

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO



Acreditada por Resolución CEUB 1126/02

MONOGRAFÍA

**“NECESIDAD DE CREAR UN CENTRO DE
CONCILIACIÓN LABORAL, COMO UN MECANISMO
ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, EN EL
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN
SOCIAL”**

Postulante : Claudia Evelin Carvajal Quispe
Tutor Académico : Dra. Elizabeth Saavedra Ruiz
Tutor Institucional : Dra. Norka Josefa Araujo Mamani
Institución : Ministerio de Trabajo, Empleo y
Previsión Social

LA PAZ – BOLIVIA

2020

INDICE

DEDICATORIA.....	
AGRADECIMIENTOS.....	
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL TEMA.....	2
1. ELECCIÓN DEL TEMA.....	2
2. FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE MONOGRAFÍA... ..	2
3. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE MONOGRAFÍA.....	3
3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA.....	3
3.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	3
3.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	3
4. BALANCE DE LA CUESTIÓN O MARCO TEÓRICO.....	3
4.1. MARCO INSTITUCIONAL.....	3
4.2. MARCO TEÓRICO.....	7
4.2.1. TEORÍA GENERAL DEL DERECHO.....	7
4.2.2. TEORÍA ESPECIAL.....	9
4.3. MARCO HISTÓRICO.....	9
4.3.1. GRECIA.....	10
4.3.2. ROMA.....	10
4.3.3. RÉGIMEN JUDICIAL EN LA ANTIGUA CHINA	12
4.3.4. JAPÓN	12
4.3.5. ÁFRICA	12
4.3.6. LEGISLACIÓN PORTUGUESA	12
4.3.7. LA IGLESIA CATÓLICA	12

4.3.8. REVOLUCIÓN FRANCESA	14
4.3.9. FRANCIA	14
4.3.10. MÉXICO	14
4.3.11. LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN EN BOLIVIA	15
4.4. MARCO ESTADÍSTICO	20
4.5. MARCO CONCEPTUAL	20
4.6. MARCO JURÍDICO	31
4.6.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO	32
4.6.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO	32
4.6.3. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO	33
4.6.4. CÓDIGO CIVIL	33
4.6.5. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL	34
4.6.6. LEY N° 708 “LEY DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”	34
4.6.7. LEY N° 936 DE 3 DE MAYO DE 2017	35
5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	35
6. OBJETIVOS	35
6.1. OBJETIVO GENERAL	35
6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	36
7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	36
7.1.1. MÉTODO INDUCTIVO	36
7.1.2. MÉTODO ANALÍTICO	36
7.1.3. MÉTODO COMPARATIVO	37
7.1.4. MÉTODO DESCRIPTIVO	37
7.1.5. MÉTODO JURÍDICO	37
7.1.6. MÉTODO GRAMATICAL	37
7.1.3. MÉTODO HISTÓRICO	38

7.2. MÉTODOS UTILIZADOS	38
7.2.1. TÉCNICA BIBLIOGRÁFICA	38
7.2.2. OBSERVACIÓN	38
7.2.3. ENTREVISTA	38
7.2.4. CUESTIONARIO	39
7.2.5. MUESTREO	39
CAPITULO II	41
NECESIDAD DE CREAR UN CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL, COMO UN MECANISMO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL	41
1. CONCILIACIÓN	41
1.1. CONCEPTO	41
1.2. ELEMENTO SUBJETIVO	41
1.3. ELEMENTO OBJETIVO	42
1.4. CLASES	42
1.4.1. POR SU RELACIÓN EN EL PROCESO LEGAL	42
1.4.2. POR LA CALIDAD DEL CONCILIADOR	42
1.4.3. POR EL NÚMERO DE PARTES Y CONCILIADORES	43
1.4.4. POR LA INICIATIVA PARA SU CELEBRACIÓN	43
1.4.5. POR EL RESULTADO DEL TRÁMITE	43
1.5. LEGISLACIÓN COMPARADA	43
1.5.1. REGULACIÓN CONSTITUCIONAL	44
1.5.2. EN EL MARCO JURÍDICO	46
1.5.3. CALIDAD Y EFECTOS DE LOS ACUERDOS	48
1.5.4. MATERIAS CONCILIABLES	50
CAPITULO III	53

1. PRINCIPALES CAUSAS PARA LA CREACION DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	53
1.2. CONGESTIÓN O DEMORA EN EL TRÁMITE DE LOS PROCESOS	60
1.3. CUESTIONARIOS REALIZADO A LA CIUDADANÍA PACEÑA EN MARCO DE 1 A 50 PERSONAS	62
1.4. CRISIS DEL SISTEMA JUDICIAL	66
1.5. IMPUNIDAD O INFRACCIONES NO RESUELTOS	67
1.6. EL DIFICULTOSO ACCESO A LA JUSTICIA	68
2. FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAN LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN	70
3. FORMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	71
3.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES	71
3.2. CLASES Y FORMAS	71
3.3. EL PROCESO, LA AUTOCOMPOSICIÓN Y LA AUTODEFENSA O AUTOTUTELA	74
3.3.1. LA AUTODEFENSA O AUTO TUTELA	78
3.3.2. AUTO COMPOSICIÓN	79
3.3.3. EL PROCESO	80
4. MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	80
4.1. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LOS MECANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	81
4.2. PROCESO JUDICIAL	81
4.3. OTROS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS	83
4.3.1. MEDIACIÓN	83
CAPITULO IV	85
PROPONER LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL, COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL	85

1. INTRODUCCIÓN	85
2. CREACIÓN	86
3. OBJETIVOS	86
4. OBJETO	87
5. FUNCIONES	87
6. ÓRGANOS DEL CENTRO	87
6.1. EL DIRECTOR	87
6.2. LA SECRETARIA	88
6.3. LOS ASESORES	88
6.4. EL MONITOR	88
6.5. LOS CONCILIADORES	88
7. AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO	88
7.1. OBLIGACIONES	89
8. CONTROL, INSPECCIÓN Y VIGILANCIA	89
9. CONCLUSIONES	89
9.1. TRAMITE A SEGUIR EN UN CENTRO DE CONCILIACIÓN	90
9.1.1. TRÁMITE	90
9.1.2. PROCEDIMIENTO	90
9.1.3. EFECTOS	90
10. PROPUESTA DE LEY	90
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES.....	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA O FUENTES DE INFORMACIÓN	103
ANEXOS	105

DEDICATORIA

A mi familia, que componen de mi madre el pilar de esta familia, quien siempre confió en mí; a mi padre quien siempre estuvo a mi lado ahora mira desde el cielo, a mis hermanos por el respeto, a mi esposo por acompañarme este largo camino y en especial a mis hijos por ser una bendición.

A todos los compañeros de trabajo de la Oficina de Gestión Jurídica del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, quienes desde el inicio me han colaborado incondicionalmente.

AGRADECIMIENTOS

A la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, por proporcionarme todos los conocimientos jurídicos que he aplicado.

Al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, por permitirme ampliar mis conocimientos y consecuentemente aplicarlos en la institución.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, consiste en la descripción y análisis de las condiciones actuales en conflictos en materia laboral, basado en competencias laborales. Esto dentro el área del derecho que nos permite revisar y proponer las falencias que aun existe en el Siglo XXI.

El problema de investigación fue el analizar los aspectos que contempla la implantación de un proyecto o una innovación de creación de un centro de conciliación sin embargo si bien las demás materias gozan con centros de conciliación se olvidaron de los trabajadores que aun tienen muchas falencias en conflictos laborales. Dicho análisis, ayudara a la sociedad mas aun al Ministerio de Trabajo, Empleo y prevision Social a diseñar estrategias de mejora en la aplicación del sistema que se plantea emplear, que favorezca la permanencia y eficiencia de los trabajadores asi como de los encargados en arreglar conflictos laborales, ademas de volverse en extensivo hacia otras áreas de la sociedad. El problema, por otro lado, surge de la inquietud de la sociedad por hacer un diagnostico de las situaciones actuales de la aplicación de este sistema de creación de un Centro de Conciliación Laboral, al preocuparse por la poca participación que tienen los empleados en el mismo.

La investigación se realizo en base a la metodología de estudio de caso, obteniendo información de diversas fuentes, como procesos, entrevistas, encuestas, observaciones y una revisión de la Ley de Conciliación N° 708 de 25 de junio de 2015. Se analizan tres variables a lo largo de la investigación, que son: i) la motivación que poseen los empleados por su trabajo, el cual no hay sistema que los proteja, ii) la percepción que tienen los trabajadores del área del derecho sobre la vulneración de sus derechos y por ultimo iii) los recursos con los que cuentan estos trabajadores para poder realizar los procesos por la reivindicación de sus derechos.

Lo anterior favorecio para la formulación de conclusiones, las cuales pretenden ayudar a los empleadores para obtener una visión general de las condiciones actuales en la aplicación de la monografía, de manera que se tomen decisiones determinantes para la eficiencia y eficacia de la monografía, no solo en el área del derecho laboral, sino en toda la sociedad.

INTRODUCCIÓN

Los cambios políticos y económicos que han afectado el mundo del trabajo en las últimas décadas del Siglo XXI, implicando a veces agudos reflejos en el mundo de la producción y en el área de la protección laboral, han generado presiones para agilizar las respuestas de sus administraciones frente a las demandas internas de su población.

De esos efectos, se desprenden las crecientes y permanentes necesidades de cambio en las políticas de los ministerios de trabajo, requiriendo una forma diferente de planificar y administrar programas y proyectos de atención a la población, considerando las necesidades del conjunto de la sociedad, especialmente los segmentos más vulnerables y la observancia de los derechos laborales fundamentales.

Esas transformaciones, y los efectos que de ella se derivan, en la comprensión de Tokman y Martínez, se basan sobre tres grandes ejes. En primer lugar, se encuentra la globalización, que envuelve el contexto de una economía mucho más integrada, lo que requiere de los mercados un avance significativo, en el sentido de mejorar su capacidad de competir internacionalmente. El segundo, tiene en cuenta la liberalización de los mercados de bienes y servicios, lo que trae consigo un proceso de desregulación y, por tanto, consecuencias para el Estado, redefiniendo su papel. El tercer eje está constituido por la democratización de los regímenes políticos, lo que conduce a la revitalización de las libertades, y consecuentemente, a la presión de la participación social.

CAPÍTULO I

EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO DEL TEMA

1.- ELECCION DEL TEMA

“NECESIDAD DE CREAR UN CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL, COMO UN MECANISMO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN LABORAL”

2. FUNDAMENTACIÓN O JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE MONOGRAFÍA

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tiene como uno de sus objetivos principales, precautelar los derechos laborales de los trabajadores, siendo uno de sus objetivos que se cumpla con la normativa laboral en los centros de trabajo, esta función específica se encarga en concreto a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Industrial.

Los Inspectores de Trabajo son funcionarios públicos que tienen la labor de inspeccionar los centros de trabajo (empresas grandes, medianas, pequeñas y microempresas), proporcionando un informe que analiza la situación general de la empresa, señalando en forma expresa las normas infringidas, así como atender tanto a trabajadores y empleadores de las mismas, en las cuestionantes o dudas acerca de la inspección realizada y las multas impuestas.

Además de todo el trabajo mencionado asume la atención al público en general en la plataforma del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social en problemas laborales de distinta índole que requieren atención muchas veces inmediata, esta labor recargada provoca que los Inspectores de Trabajo no asesoren a los empleadores y a los trabajadores de manera eficiente, mas aun de empresas pequeñas que si bien no tienen muchas exigencias en el cumplimiento de requisitos para su funcionamiento, infringen en cosas menores que no se les advirtió a tiempo que causan recarga en la labor de los funcionarios.

En ese marco, y dado que uno de los objetivos centrales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social es liderizar una gestión pública en pro del trabajador, promoviendo políticas de empleo que garanticen un trabajo digno y sobre todo la solución pertinente y adecuada para el trabajador en temas de conciliación laboral.

En tal sentido, es necesario realizar un análisis reflexivo proponiendo alternativas de solución a distintos problemas laborales para la mejor protección del trabajador y mejor coordinación con los empleadores, que trae como consecuencia un vacío jurídico, el cual podría corregirse con un centro de conciliación laboral que se convierta en promotor de cumplimiento de la ley laboral con el respectivo racionamiento.

3. DELIMITACIÓN DEL TEMA DE MONOGRAFÍA

3.1. DELIMITACIÓN TEMÁTICA

La investigación de la presente monografía se circunscribirá en el ámbito del Derecho Laboral y el Derecho Administrativo, toda vez que la Unidad de Inspectoría del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, es un órgano técnico jurídico operativo que no cuenta con un Reglamento ni tienen poder coercitivo, que se adecue a las funciones específicas de los inspectores auxiliares de trabajo, el cual es vital para un trabajo adecuado y eficiente de la mencionada Unidad.

3.2. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El tema de investigación estará limitado a la Unidad de Inspectoría General del Trabajo, del **Edificio Central del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, de la ciudad de La Paz, del Departamento de La Paz**, puesto que en esta oficina desempeñan sus funciones los Inspectores de Trabajo en consecuencia es donde se utilizará, aplicará la creación del mencionado centro de conciliación laboral.

3.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El periodo de investigación que abarcará el trabajo de investigación será del mes de enero hasta abril de 2020, tiempo en se realizará la investigación correspondiente.

4. BALANCE DE LA CUESTIÓN O MARCO TEÓRICO

4.1. MARCO INSTITUCIONAL

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, como institución gubernamental tiene como objetivo contribuir a la preservación y promoción de un empleo digno; garantizar, proteger y promover el cumplimiento de los derechos socio-laborales de las trabajadoras y los trabajadores, así como de las servidoras y servidores públicos; promover el desarrollo de la economía social cooperativa y erradicar toda forma de explotación, exclusión y discriminación".

Como Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social al 2017 tiene como visión la de ejecutar con efectividad políticas de preservación y promoción de empleo digno, ha ampliado y mejorado la protección y dignificación del trabajo, fiscalizando y garantizando el ejercicio de los derechos fundamentales y socio laborales de las trabajadoras y los trabajadores del Estado Plurinacional.

Dentro de la Estructura Jerárquica el Ministerio cuenta con dos Viceministerios los mismos que constituyen importantes brazos operativos:

- Viceministerio de Trabajo y Previsión Social.
- Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas.

Direcciones dependientes del [Viceministerio de Trabajo y Previsión Social](#):

- [Dirección General de Trabajo, Higiene y Seguridad Ocupacional.](#)
- [Dirección General de Asuntos Sindicales.](#)
- [Dirección General de Previsión Social.](#)

Direcciones dependientes del [Viceministerio de Empleo, Servicio Civil y Cooperativas](#):

- [Dirección General de Empleo.](#)
- [Dirección General de Servicio Civil.](#)
- [Dirección General de Cooperativas.](#)

Las Direcciones y Jefaturas que dependen directamente del [Despacho del Señor Ministro](#) son:

- [Dirección General de Asuntos Administrativos.](#)
- [Dirección General de Asuntos Jurídicos.](#)
- [Dirección General de Planificación.](#)
- Jefatura de Gabinete.
- Jefatura de Unidad de Comunicación Social.
- [Jefatura de Unidad de Transparencia.](#)
- Jefatura de Unidad de Relaciones Internacionales.
- Jefatura de Unidad de Derechos Fundamentales.
- [Jefatura de Unidad de Auditoría Interna.](#)

A continuación se tiene los cuadros que reflejan gráficamente la organización de Ministerio de trabajo y la dirección relacionada con el tema objeto de investigación:



MINISTRA DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISIÓN SOCIAL



VICEMINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y PREVISIÓN SOCIAL

JEFE DEPARTAMENTAL O
REGIONAL DE TRABAJO

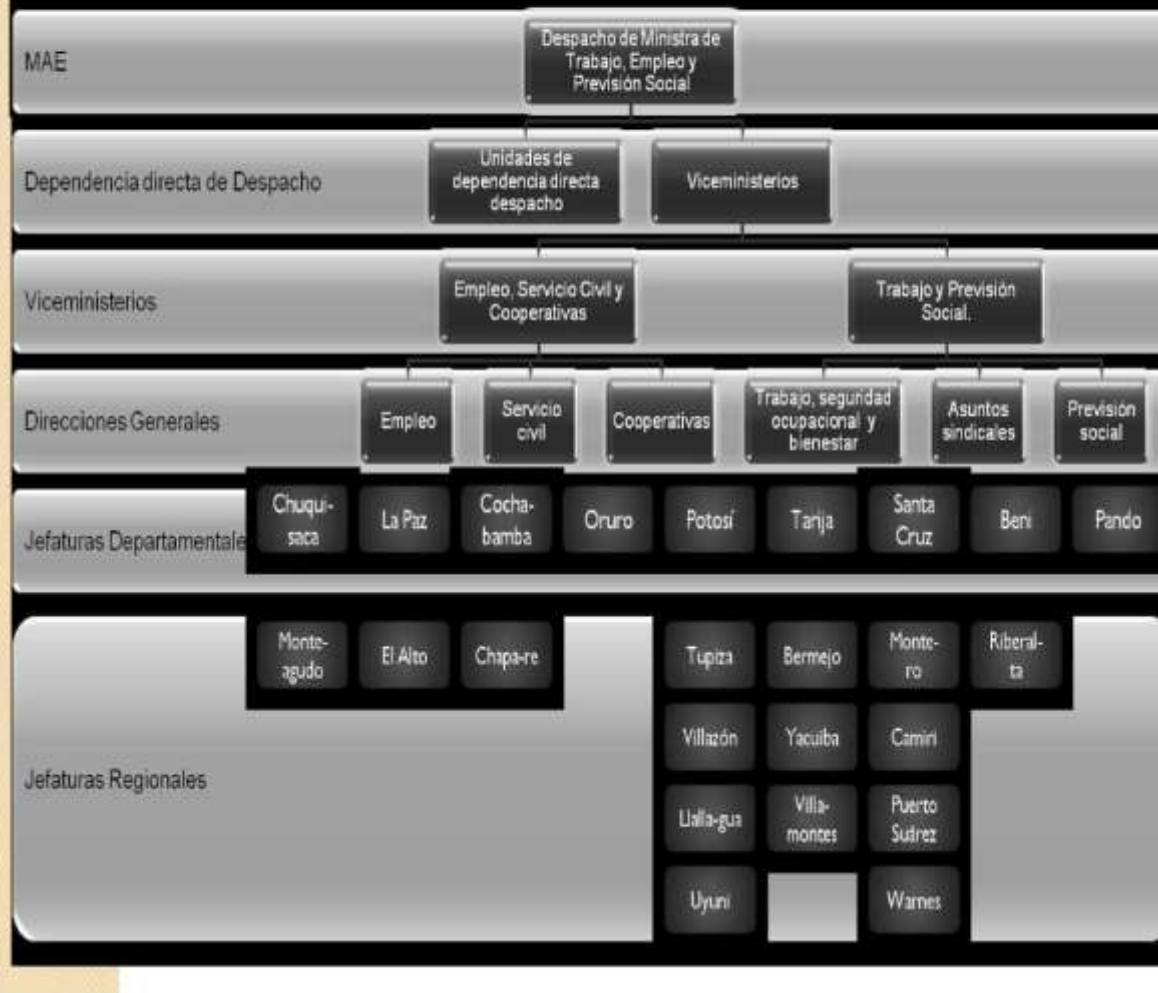
INSPECTORIA

INSPECTOR TÉCNICO
LABORAL

INSPECTOR MEDIADOR



Estructura Organizacional del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social



4.2. MARCO TEÓRICO

4.2.1. TEORÍA GENERAL DEL DERECHO

ESCUELA DEL POSITIVISMO JURÍDICO

Esta escuela hace referencia al derecho como un producto de las fuerzas sociales u no meramente como un mandato del Estado, es así que el abogad debe tener amplia comprensión de las fuerzas económicas, sociales, políticas que están detrás de un determinado derecho de nuestra época. Por lo que el derecho es un instrumento útil para la civilización y mantener el orden social.

