lo facultativo

La praxis enseña que, en las escasísimas ocasiones en que trabajadores y empleadores actúa en juicio sin representación letrada, asumiendo personalmente la defensa de su posición procesal, frente a una parte contraria que si cuenta con asesoramiento letrado, puede provocar así mismo una distorsión en el desempeño de la función del juzgador, abogado continuamente a recompensar situaciones de desequilibrio en cada una de las fases por las que discurre el juicio

En nuestra legislación en las audiencias de los procesos laborales, en la mayoría de los casos, las partes son representadas por sus apoderados judiciales. No obstante, existe la posibilidad dentro de los procesos laborales tramitados en las Juntas de Conciliación y Decisión de que (empleadores y trabajadores) se representen por sí mismos. El artículo 579 del Código de Trabajo dispone entre otras cosas, que en los procesos de única instancia, el trabajador puede actuar por sí mismo, o designar su representación en un miembro de la Junta Directiva del Sindicato al que esté afiliado. Lo anterior

que llevó a los estudiosos del derecho a preguntarse si todos somos iguales ante la ley, porque la norma distingue que los trabajadores pueden actuar por sí mismos y no que los trabajadores y empleadores pueden actuar por sí mismos

En este orden de idea es importante resaltar que la ley 7 del 25 de febrero de 1975, dispone entre otras cosas “ garantizar el derecho de defensa de las partes ”, entiéndase parte capitalista y trabajadora

En escasísimas veces, los (empleadores o trabajadores) actúan en juicio sin representación del letrado (a), asumiendo personalmente la defensa de su posición durante todo el proceso. De ocurrir esta situación, el Juzgador ilustra a la parte que se representa, de las etapas procesales, y de la importancia de promover el arreglo en la etapa conciliatoria, así como sus efectos, sin apartarse del principio de imparcialidad

2.4.3. CELEBRACIÓN DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL

El artículo 963 del Código de Trabajo Panameño especifica que una vez

“Iniciada la audiencia, el Juez procurará conciliar a las partes” En Latinoamérica se observa que en las legislaciones en materia procesal laboral, se suele indicar una conciliación previa a la audiencia como una de las características del proceso laboral. Sin embargo este tipo de

conciliación es la que recoge el Código de Trabajo Patrio y que es conocida como pre-procesal

Pero la conciliación, a la que hacemos referencia al iniciarse la audiencia, es la Conciliación Judicial, si una de la partes propone un arreglo y la otra acepta, llegando a un acuerdo satisfactorio para ellas, el Juez hará constar en un acta firmada por él y el demandante o demandado la realización de un avenimiento y acuerdo en el proceso

Se da una exposición de las pretensiones del demandante, que habrá de ser contestados oportunamente por el demandado, todo esto debe darse en presencia del Juez, que interpone sus buenos oficios y los exhorta para procurar conciliar la materia, de modo que la participación del Juez consista en intentar la conciliación, con la extensión del acta correspondiente, pero con la facultad de no aprobar el acuerdo si estimara que lo convenido constituye lesión para el trabajador, que es la parte que interpone la reclamación

Sin embargo, el nivel de participación en el juzgador se debe traducir en una labor de promoción o facilitación de la avenencia, que precisa, no obstante, su continuación en una posición activa de las partes, que expondrán las circunstancias legales y fácticas del supuesto, a la vista de lo cual el Juez estará en condiciones de advertirle acerca de cuál es el objeto del debate o del proceso

Es evidente que, el acto de conciliación no equivale a un allanamiento del demandado, sino que sirve de cobertura formal a un acuerdo entre trabajador y empleador en orden a poner fin al proceso que ya se había iniciado, y de su contenido no puede extraerse otra conclusión

Una situación muy peculiar que en algunas ocasiones ocurre en esta etapa conciliatoria, es la posición de los apoderados judicial en manifestarle al juzgador (a), que procura promuevan un acuerdo, que no tienen la autorización de su cliente en ese momento para aceptar o no la propuesta o la oferta que expone la contraparte, lo que en algunas ocasiones, conlleva a que se vea truncado el intento conciliatorio, aún estando facultado en el poder para transar -

Situación contraria ocurre cuando se llegue al arreglo Es obligación del juzgador velar por el respeto de los derechos irrenunciables de los trabajadores, de tal forma, que le corresponde al Juez laboral desconocer, anulando cualquier conciliación que contenga renuncia de derechos ciertos reconocidos a favor del trabajador

Lo cierto es que el empresario cuando ofrece en conciliación determinada cantidad de dinero al trabajador para dar por concluido el proceso judicial, de

aceptarla éste, no está admitiendo la totalidad de los hechos que componen el escrito de demanda

2.4.4. EFECTOS JURÍDICOS DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL

Algunos son los efectos más importantes de la Conciliación Judicial, entre los que podemos destacar los siguientes

- 1 La conciliación, si es aceptada por las partes, provoca una transacción judicial, que es susceptible de poner fin al proceso. Con este tipo de acuerdo, el expediente se archiva y provoca una salida en los libros de registro de entrada del Tribunal -
- 2 La conciliación hace tránsito a cosa juzgada, ya que es el resultado de un acto procesal en el que se define la solución de la pretensión planteada. Si una pretensión es satisfecha mediante un acuerdo no sería aceptable que se reviviera luego de cumplido el acuerdo.

En el acta que recoge el acuerdo conciliatorio debe declararse que el arreglo tiene finalidad de cosa juzgada, es decir, consiste en que el acuerdo al que llegaron las partes es inmodificable por otra autoridad, toda vez que el conflicto discutido en la conciliación fue solucionado por las partes y aprobado por los miembros de la Junta de Conciliación y Decisión. Otro Juez no puede fallar sobre la misma situación, los acuerdos pactados en las actas de conciliación deben ser respetados. También es importante resaltar que el Juez debería negarse a aprobar un acuerdo conciliatorio que resuelve una

controversia si ella sale del petitorio, que si bien es cierto son validas pero inexigibles en el proceso en el que se han celebrado, todo ello porque los efectos de la cosa juzgada solo es extensiva a las prestaciones que se refieran al derecho materia en litigio. Consecuentemente en las conciliaciones judiciales no se pueden variar las pretensiones invocadas en la demanda, si fueran aprobadas, éstas como serían inexigibles, por cuanto se requiere que una prestacion sea cierta, expresa y exigible

Los efectos de la conciliación como Cosa Juzgada y como transacción se materializan en el respeto absoluto a la nueva situación creada por la voluntad acorde de las partes que han convenido la avenencia y en el cumplimiento escrupuloso de las obligaciones fijadas en la transacción

- 1 Si la transacción producida por la conciliación es parcial, el proceso continúa por lo no acordado**
- 2 El acuerdo producido en la etapa de conciliación presta mérito ejecutivo**
 Toda conciliacion dentro de un proceso judicial deberá constar en un acta de acuerdo conciliatorio que contendra los requisitos legales, dentro de los cuales esta, que a las partes de la conciliacion se les entregaran copia autentica del acta con la constancia de que se trata de la primera copia y que presta mérito ejecutivo

En caso de incumplimiento de las obligaciones pactadas por algunas de las partes, con la copia auténtica podra iniciar proceso ejecutivo contra la parte

incumplidora y pedir simultaneamente con la demanda, medidas cautelares de embargo y secuestro de bienes del demandado

Este efecto es igual para la sentencia dictada por un Juez, si la parte vencida en el proceso no cumple lo ordenado por el Juez, la otra parte puede solicitar el cumplimiento de la sentencia mediante un proceso ejecutivo

