

**LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL:
SU EFECTIVIDAD Y VIABILIDAD
PARA LAS CASAS DE JUSTICIA**

Licda. Patricia Calderón Rodríguez^()*

*Dr. Rafael González Ballar^(**)*

(Recibido 12/01/06; aceptado 05/04/06)

(*) Profesora y Directora de los Programas de Educación Continua de la Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica.

e-mail: educacion.continua@derecho.ucr.oc.cr

Teléfono 202-6120

(**) Decano Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica

e-mail: decanato@derecho.ucr.oc.cr

Teléfono 207-4114, Fax 234-1220

RESUMEN

Los RAC (Resolución Alternativa de Conflictos) utilizado en conflictos laborales por las autoridades en Costa Rica necesita cambios. Se resalta algunas deficiencias que tienen que ser corregidas en el futuro.

Palabras clave: RAC (Resolución Alternativa de Conflictos), laboral, conflictos.

ABSTRACT

The ADR (Alternative Dispute Resolution) used in labor conflicts by Costa Rican authorities need changes. It points out deficiencies that need to be corrected in the future.

Key words: ADR (Alternative Dispute Resolution), labor, conflicts.

SUMARIO

1. Introducción
2. Resolución Alternativa de Conflictos (RAC): una buena opción
3. Panorama judicial actual
 - a. Mecanismos tradicionales para dirimir conflictos
 - b. Respuesta judicial al entrapamiento de procesos
 - c. Alternativas implementadas en la última década
4. La conciliación en vía administrativa. Una experiencia no muy efectiva
 - a. Experiencias en Sector Público en cuanto al RAC
5. Las casas de justicia como ejecutoras imparciales de los mecanismos RAC

Conclusiones

Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN

En el presente ensayo nos permitimos señalar algunos de los problemas que se han generado con la implementación en materia laboral, de mecanismos de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC); Además, haremos un análisis con el fin de determinar cuáles son algunas de las deficiencias que podrían estar impidiendo que estos procesos conciliatorios no tengan el éxito previsto; finalmente, daremos algunas opciones para una implementación eficaz del Sistema RAC en el campo laboral.

En nuestro criterio, por la experiencia ya acumulada en esta materia, es importante que la solución que se ofrezca, cubra los intereses, tanto de los y las trabajadoras, como del sector empleador, pues de ello dependerá que se logre alcanzar el objetivo final, o sea que se genere una cultura de la conciliación prejudicial mediante la cual tanto empleadores como trabajadores, encuentren salidas satisfactorias para sus disputas.

Con la promulgación del Código de Trabajo Costarricense (Ley Nº 2 del 26 de agosto de 1943), se inició una nueva etapa en las relaciones laborales y en el entorno social de nuestro país. A partir de esa histórica fecha y hasta nuestros días, la legislación laboral se colocó a la vanguardia en la materia, dando amparo legal a un sector tradicionalmente débil y desprotegido; sin embargo, es de señalar el hecho de que estamos arribando a los 40 años desde la última gran reforma procesal, la adoptada mediante la Ley Nº 3702 del 22 de junio de 1966, lo cual hace evidente la urgencia de un nuevo análisis de la normativa que nos rige y su posterior adaptación al contexto social presente.

Nuestro país ha crecido en litigiosidad y ello ha aumentado el número de casos que se presentan ante los tribunales de justicia, no siendo el ámbito laboral la excepción. Por ello, desde mediados de los años noventa, se han venido haciendo esfuerzos por parte de diferentes interlocutores sociales y la misma Administración de Justicia, en cuanto a crear iniciativas tendientes a la búsqueda de soluciones no jurisdiccionales y jurisdiccionales incluso, que mediante la utilización del RAC ayude a descongestionar los tribunales.

Consideramos importante mencionar en este ensayo la necesidad de, poco a poco, ir dando una nueva forma de interpretación y aplicación del Principio Protector que informa las normas laborales, sin

querer decir con ello que se tiene que desproteger la clase trabajadora. Se pueden elaborar reglas procesales específicas aplicadas por tribunales especializados, así como también contar con un espacio de solución alterna oficial que no se estigmatice como el defensor de una sola de las partes en conflicto, sino que se tenga como una instancia imparcial y facilitadora de la comunicación del proceso de negociación, dando posibilidad a ambas partes de expresar sus posiciones e intereses y de encontrar una solución mediada a sus conflictos jurídico-laborales.