Para el desarrollo de esta investigación, el trabajo tendrá como marco teórico, doctrina o filosofía jurídica al POSITIVISMO JURÍDICO, como:

“...la ciencia jurídica que tiene por objeto el conocimiento del conjunto de normas, constituye el derecho vigente o positivo, que tiene validez o fuerza obligatoria, eso en cuanto a su aplicación...”¹, es decir constituye “...el estudio del derecho como una pluralidad de normas que constituyen una unidad o un ordenamiento, cuando su validez reposa sobre una norma única”², por lo que el presente trabajo de investigación viene a ser objeto de esta teoría jurídica, dado que la mira central es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de la Unidad de Inspectoría de Trabajo el encargado de realizar la conciliación laboral actuando como un tercero, sin embargo al no encontrar una solución al conflicto laboral se deriva a estrados judiciales para iniciar, continuar y resolver la controversia que se encuentra en plena substanciación; donde la autoridad judicial es el representante del Estado a fin de conseguir la tranquilidad o paz social de la trabajadora o el trabajador con mecanismos abreviados.

Sin embargo, este planteamiento lo haremos también con la ayuda de la Técnica Jurídica, el cual debe comprender dos aspectos principales que son:

¹ROJAS, AmandiVictor Manuel, Filosofía del Derecho. Editorial Harta. México 1991. Pág. 101.

²MOSTAJO, Machicado Max, Seminario Taller de Grado y la Asignatura CJR – 100 Técnicas de Estudio, Primera Edición 2005, Pág. 153.

...en primer lugar debe incluir todo lo referente a la producción de la norma positiva y los problemas de creación y elaboración de las normas (tanto en el aspecto formal como también en el aspecto material o de los contenidos) llamada como técnica legislativa... y en segundo lugar la técnica jurídica debe también comprender lo referente a la interpretación de la norma, principalmente la interpretación que deben realizar los jueces, que puede llamarse técnica judicial.³

4.2.2. TEORÍA ESPECIAL

ESCUELA JURÍDICO – REALISTA

El realismo jurídico se inserta dentro de la corriente sociologista para la que prima la eficacia.

Dentro del realismo jurídico se bifurcan dos grandes corrientes, la norteamericana y la escandinava. La primera es heredera de Oliver W. Holmes para quien los conceptos y normas jurídicas tienen un carácter puramente auxiliar pues el Derecho consiste en profetizar lo que realmente harán los jueces y tribunales en un caso dado. Así Benjamín Cardozo expone que la lógica jurídica es lógica de probabilidades. El realismo norteamericano surgido a principios del siglo XX se centra, en fin, como recuerda Legaz Lacambra, en torno a los siguientes puntos: creación judicial del Derecho; comprensión del Derecho no como fin sino como medio para el logro de determinados fines sociales; estudio de la influencia emanada de los cambios sociales que son más rápidos que la evolución jurídica; estudio del comportamiento efectivo de los tribunales y de las discrepancias entre este comportamiento y las normas recibidas que no son nunca el verdadero fundamento de las decisiones judiciales.⁴

Bolivia experimenta en los últimos años transformaciones muy notorias en sus diferentes ámbitos: económico social, jurídico, político y cultural la consolidación de la democracia, la implementación del ajuste estructural a las reformas aplicadas por el

³MOSTAJO, Machicado Max. Propedéutica de la Filosofía del Derecho Administrativo, Ed. Catacora, La Paz-Bolivia, 2005, Pág. 42

⁴ Giovanni Tarello, Il realismo jurídico americano, Giuffrè, Milano, 1962.

Gobierno configuran una realidad distinta, afectando significativamente al conjunto de las instituciones estatales y la sociedad, es por esta razón que es necesario la reestructuración y organización de la instancia que tiene por finalidad precautelar y velar los derechos laborales de los trabajadores ya sea en campo administrativo y judicial. Es así que a las transformaciones de Leyes en bien de la sociedad se pone en conocimiento que aún existe la indefensión en los derechos laborales de nuestro país.

4.3 MARCO HISTÓRICO

Es indispensable realizar el recorrido histórico doctrinario de las bases de la conciliación realizar que deriva del latín “Conciliatione” en cuanto a su legislación, en primer lugar, en el ámbito mundial para después centrarnos en Bolivia, así como podemos destacar los siguientes momentos:

La conciliación es tan antigua como el interés de los hombres por resolver pacíficamente sus conflictos, pues no hay duda de que viene empleándose desde tiempos inmemoriales.

Remotos antecedentes muestran que siempre estuvo presente en el espíritu de los hombres sacrificar sus posiciones extremas para lograr un acuerdo perdurable que permitiera la convivencia sin esfuerzos y en lógica armonía.

Precisamente por ello, la conciliación toma cuerpo en las sociedades reunidas bajo la autoridad de un patriarca o un jefe de familia que resolvía en equidistancia.

La antigua sociedad ateniense solicitaba que los conflictos se dirimieran sin necesidad de recurrir al juicio, a cuyo fin, encargaban a los Thesmotetas la disuasión y persuasión de los espíritus en crisis para avenirlos en transacción o compromisos arbitrales.

No es nuestro interés que la parte histórica constituya el apartado más extenso del presente trabajo, sin embargo es evidente la falta de un texto que incluya de forma amplia la historia de la conciliación; por lo que conjugando ambas intenciones pretendemos extendernos lo suficiente para dar una idea de la antigüedad e importancia de la institución en estudio, brindando a la vez la base para un trabajo de mayor amplitud y profundidad (que sin duda es muy necesario).

Algunos autores han señalado que la conciliación fue una de las primeras formas solutoras de conflictos. Sin embargo, de forma más documentada podemos señalar el iter de la conciliación en base a los datos siguientes:⁵

4.3.1.- GRECIA:

Se ha estimado que los Thesmotetas o Tesmotetes de Atenas realizaban una labor disuasoria respecto de las intenciones litigiosas de los ciudadanos, buscando avenir a las partes del posible proceso para que transaran el conflicto o, cuando menos, se comprometieran en árbitros.

4.3.2.- ROMA:

Un sector de la doctrina encuentra antecedentes de la conciliación en la ley de las Doce Tablas, en concreto, en la Tabla I; sin embargo, esta opinión no es general. Se suele citar como antecedente de en Roma el siguiente texto de Suetonio, que se ocupa de una columna de mármol dedicada a Julio Cesar "... y por largo tiempo fue costumbre ofrecer sacrificios al pie de ella, hacer votos y terminar ciertas diferencias jurando por el nombre de Cesar..."; sin embargo, no se habla de la intervención de un tercero. Por su parte, Cicerón recomendaba llegar a arreglos elogiando la actitud del que elude los pleitos, ejemplificándonos sin duda una opinión universal e intemporal.⁶

4.3.3.- RÉGIMEN JUDICIAL EN LA ANTIGUA CHINA:

En la antigua china, según Confucio, los conflictos se solucionaban con la "persuasión moral y el acuerdo, y no bajo coacción" lo anterior en apariencia rechazaba un mecanismo de intervención de un adversario que pondría fin a una relación armoniosa; sin embargo, es precisamente en este gran imperio donde se sigue ejerciendo por conducto de comités populares la conciliación y existe una importancia considerable por

⁵ <http://elmecanismoconciliacion.blogspot.com/2009/03/historia-de-la-conciliacion.html>

⁶ JOSÉ ROMERO JUNCO VARGAS "La Conciliación, Aspectos Sustanciales y Procesales". Extractos de la sustentación de la sentencia de casación del 15 de diciembre de 1948, del extinto Tribunal Supremo del Trabajo de Colombia, citados.

el respeto a la auto determinación y a la mediación, toda vez que se presenten conflictos que no puedan dirimirse de manera directa.⁷

4.3.4.- JAPÓN:

También se tiene noticia histórica que tanto en la ley como en las costumbres, existía la figura de la conciliación y la mediación a cargo de un líder que tenía la responsabilidad de ayudar a los miembros de la población a resolver sus desavenencias.

4.3.5.- ÁFRICA:

Solucionaban de manera informal las discrepancias con una junta de vecinos en la cual una persona respetaba acercaba a las partes para que llegaran a resolver su situación; los grupos familiares eran tan extensos en estas comunidades, que también se acostumbraba a una solución por parte del cabeza de familia.

4.3.6.- LEGISLACIÓN PORTUGUESA:

El código Manueto de 1521 ordenaba acudir a la conciliación como requisitos antes de presentar la demanda.

4.3.7.- LA IGLESIA CATÓLICA:

Las comunidades religiosas siempre han mediado en las desavenencias de sus feligreses y durante siglos en sacerdote, ministro o rabino ha sido llamado para intervenir en los conflictos, tanto en materia familiar para resolver problema de convivencia y reorganización en sus relaciones , como posteriormente lo hizo el derecho canónico donde hay noticia que fueron fundados en los pasajes bíblicos; ya la mediación aparece en el nuevo testamento la que se manifiesta en el reconocimiento de que Pablo se dirigió a la congregación de corintios, pidiéndoles que no resolvieran sus desavenencias en tribunal, sino por personas de la propia comunidad. Ha facilitado la solución concertada de las disputas al disponer a los párrocos como mediadores. En los siglos VII a XII los procedimientos eclesiásticos ordenaban procurar la reconciliación de las partes antes de una sentencia judicial, pero esta era una alternativa facultativa

⁷ FORBERG, JAY Y TAYLOR, ALISON “Mediación, resolución de conflictos sin litigio” Ed. Nortega 1997 .Pág. 21

sin que existiera como en las legislaciones de estado la imposición de una figura como presupuesto procesal.⁸

Modernamente la institución de la conciliación y mediación de conflictos hicieron presencia en los imperios de entonces, tal es el caso de: ESPAÑA: A principios de siglo XIX lo introdujo como medida general en su Carta Política además de disposiciones especiales en materia mercantil se emitió una instrucción dirigida a los corregidores el 15 de mayo de 1788, en la que ordenaba que evitaran los pleitos, en la medida de lo posible, procurando que las partes se compusiera amistosa y voluntariamente por lo cual deberán hacer uso, aquellos funcionarios de persuasión y no dando por terminado su intento si no después de empezar todos los medios persuasivos igualmente, ya como medida general en la Constitución Nacional de 1812 en algunas leyes especiales tal es el caso como el orden mercantil como en las ordenanzas de Bilbao se prohibía la tramitación de cualquier juicio antes de que los cónsules llamara a los interesados y propusieran una transacción entre los mismos. Y posteriormente el 3 de junio de 1821, se expide una ley estableciendo que los alcaldes debían presidir los juicios llamados de conciliación, tramite indispensable para poder iniciar un juicio imponiéndose como obligatorio, con cuyo carácter paso a ley de enjuiciamiento civil de 1855, competencias que posteriormente fueron deferidas a los jueces de paz.

4.3.8.- REVOLUCIÓN INGLESA:

Con la admisión de la autonomía de a voluntad privada, el verdadero fundamento moderno de la conciliación o de la solución pacificas de conflictos.

4.3.9. FRANCIA:

Se obtuvo un impulso efectivo con en la revolución francesa como antecedente se cita a los escritos de Voltaire, entre otros, la carta de 1745 que es parte del epígrafe de este capítulo, donde se hace la apología de la obligación de recurrir ante “tribunal de los jueces conciliadores” a quienes con mucha verdad se califica como “hacedores de paz”. La Revolución, en efecto, dispuso por medio de ley del 24 de agosto de 1790 que “no se admitiría demanda civil alguna sin previo intento de conciliación” y que a éste no

⁸ MATEO “Biblia”8, versículo 15-16 6 FORBERG Y TAYLOR Op. Cit Pág. 22

podrían concurrir curiales o apoderados. Posiblemente no fueron benéficos sus resultados, porque al tratar de publicarse en 1806 el Código de Procedimiento Civil, la mayor parte de las Audiencias, el Tribunal y el Consejo de Estado, aconsejaron que fuese suprimida. No obstante fue conservada la conciliación como obligatoria. Y por Decreto del 30 de octubre de 1935 se ha tratado de darle mayor eficiencia a esa etapa preliminar".

4.3.10 MÉXICO:

En entrevista realizada al Presidente del Tribunal Superior de Justicia en el Estado de Nuevo León Lic. Gustavo Adolfo Guerrero, destaca que en nuestro Estado se presenten las alternativas de los métodos alternos de solución de conflictos entre ellos la mediación, la conciliación, el arbitraje, esto será de la siguiente manera: En un conflicto que se presente debería antes de entrar en competencia con un tribunal primero se sometiera a un mediador, en el supuesto que se resolviera pasaría al Juzgado para que se le da la categoría de cosa juzgada.

Entrevista realizada al Lic. Alejandro Torres Martínez. Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L. día 15 de Agosto del 2002. En San Antonio Texas se encuentra el Centro de Mediación el cual resuelve el 90% de los asuntos. Del cual se están tomando los aspectos fundamentales para la creación de un centro en Nuevo León. La Lic. Herrera, comenta que es fundamental la Conciliación en la Huelga, ya que se requiere de un trato adecuado para las partes para poder lograr una conciliación satisfactoria.

Por primera ocasión Históricamente en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L. se realizó un curso para " EL DESARROLLO DE LAS AVILIDADES CONCILIATORIAS" el cual fue de gran apoyo a los funcionarios que participaron para lograr mejorar la figura de la conciliación, ya que anteriormente se hacía empíricamente. Es importante reconocer que en Nuestra Legislación Laboral esta plasmado el nombre de la conciliación, esto nos refleja la importancia que tiene ya que las Juntas se llaman

Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje El Proyecto de reforma para crear el Código de Procedimientos Laborales se establecía la figura de un funcionario conciliador.⁹

4.3.11. LOS CENTROS DE CONCILIACIÓN EN BOLIVIA

Sin embargo si necesitamos mayores referencias sobre el tema en específico debemos tomar en cuenta un poco de historia sobre la creación del Derecho de Trabajo y como nace en nuestro país, las primeras normas laborales fueron dictadas a principios de siglo, sobre temas destinados a mejorar las condiciones cotidianas del trabajo asalariado, dando lugar a la aparición aún dispersa del denominado Derecho Individual del Trabajo.

Desde 1920, y como efecto de una masiva incorporación laboral centralmente a la actividad productiva minera, se fueron configurando normas y disposiciones sociales que de manera más sistematizada diseñaron los iniciales perfiles del Derecho Laboral Boliviano, en sus áreas básicamente individual y secundariamente colectiva del trabajo.

La creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como factor de influencia externa, le dotó durante las décadas de los años veinte y treinta, de un gran impulso a la normatividad social, alimentada también internamente por procesos productivos de mayor industrialización, cuya demanda simultánea de mejor tecnología y mayor mano de obra, requería de la suficiente cobertura legal.

A esta época corresponden relaciones obrero patronales, aún sujetas a la "concepción civilista del contrato laboral"¹⁰

⁹ Entrevista realizada al Lic. Alejandro Torres Martínez. Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado de N.L. día 15 de Agosto del 2002

Es una etapa en la que no es perceptible una intervención estatal más resuelta e importante en la resolución de los conflictos, limitándose ésta a una tímida participación en instancias obligatorias de conciliación y arbitraje. Las relaciones laborales tuvieron un escenario casi privado en su tratamiento y resolución, notoriamente desventajoso a los intereses de los trabajadores.

Un hecho significativo para el desarrollo social y político del país, constituyó la Guerra de Chaco (1932-1935), cuyas consecuencias fueron históricas para el devenir nacional, por la interpelación que el pueblo boliviano hizo de una anquilosada realidad, sólo forjada en los márgenes excluyentes de una oligarquía insensible.

Bajo esa nueva valoración, se produjeron fundamentales cambios en el comportamiento estatal, influenciado por el nuevo "constitucionalismo social" emergente, que impregnó ideológicamente a la estructura jurídica luego de la Constituyente de 1938, cuya central virtud fue la de incorporar por primera vez en el texto constitucional los regímenes social, económico y cultural hasta hoy vigentes.

Esta nueva orientación impulsó, bajo concepciones de mayor proyección, una abierta y activa participación estatal en todos los escenarios de la actividad nacional, fundamentalmente en el social, superando en los hechos el hasta entonces limitado rol de los entes públicos impuesto por la doctrina liberal.

El nuevo régimen social constitucionalmente tratado, reguló las relaciones obrero-patronales a partir de un nexo contractual individual o colectivo y reivindicó el carácter público de las disposiciones sociales, así como su retroactividad e irrenunciabilidad.

¹⁰ Saracho Zapata, Antonio, "Inspección del trabajo. Su ubicación dentro de la administración pública", Revista del ITAT, México, núm. 8, 1959, p. 61.

Garantizó la libre asociación patronal y reconoció la sindicalización de los trabajadores como medio de defensa de sus intereses, incluyendo el derecho a la huelga como facultad laboral legalmente admitida.

El rol dirimidor del Estado fue asumido con mayor rigor al señalar que éste, mediante tribunales u organismos especiales, debería resolver los conflictos entre patrones y trabajadores.

La creación del Ministerio de Trabajo (junio de 1936), tuvo que ver con el nuevo tipo de relación existente entre Estado y sociedad.

Significó la convalidación a nivel institucional de toda una etapa previa, en la que el movimiento obrero acumuló potencial político y social, que se tradujo en conquistas cada vez de mayor magnitud histórica.

Es en este nuevo ámbito que, mediante ley de 8 de diciembre de 1942, se dio vigencia a la Ley General del Trabajo, como expresión de un evidente esfuerzo nacional por regular adecuadamente las difíciles relaciones laborales.

Sin embargo de las críticas hasta hoy existentes sobre el carácter improvisado de su texto y sólo afanes conyunturalistas en su aprobación, es evidente que resultó ser la más importante contribución al intento de sistematizar en un único compendio, la serie de logros y conquistas obtenidas por los trabajadores y que hasta esa oportunidad eran parte de una legislación dispersa y aislada.

Doctrinalmente, mantuvo el carácter protector de los derechos laborales, insistiendo en que sus normas son de orden público por la obligatoriedad en su cumplimiento y de interés social por su ámbito de aplicación.

Tipificó con precisión a quien consideraba patrón y a quien empleado y obrero, para luego de esta identificación, normar el vínculo jurídico que entre éstos se establece como efecto de los contratos de trabajo.

Pese a ello, su notoria insuficiencia está en que por su propia concepción, legisló las relaciones individuales de trabajo haciendo muy poca incidencia en las entidades pertenecientes al derecho colectivo, con excepción de los contratos colectivos, el derecho a la sindicalización y a la huelga; pero además, de manera contradictoria, las asimiló como parte del Derecho Individual del Trabajo.

Reguló el conflicto, pero denotó muy poco alcance respecto a impulsar la concertación, salvo los tradicionales mecanismos de conciliación y arbitraje que corresponden a la visión doctrinal del Derecho Laboral de mitades del Siglo XX.

La Ley General del Trabajo en su título X, denominado "De los Conflictos", trata en su capítulo I sobre "La conciliación y arbitraje", determinando en su artículo 105 "que ninguna empresa podrá interrumpir el trabajo intempestivamente, ya sea por el patrono, ya sea por los trabajadores, antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje, caso contrario el movimiento se considerará ilegal".

En los artículos 106 al 113, fija procedimientos para la presentación del pliego de reclamaciones y para la constitución de la Junta de Conciliación, canalizando la intervención estatal mediante las inspectorías del trabajo.

Si se frustrara en ese nivel todo intento conciliatorio, dispone la organización de un otro tribunal arbitral como nueva instancia dirimidora, conformada de manera tripartita y cuyo fallo tiene carácter obligatorio para las partes.

Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje, queda abierta la posibilidad de la declaratoria de huelga por parte de los trabajadores y del lock-out por el sector patronal.

Dos cuerpos legales complementarios a la Ley General, encaran de manera más específica temas que tienen que ver con el conflicto laboral. El Decreto Reglamentario de 23 de agosto de 1943, en sus artículos 149 al 158, trata la concertación y arbitraje con mayor detenimiento procedimental, y el Código Procesal del Trabajo, de 25 de julio de 1979, en su Título VI referido a procesos especiales fija en sus artículos 222 al 240, el procedimiento por infracción de ley social.¹¹

La monografía abarcara desde la vigencia de la Ley N° 1770, Ley de Arbitraje y conciliación de 10 de marzo de 1997, donde se establece que la conciliación puede ser desarrollada y aplicada por instituciones especializadas en medios alternativos de solución de controversias.¹²

La evolución histórica de la conciliación en Bolivia data desde la constitución 1831 conocido como el Código Santa Cruz donde se obligaba a ir a conciliar antes de iniciar un proceso tiempo más tarde esto dejo de tener importancia dejando de lado esta medida y nuevamente tomando más fuerza en 1997 se crea la Ley N° 1770 de 10 de marzo denominada Ley de Arbitraje y Conciliación, se promulgó con el objeto de procurar el mayor acceso a la justicia de los sectores vulnerables del país, tomando en

¹¹ SANDÓVAL RODRÍGUEZ, Isaac y otros, Digesto laboral boliviano, Tomo I.