2.4.5. VENTAJAS DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL

En definitiva, son muchas las ventajas que se obtienen al concluir un proceso laboral en la etapa conciliatoria

- **Es ágil** La conciliación se desarrolla, por regla general, en una única audiencia
- **Tiene rigor de ley** El acuerdo logrado en la conciliación es obligatorio según las leyes vigentes, tiene efecto de cosa juzgada y presta mérito ejecutivo
- **Satisfacción** La mayoría de las personas que llegan a un acuerdo en la conciliación, quedan satisfechos e con el acuerdo, toda vez que es el resultado de su propia voluntad, o a través de sus apoderados judiciales La mejor solución a un conflicto es aquella que las mismas partes han acordado

- **Efectividad** Una conciliación tiene plenos efectos legales para las partes. El acta de conciliación se asimila a una sentencia judicial porque el acuerdo hace tránsito a cosa juzgada y el acta presta mérito ejecutivo.
- **El ahorro de tiempo** Mediante la conciliación las personas solucionan sus conflictos de una forma más rápida en comparación con la duración de los procesos judiciales. La conciliación tiene la duración que las partes establezcan de común acuerdo con el Juzgador en acta de conciliación, se desarrollan en una audiencia lo que se traduce en una justicia rápida.
- **Ahorro de dinero** Teniendo en cuenta que la conciliación es un procedimiento rápido dentro del proceso, las partes se ahorrarían los costos de un largo proceso judicial. No olvide que en esta etapa conciliatoria se puede o no utilizar los servicios de un abogado, dependiendo de la persona que acuda a la conciliación.
- **Control de Procedimiento y de Resultados** En la Conciliación Judicial, las partes deben cooperar para construir conjuntamente el acuerdo conciliatorio, por esa razón controlan el tiempo de procedimiento y sus resultados.
- **La parte trabajadora, una vez terminada la Conciliación Judicial, podría recibir las prestaciones laborales que habría demandado a través de un proceso (derechos adquiridos)**
- **La Conciliación Judicial coadyuva eficazmente a la materialización del Principio de Inmediatez**

- Ofrece a las partes del proceso la oportunidad más propicia para arribar a la solución directa de su conflicto
- Mejora las relaciones entre las partes No produce ganadores ni perdedores, todas las partes salen favorecidas con el acuerdo que se logre, por ello facilita y mejora las relaciones entre las personas, la solución al conflicto fue construida entre todos Se fortalecen los lazos de amistad, laborales, etc

Sobre este tema el Licenciado **Javier Valencia**, señala algunas de las ventajas de la controversia para que se resuelvan a través de la conciliación

- En la conciliación es menor el tiempo de análisis
- Las audiencias son en un menor tiempo

2.4.6. EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL

Son evidentemente reducidos los casos resueltos en Conciliación Judicial dentro del proceso laboral, tal efectividad no justifica el espíritu doctrinario que anima la institución y ello amerita un análisis de las causas de tan magros resultados

La perspectiva esperada no debería ser menos que la de descongestionar a los operadores de la Jurisdicción, pues evidentemente las ventajas de conciliar

son mucho más favorables que las de obtener una sentencia, ya que en la conciliación se puede obtener un resultado ganador - ganador, en tanto que con una sentencia, el resultado siempre será de naturaleza ganador - perdedor

En efecto, del análisis que haremos de modo rápido encontramos que la propia norma contiene factores que contribuyen a limitar resultados, factores que no facilitan el buen resultado de las conciliaciones y también hay factores que se relacionan con la conducción del procedimiento

2.4.7. LIMITACIONES QUE IMPIDEN LA EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL.

Lamentablemente no podemos detenernos en los logros, y debemos ver las limitaciones

A Dentro de alguno de los factores que influyen para que no se logre el acuerdo conciliatorio en un proceso laboral podemos señalar las siguientes

- 1 La inasistencia llámese empleadores, trabajadores o sus apoderados judiciales a la audiencia El mayor número de justiciables que no concurren a las audiencias de conciliación, no lo hacen en la mayor parte de las veces porque no quieren hacerlo, y no lo quieren pues no les conviene tomar el riesgo de exponerse a aceptar la fórmula conciliatoria que propondrá la contraparte contra cuyo contenido prefieren luchar en procura de hacerla más favorable

No obstante, sería conveniente analizar sobre este punto, si permitirle a la norma establecer sanciones en beneficio de la parte afectada con el intento conciliatorio, ayudaría a reducir las limitaciones que impiden la efectividad y eficacia de la Conciliación Judicial

1 Falta de flexibilidad que se da a la posibilidad de adecuarlos a la naturaleza del derecho en litigio Al respecto,, el problema está creado por la propia redacción de la norma, que señala “es deber del Juez procurar conciliar a las partes”, sin definir o establecer qué deben el Juez y las partes involucradas en el acto de Conciliación Judicial entender por “procurar” La norma no establece lineamientos o las bases que le permita al Juez-Conciliador hacer su trabajo de fomentar y favorecer la negociación, sin ir más allá de lo que recoge el principio de imparcialidad del Juez-conciliador

2 La ausencia de ingredientes básicos de la conciliación tiempo y dedicación

La conciliación demanda estos ingredientes básicos, tiempo y dedicación, factores que en la carga procesal que pesa sobre los jueces, siempre serán muy escasos

La Conciliación Judicial ha tomado, por falta de estos elementos, características que tienden a no hacerla tan eficiente, son meros trámites formales, en los que se pregunta al demandante y demandado si están dispuestos a conciliar, se les hace un planteamiento y se deja constancia de su

aceptación o rechazo. Por lo general no hay un trabajo de procurar conciliar a las partes, no hay negociación, no hay comunicación creativa. Si sumamos a ello los otros factores antes descritos, podemos explicarnos el mínimo porcentaje de efectividad que tiene el medio.

La ausencia de tiempo disponible, ha generado, incluso, desviaciones graves en el espíritu de la conciliación, pues adquiere formas de un simple trámite que cumplir dentro del proceso, trámite que cobra incluso formas absolutamente contraproducentes con el espíritu que anima a la institución de la conciliación.

Si no hay tiempo, menos habrá dedicación a los que concilian, prácticamente será imposible buscar intereses subyacentes a las posiciones, será imposible incentivar la voluntad y la comunicación creativa, será entonces muy difícil de encontrar una solución conciliada, que siempre será diferente que una solución hecha sobre la base de las posiciones y el criterio del juez.

- 3 La incongruencia entre la actitud operadora del Juez y la necesidad de una actitud conciliadora especializada en el Juez Conciliador.

El estilo de conducción del conciliador es diferente del estilo del juez, por la propia naturaleza de los trabajos que realizan.