2. RESOLUCIÓN ALTERNA DE CONFLICTOS (RAC): UNA BUENA OPCIÓN

La conciliación y la mediación se tienen como métodos muy similares en su puesta en práctica, pero se puede hacer una diferencia básica en esos mecanismos, la cual radica en que en la conciliación el tercero neutral participa activamente en la generación de opciones y propuestas de solución al conflicto, mientras que en la mediación dicho tercero se abstiene de emitir opinión, asesorar, o proponer fórmulas de acuerdo, limitándose a conducir el procedimiento, en el que, mediante el empleo de diversas técnicas, procura que las partes generen su propia solución.

Nuestra realidad reconoce a la conciliación como una etapa importante en el proceso judicial, ya que, con rango constitucional, se establece su obligatoriedad previa al juicio y luego se reafirma su importancia en la esfera procesal donde el legislador ha previsto además una conciliación intra-procesal al ser una de las etapas que todos los jueces han de cumplir en la audiencia preliminar, aún antes de establecer el objeto del juicio.

Ese derecho que brinda nuestra Carta Magna en su artículo 43, logró su mayor expresión al momento de la entrada en vigencia de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social (Nº 7727), la cual en su artículo 2 recoge el principio constitucional al señalar que toda persona tiene el derecho de recurrir al diálogo, la negociación, la mediación, el arbitraje y otras técnicas similares, para solucionar las diferencias patrimoniales de naturaleza disponible, es aquí donde resulta necesario entender que la Constitución no cierra las posibilidades de soluciones alternativas, sino que más bien las incluye como un derecho más de los y las ciudadanas, siendo la naturaleza patrimonial y disponible, del bien en disputa, las dos únicas salvedades para acudir a estas vías.

En la Ley de marras se consagra también la posibilidad de llegar a un acuerdo que solucione el conflicto en cualquier momento, incluso cuando exista un proceso judicial pendiente y hasta cuando haya una sentencia sobre esa causa (art. 3, LRAC). Con ello se pone de manifiesto una vez más el principio de Autonomía de la voluntad, en el tanto las partes pueden arreglar sus intereses en conflicto mediante convenios libremente celebrados.

Sin embargo, todas esas opciones de solución de conflictos no son bien utilizadas, pues no existe la cultura del diálogo, de la comunicación; se prefiere en la mayoría de las ocasiones que sea el o la juzgadora quien tome en sus manos nuestros conflictos y los “resuelva” en lugar de asumir la responsabilidad de decidir nosotros mismos.

No obstante lo dicho, la Resolución Alterna, sea mediación o conciliación, por los principios que la rigen, se ha convertido en una opción importante de tomar en cuenta en materia laboral, como veremos mas adelante incluso el proyecto de reforma laboral procesal (Expediente legislativo 15.990 publicado en La Gaceta del 30 de setiembre del 2005) lo incentiva.

Veamos algunos de los principios básicos de este Sistema, no tan nuevo en su existencia pero sí en su aplicación en el Sector Judicial:

La paz social. Estos mecanismos, mejoran la comunicación entre las partes y fomentan que éstas busquen resolver sus controversias de manera pacífica; mediante soluciones integrales que satisfagan los intereses involucrados. Lo anterior disminuye el volumen de litigiosidad en la sociedad, logrando consensos y racionalidad a la hora de resolver controversias.

Facilita el derecho humano de acceso efectivo a la justicia. Al existir participación directa de las personas, la solución es voluntaria, sin procedimientos judiciales, su aplicación genera un alto nivel de satisfacción personal y la percepción de una justicia mas efectiva.

Proceso educativo participativo. Las personas mejoran su comunicación y aprenden a resolver, por sí mismos, sus propios conflictos.