¹² (BOLIVIA. Ley N° 1770. Ley de Arbitraje y Conciliación. Art. 86 Gaceta Oficial de Bolivia).

cuenta su carácter simple e informal con la finalidad de desjudicializar la administración de justicia, reducir la sobrecarga judicial, su estímulo eficaz para que el Estado preste mayor atención al funcionamiento del aparato judicial, su potencial de ofrecer soluciones sostenibles a los conflictos, así como, por la privacidad de su tratamiento, y a su vez de establecer una garantía de continuidad y celeridad en la solución de controversias. Que los Gobiernos Nacionales tienen la función primordial en la promoción y el fortalecimiento de una cultura de paz, alentando la adopción de medidas de fomento de la confianza y actividades para la negociación de arreglos pacíficos de las controversias. La Gaceta oficial de Bolivia en fecha 11 de marzo de 1997, señala que se reglamentarán los requisitos de inscripción en el Registro de Conciliadores y las condiciones de funcionamiento de los Centros de Conciliación basada en la Resolución 53/243 “Declaración y Plan de Acción para una Cultura de Paz” aprobado unánimemente por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de septiembre de 1999, donde ese entonces el Viceministerio de Justicia, ha creado el Programa “Hacia una Cultura de Paz” el 19 de octubre de 1999. Por su parte el Poder Ejecutivo a hora órgano ejecutivo de acuerdo a la Ley N° 2446 de 19 de marzo de 2003 realizo la Ley de Organización de Poder Ejecutivo donde se facultaba para reglamentar mediante Decreto Supremo los aspectos contemplados en la Ley N° 1770.

4.4. MARCO ESTADISTICO

Disponer de un marco estadístico cultural sólido y consensuado resulta, por tanto, prioritario para estructurar y definir las líneas de actuación para los próximos años.

Su construcción constituye, por una parte, una labor de cruce de saberes sectoriales y estadísticos y, por otra, un compromiso entre el interés sectorial e institucional, las

prioridades existentes y la optimización de unos recursos siempre limitados y susceptibles de usos alternativos.¹³

4.5. MARCO CONCEPTUAL

1. Conciliación.-

La conciliación, en Derecho, es un medio alternativo a la jurisdicción para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven, por sí mismas y mediante el acuerdo, un conflicto jurídico con la intervención o colaboración de un tercero.¹⁴

Existen dos tipos de conciliación: la conciliación prejudicial y la conciliación judicial.

La conciliación prejudicial es un medio alternativo al proceso judicial, es decir, mediante ésta las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser un acuerdo de tipo transaccional. Es decir, es homologable a una transacción.

La conciliación judicial es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante una sentencia; en este sentido es una forma especial de conclusión del proceso judicial. El tercero que dirige esta clase de conciliación es naturalmente el juez de la causa, que además de proponer bases de arreglo, homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándole eficacia de cosa juzgada, dentro del marco de la legalidad.¹⁵

¹³ Jorge M. Galbiati Riesco

¹⁴ Enciclopedia Jurídica Omega. Citad por Decker Morales José. Código de Procedimiento Civil, Concordado y Comentado. Pág. 122

¹⁵ Pérez Matos, N.E. (2002). La bibliografía y las ciencias afines. Acimed, 10 (3), 1-2

2. Diferencia entre conciliación, mediación y arbitraje

En el arbitraje el conflicto es dirimido al recaer la decisión o laudo del árbitro, que prima sobre la voluntad de las partes que componen o resuelven el conflicto, con mutuas cesiones y acuerdos mientras que en la mediación, el mediador más que decidir propone un proyecto de solución a las partes, pero son estas las que han de hacerlo suyo y aceptarlo.

En la conciliación no es necesario en principio que exista un sujeto u órgano conciliador, pudiendo las partes conciliarse entre sí; por el contrario, la figura del árbitro y la del mediador son necesarias en el arbitraje y la mediación respectivamente.

La conciliación y la mediación son medios especialmente adecuados para la solución de los conflictos colectivos de regulación (casos de ausencia normativa sobre el punto controvertido, en caso de una normativa que una de las partes desea modificar o suprimir aplicando al efecto reglas del tráfico comercial, usos, criterios técnicos o económicos, normas de equidad u oportunidad). El arbitraje se presta mejor a la solución de conflictos sobre aplicación del Derecho vigente; el árbitro es con frecuencia un técnico en legislación, instituido para dirimir tales conflictos con lo que su posición se asemeja notablemente a la del juez profesional.¹⁶

3. Mecanismo

Son herramientas para el Control Social. En términos de control social, los mecanismos e instrumentos constituyen un conjunto de acciones que facilitan la relación Ciudadano - Administración Pública. Permiten a los ciudadanos conocer lo que hace la

¹⁶ Pérez Matos, N.E. (2002). La bibliografía y las ciencias afines. *Acimed*, 10 (3), 4-5

administración y las razones que la sustentan. Manifiestar sus recomendaciones o exigencias frente a ella y alertar sobre los posibles riesgos de la gestión pública.¹⁷

El concepto de mecanismo social atañe a aquellos procesos sociológicos, psicológicos y económicos cuya principal característica es la producción regular de cierto comportamiento. Los mecanismos explican cómo se produce un determinado fenómeno, es decir, muestran de qué manera las condiciones finales son causadas por las condiciones iniciales y las etapas intermedias. Buscan hacer inteligibles las regularidades observadas a través de una especificación detallada de cómo se produjeron. Los mecanismos sociales han sido definidos como modelos causales hipotéticos que muestran el sentido del comportamiento individual, o bien como hipótesis verosímil que podrían ser la explicación de algunos fenómenos sociales, dándose la explicación en términos de interacciones entre individuos, o individuos y algún conjunto social. Se le llama mecanismo a los dispositivos o conjuntos de sólidos resistentes que reciben una energía de entrada y, a través de un sistema de transmisión y transformación de movimientos, realizan un trabajo.

Un mecanismo transforma el movimiento de entrada (lineal, circular, oscilante) en un patrón deseable; por lo general desarrolla una trayectoria final de salida predecible, acorde al problema que se desea solucionar una necesidad.¹⁸

4. Solución

Una solución puede ser la respuesta a una duda, el resultado de un proceso o el desenlace de un asunto. La palabra, como tal, proviene del latín solutio, solutiōnis.¹⁹

¹⁷ <https://www.monografias.com/docs/mecanismos-juridicos-P3PXSVC8GNZ>

¹⁸ <http://iabogado.com/guia-legal>.

¹⁹ Definiciones-de.com (2010). Definición de solución - ALEGSA © 28/08/2010 url: <http://www.definiciones-de.com/Definicion/de/solucion.php> Fuente: <https://www.definiciones-de.com/Definicion/de/solucion.php> © Definiciones-de.com

5. Conflictos

El conflicto es una situación en la cual dos o más personas con intereses diferentes entran en confrontación, oposición o emprenden acciones, mutuamente antagonistas, con el objetivo de dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea de manera verbal o agresiva , para lograr así la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación.²⁰

6. Auto composición

Es la resolución del conflicto por las propias (decisión, solución) Couture dice que la autocomposición se expresa por “la sumisión o renuncia total o parcial. En este caso la parte perjudicada por el quebramiento de la norma sacrificada todo o parte de su derecho. Sumisión total s la renuncia o la remisión de la deuda. Sumisión parcial es la transacción. Sumisión parcial es la transacción”.²¹

7. Conciliación judicial

Es un acto procesal celebrado ante el tribunal de la causa, se distingue la conciliación no solo por ser acto celebrado ante el juez, sino por el carácter activo del órgano judicial. Por eso la conciliación importa un acto subjetivo trilateral, integrado por la voluntad de las partes y el órgano judicial, no necesita aprobación ni homologación, y tiene la cualidad de cosa juzgada una vez labrada su acta respectiva.

²⁰ GONZÁLEZ-CAPITEL, C. 2001. Mediación x 7. Barcelona: Atelier.

²¹ BELLIDO PENADES, RAFAEL. Derecho Procesal Civil (Dir.: Ortells Ramos), Thomson-Reuters Aranzadi, Cizur

Es aquella que tiene lugar dentro del proceso judicial correspondiente, ya sea como instancia obligatoria o como mecanismo voluntario. En materia Civil, el artículo 182 del Código de Procedimiento Civil la consagra como instancia obligatoria en todo proceso ordinario.²²

8. Conciliación extrajudicial

Es aquella que se realiza con la finalidad de terminar un litigio presente o sustraerse de uno eventual. Esta conciliación tiene carácter eminentemente preventivo, deberá ser voluntario y generalmente ocurre previamente a la iniciación del respectivo proceso judicial. La conciliación se acostumbra tramitar ante los centros conciliación y tiene la virtud de que si no se logra un acuerdo total sobre las diferencias, al menos suple la conciliación judicial. Ahorrándose esta instancia procesal.²³

9. Centro de conciliación

Un centro de conciliación es espacio institucional creado, para las personas que tengan inconvenientes o problemas se reúnan y traten de encontrar una solución a su conflicto “la conciliación podrá ser desarrollada y aplicada por instituciones especializadas en medios alternativos de solución de controversias”.

10. Derecho laboral individual

²² LÉDERACH, J. P. Análisis del conflicto. Disponible en: www.scribd.com/doc/7244000/El-Analisis-Del-Conflicto-Lederach

²³ TORRECILLA, J. M. Manual de formación de mediadores sociales. Disponible en: www.munimadrid.es/.../Salud/Publicaciones/.../formacionmediadoressoc.pdf

La legislación laboral regula los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, los cuales son irrenunciables y no pueden ser modificadas mediante los contratos de trabajo.²⁴

11. Contrato de trabajo

Es el acuerdo mediante el cual una persona natural (empleado) se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica (empleador), bajo la continuada dependencia subordinación de esta y mediante el pago de una remuneración (salario). En caso de no reunir de los anteriores elementos no se configura la relación laboral y por lo tanto no le será aplicable la legislación laboral.

El contrato de trabajo poder ser verbal o escrito, sin que se requiera un forma especial, y por su duración se clasifica en contrato a término fijo, contrato a término indefinido, contrato por la duración de una labor determinada contrato accidenta o transitorio.²⁵

12. Contrato de trabajo a término fijo

Pueden ser por un periodo hasta de tres años, prorrogable indefinidamente. Para el caso de contratos a término fijo inferior a un año, las partes pueden determinar su duración y prorrogarlo sucesivamente por periodos iguales al inicialmente pactado. A partir de la cuarta prórroga del contrato, se entenderá que este será como mínimo de un año y las prórrogas posteriores no podrán tener duración inferior.

²⁴ Cascante Castillo, German Eduardo (1999). Teorias Generales del Derecho del Trabajo.

²⁵ Vasquez Vialard, Antonio Luis J. (1982). Tratado del derecho del trabajo (6 tomos). Buenos Aires: Editorial Astrea.

Para dar por terminado el contrato de trabajo por vencimiento del término, el empleador debe avisar por escrito su interés en que este se termine por lo menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato original o de la prórroga. Sin este aviso, el contrato se prorrogara automáticamente por un periodo igual al inicial pactado.²⁶

13. Contrato de trabajo a término indefinido

No tiene una duración determinada por las partes o por la naturaleza del trabajo contratado. Los contratos laborales, salvo que por su naturaleza se exprese lo contrario, se entienden celebrados a término indefinido.²⁷

14. Contrato por duración de obra o labor

La duración del contrato está determinada por el tiempo requerido para ejecutar una obra o actividad contratada. El contrato debe constar por escrito y la obra o labor debe estar claramente detallada. De no estarlo, sería imposible establecer el momento de la terminación del contrato y se entendería celebrado a término indefinido.²⁸

15. Contrato accidental o transitorio

El que se utiliza para ejecutar trabajos ocasionales, accidentales o transitorios distinto de las actividades normales del empleador, por término inferiores a un mes

²⁶ <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo>.

²⁷ López, Justo; Centeno, Norberto; Fernández Madrid, Juan Carlos (1978). Ley de Contrato de Trabajo comentada. Buenos Aires: de Contabilidad Moderna

²⁸ <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo>.

Los trabajadores ocasionales, accidentales o transitorios están excluidos de las siguientes prestaciones; las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, el auxilio monetario por enfermedad no profesional, la dotación gastos de entierro, auxilios de cesantía, seguro de vida y prima de servicios.²⁹

16. Periodo de prueba

Es la etapa inicial del contrato de trabajo y tiene por objeto permitir al empleador evaluar la aptitud del trabajador, y a este último, las condiciones del trabajo. El periodo de prueba no puede exceder de dos meses y debe constar por escrito (incluyendo su duración)

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un año el periodo de prueba no puede exceder la quinta parte de la duración pactada originalmente, sin que exceda los dos meses.

Durante la vigencia del periodo de prueba cualquiera de las partes puede terminar el contrato sin previo aviso, y si quien termina el contrato es el empleador, no está obligado a indemnizar al empleado.³⁰

17. Inspección del Trabajo.-

Es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas

²⁹ <https://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo>.

³⁰ 2020 Enciclopedia jurídica | Aviso legal | Diccionario jurídico de derecho

que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.³¹

18. Inspectores del Trabajo.-

Supervisores Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares, son los servidores públicos, cuyos actos merecen fe, seleccionados por razones objetivas de aptitud y con la consideración de autoridades, en los que descansa la función inspectiva que emprende el Órgano Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social de los Gobiernos Regionales. Se entenderá referida a todos ellos, sin perjuicio de las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos.³²

19. Actuaciones de Orientación.-

Son las diligencias que *realiza la Inspección del Trabajo*, de oficio o a petición de los empleadores o trabajadores, para orientarles o asesorarles técnicamente sobre el mejor cumplimiento de las normas socio-laborales vigentes.³³

20. Actuaciones Inspectivas.-

Son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia socio-laboral y poder adoptar las medidas inspectivas

³¹ Trueba Urbina, Alberto, Nuevo derecho administrativo del trabajo, México, Porrúa, t. I, 1973, p. 683.

³² Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho administrativo del trabajo*, México, Porrúa, t. I, 1973, p. 692.

³³ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires - Argentina. 1981, Pág. 932.

que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas socio-laborales.³⁴

21. Procedimiento administrativo sancionador en materia socio laboral

Es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.³⁵

22. Seguridad Industrial

La Seguridad e Higiene Industrial se ocupan de proteger la salud de los trabajadores, controlando el entorno del trabajo para reducir o eliminar riesgos. Los accidentes laborales o las condiciones de trabajo poco seguras pueden provocar enfermedades y lesiones temporales o permanentes e incluso causar la muerte. También ocasionan una reducción de la eficiencia y una pérdida de productividad de cada trabajador.³⁶

23. Contravención

Constituye la omisión de prestar ayuda a la actividad administrativa tendiente a favorecer el bienestar público estatal. Asimismo, la diferencia entre "delito" y "contravención" radica en el sujeto pasivo de la infracción: en los delitos la víctima

³⁴ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires - Argentina. 1981, Pág. 932.

³⁵ Trueba Urbina, Alberto, *Nuevo derecho administrativo del trabajo*, México, Porrúa, t. I, 1973, p. 683.

³⁶ OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires - Argentina. 1981, Pág. 1023.

inmediata es el titular del derecho atacado, mientras que en las infracciones o faltas el sujeto pasivo es la sociedad o comunidad.³⁷

24. Denuncia

La denuncia puede ser considerada como una participación de conocimiento que da el particular a los órganos estatales. Quedan comprendidas en esta figura las informaciones que los gobernados proporcionen de hechos que pueden ser importantes para algunos aspectos de la administración pública. Hay campos en los que la denuncia tiene una importancia relevante y éstos son básicamente los del derecho penal y los del derecho fiscal.

La denuncia puede ser escrita o verbal y, en algunos casos, puede ser una denuncia interesada, en cuyo caso, puede aparejarse con una petición. Estas denuncias interesadas se dan frecuentemente en derecho fiscal, porque al denunciante le pueden tocar algunas ventajas económicas por los resultados de la denuncia. En materia penal, en todos los delitos que se persiguen de oficio, la denuncia juega también un papel de suma importancia, porque al participarse los hechos delictivos al ministerio público, éste echa a andar la maquinaria de averiguación penal para posteriormente, si procede, ejercitar la acción penal.³⁸

25. Reglamento

El reglamento es el conjunto de normas administrativas subordinadas a la ley, obligatorias, generales e impersonales, expedidas unilateral y espontáneamente por el Presidente de la República, o por la Asamblea de Representantes del Distrito Federal en virtud de facultades discrecionales que le han sido conferidas por la Constitución o que resulten implícitamente del ejercicio del Poder Ejecutivo.

Ese conjunto de normas en número superior al de las leyes son creadoras de una situación jurídica general, abstracta, que en ningún caso regula una situación jurídica

³⁷OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires - Argentina. 1981, Pág. 1157.

³⁸HERNÁNDEZ, Pliego [Julio A., Programa de Derecho Procesal Penal](#), Editorial Porrúa, Pag. 100

concreta y son dictadas para la atención pormenorizada de los servicios públicos para la ejecución de la ley, y para los demás fines de la Administración pública. En algunas legislaciones el reglamento se denomina ordenanza, especialmente en la administración municipal. El reglamento facilita la aplicación de la ley. También se alude a los reglamentos sobre el régimen interior de las instituciones administrativas, desde luego excluidos los reglamentos de las corporaciones paraestatales.³⁹

26. Servidor Público

Servidor Público es aquella persona individual que independientemente de su jerarquía laboral y de la fuente de su remuneración, presta servicios en relación de dependencia con una Institución Pública de Bolivia, que de acuerdo al régimen al que se encuentra sometido (Ley General del Trabajo), también es denominado de forma genérica trabajador y se encuentra sujeto a la Responsabilidad por la Función Pública.⁴⁰

4.6. MARCO JURÍDICO

El diseño jurídico normativo referido al tema analizado en esta investigación comprende la siguiente normativa:

4.6.1. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

Artículo 46. I. Toda persona tiene derecho:

1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna.

³⁹ROJAS, [Andrés Serra, Derecho Administrativo](#), Editorial Porrúa, Mexico, Pag.197

⁴⁰FERNANDEZ, Gutiérrez Walter. Derecho Civil I Personas. Editorial Serrano. Cochabamba Bolivia 1999.Pag. 99

4.6.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO DE 8 DE DICIEMBRE DE 1942

De acuerdo al Art. 107 de la L.G.T., dentro de las 24 horas de recibirse el pliego de peticiones el Inspector de Trabajo hace conocer a la parte patronal el pliego de reclamaciones y al mismo tiempo determina que dentro de las 48 horas, las partes en conflicto designen dos, representantes para constituir la Junta de Conciliación; al tenor del Art. 108 e la L.G.T., éstos representantes pueden asesorarse de abogados, peritos y valerse de todas las pruebas, para acreditar derechos.

Los miembros de la junta de conciliación, deben ser precisamente trabajadores mayores de 18 años, en ningún caso pueden actuar personas ajenas a la empresa, fábrica o faena afectada por el conflicto, éstos deberán estar debidamente autorizados para constituir el pliego de reclamaciones y escribir a nombre de todos los trabajadores un acuerdo.

Constituida la junta de conciliación y en aplicación del Art. 109 de la L.G.T., tos deben reunirse dentro de las 72 horas de recibido el pliego de declamaciones, debiendo estar presidido por el Inspector de Trabajo, quien debe procurar que las partes lleguen a un acuerdo, pero sin emitir juicio ni voto sobre el fondo de la contención.

La Junta debe procurar llegar a un acuerdo conciliatorio, pero si no es posible, por la intransigencia de las partes, lo determinará así en acta circunstanciada que levantará para el efecto, donde deberán especificarse las causas del conflicto, llevándose a conocimiento del Tribunal Arbitral.