Todo abogado puede ver ahora con meridiana claridad, la diferencia que existe en la conducción de una audiencia de Conciliación Judicial en el proceso y las que se hacen regularmente en cualquier centro de conciliación extrajudicial, la diferencia es evidente y explica de modo determinante la contribución del estilo de conducción al magro resultado

- 4 La mala voluntad de las partes para no llegar a un acuerdo Esto conlleva una predisponibilidad de una de las partes a no querer arreglar o llegar a un acuerdo
- 5 La falta de concienciación de lo positivo e importante que es una conciliación en un proceso laboral
- 6 No contar con un lugar adecuado para realizar las conciliaciones

Posiblemente las audiencias de Conciliación Judicial fueran más efectivas si las partes involucradas pusieran en práctica todos los elementos antes señalados

B. Causas que Originan los conflictos en la actualidad

El motivo principal para que no se llegue a un acuerdo entre las partes sería

- 1 La falta de credibilidad y la falta de respeto entre las partes (obrero y el empleador)
- 2 No contar con la sensibilidad por parte del empleador o sus representantes para manejar el conflicto y lograr un acuerdo

- 3 El desconocimiento que hay de los deberes y de las obligaciones entre trabajadores, empleadores

C. Actitudes negativas por parte de los litigantes que ponen en riesgo una conciliación satisfactoria.

- 1 En la mayoría de las ocasiones los abogados demandan todos los conceptos que la ley establece como indemnización, sin que el trabajador tenga derecho a ellos
- 2 Creencia de algunos litigantes de que el trabajador es el afectado directamente, sin que tenga culpa alguna por sus actitudes muchas veces irresponsables y provocan algunos daños mayores dando origen a que no se llegue a un posible arreglo
- 3 Falta de valores por parte de los litigantes

2.4.8. TÉCNICAS DE CONCILIACIÓN JUDICIAL

Para la conciliación, como método excepcional para la solución de conflictos laborales, se han establecido algunas técnicas, que de ser puestas en práctica entre el Juez y las partes, conllevarían a una mayor efectividad

Las técnicas son los medios o mecanismos que utiliza el conciliador para lograr una solución eficaz y pacífica de los conflictos

Por esta razón el **Juez**, en su papel de conciliador, debe manejar técnicas adecuadas de **comunicación** que le permita transmitir el objetivo de la diligencia de conciliación y a la vez captar la disposición o no de las partes que puede presentarse en forma clara o no, caso en el cual deberá prestar atención no sólo a lo que ellas expresan oralmente sino también a su lenguaje corporal

La comunicación eficiente es garantía de un entendimiento de los involucrados en el acto de conciliación

Las técnicas de comunicación son utilizadas para la conducción de la audiencia de conciliación. Es nuestro interés presentar algunas herramientas comunicativas que son importantes para conducir la audiencia conciliatoria

Como conciliador se requiere ser un excelente comunicador y estar muy atento a la forma cómo se comunican las partes

Además, se tendrá que establecer un mínimo de empatía para entrar en el círculo comunicativo de los litigantes. La empatía permite obtener credibilidad, interés y el respeto de las partes. "Esta no se obtiene con palabras únicamente, sino sobre todo con el lenguaje corporal y el tono de voz

Durante la audiencia de conciliación, la sintonía se exterioriza con otra persona, si el cuerpo y el tono de voz del conciliador se asemejan al de las

partes El conciliador maneja adecuadamente la comunicación a través de la escucha activa, preguntas, la cantidad de información por recolectar

2.4.9. CONTENIDO DEL ACTA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL

Aun cuando el carácter y principios del Derecho del Trabajo indican una fuerte tendencia a la informalidad procesal, esto no significa la ausencia de formalidad en las actuaciones procesales en las causas laborales

En un esfuerzo por conciliar el principio de informalidad versus la seriedad en este documento, las actas de conciliación y Decisión, debe contener

- La fecha y hora del acto
- Identificación plena de las partes, los datos del trabajador, representante legal y empleador, o quienes los representen legalmente y del tribunal actuante
- La reclamación, pretensión u objeto del litigio
- La mención expresa y detallada de la fase previa en que se trata de llegar a un acuerdo sobre las prestaciones que se pueden conciliar y no que únicamente se diga "Iniciada la audiencia se exhortó a las partes a una conciliación"
- Formas de pagos, fechas de pagos, lugares de pago, cantidad por pagar

Señalar que dicho documento o acto presta mérito ejecutivo, en caso de incumplimiento de la obligación En otras palabras, el documento en el que se reconoció la obligación está contenida en el acta de Conciliación Judicial, es el título ejecutivo que le confiere la capacidad o el mérito para ejecutar, o hacer

efectivo o lograr el cumplimiento de lo acordado, esto es, el derecho que reclama el ejecutante en el juicio ejecutivo

- Firmas de los que han intervenido en la confección del documento

Podemos concluir que, concertado el acuerdo basado en la aplicación de técnicas y condiciones personales apropiadas, apegadas a derecho, se refrenda el acto tripartito con la firma de los presentes, quedando dentro del marco legal la participación de cada uno de los presentes, incluyendo al trabajador o al empleador, según sea el caso que se encuentre presente en los estrados del Tribunal a la firma del refrendo del acuerdo

2.5. LA CONCILIACIÓN COMO MEDIO ALTERNO A LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

2.5.1. Concepto

Debemos iniciar por definir, que los métodos alternos de solución de conflictos, son la agrupación de los diversos procesos para resolver problemas, distintos a los mecanismos que usaban los tribunales de justicia, tales como la NEGOCIACIÓN, la MEDIACIÓN, la CONCILIACIÓN - Los métodos alternos para la solución pacífica de conflictos ofrecen alternativas cuando las partes están preparadas, dispuestas y capacitadas para usarlas, son mayormente voluntarios, favorecen la autodeterminación de las partes

De allí que, la conciliación es una forma de manejo de conflictos. La manera más sencilla de describirla es pensar en hacer coincidir los intereses de las partes en pugna. Normalmente cada parte tiene una forma de pensar y de actuar, que con frecuencia son antagónicas, pero así mismo, y con la misma frecuencia esos intereses antagónicos son más aparentes que reales y pueden ser solucionados mediante el diálogo y la comunicación.

La conciliación es la oportunidad que tienen las personas de demostrar que no solamente generan conflictos, sino también que tienen la facultad de resolverlos.

De igual forma, la conciliación en nuestro ordenamiento jurídico se presenta como una etapa previa en ciertos procesos regulados por leyes especiales, como son la jurisdicción laboral.

Para Eduard Vinyamata Camp, la conciliación es

“Aquel acto mediante el cual se establece un acuerdo que permite restablecer una relación afectada por un conflicto. Los actos de conciliación se refieren al ámbito laboral, especialmente”¹⁰

La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos por medio del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus

¹⁰ VINYAMANTA Camp, Eduard. Manual... op cit pag 136

diferencias, con la ayuda de un tercero, neutral y calificado, denominado conciliador

Sobre este aspecto Canales Flaaut opina que en la conciliación, el tercero es

“Un funcionario público que llena una cuota de trabajo para justificar su función sin tener en cuenta los resultados”¹¹

Al respecto el máximo Tribunal Constitucional expresa que la finalidad de la conciliación consiste en el “entendimiento directo con el presunto contrincante, llevándolos a la convicción de que a la confrontación de puntos de vista le puede seguir una solución de compromiso, sin necesidad de que un tercero decida lo que las partes puedan convenir”

2.5.2. Reglamentación

La reglamentación de la conciliación como medio alternativo a la solución de conflictos, está regulada a través del Decreto Ley 5 de 1999, de allí que el artículo 45 del Decreto Ley N 5 de 1999, contempla

“La conciliación es un método de solución pacífica de conflictos, a través del cual las partes gestionan la solución de un conflicto con la intervención de un facilitador imparcial, llamado conciliador, cualificado mediante reglamento expedido por el Ministerio de Gobierno y Justicia”

¹¹ CANALES FLAAUT, Miguel Ángel op cit Pág 215

2.5.3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONCILIACIÓN

En el desarrollo de nuestra legislación se ha tratado de recoger principios rectores de la conciliación en el ámbito mundial, por ello, el artículo 44 del Decreto Ley 5 de 1999, expresa que la conciliación se rige por los principios de autonomía de la voluntad, acceso, eficiencia, eficacia, privacidad, neutralidad, imparcialidad, celeridad de justicia, preceptos que serán ampliados en esta investigación