Por ser primordialmente de carácter auto-compositivo, el RAC tiene como objetivo alcanzar la solución integral del conflicto y precisamente por el hecho de ser las partes quienes construyen la solución que

mejor les conviene, es menos probable que queden aspectos sin resolver que puedan generar problemas en el futuro, razón por la que se dice que la solución del conflicto es integral, pues el mecanismo busca que mediante una guía imparcial, se tomen decisiones informadas mediante un proceso creativo (Araujo Gallegos: 2005).

Desjudicializar los conflictos (laborales, agregamos para los efectos que nos interesa). Se resuelven los conflictos al margen de las formalidades propias del proceso judicial, en aquellos aspectos que son los que mas podrían entorpecer la administración de justicia.

Creemos entonces que hoy más que nunca, son los mecanismos RAC los llamados a convertirse en la mejor opción para la sociedad, pese a la resistencia generada en algunos sectores.

La experiencia uruguaya en cuanto al RAC

En Uruguay, existe una cultura de la conciliación judicial y administrativa que tiene incorporada desde hace bastante tiempo ya. Ello trae aparejada una ventaja comparativa en relación con otros países latinoamericanos.

La autocomposición de las diferencias por medio de la conciliación en diversos ámbitos estatales se ha ido desarrollando en los últimos tiempos, mediante la especialización y mayor capacitación de los facilitadores intervinientes.

Gradualmente y en forma paralela, casi sin regulación legal, se están desarrollando también la mediación y la conciliación en el ámbito privado. El movimiento de formación de una cultura en torno a la mediación, es una realidad a la que ese país se va sumando desde hace alrededor de 10 años. Sin embargo, un aspecto en el que se considera carente es que la mediación se ha gestado sin un marco normativo específico, siendo deseable que la legislación incorpore normas en la materia que contribuyan con su desarrollo.

Poco a poco esa sociedad ha ido comprendiendo que la proyección de la mediación, como instrumento idóneo para alcanzar la paz y la armonía social en tanto promotor de la autocomposición asistida de las diferencias, es de apreciable valor en las muy diversas áreas a las que es aplicable.

Allá como aquí en Costa Rica, es deseable y necesaria una sólida formación, así como la capacitación continua de los mediadores, para la correcta conducción de los procedimientos en los que intervienen, para lograr que el instituto de la mediación se transforme en una eficaz y confiable herramienta a la hora de la solución de conflictos.

La mediación promueve una mayor satisfacción en las partes inmersas en los conflictos, por apuntar a su protagonismo en la búsqueda de soluciones “ganar-ganar”, contribuyendo paralela y simultáneamente al descongestionamiento y por consiguiente a la mayor eficacia en la actuación de los órganos judiciales que deben entender en los pleitos.

En este panorama, sería deseable para contribuir a una más amplia difusión del instituto de la mediación, una mayor coordinación y mancomunación de esfuerzos en la divulgación del mismo, entre las distintas instituciones comprometidas en el tema, en todas las áreas que abarca, no sólo a nivel nacional sino también internacional.

3. PANORAMA JUDICIAL ACTUAL

a. Mecanismos tradicionales para dirimir conflictos

Ahora bien, a pesar de lo que se ha venido diciendo, las investigaciones y las estadísticas nos dan más información negativa que positiva sobre los resultados en nuestro país tanto en Sede administrativa como judicial, sobre la efectividad del RAC, específicamente de la conciliación, nos parece que la mayoría de las fallas se deben al carácter adversarial que se inculca en la mente de los y las abogadas, así como al temor de que estas nuevas formas de resolver conflictos pongan en riesgo el ejercicio profesional, tanto en su aspecto liberal como dentro del Sistema judicial, asimismo es atribuible este fenómeno, a la incapacidad y falta de cultura RAC, esto se presenta tanto en sede administrativa como judicial.

Los problemas de infraestructura, presupuesto, preparación de los conciliadores y el hecho de que la conciliación se tenga como parte interna de un proceso judicial iniciado, agrava el panorama. Las oficinas judiciales están abarrotadas de expedientes viejos y viejísimos en algunos casos, el promedio de tiempo que tarda en dirimirse un conflicto, ronda los cuatro años, con lo que se ha creado una gran apatía y desconfianza por parte de los y las ciudadanas.