Sin perjuicio de nombrar la Ley General del Trabajo al ser ambigua por no tratar temas laborales con inmediatez, eficacia y sobre celeridad, es que se propone crear un Centro

de Conciliación Laboral, tomando en cuenta que los Juzgados están llenos de expedientes que no se mueven sin embargo si no se apersona la parte este proceso se deja en el olvido sin embargo existiendo una Ley de conciliación y arbitraje el tiempo a resolver una controversia o conflicto laboral es menor al tiempo que se invierte en los juzgados, mejor aun existiendo un centro de conciliación laboral.

4.6.3. CÓDIGO PROCESAL DEL TRABAJO, DECRETO LEY N° 16998 DE 25 DE JULIO DE 1979

Art. 116.- De oficio o solicitud de cualquiera de las partes, el Juez podrá requerir a un tercero responsable de todo o parte de la obligación en que se funda la demanda o en cuya intervención tuviere interés legítimo, que se apersona en el proceso y haga valer sus derechos. El Juez correrá al tercero traslado de la demanda para que éste la conteste.

4.6.4. CÓDIGO CIVIL

En los artículos 4452 y 453 sobre los contratos sean expreso o tácitos también incluyen como el principio de una relación laboral la cual termina en un conflicto, sin embargo, al ampararse el empleado de que no hay un documento firmado es ahí donde entra el Código Civil.

La conciliación en materia civil permite que dicho mecanismo alternativo de solución de conflictos tenga aplicación en conflictos referidos a derechos y obligaciones originados en la autonomía privada de la voluntad o, de manera inmediata, en la ley, tales como relaciones de propiedad, obligaciones y contratos no mercantiles contraídos entre ellos, y en general a relaciones y situaciones jurídicas de contenido patrimonial que no sean de carácter mercantil ni sucesoral.

4.6.5. CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL

En los Arts. 234, 235, 236, 237 y 238, se legisla la Conciliación como diligencia previa, caso en el que aquella se lleva a cabo ante el Juez competente antes de interponer la demanda.⁴¹

En esta primera variante, el que dé comienzo a una conciliación previa se presentara ante el Juez pidiendo la citación del demandado para conciliar diferencias. El juez dará cumplimiento al Art. 292, disponiendo la competencia del demandado, a la audiencia señalada con anticipación. Existiendo un juez conciliador experto en temas civiles, por lo que en estas generaciones se toma en cuenta o se apertura muchos lugares de conciliación en tema civil, penal y familiar sin embargo dejaron de lado el tema laboral, y sobre este hecho es que se pone en evidencia que las nuevas leyes tienen un mecanismo de alternativo el cual tiene un nombre conciliación y para este hecho se pone en conocimiento que se necesita un centro de conciliación laboral para nuestra sociedad para salvaguardar los derechos de los trabajadores.⁴²

La segunda variante comprendida en el artículo 293, 294, 295, 296 y 297 del Código de Procedimiento Civil autorizada por el juez cuya sentencia de conciliación tiene un valor de documento público.⁴³

4.6.6. LEY N° 708 DE FECHA 25 DE JUNIO DE 2015 “LEY DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE”

Capítulo II, Sección I.- en el Artículo 14 Inc. sobre Centros de Conciliación. Y desde los Artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 sobre el procedimiento de conciliación. Donde Establecen que la conciliación poder ser adoptada por las personas naturales o jurídicas, para la solución de mutuo acuerdo de cualquier controversia, susceptible de transacción, antes o durante la tramitación de un proceso judicial. Basándose en la

⁴¹ LEY N° 439 LEY DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2013.

⁴² LEY N° 439 LEY DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2013

⁴³ LEY N° 439 LEY DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2013

designación de un tercero imparcial independiente, que tendrá la función de facilitar la comunicación y relacionamientos entre las partes, que podrá ser desarrollada y aplicada por instituciones en medios alternativos de solución de controversias. Sin embargo como es de conocimiento no existe ningún lugar sobre centros de conciliación en materia laboral dejando un vacío en los conflictos laborales.

4.6.7. LEY N° 936 DE 3 DE MAYO DE 2017 “LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 708 DE CONCILIACION Y ARBITRAJE” EN SUS ARTÍCULOS 78 Y 135.

Se modifica el Artículo 78 y 135 de la Ley No 708 de 25 de junio de 2015, de Conciliación y Arbitraje.

5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE LA MONOGRAFÍA

¿Por qué es necesaria la creación de un centro de conciliación, como un mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales, en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social?

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

- Proponer y demostrar la necesidad de los trabajadores sobre una creación de un centro de conciliación laboral, como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las necesidades sociales, jurídicas, económicas y culturales que justifiquen la creación de un centro de conciliación laboral en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

- Determinar el marco teórico y jurídico que sustenta la Ley de Conciliación y Arbitraje.

- Proponer la creación de un Centro de Conciliación Laboral Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social. Si bien existen centros de conciliación en la ciudad en Bolivia sin embargo todos estos resuelven temas civiles, familiares y hasta penales.

- Desarrollar una modificación en el Código Laboral y promover la participación ciudadana, dando respuestas oportunas y suministrar información pública.

7. ESTRATEGIA METODOLÓGICA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

7.1. METODOS UTILIZADOS

7.1.1. Método Inductivo

Este método por ser un proceso de conocimiento de lo general a lo particular nos permitirá fundamentar el tema a partir de un análisis del proceso de implementación del centro destinado a materia laboral a nivel nacional y su consiguiente repercusión en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

7.1.2. Método Analítico

Este método nos permitirá descomponer la duda por el que atraviesa el personal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, quien se constituye en la dependencia laboral responsable de aplicar la presente creación de un centro laboral y sus funciones específicas, para posteriormente establecer las características más sobresalientes, que sirvieron para conocer de manera más específica el tema en cuestión.

7.1.3. Método Comparativo

Este método permitirá realizar un análisis comparativo de nuestra normativa administrativa boliviana con la normativa de países de la región con respecto a la aplicabilidad de la Ley de conciliación y arbitraje.

7.1.4. Método Descriptivo

Este método nos ayuda a describir el fenómeno por medio del lenguaje, refiriendo o explicando sus distintas partes, cualidades o circunstancias. Definir algo, no por sus predicados esenciales, sino dando un idea general de sus partes o propiedades.

7.1.5. Método Jurídico

Este método compone tres fases dentro su aplicación. La primera de una realidad histórica cultural; la segunda de la producción de un hecho y la tercera la asignación a un valor, u es esa dimensión que se tratara de estudiar la problemática, en visa de la elaboración de la propuesta enmarcada en un marco legal institucional que regula a la sociedad y el objetivo e interés en conflicto, tomando en cuenta la norma legal vigente en materia laboral, en este caso la Ley de Arbitraje y Conciliación.

7.1.6. Método Gramatical

El método gramatical, considera las palabras y frases de las normas, aisladamente, "... en tanto que simples palabras o frases desconectadas del resto del ordenamiento, para establecer cuál es su significado si son palabras, o la redacción o puntuación si son frases"⁴⁴; fue utilizado en la tesis a objeto de interpretar la normativa vigente respecto al objeto de estudio. Asimismo se aplicó este método, en la redacción, sintaxis y conceptualización de los términos que se emplearon en la redacción de la presente monografía.

7.1.7. Método Histórico

La aplicación de este método permitirá, establecer el proceso evolutivo en que se desarrolló la conciliación y el arbitraje, desde que precediera las primeras normas sobre

⁴⁴ CEPIIB, La Enciclopedia Jurídica Virtual, Ob. Cit.

conciliación en materia laboral hasta la actualidad donde ya se tiene una normativa completa pero no existiendo un lugar en específico para resolver problemas laborales.

7.2. METODOS UTILIZADOS

7.2.1. Técnica Bibliográfica

“Consiste en el registro de la información documental obtenida, y que se halla contenida en las diferentes fichas bibliográficas, como ser: de cita textual, resumen, comentario, etc. Sirve para operativizar y sistematizar el trabajo científico...”⁴⁵, y en nuestra investigación se utilizará en la primera etapa, para la recopilación de información, para luego analizarla, verificarla y de esta manera sustentar teóricamente la investigación y plantear una alternativa de solución al problema planteado.

7.2.2. Observación

Es una técnica dirigida a recoger y reconocer la problemática en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social con respecto a la aplicabilidad de conciliación en materia laboral.

7.2.3. Entrevista

La entrevista es un acto de interacción personal, espontaneo o inducido, libre o forzado, entre dos personas (entrevistado y entrevistador)..... “por el que se efectúa un intercambio de comunicación cruzada a través de la cual el entrevistado transmite interese, motivación y confianza; el entrevistado devuelve a cambio información personal en forma de descripción, interpretación o evaluación.

La técnica será definida por la ventaja que proporciona en la obtención de información de manera directa por parte de los entrevistados hacia el investigador, esta técnica permitirá estimular a los sujetos entrevistados para que profundicen en sus experiencias

⁴⁵ MOSTAJO, Machicado Max. *Op. Cit.*, Pág. 170.

en relación con los procesos laborales sobre beneficios sociales, de la misma involucrar a los mismos funcionarios del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social.

7.2.4. Cuestionario

Es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Un diseño mal construido e inadecuado conlleva a recoger información incompleta, datos no precisos de esta manera genera información nada confiable. Por esta razón el cuestionario es en definitiva un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que se van a medir.

7.2.5. Muestreo

Es la actividad por la cual se toman ciertas muestras de una población de elementos de los cuales vamos a tomar ciertos criterios de decisión, el muestreo es importante porque a través de él podemos hacer análisis de situaciones de una empresa o de algún campo de la sociedad. El muestreo es más que el procedimiento empleado para obtener una o más muestras de una población; el muestreo es una técnica que sirve para obtener una o más muestras de población.

CAPÍTULO II

“NECESIDAD DE CREAR UN CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL, COMO UN MECANISMO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL”

1. CONCILIACIÓN

1.1. CONCEPTO

El vocablo conciliación deriva del latín "conciliare" que significa, según el diccionario de la lengua, componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí. La conciliación puede ser intentada por espontánea voluntad de cualquiera de las partes o por la mediación de un tercero, pero también puede ser por el juez cuando la controversia se encuentra en plena substanciación. También puede ser antes de dar comienzo a la litis acudiendo las partes o una sola ante la autoridad judicial, quien en ese caso interviene en representación del Estado a fin de conseguir la tranquilidad o paz social.⁴⁶

Es el trámite a través del cual dos o más partes en conflicto buscan solucionar sus diferencias transigibles. Se valen de la ayuda de un tercero neutral y calificado, llamado conciliador, mediante la búsqueda de acuerdos lícitos, equitativos y de beneficio mutuo.⁴⁷

La definición así propuesta se estructura en función de tres elementos:

1.2. ELEMENTO SUBJETIVO

Señala la relación entre los protagonistas del trámite conciliatorio, son las partes en conflicto quienes deben gozar de capacidad y ánimo para conciliar.

⁴⁶ Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2016. Actualizado: 2018

⁴⁷ AVILÉS NAVARRO, M., «La conciliación civil preprocesal», en http://www.cej-mjusticia.es/cej_dode/doc_users/pdf/nueva_oficina_judicial/mediacion_y_conciliacion/conciliacion_preprocesal.

1.3. ELEMENTO OBJETIVO

Está determinado por la disputa cuya solución se pretende. Esta debe ser susceptible de transacción.

Elemento metodológico.- Se traduce en el trámite conciliatorio propiamente dicho. Este debe estar orientado por el conciliador, como facilitador del diálogo entre las partes con fundamentos en el abordaje sistemático y estratégico, a fin de optimizar los resultados.

1.4. CLASES

1.4.1. POR SU RELACIÓN EN EL PROCESO LEGAL:

- **CONCILIACIÓN PROCESAL.-** cuando se lleva a cabo en el marco de un procedimiento legalmente regulado, como es el caso de la conciliación realizada dentro de un proceso judicial o arbitral.
- **CONCILIACIÓN EXTRA PROCESAL.-** se desarrolla en los demás casos, como cuando, se adelanta ante un centro de conciliación o ante un conciliador de equidad.

1.4.2. POR LA CALIDAD DEL CONCILIADOR:

La conciliación puede adelantarse ante:

- ✓ Funcionario Público en el ejercicio de sus funciones. Tal es el caso de los jueces civiles.
- ✓ Conciliadores particulares de centros de conciliación, sean éstos abogados u otras personas inscritas ante centros de conciliación, agremiaciones o asociaciones, estudiantes de las facultades de derecho adscritos a los Consultorios Jurídicos, Etc.
- ✓ Conciliadores en equidad.
- ✓ Mediadores particulares e independientes, habilitados por las partes.

1.4.3. POR EL NÚMERO DE PARTES Y CONCILIADORES:

- ✓ Bilateral
- ✓ Multilateral
- ✓ Unitaria

1.4.4. POR LA INICIATIVA PARA SU CELEBRACIÓN:

- ✓ **CONCILIACIÓN FACULTATIVA.**- se adelanta por iniciativa de las partes
- ✓ **CONCILIACIÓN OBLIGATORIA.**- el trámite se desarrolla en atención a un mandato legal.

1.4.5. POR EL RESULTADO DEL TRÁMITE:

- ✓ **CONCILIACIÓN TOTAL.**- el acuerdo conciliado comprende la totalidad de las materias en disputa.
- ✓ **CONCILIACIÓN PARCIAL.**- comprende únicamente algunas aspectos discutibles
- ✓ **CONCILIACIÓN FRACASADA.**- cuando no se logra acuerdo sobre ningunos de los puntos discutidos.

1.5. LEGISLACIÓN COMPARADA

POR SU RESPECTIVO CUERPO LEGAL Y LAS FUNCIONES DEL MISMO DEFINICIÓN

DEFINICIÓN	
BOLIVIA	Es el mecanismo alternativo de solución de conflictos que permite a personas naturales o jurídicas dar solución de mutuo acuerdo a cualquier controversia susceptible de transacción, antes o durante la tramitación de un proceso judicial.

	Ley de Conciliación y Arbitraje - Ley 708 de 25 de junio de 2015
CHILE	<p>Judicialmente, es la institución jurídica que faculta al juez de todo juicio civil, en que legalmente sea admisible la transacción, de llamar a las partes a dirimir su controversia proponiéndoles bases de arreglo.</p> <p style="text-align: center;">Código de Procedimiento Civil, Art. 262</p>
COLOMBIA	<p>Extrajudicialmente, la conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.</p> <p style="text-align: center;">Constitución Política, Art. 116 Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Art. 1º Ley 446, Art. 64</p>
ECUADOR	No contempla su utilización en el ámbito judicial ni extrajudicial.
PERU	<p>La conciliación extraprocesal es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden a un Centro de Conciliación o al Juzgado de Paz Letrado, a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto.</p> <p>La conciliación, a nivel procesal es el acuerdo entre las partes para poner término al proceso en cualquier estado del mismo, siempre y cuando no se haya dictado sentencia en segunda instancia.</p> <p style="text-align: center;">Ley de Conciliación - Ley N° 26872, Art. 5 Código Procesal Civil, Art. 323 al 329</p>
VENEZUELA	<p>En Venezuela la institución de la conciliación como mecanismos para la solución de controversias está limitada al ámbito de los procesos judiciales. Es definida como una institución jurídica que permite en cualquier estado y grado de la causa, antes de la sentencia, al juez poder excitar a las partes a la conciliación. Se puede conciliar tanto en lo principal como sobre en una incidencia, aunque ésta sea de procedimiento, debiéndose exponer las razones de conveniencia.</p> <p style="text-align: center;">Código de Procedimiento Civil, Art. 257</p>

1.5.1. REGULACION CONSTITUCIONAL

BOLIVIA	No existe reconocimiento expreso a nivel constitucional. Es la Ley de Arbitraje y Conciliación la que establece el ámbito normativo de su aplicación, reconociéndole la calidad de medio alternativo de solución de controversias que, facultativamente, pueden adoptar los sujetos jurídicos antes de someter sus litigios a los tribunales ordinarios durante su tramitación judicial.
CHILE	No existe reconocimiento expreso en el ámbito constitucional. Sin embargo, se infiere del texto del Art. 73 de la Constitución que existe la permisibilidad para instituir la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos. Tal artículo señala que: "La facultad de conocer de las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley".
COLOMBIA	La Constitución faculta a los particulares para ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de conciliadores habilitados por las partes y proferir fallos en los términos que determine la ley. Constitución Política de 1991, Art. 116
ECUADOR	No existe reconocimiento a escala constitucional. Sin embargo, el Art. 118 de la Constitución deja abierta la posibilidad de su implementación al señalar que "Se reconoce el sistema arbitral, la negociación y otros procedimientos alternativos para la solución de las controversias".
PERU	No existe reconocimiento a nivel constitucional. Sin embargo, la Ley 26872, Ley de Conciliación, la instituye como requisito de procedibilidad en determinados procesos. Esta obligatoriedad está suspendida hasta enero del 2001, fecha en que entrará en vigencia la Ley, en tanto es facultativa.
VENEZUELA	La Constitución Política de 1999, en su Art. 253 establece que la potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos y se imparte en nombre de la República por autoridad de la ley. Reconoce que el sistema de justicia está constituido por el Tribunal Supremo de Justicia, los demás tribunales que determine la ley, el Ministerio Público, la Defensoría Pública, los órganos de investigación penal, los auxiliares y funcionarios de justicia, el sistema penitenciario, los medios alternativos de justicia, los

	<p>ciudadanos que participan en la administración de justicia conforme a la ley y los abogados autorizados para el ejercicio.</p> <p>Entre tanto se desarrolle legislativamente este dispositivo constitucional, el ámbito de aplicación de la conciliación seguirá restringido a los procesos civiles regulados por el Código de Procedimiento Civil de 1987.</p>
--	--

1.5.2. EN EL MARCO JURIDICO

<p>BOLIVIA</p>	<p>Constitución Política del Estado</p> <p>Ley de Arbitraje y Conciliación, Ley 708 de 25 de junio de 2015.</p> <p>Ley de Organización Judicial. Principios y Disposiciones Fundamentales (6 y 12).</p> <p>Ley de Organización Judicial, Ley 1455 (1993)</p> <p>Ley General del Trabajo de 1939, modificada en 1942.</p> <p>Decreto Reglamentario de la Ley General del Trabajo.</p> <p>Código de Procedimiento Civil, Libros Primero y Tercero (1976).</p> <p>Código Civil.</p>
<p>CHILE</p>	<p>Constitución Política de 1980, Art. 73</p> <p>Código Civil, Título XL del Libro IV, Arts. 2446 al 2464 (1994)</p> <p>Ley 19,334.</p> <p>Código de Trabajo, Ley 19,250, Art. 435</p> <p>En materia de menores, Ley 14,907 y Ley 14,908.</p> <p>En los juicios sumarios, Título XI del Libro III del Código de Procedimiento Civil, Arts. 680 al 692.</p> <p>En los Juzgados de Policía Local, Ley 15,231.</p>

	Código de Procedimiento Penal, Arts. 10 al 14, 30, 572,574,577 (1942).
COLOMBIA	<p>Constitución Política de 1991, Art.116</p> <p>Ley 23 de 1991, permite la creación de mecanismos para descongestionar los despachos judiciales.</p> <p>Resolución 1116 de 1991, establece el trámite y fija los requisitos para la organización y funcionamiento de los centros de conciliación, arbitraje y amigable composición de las asociaciones, fundaciones. Agremiaciones, corporaciones y cámaras de comercio.</p> <p>Decreto 800 de 1991, reglamenta la Ley 23 de 1991, sobre descongestión de despachos judiciales.</p> <p>Decreto 2157 de 1992, estructura el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Ley 80 de 1993, regula la solución de las controversias contractuales.</p> <p>Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Decreto 1818 (1998).</p> <p>Decreto 2511, de 1998, reglamenta la conciliación extrajudicial contencioso administrativa en materia laboral</p>
ECUADOR	Constitución Política de 1998, Art. 191.
PERU	<p>Constitución Política de 1993, Art. 139</p> <p>Ley Orgánica del Poder Judicial. Arts. 1, 2 y 64 (1993).</p> <p>Código Procesal Civil, Arts. 323 al 329 (1993).</p> <p>Ley 26872, Ley de Conciliación (1997).</p> <p>Reglamento de la Ley de Conciliación D.S. 001-98-JUS.</p>
VENEZUELA	<p>Constitución Política de 1999, Art. 253</p> <p>Código de Procedimiento Civil, Arts. 82 y 257 (1987)</p> <p>Ley Orgánica de Justicia de Paz, Arts. 3 y 45 (1994)</p>