- Principio de autonomía de la voluntad La conciliación también se tutela bajo el principio básico de la autonomía de la voluntad de las partes, con relación a la adopción del acuerdo

Toda persona puede tomar las decisiones que crea conveniente, siempre que con ellas no viole la moral, el orden público y las leyes Aquí descansa la negociación, ya que nadie puede negociar con la otra parte si esta no lo desea -

El arreglo debe emanar única y exclusivamente de las partes En este sentido, consideramos indiscutible el principio de la autonomía de la voluntad surgida de esta figura de gestión de los conflictos

- **Principio de equidad** Se concibe como el sentido de justicia aplicada al caso particular, materia de conciliación Lo acordado debe ser equitativo para ambas partes Mediante la equidad se desarrolla una justicia natural no escrita, que no es más que aquella predisposición o habilidad de facilitar o dar a cada cual lo que verdaderamente le corresponde, partiendo de la premisa de que todos los involucrados son ganadores

La equidad debe ir acompañada de una igualdad de condiciones de que las partes gozan en un proceso conciliatorio y la posibilidad de llegar acuerdos negociados equilibrados, dándole a cada cual lo justo, producto de la negociación asistida

- **Principio de veracidad** Se plantea como la búsqueda de lo querido realmente por las partes y se refleja en el acuerdo conciliatorio al que llegan de manera libre, como la mejor solución para ambas
- **Principio de buena fe** Se entiende como la necesidad de que las partes procedan de manera honesta y leal, para evitar engaños y acciones dolorosas en el procedimiento de conciliación
- **Principio de confidencialidad** Se verifica como la reserva absoluta de todo lo sostenido o propuesto en la audiencia de conciliación, advirtiendo que nada de lo dicho en la etapa conciliatoria puede ser usado en ningún proceso y carece de valor probatorio
- **Principio de neutralidad** Hace referencia a la postura interna que el conciliador debe mantener, es decir, una persona neutral no está involucrada con el tema, ni debe tener vínculo con ninguna de las partes, y hace referencia a la postura externa que el conciliador debe reflejar al momento de su intervención, es decir, ser alguien que no toma posición por uno u otro, todo ello a fin de dar la garantía de seguridad a las partes

Este principio significa que los facilitadores deben ser justos y no pueden dejarse influir en sus ideales, pensamientos y convicciones, por lo que es importante que el proceso conciliatorio se mantenga dentro de estos límites, incluyendo la neutralidad, para asegurar la eficacia del proceso

En consecuencia, el conciliador debe ser imparcial porque dependerá de su conducta para hacerse notar imparcial. En caso de que el conciliador no pueda cumplir este principio, por ética debe abstenerse de seguir conduciendo la audiencia de conciliación.

- **Principio de legalidad** Se verifica con la conformidad del acuerdo conciliatorio al que arriben las partes, con el ordenamiento jurídico y el orden público.
- **Principio de eficiencia** Es la facultad que tiene el conciliador, el éxito satisfactorio dentro del proceso de conciliación.
- **Principio de eficacia** Señala que el proceso de conciliación debe ser activo y vigoroso para el logro de la conciliación.
- **Principio de neutralidad** Que la solución acordada sea justa y equitativa para ambas partes.
- **Principio de Imparcialidad** Consiste en que el tercero neutral o conciliador no debe tomar postura y no tener perjuicios o favoritismo hacia una de las partes.
- **Principio de legalidad** Sostiene que el acuerdo alcanzado debe sujetarse al derecho existente y al orden público.
- **Principio de celeridad** El proceso de conciliación debe ser ágil y sin demora para darle una pronta solución a la controversia.

2.6. LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN EL DERECHO COMPARADO

La conciliación constituye en muchas legislaciones un trámite necesario dentro del proceso de trabajo, cuya conducción corresponde al Juez, sin perjuicio de que, en especial al inicio del proceso, resulte obligatorio para el juzgador el intento de conciliación, se reconoce en general la facultad que el Juez tiene igualmente para promover tal conciliación en cualquier etapa del proceso

La conciliación es uno de los mecanismos alternativos de solución de conflictos más importantes y desarrollados en Colombia. Los Operadores de la conciliación, tales como conciliadores, centros de conciliación e instituciones públicas y privadas que hacen parte del sistema nacional de Conciliación en Colombia aplican la conciliación todos los días, sin embargo en la práctica, cada uno de ellos adelanta el procedimiento conciliatorio a una manera diferente, pese a que las normas legales que rigen la conciliación son las mismas

Cuando se habla de procedimiento conciliatorio, se hace referencia a la sucesión de pasos que el conciliador, en algunos casos con la ayuda de un centro de conciliación, debe adelantar para llevar a cabo una conciliación extrajudicial en derecho. El procedimiento conciliatorio empieza con la solicitud de conciliación que la persona interesada presenta al operador seleccionado que ofrece servicios de conciliación, y termina con el seguimiento que se debe hacer a los casos atendidos. Para efectos del

presente documento, la audiencia de conciliaciones es una parte del procedimiento conciliatorio

Así definido el procedimiento conciliatorio, en Colombia la conciliación extrajudicial en derecho está reglamentada en una serie de normas de obligatorio cumplimiento. Entre las normas más importantes tenemos la Ley 640 de 2001, la ley 446 de 1998 y la ley 23 de 1991. Es interesante y muy particular cómo, a pesar de existir normas que rigen la materia, muchos de los conciliadores aplican la conciliación con procedimientos diferentes y muchas veces contradictorias entre sí.

Lamentablemente Colombia carece de estudios e investigaciones con cobertura nacional sobre el procedimiento conciliatorio donde se establezca si los conciliadores siguen procedimientos con unidad de criterios.

En el Código Procesal de Trabajo de Colombia se dispone la obligatoriedad de la conciliación dentro del proceso, la cual, sin embargo, no resulta necesaria cuando ya se hubiere intentado la conciliación antes de presentar la demanda, salvo que lo soliciten las partes de común acuerdo (Art 21)

La conciliación puede efectuarse en cualquiera de las instancias, siempre que ambas partes soliciten el trámite correspondiente (Art.22) Código Procesal del Trabajo, esta figura está recogida en el Capítulo IV, de dicho Código

La conciliación representa un valor distinto del que se le asigna para la jurisdicción ordinaria la ley de Enjuiciamiento Civil en España En el proceso laboral, antes de llegar al proceso, se produce en la generalidad de los supuestos un intento de conciliación ante los organismo de Organización Sindical, tentativa que pudiera tener alguna correspondencia con la conciliación intentada en el proceso ordinario ante la Justicia Municipal También existe la llamada conciliación que se lleva acabo ante la propia Magistratura de Trabajo y para los cuales el ordenamiento jurídico le reserva muy pocos artículos

En este tipo de conciliación, el Magistrado intentará la Conciliación, advirtiendo a las partes de los derechos y obligaciones que pudieren corresponderles Lo convenido por las partes en el acto de conciliación se llevará a efecto por los trámites de ejecución de sentencia, salvo el caso en que el magistrado, entendiendo que existe lesión grave para alguna de las partes, ordenase la continuación del juicio También podrá aprobarse esta avenencia en cualquier momento antes de dictarse la sentencia Del acto de conciliación se extenderá el acta correspondiente

La acción para impugnar la validez de la avenencia se ejercitará ante la misma Magistratura por los trámites y con los recursos establecidos en la disposición legal, caducando, en todo caso, al año de la fecha del acta en que se hiciese constar