Es lógico pensar que los actuarios no tienen tiempo suficiente para estudiar los casos antes de llegar a resolver sobre ellos y la cosa se torna más deprimente si se tiene que los procesos conciliatorios al darse dentro del expediente judicial en trámite, terminan siendo tan lentos como todo lo demás y peor aún, la mentalidad de las partes al llegar a una conciliación (si es que llegan), es la misma con la que deciden iniciar un juicio (litigiosa) lo que, sumado todo, deja muy claras las razones por las cuales el RAC tiene una imagen negativa en la mayoría de la población, porque no existe la diferenciación práctica necesaria para que constituya una verdadera alternativa de solución pronta y cumplida.

Para nosotros, sin embargo, el problema no está en los mecanismos en sí, sino, como señalamos antes, en los aspectos externos precitados.

b. Respuesta judicial al entramamiento de procesos

Efectivamente en nuestro Sistema Judicial se está haciendo urgente una reforma que le permita, más allá de la resolución judicial de los conflictos, crear un verdadero filtro con el fin de descongestionar sus tribunales y poder realmente brindar la “justicia pronta y cumplida” de la que habla nuestra propia Constitución Política.

No obstante lo anterior, creemos que se han venido presentando factores muchos de ellos más que de naturaleza técnica, de naturaleza humana, que impiden una real interpretación y aplicación de la normativa costarricense, en tal sentido vale la pena traer a colación una cita de la Resolución 652-2005 de la Sala Segunda, la cual reza así: *“las cláusulas arbitrales incluidas en los contratos propios de la materia de trabajo, a través de las cuales los trabajadores acepten someter a arbitraje los conflictos que surjan posteriormente entre las partes, **son absolutamente nulas** y, por lo tanto, ineficaces, pues en el fondo pueden implicar una imposición de la parte empleadora e **implican de hecho una renuncia de antemano a la jurisdicción de los tribunales de trabajo** que la Constitución Política les creó (artículos 74 de la Constitución Política, 11 y 17 del Código de Trabajo). (...). Esto debe interpretarse, con mucho más razón en materia laboral, ante el peligro de que se impongan cláusulas arbitrales en los contratos de trabajo, en el sentido de que ese derecho puede ejercerse en relación con diferencias patrimoniales existentes o actuales, y no en sentido absoluto, porque eso, como se dijo, **importa la renuncia de un derecho fundamental**, lo cual está prohibido.”* (énfasis agregado)

Si bien en esta Resolución se habla únicamente de arbitraje, es oportuna citarla en el tanto evidencia el hecho de que nuestros juzgadores, anteponen en materia laboral, la defensa estricta de principios como el de la Irrenunciabilidad de Derechos y el Protector, lo cual evidentemente es lógico y esperable en un sistema normativo como el nuestro y después de que las reformas laborales se alcanzaran no sin antes dar grandes luchas para ello.

Ahora bien, sin ánimo de contradecirnos ni propiciar una tendencia de desprotección al y la trabajadora, creemos que en algunos casos (no necesariamente el citado), la aplicación de principios como el protector, ha tendido a desfavorecer los intereses inmediatos de la parte débil en la relación laboral y que en los juzgados ha predominado una visión tradicional según la cual abrir la posibilidad de un arreglo negociado, conciliado o mediado, entre patrono y trabajador, desprotege a este último y pone en riesgo muchos de los principios laborales que los abrigan.

Lo anterior nos parecería muy válido y loable si en la realidad esa posición no estuviera traduciéndose en un atraso real en la respuesta y solución de los conflictos laborales que se ventilan en los tribunales de justicia. ¿Por qué afirmamos eso?, lo hacemos basados en las estadísticas judiciales donde se pone de manifiesto que el rezago en los Juzgados es enorme, dándose casos en los que, como ya se dijo, un proceso judicial tarda incluso 4 años en resolverse, situación que una vez más viola el mandato constitucional de “Justicia pronta y cumplida” y, a la postre, convierte el principio protector o el de irrenunciabilidad de derechos en una pesada cadena que mantiene atadas a las partes, siendo la mayoría de las veces, que los trabajadores son los más afectados.