1.5.3. CALIDAD Y EFECTOS DE LOS ACUERDOS

BOLIVIA	<p>El procedimiento de conciliación concluye con la suscripción de un documento llamado Acta de Conciliación. Este incorpora el acuerdo celebrado por las partes y especifica en forma expresa los derechos y obligaciones a cargo de cada una de ellas o la suscripción de acta que establezca la imposibilidad de alcanzar la conciliación.</p> <p>I. El Acta de Conciliación es el instrumento jurídico que expresa el consentimiento libre y voluntario de las partes, de llegar a un acuerdo total o parcial.</p> <p>II. Si el acuerdo conciliatorio fuera parcial, el Acta de Conciliación contendrá expresamente los puntos respecto de los cuales se hubiera llegado a solución y los no conciliados</p> <p style="text-align: center;">Ley de Conciliación y Arbitraje Ley 708, Art. 31</p>
CHILE	<p>Los efectos que produce los acuerdos materia de conciliación entre las partes en conflicto son:</p> <p>Dar por superado el conflicto y asegurar a las partes una convivencia armónica y en paz, cumpliendo lo pactado.</p> <p>Produce el efecto de cosa juzgada en última instancia.</p> <p>Tiene mérito ejecutivo, es decir, la parte, a quien no se ha cumplido lo pactado, puede exigir el cumplimiento forzado de la obligación y acorde a la justicia ordinaria para exigir su cumplimiento.</p> <p style="text-align: center;">Código Civil Arts. 2460, 2461 Código de Procedimiento Civil, Art. 267</p>
COLOMBIA	<p>El acuerdo conciliatorio hace tránsito a cosa juzgada y el acta de conciliación presta mérito ejecutivo.</p> <p>Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Art. 3 (1998) Ley 446, Art. 66 (1998)</p>
ECUADOR	<p>No contempla su utilización a escala judicial ni extrajudicial.</p>

<p style="text-align: center;">PERU</p>	<p>Extraprocesalmente, el acta de conciliación tramitada siguiendo el procedimiento de la Ley, tiene el mérito de título de ejecución similar al de una sentencia judicial o a un laudo arbitral.</p> <p>Los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que consten en dicha acta son exigibles a través del proceso de ejecución de resoluciones judiciales.</p> <p>Judicialmente la conciliación surte el mismo efecto que la sentencia, tiene la autoridad de cosa juzgada.</p> <p>Ley 26872 - Ley de Conciliación, Art. 18 Código Procesal Civil, Art. 328</p>
<p style="text-align: center;">VENEZUELA</p>	<p>La conciliación culmina con la firma de un acuerdo, el cual tiene el valor de sentencia y debe ser firmado por los interesados y por el Juez de Paz. Este acuerdo establecerá los derechos y obligaciones de cada interesado y los medios y plazos para ser cumplidos, no pudiendo ser revisable.</p> <p>Ley Orgánica de la Justicia de Paz, Art. 45</p>

1.5.4. MATERIAS CONCILIABLES

<p style="text-align: center;">BOLIVIA</p>	<p>Por regla general la conciliación puede ser adoptada por personas naturales o jurídicas, para solucionar cualquier controversia susceptible de transacción, antes o durante la tramitación de un proceso judicial.</p> <p>Procesalmente, se aplica a:</p> <p>Procesos civiles, siempre que no sea parte el Estado. Las municipalidades, establecimientos de beneficencia, entidades de orden público, e incapaces de contratar.</p> <p>Procesos administrativos seguidos ante las entidades aseguradoras</p> <p>Procesos ante los Juzgados de contravenciones en materias de Policía y de Tránsito.</p>
---	--

<p style="text-align: center;">CHILE</p>	<p>ES ADMITIDA EN LOS PROCESOS JUDICIALES SOBRE:</p> <p>Contratos y obligaciones en general.</p> <p>Materia laboral en la etapa administrativa de las inspecciones del trabajo.</p> <p>Derecho de menores,</p> <p>Juicios sumarios.</p> <p>De Policía local.</p> <p>Materia penal, surge a razón de la acción civil derivada de un delito, el que es susceptible de transacción o conciliación y en los casos específicos de injuria y calumnia.</p> <p>Mínima cuantía, en los casos de resolución de controversias civiles cuya cuantía no exceda a un monto fijado anualmente por la Corte Suprema.</p> <p>Arrendamiento de predios urbanos.</p> <p>Código Civil, Título XL del Libro IV, Arts. 2446 al 2464 Ley 14,907 Ley sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, Ley 14,908 Ley 15,231. Ley 18287, de 1984, Art. 11 Ley 18101 Código de Procedimiento Penal, Art. 574</p>
<p style="text-align: center;">COLOMBIA</p>	<p>Por regla general son conciliables todos los asuntos susceptibles de transacción y desistimiento.</p> <p>En el ámbito procesal, su utilización es procedente en: En materia civil, cuando se trate de procesos ordinarios, abreviados y de ejecución Materia penal, en los casos que admitan desestimiento Materia de familia, deberá intentarse antes de la iniciación del proceso judicial, ante el Juez de Familia, el Defensor de Familia, el Comisario de Familia, o en su defecto ante el Juez Promiscuo</p>

Municipal

Ante el Defensor de Familia competente, en los siguientes asuntos:

- a) La suspensión de la vida en común de los cónyuges
- b) La custodia y cuidado personal, visita y protección legal de los menores
- c) La fijación de la cuota alimentaria
- d) La separación de cuerpos del matrimonio civil o canónico
- e) La separación de bienes y la liquidación de sociedades conyugales por causa distinta de la muerte de los cónyuges; y
- f) Los procesos contenciosos sobre el régimen económico del matrimonio y derechos sucesorios.

Materia laboral, se intenta ante las autoridades administrativas del trabajo en cualquier tiempo, antes o después de presentarse la demanda.

Contencioso administrativa, se intenta por personas jurídicas de derecho público, a través de sus representantes legales o por conducto de apoderado, en las etapas prejudicial o judicial.

Asuntos agrarios, donde se establece la obligatoriedad de procurarse la conciliación, que será en todos los procesos declarativos de índole agrario.

En asuntos de tránsito, en el momento de ocurrencia de los hechos, o durante la actuación contravencional.

En reclamos por incumplimiento de servicios turísticos.

En casos para la indemnización de perjuicios causados a víctimas de la violencia a los derechos humanos.

Estatuto de los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, Art. 1 al 114

Ley 446 de 1998, Art. 103

Código del Menor, numeral 4º del 277

Ley 23 de 1991, Art. 47

Ley 446 de 1998, Art. 88

Código de Procedimiento Laboral, Art. 19

	<p>Ley 23 de 1991, Art. 19 que modifica el 251 del Código Nacional de Tránsito Terrestre.</p> <p>Código Contencioso Administrativo, Arts. 85, 86 y 87</p> <p>Decreto 2303 de 1989, Art. 35 y S.S.</p> <p>Ley 300 de 1996, Art. 67.</p> <p>Ley 288 de 1996, Art. 1</p>
ECUADOR	No contempla su utilización judicial ni extrajudicial.
PERU	<p>Son materia de Conciliación las pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes.</p> <p>En asuntos relacionados al derecho de familia se someten al procedimiento establecido en la presente ley las pretensiones que versen sobre alimentos, régimen de visitas y violencia familiar.</p> <p>No se someten a Conciliación Extrajudicial las controversias sobre hechos que se refieren a la comisión de delitos o faltas, con excepción de las controversias relativas a la cuantía de la reparación civil derivada de la comisión de delitos, en cuanto ella no hubiera sido fijada por resolución judicial firme.</p> <p>En materia laboral los derechos del trabajador, cuando no se trate de derechos intangibles. Esto se aplica tanto en el derecho individual como en el derecho colectivo.</p> <p>Ley de Conciliación - LEY 26872, Art. 9</p> <p>Decreto Ley 25593</p> <p>Ley Procesal Laboral 26636.</p>
VENEZUELA	El Código de Procedimiento Civil de 1987 limita su aplicación a los procesos civiles.

CAPITULO III

1. PRINCIPALES CAUSAS PARA LA CREACION DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Por conflicto se entiende aquella situación en la que dos o más partes están en desacuerdo entre sí. El desacuerdo puede ser multicausal y dentro de una organización, dicho conflicto genera dos consecuencias básicas: ineficiencia e ineffectividad. La ineficiencia puede abarcar desde una interferencia mínima en las operaciones de la compañía, hasta la aparición de serias disfunciones que atentan contra la efectividad de la organización (obstaculización en el logro de los objetivos propios de la organización a través de los procesos internos que le son propios).

Con respecto a las dimensiones del conflicto laboral, existe una cierta confusión en cuanto a las causas y las manifestaciones, y en ciertos casos estas tienden a confundirse. De cualquier modo, dentro de este trabajo dicha dificultad será obviada y se expondrá cada tipo de conflicto de acuerdo a su contexto particular y a las implicaciones que encierran las interacciones de las partes envueltas en la confrontación.

A grandes rasgos, algunos de los principales conflictos dentro de la organización son:

- Conflictos entre la Sede Central y sus Subsidiarias.
- Conflictos entre jefes de departamento.
- Conflictos entre el jefe y sus subordinados (y viceversa).
- Conflictos entre personas de un mismo departamento.
- Conflicto entre los objetivos de la organización y los objetivos individuales de sus miembros.
- Conflicto entre el individuo y su trabajo.
- Conflictos Entre La Sede Central Y Sus Subsidiarias

Este conflicto tiene que ver con las interacciones que se dan entre una compañía "matriz" (o central) y sus compañías subsidiarias. El criterio de 'empresa subsidiaria',

aunque se limita a cuestiones financieras relacionadas con la propiedad de una empresa sobre otra, no será tenido en cuenta dentro de su significado completo y en aras de ampliar la discusión el término se podría ampliar a compañías satélites a una empresa mayor, y que se dediquen ya sea a la prestación de servicios generales o especializados, o a la puesta punto de productos, su manejo y su distribución. Esta es una característica común a los negocios de hoy en los que una empresa central difumina su producción o partes de sus procesos dentro de un grupo de empresas ajenas (estrategia conocida como "outsourcing"). Tales empresas pueden ser de propiedad de la compañía central o entidades separadas con las que se establecen estrechos vínculos funcionales.

Cabe aclarar que las dificultades no sólo tienen que ver con las personas, sino con las políticas estructurales de la compañía central y las políticas de las empresas subsidiarias. Tales políticas, como es natural, se conciben como lineamientos de acción y en consecuencia orientan la conducta de los empleados involucrados.

Las diferencias tradicionales tienen que ver con la insatisfacción de las necesidades de la sede central y algunas muestras de incapacidad de las subsidiarias. Otro tanto hacen las imposiciones que haga la empresa matriz y la reticencia de las subsidiarias a permitir injerencias externas cuando previamente ha existido una línea de trabajo clara (y que probablemente genera condiciones adecuadas de productividad y bienestar).

La solución a este tipo de conflicto pasa por diversos factores. Por un lado es crucial el papel que juegan las políticas de la compañía central, y más que las leyes que se imponen, lo que realmente cuenta es la elasticidad de éstas. Adicionalmente se hace importante la necesidad de una "selectividad preventiva" de las subsidiarias (según el caso) que garantice que en el futuro las relaciones con éstas serán armónicas, dinámicas y en concordancia con las expectativas de la casa matriz. En el terreno, la presencia de conflictos como estos genera otro tipo de situaciones que requieren un abordaje orientado a la concertación, aunque la descripción de tales estrategias de solución escapa a los objetivos de este trabajo.

- **Conflictos Entre Jefes De Departamento**

En un contexto en el que "los individuos dotados de responsabilidades y poderes similares, pero adscritos a departamentos diferentes, tienen que vivir y organizarse conjuntamente" , puede aparecer el conflicto entre los jefes de departamento. La presencia de un objetivo común a la organización puede dar una visión unitaria, por lo menos para quienes desempeñan cargos de autoridad; sin embargo, una organización consta de funciones y departamentos creados alrededor de los requerimientos de especialización, y cada uno puede desarrollar una visión distinta de sus objetivos y de su posición dentro del marco global de la organización. Tales intenciones pueden circunscribirse a esferas internas y externas de la organización. La creciente especialización puede llevar a que algunos departamentos crezcan y se fortalezcan de modo tal que tiendan a interferir con los objetivos de otros y en consecuencia llevar al surgimiento de tensiones entre los jefes de los distintos departamentos que ven amenazada su autonomía por la influencia que pueda tener el jefe de otra dependencia.

Los conflictos entre jefes de departamento suelen darse tanto por un desconocimiento recíproco como por la ignorancia del papel que se debe desempeñar. Otras dependencias pueden generar reticencia al funcionamiento paralelo con otras dentro de la organización, si su función está subordinada a lo que otra división haga. Tal caso podría ser el de un departamento de producción que funcionase supeditado a los dictados del departamento de mercadeo en cuanto a la calidad del producto, tiempo de elaboración y puesta a punto, según exigencias del cliente. Es factible que el jefe del departamento de producción llegue a manifestar que se siente atado a los lineamientos que impone el jefe de mercadeo y en tal sentido se presentase algún tipo de discordia. Los actuales enfoques de la "compañía orientada al cliente" pretenden romper este paradigma y comprometen a todos los empleados con una filosofía de ventas compartida y orientada a la satisfacción plena del cliente, con independencia del departamento al que se pertenezca.

Otro estilo de conflicto que puede darse entre los jefes de departamento tiene que ver con la competencia por funciones semejantes. Un ejemplo puede ser el caso del

departamento de personal que pretende controlar todas las políticas de selección de nuevos empleados y el departamento financiero, por ejemplo, guiarse por unos perfiles y criterios que no son compartidos por la otra dependencia. En este sentido es probable que el departamento financiero pretenda ser autónomo y choque con la estructura de la organización.

En los casos en los que se presentan conflictos entre los jefes de departamento, se sugiere la presencia de una instancia superior a las partes involucradas, que tenga una clara visión de las metas y procedimientos de la organización y que eventualmente entre a mediar entre las partes buscando un punto de equilibrio.

- **Conflictos Entre El Jefe Y Sus Subordinados (Y Viceversa).**

Este tipo de conflictos al interior de la organización tiene que ver, principalmente, con asuntos tales como la remuneración, productividad y las condiciones generales de trabajo. No obstante, estas discrepancias también se pueden presentar cuando los subalternos desean participar en los procesos de toma de decisiones que pueden afectarlos directamente.

Los conflictos subordinados–jefe afectan a los primeros cuando tienen relaciones tensas con el segundo. En apariencia, la comunicación subordinado–jefe puede parecer fluida, pero la tensión frecuente origina pequeños conflictos, cuya repetición genera desmotivación y acritud. "Se trata de un tipo de conflicto en el que predomina la actitud de víctima, puesto que el subordinado se siente víctima del jefe."⁴⁸

Los conflictos de mando radican en una mala apreciación de los límites que no hay que romper: área de competencia, límite del propio poder (campo de control), límite de las fuerzas y debilidades de cada uno. "Las relaciones de mando son ciertamente las que provocan más tensión en los responsables, cuando éstos tienen que realizar la prueba cotidiana de su autoridad y de su tenacidad a riesgo de provocar conflictos. (...) El jefe que quiera tener el mejor sistema de reducción de conflictos ha de ser una persona

⁴⁸ Chalvin y Eyssette, 1992.

siempre presente, siempre disponible, ha de saber escuchar y ha de estar dispuesto a formar (e informar) permanentemente a sus subordinados." .

Por otra parte, los conflictos entre los subordinados y su jefe provocan tensión, pérdida de tiempo y una consecuente ineficacia. Un modo sencillo de contrarrestar este tipo de conflictos consiste en que: a) Los subordinados expresen abiertamente sus temores (y que lo hagan porque encuentren un ambiente propicio para ello), incomprendiones, ideales y manifestaciones de sus propias capacidades; b) Generar un ambiente tolerante al error, un ambiente confiable que evite que los subordinados se sientan intimidados a la hora de actuar.

- **Conflictos entre personas de un mismo departamento**

La definición de este tipo de conflicto es clara: "en el interior de un grupo, de un servicio o de un departamento, colegas de un mismo nivel jerárquico sufren o provocan luchas internas que repercuten de una u otra manera sobre el responsable del grupo⁴⁹ y sobre la dinámica misma del grupo.

La solución de este tipo de conflictos pasa por lo expuesto anteriormente: permitir que las personas se expresen con la mayor libertad posible y dentro de los debidos límites del respeto. Ya sea a través de los mecanismos legales vigentes dentro de la legislación laboral de cada nación o dentro de unos lineamientos particulares de la empresa, estos espacios de expresión son la base de cualquier concertación. Partiendo del hecho de que en la mayoría de conflictos de esta índole los sujetos involucrados saben qué tipo de elementos van implícitos, merece la pena "lavar la ropa sucia en casa" y dirimir las diferencias en los mejores términos antes de tener que recurrir a instancias externas que probablemente medien en detrimento de la armonía natural que debería caracterizar al grupo.

- **Conflicto entre los objetivos de la organización y los objetivos individuales de sus miembros**

⁴⁹ Chalvin y Eyssette, 1992.

"Los objetivos de la corporación se relacionan con la organización como una entidad total (como un sistema); esto no significa que cada uno de sus integrantes esté de acuerdo con dichos objetivos. Cada individuo tiene sus propias metas y no todas se relacionan con la organización, aunque ésta pueda servir como medio para alcanzar, por lo menos, algunas de ellas. Las diferencias en cuanto a la identificación de objetivos y su cumplimiento, plantean la posibilidad de conflicto".⁵⁰

Existe en la actualidad, dadas las difíciles condiciones laborales, una tendencia a desempeñarse en varias actividades laborales que garanticen unos ingresos económicos adecuados. "Cuando los objetivos de esas organizaciones (diferentes) se contraponen, puede aumentar la posibilidad de conflicto".⁵¹

Las actitudes, compromiso y personalidad de los miembros de una organización eventualmente pueden relacionarse con la posición que ocupen dentro de la jerarquía de la compañía. Suele ocurrir que quienes se encuentran en la escala inferior tienen dificultad para identificarse con los objetivos propuestos por la alta administración. "Las personas, puesto que ocupan distintos niveles dentro de la organización, pueden percibir de manera diferente aquello que es conveniente y su percepción por las nociones sobre la posición y la realidad de la vida de la organización".⁵² A menudo, este tipo de personas que reaccionan en contra de las políticas de la empresa, tienden a ver a la organización como un medio útil, principalmente económico, que hace posible el logro de metas relacionadas con la vida privada (fuera de la organización).

El conflicto, en este caso, tiende a verse tipificado a través de las múltiples visiones que se entretajan. La gerencia puede ver a estos individuos "reactivos" como antítesis del modelo deseado de "hombre (o mujer) de organización", en contraposición a las posturas del o los empleados.

- **Conflicto Entre El Individuo Y Su Trabajo**

⁵⁰ Bryans y Cronin, 1983

⁵¹ Bryans y Cronin, 1983.

⁵² Bryans y Cronin, 1983.

Este tipo de conflicto puede presentarse debido a las presiones económicas por desempeñarse laboralmente a como dé lugar (por necesidad) y ser socialmente productivo. "El resultado puede ser un trabajo que ofrece muy pocas oportunidades para la creatividad y el sentido de realización, y conducir al sufrimiento, la frustración y la alienación porque las necesidades del sistema social de la organización con incompatibles con las del sistema técnico".⁵³

El conflicto de rol (individuo-trabajo) puede tomar varias formas. Se da el caso en el que las exigencias del trabajo excedan las capacidades del individuo; esta persona probablemente llegue a sentirse insegura, frustrada, incapaz y tienda a retraerse física y psicológicamente. El caso contrario también es común y consiste en que las capacidades de la persona exceden las exigencias del trabajo que desempeña; esto puede conducir a que el individuo se muestre apático, frustrado y aburrido, con las consecuencias que eso eventualmente le pueda traer a la organización.