En efecto, cuando se refiere a la Conciliación en General, la contempla como un acto que realizan las solas partes al decir “lo convenido por las partes en el acto de conciliación”, dándonos a entender que ellas y solamente ellas son quienes resuelven o “convienen” el contrato en que consiste la conciliación, pero ello se acomoda mal en el imperativo de la Ley al exigir inmediatamente antes al magistrado que advierta a las partes de derechos y obligaciones que puedan corresponderles, ya que si, en efecto, cumple el magistrado esta obligación y luego consiente a las partes que convengan lo que quieran, con tal de que sea algo que no cause lesión grave a una de las partes, menguado papel se le asigna al magistrado, quien incluso deberá tolerar lesiones de derechos, o lo que es lo mismo, renunciaciones parciales de derechos irrenunciables, en tanto con ello no se cause una “lesión grave” a una de las partes. De igual manera; se establece la acción para impugnar la validez de la avenencia, siempre que se ejercite la acción dentro del plazo de un año a partir de la fecha del acta en que se hizo constar

Tanto la doctrina como la jurisprudencia están de acuerdo en contemplar la conciliación laboral como un contrato, y por eso la legislación le atribuyen al juez una función de mera presencia ordenadora de actividad, presencia que se convertirá en actividad cuando las partes no lleguen por sí mismas a la conciliación, y esa actividad, mezclada con la de buenos hombres, consistirá en la sola sugerencia de un arreglo cualquiera entre las partes, para ver la manera de lograr que éstas lleguen a la apetecida avenencia, y si no se consiguiera, tener el paso franco para el futuro proceso

CAPITULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

En este proyecto se utilizarán diversas técnicas que son aplicables a una investigación descriptiva, analítica e instrumental, donde se hará un planteamiento monográfico de la investigación. Luego de consultar la bibliografía nacional como internacional, haremos entrevistas a trabajadores, empleadores, abogados litigantes, estudiaremos algunas conciliaciones judiciales dentro de los procesos laborales tramitados ante la Junta de Conciliación y Decisión N 19, Veraguas, como medio excepcional de terminación de los procesos laborales.

3.2. MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.2.1. FUENTES MATERIALES

Lo constituyen los libros, legislación, internet.

Los textos a revisar dan a conocer los criterios doctrinales que nos plantean los autores nacionales como extranjeros, en materia de conciliación.

Dentro de la legislación nacional se hará referencia especial a la Leyes, que la conforman, en especial la Ley de 7 de febrero de 1975, Decreto Ejecutivo N 1 de 1986, Decreto Ley No 5 de 8 de julio de 1999, mediante la cual se establece el régimen general de arbitraje, de la conciliación y de la mediación.

3.2.2 POBLACIÓN

3.2.2.1. SUJETOS

Para estudiar la conciliación judicial y el procedimiento utilizado en la legislación a fin de interponer este medio excepcional de terminación de los procesos laborales, se hace necesario determinar los sujetos que participan dentro del sistema de justicia en el Circuito Judicial de Veraguas, para ello, la población seleccionada como muestra se componía de abogados litigantes, empleadores, trabajadores, Miembros del Órgano Judicial, Miembros de la Junta de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo, lo que se constituye en doscientos sujetos de lo que se extraerá de muestra 10%.

3.2.2.2. MUESTRA

- La muestra de la población recae en diez (10) sujetos
- Un (1) Juez Seccional de Trabajo
- Dos (3) miembros de la Junta de Conciliación y Decisión
- Dos (4) abogados litigantes
- Dos (4) empleadores
- Dos (5) trabajadores
- Un (3) Juez Municipal

3.2.2.3. TIPO DE MUESTRA

En cuanto al tipo de muestra, se utilizará el muestreo de cuotas no probabilístico. Donde la muestra está dividida según características que para el particular lo componen: profesionales del derecho, administradores de justicia con mando, jurisdicción y usuarios de sistema de justicia -

3.3. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO

El instrumento a aplicar es un cuestionario. Constituye una serie de preguntas que contienen alternativas de respuestas para que el sujeto seleccione.

3.4. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se procederá a la recolección de datos para revisarlos, clasificarlos, categorizarlos y realizar la tabulación de los datos donde se obtendrán los resultados en porcentajes estimados a través del computador, para finalmente presentarlos en sus respectivas gráficas de barras.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 LA MUESTRA QUE RESPONDIÓ LAS PREGUNTAS DE LA ENCUESTA ESTUVO CONFORMADA POR CINCO ESTRATOS: JUECES, ABOGADOS LITIGANTES, TRABAJADORES, EMPLEADORES, MIEMBROS DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y DECISIÓN.

CUADRO N° 1

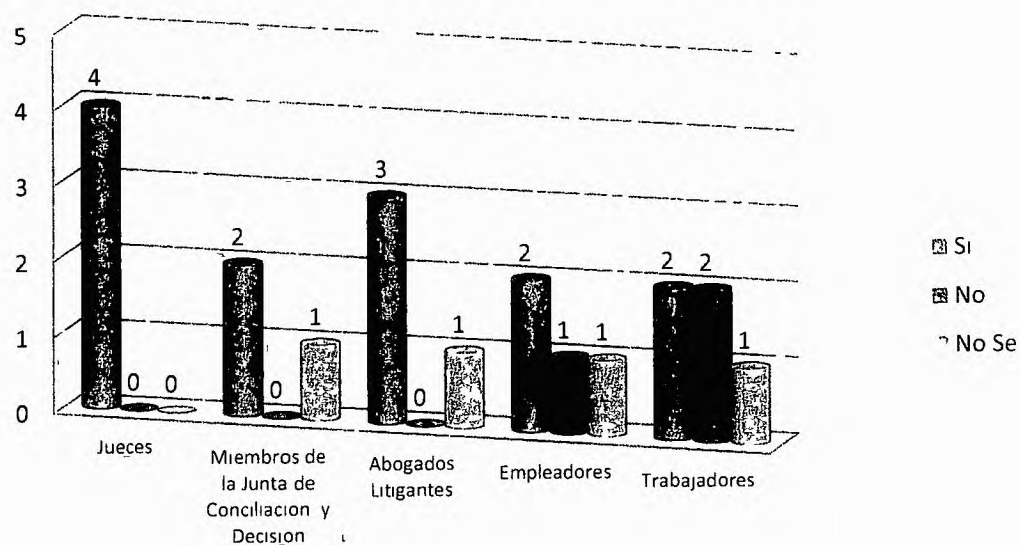
**¿TIENE USTED CONOCIMIENTO QUE LOS PROCESOS LABORALES
PUEDEN TERMINAR EN LA ETAPA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL?**

Funcionarios	Total	Si	No	No Se
1 Jueces	4	4	0	0
2 Miembros de la Junta de Conciliación y Decisión	3	3	0	0
3 Abogados Litigantes	4	4	0	0
4 Empleadores	4	2	0	2
5 Trabajadores	5	3	0	2

En relación a esta pregunta de la terminación de los procesos laborales en la etapa de la conciliación judicial, el instrumento se aplicó a cuatro Jueces, de los cuales tres eran Municipales y un Juez de Trabajo de los cuales los cuatro manifestaron que si conocían que los procesos laborales pueden terminar en la etapa de la Conciliación Judicial. Se aplicó a tres miembros de la Junta de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo, los cuales concordaron que si conocían que los procesos laborales terminaran en la etapa conciliatoria, se aplicó a 4 abogados litigantes, del cual manifestaron que si conocían que los procesos laborales podían terminar en la etapa de conciliación judicial, se aplicó a empleadores de los cuales dos señalaron que si sabían que el proceso laboral puede terminar en la etapa de conciliación judicial y dos señalaron no saber que los procesos terminaban en esta etapa de conciliación judicial.