Nuestra posición no es la de defender a una u otra parte, sino la de llevar a una reflexión objetiva que pueda conducir a encontrar un camino más amplio en el campo de la resolución de conflictos, sin que esto implique la renuncia a derechos fundamentales, ni la vuelta a la época de la explotación obrera.

Es innegable que la parte empleadora es la más fuerte y la que pareciera llevar ventaja en los conflictos laborales, pero también lo es que el o la trabajadora al acudir a los tribunales de justicia, lo hace en condiciones generalmente de desamparo económico y el no poder brindarle una respuesta oportuna, le puede significar un problema mayor aún al que originalmente buscó resolver.

c. Alternativas implementadas en la última década

Mediante acuerdo de Corte Plena del 5 de febrero de 1996, artículo VI, se crea la Unidad de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) adscrita a la Escuela Judicial. Con lo anterior se garantizó la continuidad de la promoción del RAC en el Poder Judicial, sobre todo respecto de la aplicación de estos mecanismos dentro de los procesos judiciales (en particular la conciliación).

Es nuestro criterio y ya lo hemos venido poniendo de manifiesto, que la ubicación de la conciliación, dentro del proceso judicial, no es lo ideal, pues las partes ya tienen su abogado desde que se les notifica la demanda y, por ende, se presentará a la audiencia conciliatoria (si es que lo hace) con una posible estrategia elaborada, situación que, hasta que no se produzca un cambio de mentalidad general, tiende a desvirtuar el fin de la conciliación misma.

Como mencionamos supra, la conciliación se realiza inmediatamente antes de la realización de la audiencia de recepción de pruebas. Esto hace que surjan varios problemas prácticos, entre los que podemos citar el hecho de que al no haber generalmente acuerdo, pues no hay voluntad, se convierte esta fase en un atraso más dentro del proceso y no en lo que debería ser: una forma ágil de resolución anticipada; además del significativo inconveniente de que el caso lo seguirá conociendo el mismo juzgador(a), con la consecuente pérdida de imparcialidad.

Los mismos jueces han manifestado que “el realizar la conciliación requiere tiempo y esfuerzo y si no se llegan a arreglar, ese tiempo que se gastó tratando de hacer la conciliación, es tiempo menos que se tiene para oír la prueba”.

El gran ausentismo de las partes a las audiencias es un inconveniente para nosotros aun más preocupante, creemos que en buena medida esto obedece a que no hay ninguna sanción dispuesta para obligar realmente a asistir.

Aunado a lo anterior, se debe considerar que la libre voluntad de las partes es fundamental para los procesos de RAC, principalmente en la conciliación. Muy ligado a esto último tiene que ver con el ánimo con que las partes asisten a esta audiencia. Si ya existen abogados, una demanda presentada, un juez o actuario que no conoce bien el expediente pues no tuvo tiempo para leerlo, y por último una actitud

casi forzada de que se va a perder el tiempo, el resultado de la ecuación tendrá que ser negativo.

Pero no todo está mal, es interesante como, al analizar el informe presentado por el Poder Judicial sobre las estadísticas del 2005 de la Unidad de Jueces conciliadores, el resultado es más halagador. Notamos que de 1079 casos recibidos en el segundo semestre, 889 tuvieron acuerdo. En materia laboral, 50 recibidos de las diversas jurisdicciones del país tuvieron un acuerdo. La respuesta podría ser lógica, estas audiencias se hacen con personas mejor preparadas, con una buena disposición y mejor manejo del instrumento RAC, por lo tanto el resultado mejora.

El renacimiento de los instrumentos de RAC sigue teniendo apoyo, lo notamos cuando analizamos el Proyecto de Reforma Laboral Procesal, cuando propone la intervención de conciliadores distintos del juez y posibilita soluciones conciliadas o arbitradas en forma extra-judicial, tanto en los conflictos económicos y sociales, como en los jurídicos. (Ver título XII sobre la Solución de los conflictos jurídicos, individuales o colectivos mediante árbitros especializados artículos del 610 al 654).