Otra situación es la ambigüedad, es decir, cuando el individuo no está plenamente seguro de la naturaleza y de las exigencias de su trabajo, o cuando hay conflicto de exigencias (responsabilidad frente a múltiples requerimientos); esto puede conducir a la experimentación de un alto grado de incertidumbre y ansiedad, que a su vez pueden desencadenar otros conflictos.

1.2. CONGESTIÓN O DEMORA EN EL TRÁMITE DE LOS PROCESOS

Los trámites de un proceso laboral es largo y a veces no se llega a un beneficio o acuerdo de las dos partes siendo que en todo en transcurso del proceso que impiden que sea rápida y convenida para las partes.

Ante una realidad sumamente adversa, se priorizan políticas que permiten agilizar las causas judiciales como procesos laborales, no sólo para descongestionar la carga

⁵³ Bryans y Cronin, 1983.

procesal acumulada, sino también para fortalecer la calidad de la administración de justicia, combatiendo de esta manera el retardo procesal.

La descongestión de juzgados es una política que puede aplicarse en todas las materias; no obstante, tomando en cuenta el presente trabajo de conflictos laborales y su conciliación haciendo referencia a un centro conciliatorio un mecanismo de estrategia para el des congestionamiento procesal, teniendo presente que el problema central radica en los juzgados y la cantidad de casos.

Asimismo, en los juzgados en materia laboral en la gestión 2013, se han reportado 190.052 procesos nuevos, a los que deben sumarse los 160.531 procesos pendientes de resolución al 31 de diciembre de 2012. Del total de causas, apenas 115.639 han sido resueltas, lo que demuestra que sólo el 36% del total de causas son atendidas.

Cada año se acumulan más y más causas, lo que provoca junto a otros factores una profunda crisis del sistema procesal, que demanda su atención prioritaria, porque año que transcurre, las causas se acumulan exponencialmente o lo que algunos denominan, tasa de retención judicial, es decir procesos que no son resueltos dentro de los plazos legales, lógicamente la población boliviana, demanda una justicia ágil, transparente, imparcial, independiente, pero sobre todo OPORTUNA, porque justicia que no se imparte en forma oportuna, se transforma en injusticia.

La información estadística demuestra que en los procesos laborales se advierte:

- Suspensión de audiencia por incomparecencia de las partes.
- Programación de audiencias a la misma hora.
- Prolongación de las audiencias.
- Declaratoria de recesos que duran días y hasta semanas.
- Indebida ampliación de investigaciones
- Inefectividad en los controles del juez laboral.
- Desnaturalización del principio de oralidad.
- Falta de uniformidad interpretativa y aplicación de normas.

- Y lo más importante y fidedigno, el abandono del trabajador por la demora a su proceso laboral.

Problemas identificados que merecen respuestas que no pasan necesariamente por creación de nuevas leyes o mayor presupuesto, sino de políticas de gestión que coadyuven a erradicar la actual mora procesal que está colapsando al sistema de justicia.

1.3. CUESTIONARIO REALIZADO A LA CIUDADANÍA PACEÑA EN MARCO DE 1 A 50 PERSONAS

CUESTIONARIO:

¿Es necesario tener un centro conciliatorio para los conflictos laborales?

SI NO

¿De alguna manera un proceso laboral es necesario para un conflicto laboral?

SI NO

¿Cómo funciona la justicia en un marco de bien jurídico laboral?

BIEN REGULAR PÉSIMA MALA

¿Quiénes son los más afectados en conflictos laborales?

EMPLEADO EMPLEADOR

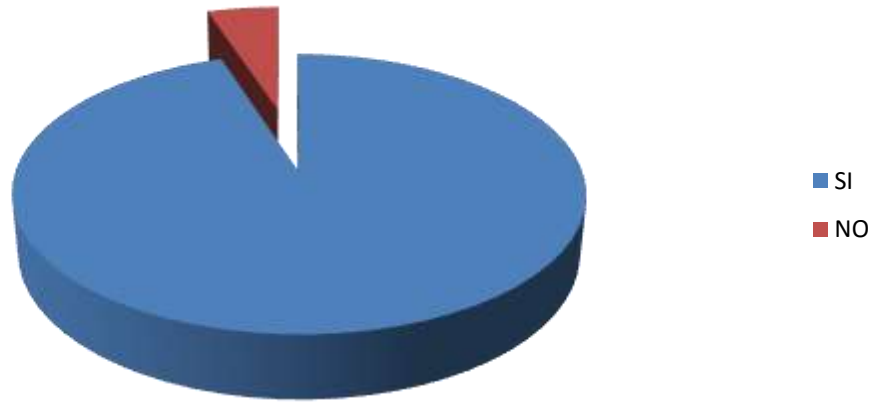
¿El Ministerio de Trabajo funciona como una entidad conciliatoria o de justicia laboral?

.....

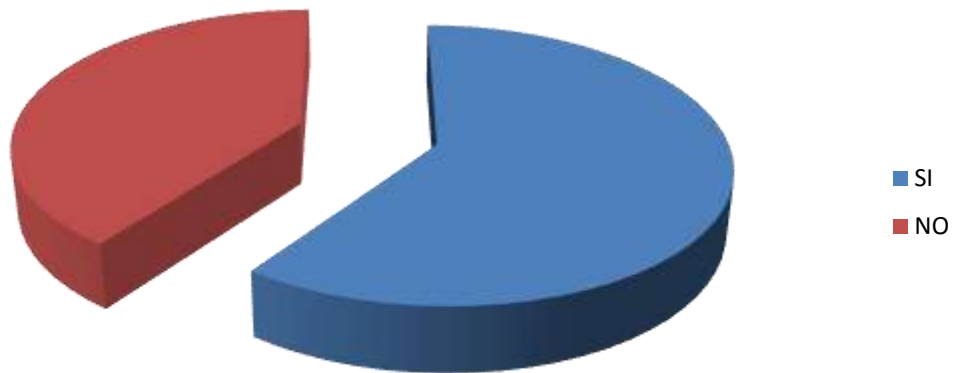
¿La creación de un centro de conciliación es un beneficio para la sociedad?

SI NO

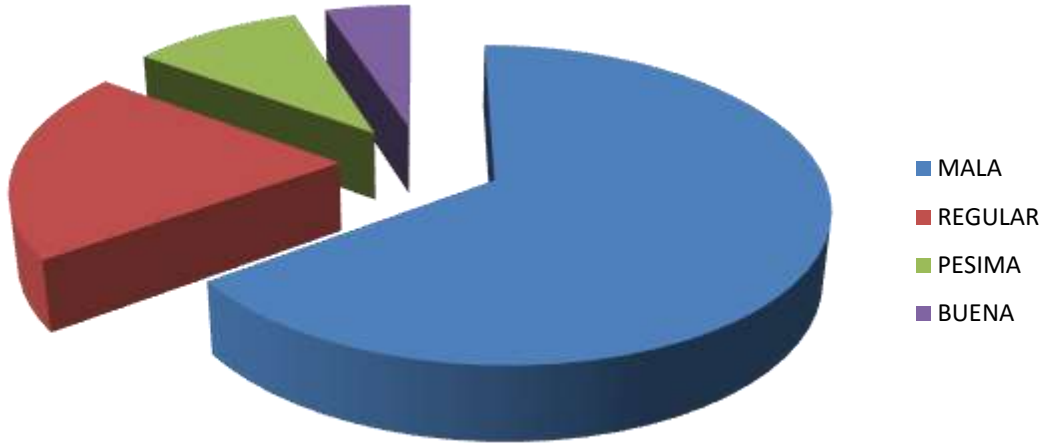
**ES NECESARIO TENER UN CENTRO
CONCILIADOR PARA LOS CONFLICTOS
LABORALES**



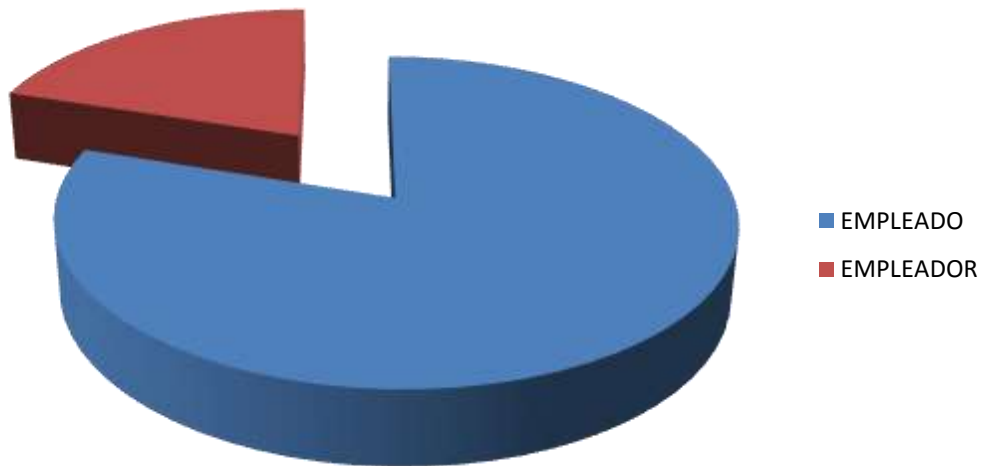
**DE ALGUNA MANERA UN PROCESO
LABORAL ES NECESARIO PARA UN
CONFLICTO**



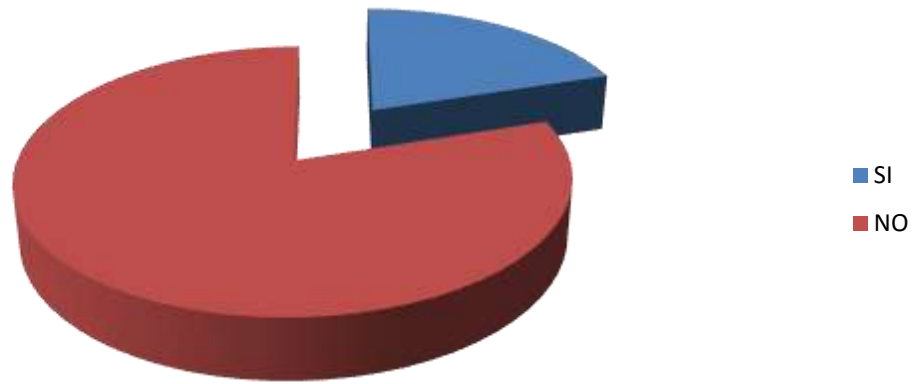
COMO FUNCIONA LA JUSTICIA EN UN MARCO DE BIEN JURIDICO LABORAL



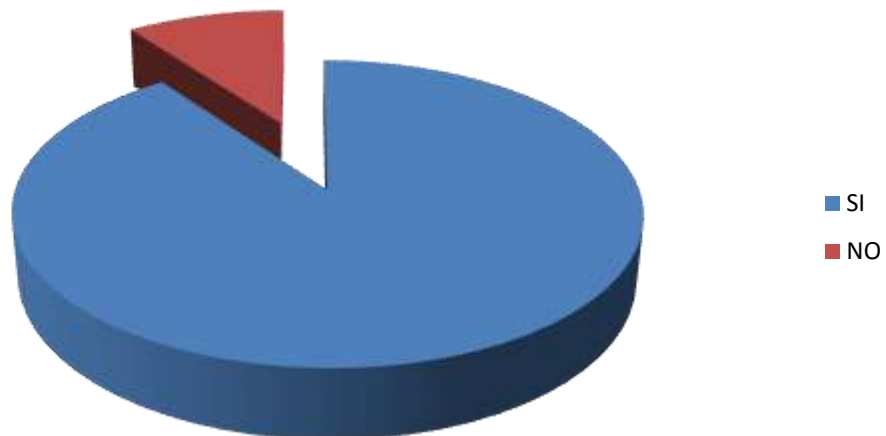
QUIENES SON LOS MAS AFECTADOS EN CONFLICTOS LABORALES



**EL MINISTERIO DE TRABAJO COADYUBA AL
TRABAJADOR EN LOS PROCESOS
LABORALES**



**LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE
CONCILIACIÓN ES UN BENEFICIO PARA LA
SOCIEDAD**



1.4. CRISIS DEL SISTEMA JUDICIAL

La crisis del sistema judicial boliviano y la evidencia de que un ciclo y matriz jurídica se desmorona, se constituye en un axioma mayores estos últimos días.

Como toda crisis es gestora de algo nuevo, es menester analizar e interpretar este fenómeno desde una perspectiva ontológica y plural.

Ahora bien, así como entendemos que el socialismo y el capitalismo pertenecen a una visión y sistema antropocéntrico, el cual se basa en la satisfacción solo del ser humano como centro del todo.

En el campo jurídico, los sistemas jurídicos occidentales románico y anglosajón pertenecen a una matriz antropocéntrica, donde el ser humano entra en lucha con sus congéneres y el medio que le rodea. “En un juicio se gana o se pierde”.

En ese contexto el positivismo jurídico se constituye como expresión máxima del pensamiento occidental antropocéntrico; impregnando su visión legal boliviano, reduciendo y limitando el estudio y práctica del Derecho a un solo campo.

Es así, que hasta el día de hoy las ideas conservadoras se han perpetuado en su último reducto, el judicial. En palabras de Álvaro García Linera: “Uno de los obstáculos internos es, sin duda el sistema judicial, aun en poder de las antiguas fuerzas conservadoras, el poder judicial es la síntesis suprema de la corrupción como norma institucionalizada y del dogmatismo neoliberal, como lógica discursiva, lo que todavía permite la persistencia y reproducción de núcleos conservadores en el Estado” .⁵⁴

En síntesis podemos decir: la justicia y el sistema judicial de la matriz jurídica antropocéntrica está en crisis, agotada y por ende ya no funciona. Ahora, ¿si la matriz está en crisis, será una salida y remedio utilizar el mismo mal, como plantean algunos legisladores y juristas?

⁵⁴ Periódico la Razón – La retardación de justicia un problema. Pág. 8, gestión 2017

1.5. IMPUNIDAD O INFRACCIONES NO RESUELTOS

Entre los vacíos identificados, se encuentra que en la actualidad no existe la norma que sancione el acoso laboral, razón por la que se realiza estudios correspondientes a partir del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social y que por el momento no existe una norma macro que regule esta conducta, a ello se suma que reglamentos internos de las entidades públicas y privadas tampoco identifican el acoso laboral.

Razón por la que los despidos injustificados como resultado de un acoso laboral se mantenían en la impunidad y ahora con la nueva norma se busca por lo menos evitar los despidos injustificados, pero no se sanciona la conducta. Pero dicho esto hay normas las cuales protejan a este tipo de infracciones o violencia sin embargo en el tema netamente laboral no existe un lugar en específico que pueda solucionar los conflictos entre empleador y empleado por lo que esto se queda en la impunidad si es que no se sigue el proceso laboral correspondiente pero con la demora del sistema judicial.

En algunos casos se han denunciado casos de discriminación, por ejemplo en contra de mujeres embarazadas o personas con discapacidad, quienes enfrentan acoso laboral ya sea por parte de sus mismos compañeros o por un nivel jerárquico, con la finalidad de conseguir que estas personas renuncien a su fuente de empleo.

Otra forma de observar la existencia de un posible acoso laboral es cuando no se entrega a los trabajadores los instrumentos necesarios para realizar su actividad laboral de manera adecuada o en algunos casos extremos se han creado puestos paralelos con la finalidad de asumir toda responsabilidad, mientras que el titular de esa unidad queda flotando con el propósito de presionar a que estas personas renuncie.

“En las denuncias recabadas por los casos de acoso laboral, el Defensor del Pueblo ha recabado diferentes denuncias de las cuales en su mayoría provienen de entidades educativas (colegios, institutos, universidades), en segundo lugar se encuentra el

Municipio donde los funcionarios denunciaron ser víctimas de este tipo de maltrato laboral y finalmente en tercer lugar se encuentra la Aduana Nacional donde se atendieron casos de personas que fueron presionadas para renunciar” .

En cuanto a las entidades uniformadas, como la Policía Boliviana y las Fuerzas Armadas (FFAA), que si bien existen casos de acoso laboral o sexual, muchos de ellos no llegan a ser denunciados no sólo por temor a las represalias, sino ante todo porque al interior de estas instancias no se contempla en su orden disciplinario sancionar los casos denunciados de acoso laboral, por lo tanto la víctima simplemente puede quedar en indefensión ante el cambio del nivel laboral como consecuencia de una denuncia a una instancia pública como es el Defensor del Pueblo.

1.6. EL DIFICULTOSO ACCESO A LA JUSTICIA

Es cierto que existe una sobrecarga de trabajo de los juzgados y tribunales situando el sistema al borde del colapso, pero según los datos presentados, si se realiza la comparación con la carga de trabajo de 2009 a 2012, en materia Laboral, esta bajó el 9%, mientras en el área penal, la demanda de casos aumento en 147%. Entran casi 200.000 casos y se resuelven solo el 0,4% (800 casos).

La corrupción resulta, un componente principal de las limitaciones “reales y aparentes” de independencia e imparcialidad del sistema. Se trata de un “problema endémico”(si no epidémico), ante el que las soluciones legales han resultado ineficaces, como la reforma judicial de 1994 y el voto popular de 2009.

De cada 100 personas que concurren a realizar alguna gestión al Ministerio Público, 42 pagarían alguna coima, mientras 31 lo harían en los juzgados. Las principales formas de la corrupción en la administración de justicia son el clientelismo, el cohecho y la injerencia política.

El poder político ha procurado el nombramiento de magistrados “amigos” o de “confianza” antes que de los profesionales mejor calificados. “Aunque con la elección de

magistrados por voto directo en la gestión del Presidente Evo Morales se pretendió dar otros giro, pero igualmente fracasó”. No obstante el discurso de modernidad y democracia predominante en las últimas décadas, se advierte que ha sido especialmente difícil implementar procesos de selección objetivos, basados en los méritos y alejados de la injerencia política y de otros sectores de poder.

En la presente monografía aborda la más que preocupante temática de acceso a la justicia, limitada por sus altos costos, la discriminación a la población en situación de vulnerabilidad y la inexistencia de suficientes juzgados y tribunales.

La realización de un diagnóstico nacional, poniendo énfasis en la necesidad de una más comprometida participación ciudadana que exprese preocupación social sobre el tema y la necesidad de concertación para que reivindicar que la administración de justicia sea verdaderamente un servicio público.

Tratar de implementar una política de recursos humanos dirigida a reclutar a los profesionales mejor calificados, dándoles capacitación continua, una remuneración equitativa, estabilidad y un sistema de incentivos no necesariamente monetarios, estableciendo criterios de evaluación y seguimiento al trabajo por parte de la Escuela de Jueces.

Representar un significativo aporte para aquellos activistas de Derechos Humanos preocupados por el derecho del ejercicio de una justicia proba y honesta, proveyendo elementos para exigir un sistema judicial verdaderamente justo y probo. Casi todos ciudadanos coincidimos en que la Justicia en Bolivia, nunca como hoy, llego al deplorable estado en que se encuentra. Alguien la ha comparado a “un tumor maligno que emana supuraciones en un estado terminal, cuyo hedor resulta insoportable”.

La pregunta de los ciudadanos es si genuinamente están dispuestos las autoridades y los magistrados a dar el primer paso para que la justicia realmente esté al servicio de la ciudadanía y en que podemos los ciudadanos y la sociedad civil contribuir a esta urgente reforma con honestidad, integridad, sensibilidad y probidad para que estos

sean los principios que debemos demandar los ciudadanos a quienes ejercen funciones públicas, demandándoles responsabilidad pública, es decir una intachable rectitud y moralidad a la que tienen que ajustarse, respetando Derechos Humanos.