GRÁFICA N°.1

¿Conoce Usted, cuáles son los efectos de la Conciliación Judicial?



ÍTEM N°1

ALTERNATIVA	VALOR ABSOLUTO	VALOR PORCENTUAL
SI	16	
NO	0	0%
N/S	4	
TOTAL	20	

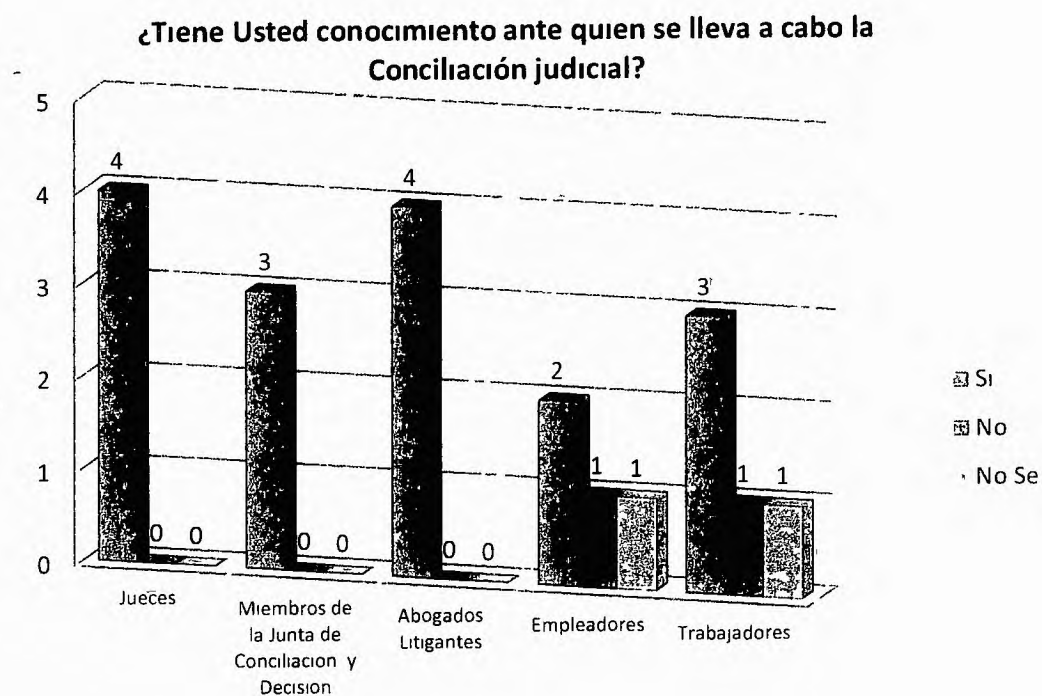
CUADRO N°.2**¿TIENE USTED CONOCIMIENTO ANTE QUIEN SE LLEVA A CABO LA CONCILIACIÓN JUDICIAL?**

Funcionarios	Total	Si	No	No Se
1 Jueces	4	4	0	0
2 Miembros de la Junta de Conciliación y Decisión	3	3	0	0
3 Abogados Litigantes	4	4	0	0
4 Empleadores	4	2	1	1
5 Trabajadores	5	3	1	1

Con respecto a esta pregunta ante quién se lleva a cabo la Conciliación Judicial, el instrumento se aplicó a cuatro Jueces, de los cuales tres eran Municipales y un Juez de Trabajo, quienes manifestaron que sí conocían que los procesos laborales pueden terminar en la etapa de la Conciliación Judicial. Se aplicó a tres miembros de la Junta de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo, los cuales concordaron que sí conocían que los procesos laborales terminaran en la etapa conciliatoria, se aplicó a 4 abogados litigantes, del cual manifestaron que sí conocían que los procesos laborales podían terminar en la etapa de conciliación judicial, se aplicó a cuatro empleadores de los cuales dos señalaron que sí sabían que el proceso laboral puede terminar en la etapa de conciliación judicial, uno señaló que no y el otro manifestó no saber que los procesos terminaban en esta etapa de conciliación judicial.

GRÁFICA N°.2

¿TIENE USTED CONOCIMIENTO ANTE QUIEN SE LLEVA A CABO LA
CONCILIACIÓN JUDICIAL?



ÍTEM N°2.

ALTERNATIVA	VALOR ABSOLUTO	VALOR PORCENTUAL
SI	16	
NO	2	
N/S	2	
TOTAL	20	100%

CUADRO N°.3

**¿CONOCE USTED EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LA ETAPA DE
CONCILIACIÓN JUDICIAL?**

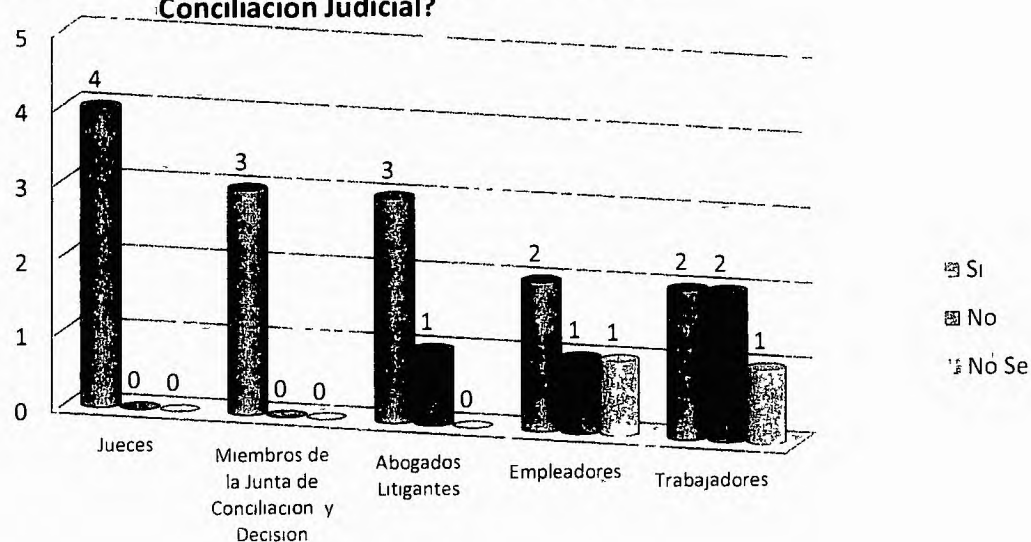
Funcionarios	Total	Si	No	No Se
1 Jueces	4	4	0	0
2 Miembros de la Junta de Conciliación y Decisión	3	3	0	0
3 Abogados Litigantes	4	3	1	0
4 Empleadores	4	2	1	1
5 Trabajadores	5	2	2	1

Con respecto a esta pregunta, si conoce usted el procedimiento a seguir en la etapa de Conciliación Judicial, el instrumento se aplicó a cuatro Jueces, de los cuales tres eran Municipales y un Juez de Trabajo quienes manifestaron conocer el procedimiento a seguir en la etapa de Conciliación Judicial. Se aplicó a tres miembros de la Junta de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo, los cuales concordaron en conocer el procedimiento a seguir en la etapa de Conciliación Judicial, se aplicó a cuatro abogados litigantes, del cual tres manifestaron si tener conocimiento y uno señaló no tener conocimiento, se aplicó a cuatro empleadores de los cuales dos conocen el procedimiento a seguir en la etapa de Conciliación Judicial, uno señaló que no y el último manifestó no saber el procedimiento a seguir en la etapa de Conciliación Judicial.