El Presidente de la Sala Segunda, Dr. Orlando Aguirre en la presentación de la reforma manifestó que se insistió, en el aspecto estructural, disponer la existencia de tribunales de arbitraje unipersonales y colegiados, siendo sus miembros, obligatoriamente profesionales en derecho, para lo cual, el Ministerio de Trabajo dispondrá de listados de por lo menos 20 personas debidamente calificadas, en requisitos, formación académica y experiencia, para tal propósito, sin que por ningún motivo puedan ser empleados o funcionarios del sector público.

En materia de conflictos colectivos, se reinserta un procedimiento de arbitraje que dada la dinámica de las relaciones laborales actuales, viene a constituir un mecanismo eficaz de solución de conflictos de derecho, por cuanto permite que las partes, aún en estado de paralización de servicios, puedan acudir a él, por lo que el propósito del proyecto, desde la perspectiva del Ministerio de Trabajo, visualiza una opción de tratamiento de conflictos acorde con los requerimientos que esa dinámica laboral plantea.

4. LA CONCILIACIÓN EN VIA ADMINISTRATIVA UNA EXPERIENCIA NO MUY EFECTIVA

a. Experiencias en Sector Público en cuanto al RAC

Existen dentro del Aparato Estatal, varias instancias creadas con el fin de impulsar los mecanismos RAC, entre ellos está la Comisión Nacional de Consumidor y el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales del Ministerio de Trabajo, de ambas podemos en forma general decir que han venido desarrollando una importante labor en la materia, pero arrastran una deficiencia que no les ha permitido alcanzar sus metas como originalmente se pretendía, la misma consiste precisamente en que han llegado a ser consideradas como Defensorías (del consumidor y del trabajador, respectivamente), lo cual ha limitado el normal desarrollo de sus tareas conciliatorias o de filtro entre las relaciones, consumidor-comerciante o trabajador-empleador, no pudiendo por ende propiciar el desentramamiento judicial requerido. Por la naturaleza misma de nuestro ensayo, dedicaremos la atención en la instancia laboral.

Oficina de Relaciones del Trabajo (ORT) y Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (CRACL)

En el Ministerio de Trabajo existen actualmente dos instancias para conciliar. La oficina de Relaciones del Trabajo (ORT) y el Centro de Resolución Alternativa de Conflictos Laborales (CRACL). En ambos casos las estadísticas no son todo lo positivas que uno podría desear para considerarlas atractivas tanto para el trabajador como para el patrono la experiencia hasta ahora llevada a cabo.

De acuerdo con las investigaciones consultadas en la ORT, tenemos lo siguiente: “de los 166 casos estudiados sólo en 44 de ellos o sea un 27%, se logra la conciliación, en 22 casos (14%) no se da la conciliación, en 77 casos (47%) no se presenta el patrono, en 5 casos (1%) no se presentan los trabajadores y en 18 casos (11%) el Ministerio no reporta que pasó con ellos. Al sumar los casos no conciliados con los casos en donde no se presentó el patrono, aquellos en los que no se presenta el trabajador y en los que el Ministerio no dice que pasó con ellos, nos da 122 casos, o sea, un 73.5% en los cuales no se logró que el procedimiento conciliatorio fuera eficaz y en solo 44 de ellos (26.5%) se logró conciliar.

Está claro que el procedimiento conciliatorio no funciona, no es eficaz, aunque personeros del Ministerio de Trabajo aducen que no se puede asegurar que la falta de presencia patronal a la audiencia conciliatoria compruebe la ineficacia del procedimiento". (Calvo Cascante Giselle: 2001).

El CRACL, como centro dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fue creado en el marco de lo prescrito por los artículos 72 y 73 de la Ley de RAC, ésta última es el cuerpo normativo y marco fundamental de su actuación. La función primordial es disminuir la hiper-litigiosidad laboral, acelerar los procesos de resolución de conflictos laborales y favorecer la protección de los derechos laborales de trabajadores y empleados.