2. FUNDAMENTOS QUE JUSTIFICAN LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN

Toda relación y situación jurídica tiene sus beneficios y sus contravenciones, en el sentido de que, de ellas (desafortunadamente) de un modo u otro surge alguna disonancia en razón de la marcada diferencia existente entre los seres humanos tendientes a inclinarse por su beneficio propio o privado, por eso hay quienes dicen que si a todos se les mantiene felices el núcleo general de la sociedad vuelve al estado perfecto donde nadie tiene que firmar ningún contrato social y no hay lobos que se coman a los hombres.⁵⁵

Empero la realidad es otra, y a la ejecución de las debidas prestaciones surgen inconvenientes que de no existir otras vías degeneran en largos y costosos procesos donde a veces alguno gana y el otro pierde o terminan perdiendo ambas partes pero en realidad nunca se sabe por devota que sea la fe de quien participe en él; sin embargo, y para favor nuestro, existen mecanismos alternos para la solución de esas disonancias, en lo que a nosotras respecta, hablaremos de los centros de conciliación y arbitraje, lugares que saben guardar sus resquicios de esperanza y conservan al interior de sus humildes fachadas el personal y los elementos dispuestos a ofrecernos a nosotros una mejor más calmada salida a los problemas que puedan presentarse en el transcurso de la vida.

Los centros de conciliación, son el espacio dispuesto por personas de derecho público o privado con el fin de enfocar en éste una herramienta pacífica y equitativa capaz de solucionar los problemas que puedan presentar los habitantes de la Región en la que se encuentren ubicados y sobre todo para minorar los tiempos y los costos para el trabajador.

⁵⁵ Rousseau y Hobbes

3. FORMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

3.1. CARACTERÍSTICAS DE LOS CONFLICTOS LABORALES

A continuación se describen algunas de las características de los conflictos laborales, teniendo en cuenta las condiciones particulares del ámbito laboral. Es decir, tratar de comprender los que significa y el impacto que tienen los conflictos laborales. “Significa estudiar las condiciones bajo las cuales los daños se perciben o pasan sin ser percibidos, y la forma en que la gente responde ante la experiencia de la injusticia y el conflicto”.⁵⁶ Existen varias clases de conflictos laborales según las relaciones implicadas y el objeto del conflicto. Así encontramos, conflictos Individuales o colectivos de carácter jurídico, el interés u objeto del conflicto, puede ser de un trabajador o de varios, o inclusive de todos los trabajadores de una empresa o entidad. El conflicto puede referirse a la interpretación o cumplimiento de una norma laboral.

Otro que se puede presentar es el conflicto laboral Individual de carácter económico, esto implica las condiciones específicas de remuneración del trabajo.

Los conflictos laborales Colectivos de carácter jurídico, son aquellos en que se defienden intereses grupales. Los conflictos Colectivos de carácter económico, se refieren a la discusión sobre condiciones de trabajo que cobijan a todos los trabajadores.

También se pueden encontrar conflictos entre trabajadores y sindicatos, entre sindicatos y el estado, en especial en el desarrollo de ciertas actividades como el estudio de reformas de ley, discusión acerca del salario mínimo mensual vigente, y políticas relativas a la seguridad social como requisitos para la pensión.

⁵⁶ Abel, RICHARD FELSTINER William, L. SARAT, Austin. Origen y Transformación de los conflictos reconocimiento, acusación, reclamación... en García Villegas, Mauricio . Sociología Jurídica. Teoría y Sociología del derecho en estados unidos. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de ciencias Políticas y Sociales. 2001. Pág. 42.

3.2. CLASES Y FORMAS

Dada la variedad de especies de la autodefensa, no siempre cabe presentarla cual un juego de ataque y de defensa, que permita mostrar como agresor al titular del interés sacrificado: lo es, desde luego, en la legítima defensa, pero no, en cambio, en el estado de necesidad, donde resulta víctima, sin haber perpetrado ataque alguno.

- a) de autodefensa en estricto sentido, o sea como réplica a un ataque precedente. Su prototipo es la legítima defensa propia; en cuanto a la de terceros, constituye más que un subtipo, una figura aparte, ya que si bien media ataque, éste no se dirigió contra el defensor.
- b) de ejercicio personal o directo de un derecho subjetivo, sin que su titular haya sufrido previo ataque. Pertenecen a este grupo, ante todo, el ejercicio de un derecho, el estado de necesidad y junto a ellos, figuras de menor relieve, como la persecución de abejas o el corte de raíces.
- c) de ejercicio de facultades atribuidas al mando para hacer frente a situaciones de excepción. Recordaremos las conferidas a los superiores militares para mantener la disciplina, evitar el pánico, etcétera, y las reconocidas al capitán del buque mercante. Aun no ejerciendo mando el tercero, la legítima defensa que lleva a cabo, acaso sea a este sector al que más se aproxime, y otro tanto sucede con el cumplimiento de un deber y con la obediencia debida.
- d) de ejercicio de una potestad por uno de los sujetos del litigio. A este grupo corresponden el ejercicio de la patria potestad, de la autoridad marital, de los llamados tribunales de honor y de las pseudo jurisdicciones administrativa (en régimen retenido o delegado) y disciplinaria.
- e) de combate entre partes enfrentadas, que fían a la fuerza y no a la razón la decisión de sus diferencias. El duelo en la esfera individual y la guerra en la internacional son sus formas más representativas, si bien la segunda podría

incluirse en el grupo a (auto defensa en estricto sentido), desde el punto de vista del país agredido.

f) de coacción sobre la contraparte para lograr imponer el prevalecimiento de los propios intereses. A este grupo, que por un lado enlaza con el b y por otro con el e, pertenecen los numerosos expedientes de la lucha social entre capital y trabajo.

3.3. EL PROCESO, LA AUTOCOMPOSICIÓN Y LA AUTODEFENSA O AUTOTUTELA.

En otro sentido, si la idea de defensa presupone la de ataque, éste falta, verbigracia, en el estado de necesidad, por ejemplo el panadero víctima del hurto famélico, no es un agresor del hambriento, y mucho menos lo es el náufrago sacrificado para salvar a los demás asidos a un madero o incluso devorado por sus compañeros de catástrofe, según nos refieren los tratados de derecho penal. En el caso del duelo, si prescindimos de la fase previa de ofensa y desafío, ambas partes se encuentran, o deben encontrarse en pie de igualdad, si no en cuanto al dominio del arma empleada, sí en cuanto a la índole de ésta y a las posibilidades de ataque y de defensa que concurren en los dos contendientes.

La palabra autodefensa resulta insuficiente para abarcar las diferentes formas que comprende. Tampoco es acertada la expresión defensa privada, que algunos procesalistas utilizan, puesto que en ocasiones proviene de órganos estatales.

La auto defensa se caracteriza porque uno de los sujetos en conflicto (trátase de persona individual, asociación obrera o patronal, consorcio económico, partido político oficial, profesión o cuerpo, Estado nacional, etcétera), y aun a veces los dos, como en el duelo o en la guerra, resuelven o intentan resolver el conflicto pendiente con el otro, mediante su acción directa, en lugar de servirse de la acción dirigida hacia el Estado a través el proceso. De ahí que la auto defensa brinde una solución parcial (como obra de una o de ambas partes) y egoísta (lo que no significa que forzosamente sea injusta)

del litigio. Se exceptúa de esas características la legítima defensa del tercero, que cuando se ejerce en provecho de persona desvinculada de su ocasional defensor, es la modalidad de autodefensa que más se aproxima, sin duda, al proceso, tal como en esquema lo mostramos en la conferencia anterior: no sólo es justa y altruista, sino que se realiza por un sujeto imparcial e irrecusable, hasta el extremo de que, abstracción hecha del aspecto formal, casi podría decirse que aquél se conduce como juzgador, si bien instantáneo o circunstancial y no permanente.

Probablemente autotutela sea el nombre más expresivo para designar este fenómeno (entre otras razones, porque autodefensa significa también la defensa que de sí misma haga una parte en el proceso, y no fuera de él).

El llamado proceso inquisitivo viene a ser el reverso de la autodefensa: en el primero, el juez, al ser a un mismo tiempo acusador, desciende a la categoría de parte, mientras que en la segunda, la parte se erige en juez (parcial) del conflicto.

Lo que distingue a la autodefensa no es ni la preexistencia de un ataque, que falta en varias de sus formas, ni la inexistencia de un determinado procedimiento, que en ocasiones interviene y hasta podría ser igual al procesal, sino la concurrencia de estas dos notas: a) la ausencia de juez distinto de las partes, y b) la imposición de la decisión por una de las partes a la otra. La decisión impuesta será, por lo general, egoísta, pero esta tercera nota, según hace poco dijimos, no es absoluta, y cuando la autodefensa funciona conforme a un procedimiento preestablecido y encomienda el fallo a pseudo juzgadores, su pronunciamiento podrá ser imparcial y hasta pecar por exceso de lenidad, pero lo que no podrá ser es desinteresado, desde el momento en que es uno de los interesados, directamente o mediante órganos representativos, quien impone la decisión.

En estos casos, nos encontramos en el tránsito de la autodefensa hacia el proceso, y también, si interpretamos la decisión favorable a la contraparte, como acto de renuncia o reconocimiento del litigante con potestad para emitirla, ante una autodefensa autocompositiva. Vuelve a constituir la excepción en cuanto a las dos notas señaladas,

la legítima defensa del tercero: en ella, desde luego, no media proceso (ni como relación jurídica ni como procedimiento), pero no menos cierto es que la decisión proviene de quien no es parte en el litigio e incluso puede carecer de toda relación con los sujetos del mismo, y que la solución impuesta por quien es ajeno al conflicto y hasta cabe que arriesgue su vida al resolverlo, no se puede calificar de egoísta.

Al faltarle los dos rasgos que reputamos esenciales, la especie legítima defensa de terceros sólo puede incluirse en el género autodefensa en atención a dos consideraciones: una de derecho penal, la de que es una variante de la legítima defensa propia, que precisamente constituye el prototipo de las figuras del grupo, y otra de derecho procesal, la de que la persona que resuelve el conflicto no es un juez estatal permanente, sino un juzgador ocasional, que como los árbitros, a quienes en este sentido se aproxima, resuelve un litigio y no la generalidad de los litigios, pero que a su vez se diferencia de los jueces privados, en que no es objeto de designación por las partes, sino de institución por sí mismo: aquéllos vienen determinados, aunque se les nombre después, por la cláusula compromisoria o por la escritura de compromiso,⁶⁰ mientras que el tercero defensor lo determinan las circunstancias imprevistas del caso en que le toca intervenir. No se puede, en cambio, aproximar esta curiosísima figura a la autocomposición, porque siendo el tercero ajeno al interés en conflicto, nada tiene que renunciar, aun siendo su conducta altamente altruista; pero su altruismo se refiere a la decisión y no al litigio, y podría por ello ser calificado de externo, en contraste con el interno, peculiar de la autocomposición.

A juzgar por la displicencia con que los procesalistas se ocupan de ella, pudiera creerse que la autodefensa carece de razón de ser y que debemos considerarla como un mal, en tanto una más perfecta organización del Estado no permita eliminarla por completo o reducirla a sus límites mínimos e inevitables. La realidad, sin embargo, dista mucho de corresponderse con semejante perspectiva, y la autodefensa sólo desaparecerá el día en que Estado y divinidad se identifiquen. Mientras tanto, la autodefensa subsistirá, porque el mecanismo estatal dista mucho de ser perfecto y porque es prácticamente imposible que ningún Estado, por grande que sea su potencia económica, soporte el

monstruoso presupuesto que resultaría si pretendiese someter a cauces procesales la totalidad de los litigios, inclusive los más nimios, que en su territorio se produzcan.

La autodefensa, que salvo en sus formas procesalizadas, donde funciona una etapa de conocimiento, implica la supresión de ésta o su reducción al mínimo, pertenece de lleno al campo de la ejecución, hasta el extremo de que el acto determinante o provocatorio de la misma podríamos, sin violencia, estimarlo como un título ejecutivo extrajudicial a favor del legitimado para emplearla, y por consiguiente, mediante ella el Estado se ahorra asimismo las actuaciones necesarias para el cumplimiento del fallo que se hubiese dictado, de seguirse el correspondiente proceso. Más aún: inclusive si el Estado fuese omnisciente y omnipresente, siempre existiría el riesgo de que fuesen sus agentes quienes acudiesen a la autotutela.

Las razones expuestas no significan, en manera alguna, desconocer los peligros de la autodefensa y mucho menos propugnar su generalización, ya que si ello sucediese, supondría la quiebra del Estado, incapaz de mantener el orden jurídico en su territorio, sin contar con el riesgo de que el ofendido que aspire a tomarse la justicia por su mano -suponiendo, y ya es mucho, que no peque en ello por exceso- sea más débil que el autor del ataque, y lejos de obtener la reparación del delito o del daño sufrido, no experimente uno nuevo y más grave. Además, en el caso de que la víctima quedase en la imposibilidad de reaccionar, y nadie asumiese su defensa-venganza, la justicia privada se traduciría en impunidad.

Debemos destacar la imposibilidad actual de eliminar la autodefensa y, por otro, algunas de las ventajas que en medio de sus inconvenientes ofrece. Entre ellas, agregaremos, que "no sería prudente, fuera de aquellos casos en que produzca considerable perturbación social, prohibir la autodefensa, ya que el proceso tiene también su costo - con frecuencia no despreciable, con frecuencia muy elevado-, sin que tampoco pueda rechazarse que en ocasiones la defensa privada cueste socialmente menos y rinda más".

Por otra parte, los riesgos de la autodefensa se encuentran en parte neutralizados mediante dos correctivos importantes -procesalización de algunas de sus formas-, y la homologación judicial de otras.

3.3.1. LA AUTODEFENSA O AUTO TUTELA

Son tres las posibles desembocaduras del litigio:

El Proceso, La Autocomposición y La Autodefensa o Autotutela.

La etimología de la palabra, como tantas veces ocurre, no es suficientemente expresiva para designar con exactitud su heterogéneo contenido.

En otro sentido, si la idea de defensa presupone la de ataque, éste falta, verbigracia, en el estado de necesidad, por ejemplo el panadero víctima del hurto famélico, no es un agresor del hambriento, y mucho menos lo es el náufrago sacrificado para salvar a los demás asidos a un madero o incluso devorado por sus compañeros de catástrofe, según nos refieren los tratados de derecho penal.

En el caso del duelo, si prescindimos de la fase previa de ofensa y desafío, ambas partes se encuentran, o deben encontrarse en pie de igualdad, si no en cuanto al dominio del arma empleada, sí en cuanto a la índole de ésta y a las posibilidades de ataque y de defensa que concurren en los dos contendientes.

La palabra autodefensa resulta insuficiente para abarcar las diferentes formas que comprende. Tampoco es acertada la expresión defensa privada, que algunos procesalistas utilizan, puesto que en ocasiones proviene de órganos estatales.

La auto defensa se caracteriza porque uno de los sujetos en conflicto (trátase de persona individual, asociación obrera o patronal, consorcio económico, partido político oficial, profesión o cuerpo, Estado nacional, etcétera), y aun a veces los dos, como en el duelo o en la guerra, resuelven o intentan resolver el conflicto pendiente con el otro,

mediante su acción directa, en lugar de servirse de la acción dirigida hacia el Estado a través el proceso. De ahí que la auto defensa brinde una solución parcial (como obra de una o de ambas partes) y egoísta (lo que no significa que forzosamente sea injusta) del litigio. Se exceptúa de esas características la legítima defensa del tercero, que cuando se ejerce en provecho de persona desvinculada de su ocasional defensor, es la modalidad de autodefensa que más se aproxima, sin duda, al proceso, tal como en esquema lo mostramos en la conferencia anterior: no sólo es justa y altruista, sino que se realiza por un sujeto imparcial e irrecusable, hasta el extremo de que, abstracción hecha del aspecto formal, casi podría decirse que aquél se conduce como juzgador, si bien instantáneo o circunstancial y no permanente.

Probablemente auto tutela sea el nombre más expresivo para designar este fenómeno (entre otras razones, porque autodefensa significa también la defensa que de sí misma haga una parte en el proceso, y no fuera de él).

El llamado proceso inquisitivo viene a ser el reverso de la autodefensa: en el primero, el juez, al ser a un mismo tiempo acusador, desciende a la categoría de parte, mientras que en la segunda, la parte se erige en juez (parcial) del conflicto.

3.3.2. AUTO COMPOSICIÓN

Medio de solución parcial, proviene de una o ambas partes del conflicto. Es unilateral cuando proviene de una de las partes y bilateral cuando tiene su origen en ambas partes. No consiste en la imposición de la pretensión propia en perjuicio del interés ajeno, sino, por el contrario, en la renuncia a la propia pretensión o en la sumisión a la de la contraparte. Las especies de la autocomposición son el desistimiento, el perdón del ofendido, el allanamiento y la transacción; las tres primeras tienen carácter unilateral y la última bilateral.

3.3.3. EL PROCESO

Se presenta dentro del proceso, y consta de cuatro etapas:

- ✓ APERTURA,
- ✓ IDENTIFICACIÓN DEL CONFLICTO,
- ✓ NEGOCIACIÓN
- ✓ CIERRE.

La audiencia deberá ser solicitada por las partes de común acuerdo, a diferencia de lo que establecía la ley de Conciliación y Arbitraje, en la cual un sola de las partes podía solicitarla. En este caso el conciliador es el juez, debe instar para que las partes propongan soluciones al conflicto y si estas no lo hacen deberá proponer una el juez, lo cual no puede considerarse prejuzgamiento.

El funcionario judicial deberá aprobar el acuerdo al que se llegue entre las partes; esta se cumple mediante un auto que aprueba el acuerdo y con el cual termina el proceso.

En caso de darse un acuerdo parcial, el juez deberá aprobar la parte resuelta por las partes y continuar el proceso con las pretensiones restantes. En estos casos, la conciliación se realiza con observancia del procedimiento fijado por la ley, es decir, se presenta tanto para los procesos arbitrales, como para los judiciales.

4. MÉTODO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El Estado tiene el monopolio de la administración de justicia; no le es lícito a las personas administrar justicia por ellas mismas; sin embargo, han surgido figuras en las cuales las partes mismas son quienes solucionan sus conflictos, con ayuda de terceros que orientan acerca de una decisión probable o la imponen. Si las partes no llegan a un acuerdo entre ellas, ni con un tercero, se acude al juez, para que este como representante del Estado tome una decisión y la imponga.

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos han surgido no solo como respuesta a un aparato judicial congestionado por la cantidad de asuntos sin resolver y por la tendencia que tiene el país a judicializar todas las controversias, sino porque

estos proporcionan un acuerdo que es elaborado por las mismas partes, en el cual se han oído previamente los intereses y posición de estas. Cada uno de los métodos tiene aspectos diferentes que se analizan en este capítulo.

4.1. SIMILITUDES Y DIFERENCIAS ENTRE LOS MECANISMOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

Tanto en la Constitución Política del Estado, como en las propias leyes y en las costumbres de los miembros de las comunidades organizadas, surgen alternativas para la solución de las divergencias, que pueden distinguirse según características, tanto de las discrepancias de que se trate, como de los mecanismos escogidos y con fundamento en ellos, la diferencia de los efectos jurídicos que producen y sus consecuencias.

De ahí, la importancia de establecer las características, principales elementos, efectos y consecuencias que generan desde el punto de vista jurídico; fundamentalmente que su utilización pueda ajustarse en forma mucho más efectiva a los intereses de las partes en conflicto, en cuanto a la solución de las discrepancias, según el caso.

4.2. PROCESO JUDICIAL

El proceso judicial es básicamente la exigencia constitucional para el desarrollo rogado de la jurisdicción. En el ámbito laboral y para conciliar, el proceso sirve a la satisfacción de los intereses jurídicos socialmente relevantes, siendo el medio constitucionalmente instituido para ello y con el objetivo de satisfacer a ambas partes de un proceso.

En función del momento al que nos estemos refiriendo, el proceso tendrá diferente significado:

En el momento constitucional, el debido proceso es el instrumento constitucionalmente previsto para la tutela de los intereses legítimos de las personas.

En el momento dinámico o procesal, el proceso tiene ya un contenido concreto, y se trata de un proceso específico, que es la articulación concreta que posibilita el rogado desarrollo de la función jurisdiccional.

El procedimiento consiste en el conjunto de normas jurídicas generales que regulan los trámites, actos y resoluciones a través de los cuales los jueces y tribunales ejercitan su potestad jurisdiccional juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado.