GRAFICA N.3

¿CONOCE USTED EL PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LA ETAPA DE CONCILIACIÓN JUDICIAL?

¿Conoce Usted el procedimiento a seguir en la etapa de
Conciliación Judicial?



ÍTEMS N° 3

ALTERNATIVA	VALOR ABSOLUTO	VALOR PORCENTUAL
SI	14	
NO	4	
N/S	2	
TOTAL	20	100%

CUADRO N°.4

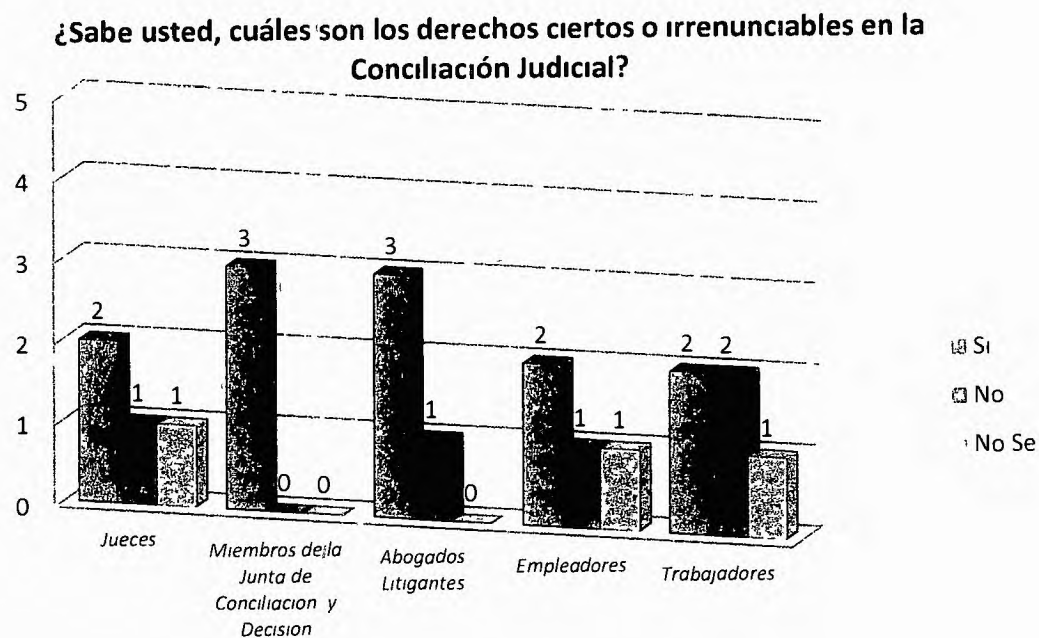
¿SABE USTED, CUÁLES SON LOS DERECHOS CIERTOS O IRRENUNCIABLES EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL?

Funcionarios	Total	Si	No	No Se
1 Jueces	4	2	1	1
2 Miembros de la Junta de Conciliación y Decisión	3	3	0	0
3 Abogados Litigantes	4	3	1	0
4 Empleadores	4	2	1	1
5 Trabajadores	5	2	2	1

Con respecto a esta pregunta, si sabe cuáles son los derechos ciertos o irrenunciables en la Conciliación Judicial, el instrumento se aplicó a cuatro Jueces, de los cuales tres manifestaron sí saber y uno señaló no saber cuáles son los derechos ciertos o irrenunciables en la Conciliación Judicial, se aplicó a tres miembros de la Junta de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo, los cuales concordaron en conocer cuáles son los derechos ciertos o irrenunciables en la Conciliación Judicial, se aplicó a cuatro abogados litigantes, de los cual tres manifestaron sí tener conocimiento y uno señaló no tener conocimiento de cuales son los derechos ciertos o irrenunciables en la Conciliación Judicial, se aplicó a cuatro empleadores de los cuales dos manifestaron saber cuáles son los derechos ciertos o irrenunciables en la Conciliación Judicial, uno manifestó que no y el último señaló no saber cuáles son los derechos ciertos o irrenunciables en la Conciliación Judicial, y se aplicó a cinco trabajadores de los cuales dos manifestaron sí tenían conocimiento cuáles son los derechos ciertos o irrenunciables en la Conciliación Judicial, dos manifestaron que no y el último señaló no saber

GRAFICA N 4

¿CUÁLES SON LOS DERECHOS CIERTOS O IRRENUNCIABLES EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL?



ÍTEMS N° 4

ALTERNATIVA	VALOR ABSOLUTO	VALOR PORCENTUAL
SI	11	
NO	4	
N/S	5	
TOTAL	20	100%

CUADRO N°.5**¿CONOCE USTED, CUÁLES SON LOS EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL?**

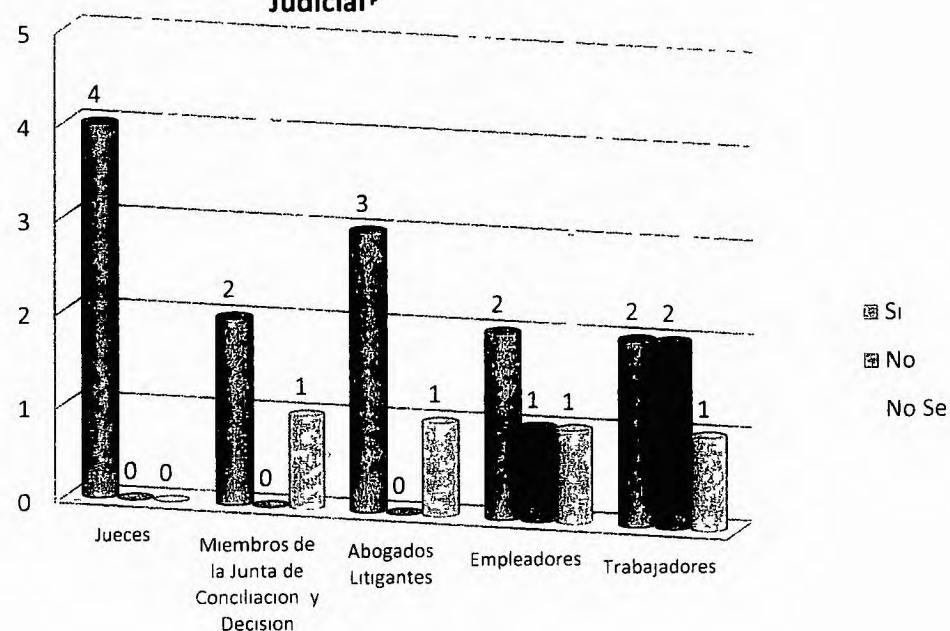
Funcionarios	Total	Si	No	No Se
1 Jueces	4	4	0	0
2 Miembros de la Junta de Conciliación y Decisión	3	2	0	1
3 Abogados Litigantes	4	3	0	1
4 Empleadores	4	2	1	1
5 Trabajadores	5	2	2	1

Con respecto a esta pregunta, si conoce cuáles son los efectos de la Conciliación Judicial, el instrumento se aplicó a cuatro Jueces, los cuatro manifestaron si conocer los efectos de la Conciliación Judicial, se aplicó a tres miembros de la Junta de Conciliación y Decisión del Ministerio de Trabajo, de los cuales tres concordaron en conocer cuáles son los efectos de la Conciliación Judicial, se aplicó a cuatro abogados litigantes, de los cual tres manifestaron si tener conocimiento y uno señaló no tener conocimiento de cuáles son los efectos de la Conciliación Judicial, se aplicó a cuatro empleadores, de los cuales dos manifestaron saber cuáles son los efectos de la Conciliación Judicial ,uno señaló que no y el ultimo no sabe cuáles son los efectos de la Conciliación Judicial, y por último se aplicó a cinco trabajadores de los cuales dos manifestaron si tenían conocimiento cuales son los efectos de la Conciliación Judicial, dos manifestaron que no y el último señaló no saber cuáles son los efectos de la Conciliación Judicial

GRÁFICA N 5

DERECHOS CIERTOS O IRRENUNCIABLES EN LA CONCILIACIÓN JUDICIAL

¿Conoce Usted, cuáles son los efectos de la Conciliación Judicial?