Las últimas estadísticas de la dependencia, en el último cuatrimestre del año 2000, se sometieron 226 casos al conocimiento del Centro, de los cuales en 147 de ellos no medió reunión entre partes (65%). De los 79 casos restantes, en 51 de ellos hubo acuerdo de partes (65%), mientras que en los últimos 28 no medió acuerdo alguno (35%).

Más adelante, en el primer cuatrimestre del 2001, el número de casos atendidos en el Centro aumentó a 1459. En 497 de ellos se hicieron presentes las partes convocadas al efecto (34%), y 331 de ellas lograron llegar a un acuerdo satisfactorio (67%), mientras que en 166 ocasiones sucedió lo contrario (33%).

En los meses de enero a agosto del 2002, el Centro recibió 1127 solicitudes de tramitación del procedimiento conciliatorio. En 676 ocasiones no logró concretarse la audiencia convocada al efecto por inasistencia de las partes, al tiempo que en 451 casos los interesados acudieron a la cita. Cuando las partes fueron reunidas en 332 ocasiones se logró el acuerdo, mientras que en 119 no hubo tal (27%). (Calvo Cascante: 2001).

Es muy frecuente encontrar conciliaciones, con actitudes que consideramos erróneas, ya que distorsionan la forma como debería aplicarse el principio protector del trabajador. Por ejemplo insisten las investigaciones citadas que en las audiencias de conciliación individuales de las oficinas del Ministerio, el conciliador asume un papel activo en la audiencia, y toma el lugar del trabajador impidiéndole a éste expresarse y tornando la conciliación como una lucha entre el funcionario y el patrono.

De las cifras supra indicadas, podemos entonces concluir que el avance en este campo de la conciliación no se podrá materializar en los niveles deseados si no se propicia un cambio de mentalidad que propicie generar nuevas formas de resolución como la analizada y convertida en viable este proyecto que en esencia lo que busca es mejorar la convivencia y forma de vida de los y las ciudadanas costarricenses.

5. LAS CASAS DE JUSTICIA COMO EJECUTORAS IMPARCIALES DE LOS MECANISMOS RAC

Al margen de la existencia de instancias privadas que ofrezcan servicios RAC, y menos aún pretendiendo monopolizar estas nuevas formas de solucionar problemas individuales y/o colectivos, consideramos que una buena oportunidad para mejorar las estadísticas precitadas y por ende, la calidad de vida de los y las ciudadanas costarricense, lo son las Casas de Justicia que promueve el Ministerio de Justicia y Gracia.

En este sentido y de conformidad con la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, en relación con el Decreto Ejecutivo No. 32.152- MJ, la Dirección Nacional de Resolución Alternativa de Conflictos del Ministerio de Justicia es la instancia competente para conocer el tema al interior del Ministerio.

Durante el 2003, la Dirección aludida suscribió un Convenio Marco de Cooperación Institucional con la Universidad de Costa Rica, cuyo objetivo es el establecimiento de Casas de Justicia, con el fin de que funcionen como centros de mediación vecinal orientados a la promoción, desarrollo y administración de mecanismos alternos para la solución de conflictos, con especial énfasis en la mediación comunitaria. Asimismo, se han establecido contactos con las Municipalidades del país para difundir y establecer las Casas de Justicia, esfuerzos que se han visto concretados en el 2004 principalmente en las distintas sedes de la Universidad de Costa Rica. (Informe de Labores del Poder Judicial: 2005).

Casas de Justicia en materia laboral

Después de exponer nuestra posición respecto de la conciliación en materia laboral y de cómo ha funcionado en nuestro país la Resolución Alternativa, consideramos importante complementar este ensayo con una propuesta que complemente lo que hasta ahora son las Casas de Justicia.

Al amparo del Convenio suscrito con la Universidad de Costa Rica, se debe propiciar la implementación de Casas de Justicia especializadas por materia, esto es que, por ejemplo en el campo laboral, pero que estas instancias realmente logren calar en la mente de los y las costarricenses como alternativas imparciales de solución.