ÍTEMS N° 5

ALTERNATIVA	VALOR ABSOLUTO	VALOR PORCENTUAL
SI	13	
NO	3	
N/S	4	
TOTAL	20	100%

CONCLUSIONES

- 1 La Conciliación Judicial es un método de solución de conflictos, a través del cual las partes basada en el principio de la autonomía de la voluntad, gestionan la solución de sus propios conflictos con la participación del juez conciliador que dirige el proceso
- 2 El acta de Conciliación Judicial, deberá constar por escrito, estableciendo de manera clara las generales del peticionario, el objetivo y la cuantía de la conciliación
- 3 La Conciliación Judicial demanda ingredientes básicos, como tiempo y dedicación, del director del proceso para que sea efectiva, y contribuya a la disminución de la carga procesal que pesa sobre los jueces
- 4 El acuerdo de Conciliación Judicial, presta merito ejecutivo y podrá ser exigido su cumplimiento por la parte más débil En este caso, el trabajador
- 5 Que los abogados juegan un rol relevante para la solución de conflictos en los procesos laborales
- 6 Si Juez-conciliador actuara con paciencia y le diera a las partes el tiempo suficiente para que presente sus propias convicciones, se acercaría más a lograr que las partes promuevan el acuerdo conciliatorio

RECOMENDACIONES

- 1 Debe fomentarse y promover la asistencia de los trabajadores y empleadores o sus apoderados judiciales a la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral
- 2 Debe proponerse una sanción a la inasistencia de la audiencia de conciliación tanto en la conciliación procesal como extraprocesal y esta sanción debe ser en beneficio de la parte afectada
- 3 Debe ponderarse con la debida importancia la naturaleza flexible que tienen los acuerdos que surgen de la autonomía de la voluntad en el acto de conciliación
- 4 Adecuar el espacio en que el Juez Conciliador celebra sus audiencias, para que se le permita hacer efectiva su labor
- 5 Poner en conocimiento a los usuarios del sistema de justicia laboral que la terminación de los procesos laborales en la etapa de Conciliación Judicial, le ahorraría tiempo, recursos, y una justicia más expedita
- 6 Capacitar a los trabajadores, empleadores, abogados litigantes sobre las ventajas de terminar los procesos laborales con un acuerdo de conciliación judicial
- 7 Capacitar al Juez Conciliador, sobre como motivar a las partes para que propongan, generen opciones de acuerdos

BIBLIOGRAFIA

OBRAS

Para el estudio se ha seleccionado la siguiente documentación

- 1 DE LEON TORRES, Vasco Curso de Derecho Procesal del Trabajo
Editorial Colección papeles laborales 6, 2ª Ed, Panamá, 2003 373 p
- 2 FLAAUT CANALES, Miguel Angel Manejo y Resolución Pacífica de Conflictos Instituto Panameño de estudios laborales del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral 2da Ed Panamá, 2003, 250 p
- 3 Fábrega, Jorge Derecho Procesal de Trabajo Individual y Colectivo, Editorial, Impresora Panamá S A, 1982, 598 p
- 4 VELARDE VARGAS, Oscar Derecho Panameño de Trabajo Editorial Bufete Illueca, Panamá, 2001, 420p
- 5 DE LA CUEVA CABANELLAS, Guillermo Diccionario Jurídico Elemental, Editorial Heliasta S R L .Buenos Aires, Argentina, 2005,412p
- 6 HERNANDEZ, Sampieri Metodología de la Investigación, 113p
- 7 DE LEÓN TORRES, VASCO, GIL CASTILLO, Rubén y Otros Procedimiento Laboral, Colecciones judiciales, Panamá, 2000, 244p
- 8 GONZÁLEZ CLARE Miguel Ángel Mediación y Conciliación, Editorial BookSurge Panamá, 1era Edición, Panamá, 2005, 239p
- 9 VILLALBA DAVIS, Enriqueta Metodología de Investigación en Ciencias Jurídicas Panamá, 1994, 141p

- 10 VELARDE VARGAS, Oscar. Derecho de Trabajo, Colección Domingo H Turner Pino F S T R P - ISÉS, Panamá, abril 2007, 602p
- 11 OSORIO, Manuel Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, 21ª Edición, Editorial HELIASTA S R L , Buenos Aires, Argentina, 1994

CODIGOS Y LEYES

Constitución de 1972 de la Republica de Panamá, reformada por los actos Reformatorios de 1978, por el Constitucional de 1983, por los actos legislativos N°1 de 1993 y N° DE 1994 y por el Acto Legislativo N° de 2004
Código judicial de la Republica de Panamá Sistemas Jurídicos Panamá, 2004.

Ley 7 de 25 de febrero de 1975, por la cual se crean las dentro dela jurisdicción Especial de Trabajo las Juntas Conciliación y Decisión

Decreto ejecutivo N 1 de 20 de enero de 1993, por la cual se reglamenta la ley 7 de 25 de febrero de 1975, modificada por la ley 40 de 1° de agosto de 1975, Ley 8 de 30 d e abril de 1981 y la Ley 17 de marzo de 1986

Ley 5 de 8 de julio de 1999, por el cual se establece el régimen de Arbitraje de la Conciliación y de la Mediación

Código De Trabajo de la República de Panamá Texto único, Edición Actualizada 2002 Sistemas Jurídicos S A

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ
SEDE DE VERAGUAS Y VICERRECTORIA
DE INVESTIGACION Y POSTGRADO.
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA DE MAESTRIA EN DERECHO CON ESPECIALIZACIÓN
EN DERECHO PROCESAL

ENCUESTA

Tenga usted nuestro cordial saludo, el propósito de la siguiente investigación, es conocer la opinión que las personas usuarias del sistema tengan de la conciliación judicial, si conocen cuál es su procedimiento, ante quien se lleva a cabo la conciliación, cuáles son sus efectos, y su efectividad

Agradecemos su colaboración, ya que la información que nos brinde, ayudará a la culminación satisfactoria de esta investigación

Instrucciones Favor marcar con una x el cuadro que escoja -

Descripción General.

Abogados Litigantes_____ Empleadores _____ Trabajadores _____

1 - Tiene usted conocimiento que los procesos laborales pueden terminar en la etapa de la Conciliación Judicial -

SÍ_____ NO_____ No Sabe_____

2 - Tiene Usted conocimiento ante quien se lleva a cabo la Conciliación judicial

SÍ_____ NO_____ No Sabe_____

3 - Conoce Usted el procedimiento a seguir en la etapa de Conciliación Judicial

SÍ_____ NO_____ No Sabe_____

4 - Sabe Usted, cuáles son los derechos ciertos o irrenunciables en la Conciliación Judicial -

SÍ_____ NO_____ No Sabe_____

5 - Conoce Usted, cuáles son los efectos de la Conciliación Judicial -

SÍ_____ NO_____ No Sabe_____