Lo que buscamos o esperamos al decir instancias imparciales, en todo momento es un acercamiento con los principios de paz social, fraternidad universal, dimensión humana en el tratamiento de los conflictos, sin que esto llegue a sacrificar los principios generales del Derecho laboral ya antes citados.

Así entonces, vemos tanto en el empleador como en el empleado, a personas, con sentimientos y susceptibles de establecer relaciones y comunicación más allá de la laboral, relación esta que podría bien generar soluciones a sus conflictos (entendidos estos como de naturaleza patrimonial disponible), conflictos que serán manejados por las partes mismas de una manera asistida pero en donde nunca se entregará la responsabilidad de su resolución a un tercero.

Por supuesto que nuestra idea no es excluyente de la posibilidad de tener que acudir a las vías judiciales en aquellos casos en los que no se logre un real y justo acuerdo, pero el sólo hecho de posibilitarle a las partes una instancia alternativa con menos entramientos e iguales posibilidades de arreglos satisfactorios, ya constituiría en nuestro criterio, un apoyo al Sistema Judicial mismo.

CONCLUSIONES

Por todo lo anterior, es deseable y necesaria una sólida formación, así como la capacitación continua de los mediadores, para la correcta conducción de los procedimientos en los que intervienen, para lograr que este instituto de la mediación se transforme en una eficaz y confiable herramienta a la hora de la solución de conflictos.

Sería interesante también que se comience a desarrollar programas de mediación escolar, tanto en centros de enseñanza públicos como privados, de manera tal que se contribuya con la incorporación de esta cultura en docentes, administrativos, padres y educandos y que con ello, los valores que subyacen en el mecanismo de Resolución Alterna de Conflictos (RAC), coadyuven en el afianzamiento la paz y la armonía social, siendo la autocomposición de los conflictos mediante negociación o mediación la forma pacífica de resolución de los mismos.

BIBLIOGRAFÍA

- Porter Aguilar, Hugo. *La Conciliación Penal para la Administración de Justicia*. San José: Editorial Jurídica Continental, 2003.
- Araujo Gallegos, Ana Margarita. *Negociación, Mediación y Conciliación: Cultura de Diálogo para la Transformación de los Conflictos*. San José: Editorial IJSA, 2005.
- Arias Solano, Randall. *Acceso a la Justicia y Resolución de Conflictos: la Experiencia de las Casas de Justicia*. San José: Ministerio de Justicia y Gracia, Dirección Nacional de Resolución Alterna de Conflictos, 2001.
- Van der Laet Echeverría, Bernardo. *La Dimensión Social de la Globalización: Cláusulas Sociales, Códigos de Conducta y Normas de Responsabilidad Social del Empresariado*. En Revista de Ciencias Jurídicas, Nº 103. San José: Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, Colegio de Abogados, 2004.
- Dirección de Mercadeo Corporativo y Relaciones Públicas ICE. *El Éxito de una Buena Comunicación*. Edición Nº 24, 2006
- Fisher, Roger; Ury William. *Obtenga el Sí, el Arte de Negociar sin Ceder*. México D.F.: Compañía Editorial Continental, 2000.
- Azofeifa González, Francisco; Carmona Marínez, Arnulfo. *Creación de un Órgano de Negociación, Mediación, Conciliación y Arbitraje en el Procedimiento Administrativo*. Tesis de grado para optar al título de Licenciados en Derecho, 1987.
- Yglesias Vieto, Rodolfo. *La Conciliación en los Conflictos de Intereses*. Tesis para optar al título de Licenciado en Leyes, 1954.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, República de Costa Rica; Programa Regional de Modernización del Mercado Laboral (PRMML) SIECA/BID-FOMIN. *Conciliación Laboral en Costa Rica*. San José: El Cano Editores S.A., 2004.
- Cheves Aguilar, Nazira; Araya Pochet, Carlos. *Constitución Política Comentada de Costa Rica*. México D.F.: Editorial McGraw-Hill, 2001.
- Morgado Valenzuela, Emilio. *Los Derechos Humanos y el Derecho del Trabajo*. En Debate Laboral, Revista Americana e Italiana de Derecho del Trabajo, año III, Nº 6/1990.