El concepto de proceso es más complejo que el de procedimiento; no siempre que hay procedimiento existe un proceso. La confusión entre ambos es histórica; pero el Derecho procesal se ocupa del proceso y no del procedimiento, ya que si se emplea el término "procedimiento" se pueden producir algunos inconvenientes:

Este término no es exclusivo del derecho procesal, ni tampoco del ámbito jurídico.

Es un término que sólo alude a un aspecto formal o actividad externa, como es la mera sucesión de actos procesales.

Pero el término "proceso" engloba una realidad más amplia; además del procedimiento legalmente previsto, incluye también las relaciones entre los sujetos intervinientes, las relaciones entre éstos y el objeto del proceso, etc. El proceso, además, aspira a una finalidad, que es la terminación o justa composición del litigio, y para llegar a ella emplea el procedimiento como medio. Todo proceso implica la existencia de un procedimiento; pero puede que exista un procedimiento sin que haya proceso alguno.

La conciliación, en Derecho, es un medio alternativo para solucionar conflictos, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero.

4.3. OTROS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

4.3.1. MEDIACIÓN

Interviene un tercero que acerca a las partes para que ellas mismas lleguen a la solución. Es decir, ese tercero carece de la capacidad de decidir el conflicto, deben hacerlo las partes mismas con la dirección que aquel les brinde. El acuerdo al cual se llega mediante este mecanismo no tiene efectos jurídicos por sí mismo; si las partes quieren darle ese efecto, deben formalizarlo ante una notaría o un centro de conciliación. Por tanto, representa el más sencillo y directo de los instrumentos alternativos, ya que se trata de buenos oficios, con que un tercero ilustra y enriquece las posibilidades de llegar a un acuerdo ante desavenencias de partes encontradas.

El hecho de que no produzca efectos con vinculación jurídica no significa que, una vez convenido y ejecutado lo concertado, pueda haber lugar a desconocer la eficacia jurídica para dirimir ese asunto; en efecto, debe hacerse la misma salvedad de que no se trata de arreglos carentes de fuerza jurídica, bien sea por error, fuerza, dolo o que resulte lesivo, esto es manifiestamente contrario a los intereses de una de las partes . Lo anterior tiene como consecuencia, no de igualar los efectos de una conciliación o un laudo la actividad de los mediadores, pero si afirmar que ese pacto o convenio, en este caso, la mediación que conduzca a las partes a la solución de sus diferencias, constituye una manifestación de voluntad que frente a la otra concurrente, de idéntica manera no permite desconocer dicho acuerdo, pues no hay razón jurídica para ello.

CAPITULO IV

PROPONER LA CREACIÓN DE UN CENTRO DE CONCILIACIÓN LABORAL, COMO MECANISMO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS, EN EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y PREVISIÓN SOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

Toda relación y situación jurídica tiene sus beneficios y sus contravenciones, en el sentido de que, de ellas (desafortunadamente) de un modo u otro surge alguna disonancia en razón de la marcada diferencia existente entre los seres humanos tendientes a inclinarse por su beneficio propio o privado, por eso hay quienes dicen que si a todos se les mantiene felices el núcleo general de la sociedad vuelve al estado perfecto de Rousseau donde nadie tiene que firmar ningún contrato social y no hay lobos que se coman a los hombres de Hobbes.

Empero la realidad es otra, y a la ejecución de las debidas prestaciones surgen inconvenientes que de no existir otras vías degeneran en largos y costosos procesos donde a veces alguno gana y el otro pierde o terminan perdiendo ambas partes pero en realidad nunca se sabe por devota que sea la fé de quien participe en él; sin embargo, y para favor nuestro, existen mecanismos alternos para la solución de éstas disonancias, en lo que a nosotras respecta, hablaremos de los centros de conciliación y arbitraje, lugares que saben guardar sus resquicios de esperanza y conservan al interior de sus humildes fachadas el personal y los elementos dispuestos a ofrecernos a nosotros una mejor más calmada salida a los problemas que puedan presentarse en el transcurso de la vida.

Los centros de conciliación, son el espacio dispuesto por personas de derecho público o privado con el fin de enfocar en éste una herramienta pacífica y equitativa capaz de solucionar los problemas que puedan presentar los habitantes de la Región en la que se encuentren ubicados.

2. CREACIÓN

Podrán ser creados por personas jurídicas sin ánimo de lucro y entidades públicas previa autorización del Ministerio de Justicia, los creados por entidades públicas no podrán conocer asuntos de lo contencioso administrativo y prestarán sus servicios gratuitamente, es así que es pertinente la creación de un Centro de Conciliación en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social que emita una Resolución con Carácter Coactivo que permita en juzgados solo su ejecución. Así como en el tema familiar el trato de una conciliación con un documento de transaccional donde solo el juez da su homologación para un etapa coercitiva de dicho acuerdo transaccional.

Haciendo un aporte al inciso cabe anotar que el “sin ánimo de lucro” a que se refiere es a aquél que se predica ser de segundo grado pues nos es dable decir que podrán poseer ánimo de lucro siempre que sea para reinvertir las ganancias en las instalaciones o el mejoramiento de los servicios que presta pero nunca para distribuir las como utilidades en las sociedades.

3. OBJETIVOS

1.- Conocer el origen de la conciliación y el arbitraje en Bolivia y en especial en nuestra ciudad y área metropolitana al igual que las diferentes formas de aplicación de este mecanismo.

2.- Formular nuevos conceptos jurídicos que puedan contribuir a fortalecer el mecanismo de la conciliación y el arbitraje como medio para la solución pacífica de conflictos.

3.- Analizar la conciliación con fundamento en la participación de los ciudadanos y en el Derecho Alternativo del cual proviene.

4.- Crear una base de datos en la que podamos encontrar los distintos procesos en los cuales son más efectivos o no estos mecanismos alternos de solución de conflictos.

5.- Dar a conocer las distintas normas que regulan en la actualidad en nuestro país la gestión de la conciliación y el arbitraje, enfatizando la conciliación ya que se tiene una Ley en Bolivia que es la N° 708 de 2015.

4. OBJETO

Crear planes de ayuda social y comunitaria, procurando dar solución a diferencias suscitadas entre particulares.

5. FUNCIONES

- Brindar asesoría jurídica, judicial y extrajudicialmente en forma gratuita.
- Propender por la generalización, agilización y mejora de la conciliación.
- Prestar la colaboración a las instituciones que tengan convenio con el centro.
- Programar la celebración de las respectivas audiencias.
- Brindar capacitación a los conciliadores por medio de talleres.

6. ÓRGANOS DEL CENTRO

6.1. EL DIRECTOR

- Orienta y coordina el ejercicio de las funciones encomendadas al centro.
- Coordinar la contratación del personal para el funcionamiento del centro.
- Velar porque la prestación de los servicios del centro se lleve a cabo eficiente, ética y profesionalmente.
- Elaborar las listas oficiales de conciliadores del centro y expedir los certificados que los acrediten como conciliadores del mismo.

6.2. LA SECRETARIA

- Deberá ser abogado titulado de tiempo completo (opcional)
- Enviar semestralmente al Ministerio de Trabajo y del interior un informe sobre el estado del centro mediante la relación de actas levantadas durante dicho periodo. Se

clasificarán en conciliadas, no conciliadas. No comparecencia. También gráficas ilustrativas con los porcentajes de las materias conciliadas.

6.3. LOS ASESORES

Deberán ser abogados titulados, con experiencia profesional no inferior a tres años y serán asesores de la comunidad en general sobre asuntos generadores de conflictos. Deberá haber asesor para cada área (público, laboral, privado).

6.4. EL MONITOR

Entre sus funciones está la de señalar fecha y hora para las diligencias e informar a los conciliadores y/o usuarios sobre estas.

6.5. LOS CONCILIADORES

Asiste, asesora y propone fórmulas de arreglo a las partes en conflicto. Obviamente profesionales en materia laboral, dando oportunidad a nuevas generaciones de profesionales abogados.

7. AUTOEVALUACIÓN DEL CENTRO

La evaluación del centro de conciliación se hará a través de encuestas aplicables de manera directa a los usuarios que acuden al centro.

7.1. OBLIGACIONES.

- ✓ Establecer un reglamento que contenga
- ✓ Los requisitos exigidos por el estado plurinacional de Bolivia.
- ✓ Las políticas y parámetros del centro que garanticen la calidad de la prestación del servicio y la idoneidad de sus conciliadores.

- ✓ Un código interno de ética al que deberán someterse todos los conciliadores inscritos en la lista oficial de los centros que garantice la transparencia e imparcialidad del servicio.
- ✓ Organizar un archivo de actas y constancia de cumplimiento de los requisitos exigidos por el Estado Plurinacional.
- ✓ Contar con una sede dotada de los elementos administrativos y técnicos necesarios para servir de apoyo al trámite conciliatorio.
- ✓ Organizar su propio programa de educación continuada en materia de mecanismos alternos de solución de conflictos.

8. CONTROL, INSPECCIÓN Y VIGILANCIA.

Las funciones de control, inspección y vigilancia sobre los conciliadores, excepto los jueces y centros de conciliación y/o arbitraje, las tiene el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Laboral así como el Ministerio de Justicia.

9. CONCLUSIONES

- ✓ Los centros de conciliación son espacios municipales y regionales destinados al mejoramiento de la calidad de vida mediante el préstamo y atención de sus servicios para la solución de conflictos en forma pacífica.
- ✓ De las audiencias realizadas anualmente es mayor el número de resultados óptimos y favorables a la población, que el de audiencias sin conciliación entre las partes.

9.1. TRÁMITE A SEGUIR EN UN CENTRO DE CONCILIACIÓN

9.1.1. TRÁMITE

Para conciliaciones entre particulares simplemente mediante carta dirigida al Centro de Conciliación y Arbitraje indicando los hechos o el conflicto, la indicación de la cuantía

del mismo si la hay, y el nombre de las personas que se deben citar con sus direcciones.

9.1.2. PROCEDIMIENTO

Presentada la solicitud el Centro previo estudio del caso procede a designar el conciliador y fijar fecha y hora para la audiencia

Las partes en la audiencia y el conciliador como tercero neutral e imparcial abordan el caso.

9.1.3. EFECTOS

Los acuerdos a que lleguen las partes se plasman en actas de conciliación las cuales tienen plena validez legal en nuestra legislación ya que hacen tránsito a cosa juzgada y prestan mérito ejecutivo, previo registro ante el centro de conciliación en materia Laboral, teniendo un valor coercitivo para ambas partes.

10. PROPUESTA DE LEY

PROYECTO DE LEY DE CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL

Artículo 1.- Interés Nacional.- Declárese de interés nacional la institucionalización de la Conciliación como mecanismo de gestión de conflictos.

Artículo 2.- Objeto de la Ley.-La presente Ley tiene por objeto regular el procedimiento conciliatorio, en el ámbito laboral como mecanismo de gestión de conflictos, a través del cual dos o más personas gestionan por si mismas la solución de sus diferencias de naturaleza patrimonial o extra patrimonial con la ayuda de un tercero llamado conciliador.

Artículo 3.- Finalidad y ámbito de aplicación.- La conciliación propicia una cultura de paz, permite la solución armónica de los conflictos a través del diálogo y la negociación; coadyuvando a la sana convivencia entre los ciudadanos.

La presente ley es aplicable a nivel nacional y a todos los operadores del sistema conciliatorio; constituye el marco normativo para aquellas leyes que regulen la conciliación en materia especializada.

Artículo 4.- Principios.- Son principios de la conciliación: la autonomía de la voluntad, confidencialidad, equidad, veracidad, buena fe, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad y economía.

Artículo 5.- Confidencialidad.- Las personas que participan en la audiencia de conciliación deben mantener reservado lo actuado. Todo lo sostenido o propuesto en el la carece de valor probatorio.

Se exceptúa de la regla de confidencialidad cuando ambas partes lo autoricen expresamente, o se tome conocimiento de hechos que conduzcan a establecer indicios razonables de la comisión de un delito o falta.

Artículo 6.- Requisito de Procedencia.- Se establece con carácter obligatorio el intento conciliatorio previo a la interposición de la demanda judicial.

El Juez declarará improcedente la demanda por falta de interés para obrar, cuando el demandante no haya solicitado y concurrido a la audiencia de conciliación.

El Estado deberá agotar el intento conciliatorio en materias civiles que sean de libre disposición.

Artículo 7.- Materias conciliables.- Son materias conciliables las pretensiones originarias o sobrevinientes que provengan de un conflicto que verse sobre derechos disponibles de las partes, sean éstos de contenido patrimonial o extra patrimonial, salvo disposición legal en contrario.

Artículo 8.- Plazos.- Los plazos regulados en la presente Ley y su Reglamento se computan en días hábiles.

PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO

Artículo 9.- Competencia del centro de conciliación.- Se regula por las reglas de competencia establecidas en el Código Procesal Civil, en lo que fuera aplicable, las que serán desarrolladas en el Reglamento de la presente Ley.

Artículo 10.- Inicio de la conciliación.- La conciliación se inicia en la fecha en que el centro de conciliación, admite a trámite la solicitud de conciliación.

El centro de conciliación, antes de admitir a trámite la solicitud, deberá realizar la calificación previa de la misma. Las partes pueden solicitarla conciliación en forma conjunta individual. Lo consignado en la solicitud de conciliación tiene calidad de declaración jurada.

Artículo 11.- Plazos para el procedimiento conciliatorio.- Recibida la solicitud, el centro de conciliación tiene el plazo de un (1) día para calificarla.

Del resultado de la calificación, la solicitud de conciliación será admitida a trámite o rechazada. Admitida la solicitud, el centro de conciliación tendrá hasta un (1) día para designar al conciliador.

La realización de la audiencia no superará los diez (10) días, contados a partir del día siguiente de admitida la solicitud.

Fijado el día y hora de la Audiencia, que se realizará en única fecha, el centro de conciliación cursará las invitaciones respectivas, debiendo mediar tres (3) días entre la recepción de las invitaciones y la fecha de audiencia.

La parte que no concurre puede justificar su inasistencia por escrito, por única vez, ante el centro de conciliación, hasta un (1) día antes de la fecha de la audiencia, debiendo el conciliador señalar una nueva fecha, notificando a las partes, de acuerdo a los plazos señalados en el párrafo precedente. Si la parte no justifica su inasistencia, se dará por concluido el procedimiento conciliatorio. A los plazos establecidos se aplicará el Cuadro General de Términos de la Distancia del Poder Judicial.

Artículo 12.- Audiencia Única.- La audiencia de conciliación es única y se realizará en el local del centro de conciliación autorizado en presencia del conciliador y de las partes, pudiendo comprender la sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en la presente ley.

Excepcionalmente, el Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos podrá autorizar la realización de la audiencia de conciliación en un local distinto, el cual deberá encontrarse adecuado para el desarrollo de la misma.

Artículo 13.- Reprogramación de la audiencia de conciliación.- El conciliador podrá reprogramar la audiencia de conciliación cuando las notificaciones se realicen sin arreglo a Ley o se incumplan los plazos. La reprogramación deja sin efecto la notificación defectuosa e invalida el plazo transcurrido, debiendo ponerse en conocimiento de lo ocurrido a ambas partes.

Artículo 15.- Duración de la Audiencia Única.- El plazo de la audiencia de conciliación podrá ser de hasta treinta (30) días contados a partir de la primera fecha de audiencia.

Se exceptúa el plazo establecido cuando es de aplicación el Cuadro General de Términos de la Distancia del Poder Judicial o por acuerdo de ambas partes si deciden suspender la audiencia.

Artículo 16.- Carácter personalísimo de la conciliación.- La concurrencia a la audiencia de conciliación es personal; salvo las personas que conforme a Ley deban actuar a través de representante legal.

Artículo 17.- Representación de las personas naturales.- Excepcionalmente podrán actuara través de apoderados:

- a) Las personas que actúan en calidad de solicitantes que domicilien en el extranjero.
- b) Las personas domiciliadas en distintos distritos conciliatorios.
- c) Las personas que domiciliando en el mismo distrito conciliatorio se encuentren impedidas de trasladarse al centro de conciliación.
- d) En el caso que una de las partes esté conformada por tres o más personas.

Artículo 18.- Representación de las personas jurídicas.- Salvo pacto o estipulación en contrario, el representante legal de la persona jurídica, por el solo mérito de su nombramiento tiene facultad para conciliar y realizar actos de disposición de derechos que se discutan durante la audiencia de conciliación, con la finalidad de arribar a acuerdos. El representante legal podrá delegar su representación.

MINISTERIO DE TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS

Artículo 19º.- Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos.- El Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos es el ente rector de la conciliación; tiene a su cargo las funciones de acreditación, registro, autorización, renovación, habilitación, supervisión, sanción, conciliación, difusión, promoción y capacitación en materia de conciliación, monitoreo y seguimiento de los operadores del sistema conciliatorio.

Artículo 20º.- Función sancionadora.- El Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos, impondrá a los operadores del sistema conciliatorio sanciones por infracciones a la Ley o su Reglamento.

Las sanciones a imponer son las siguientes:

- a) Amonestación
- b) Multa
- c) Suspensión o cancelación del Registro del Conciliador.
- d) Suspensión o cancelación del Registro del Capacitador
- e) Suspensión o desautorización definitiva del Centro de Conciliación
- f) Suspensión o desautorización definitiva del Centro de Formación y Capacitación de Conciliadores

El Reglamento tipificará las infracciones a las que se refiere el presente artículo para la sanción correspondiente.

Artículo 21.- Conclusión del procedimiento sancionador por reconocimiento de infracción.- Se considera que se ha efectuado un reconocimiento de la infracción, cuando el operador del sistema conciliatorio reconoce la comisión de la o las infracciones que se le imputan, lo que con lleva a establecer beneficios en la sanción a imponer y la conclusión del procedimiento sancionador.

El reconocimiento de la infracción debe ser presentado dentro de los diez (10) días de notificada la Resolución que inicia el procedimiento sancionador.

El Reglamento de la presente Ley establecerá los beneficios de la conclusión del procedimiento sancionador por reconocimiento del operador.

En las infracciones sancionadas con multa y suspensión, los operadores conciliatorios solo podrán acogerse hasta en dos oportunidades por año calendario.

El presente artículo no es aplicable para las infracciones sancionadas con cancelación de registro o desautorización de funcionamiento.

CENTROS DE CONCILIACIÓN

Artículo 22.- Centros de Conciliación.- Los centros de conciliación son entidades que tienen por objeto ejercer la función conciliadora de conformidad con la Ley.

Pueden constituir centros de conciliación las personas jurídicas con o sin fines de lucro, de derecho público o privado.

Artículo 23.- Autorización de los centros de conciliación.- El Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos, autorizará el funcionamiento de centros de conciliación conforme a los requisitos establecidos en el Reglamento.

Artículo 24.- Abogado del centro de conciliación.- El centro de conciliación contará por lo menos con un abogado quien verificará la legalidad de los acuerdos conciliatorios.

Artículo 25.- Responsabilidad civil.-El Director, Secretario General, Conciliador Extrajudicial y Abogado verificador de la legalidad de los centros de conciliación, así como el Director, Coordinador Administrativo y Capacitador de los centros de formación y capacitación de conciliadores, son responsables por los daños y perjuicios que ocasionen en el ejercicio de sus funciones que señale la Ley y su Reglamento.

Artículo 26.- Registro y archivo de expedientes y actas.- Los centros de conciliación deberán llevar y custodiar, bajo responsabilidad, lo siguiente:

- a) Libro de registro de procedimientos.
- b) Archivo de expedientes, los cuales deberán almacenarse en orden cronológico.
- c) Archivo de Actas.

Los expedientes y actas de conciliación deben ser archivados y custodiados por el centro de conciliación en las instalaciones autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos; bajo responsabilidad.

En caso de destrucción, deterioro, pérdida o sustracción parcial o total del libro de registro de procedimientos, los expedientes o actas de conciliación, debe comunicarse

inmediatamente al Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos, quien procederá conforme a lo señalado en el Reglamento.

Artículo 26.- Copias certificadas.- Sólo se expedirán copias certificadas del acta de conciliación, solicitud y de los documentos genera dos por el centro de conciliación.

Las copias se expedirán a pedido de las partes, del Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos, del Poder Judicial o por funcionario del Estado que conforme a Ley este autorizado.

Artículo 27.- Información estadística.- Los centros de conciliación elaboraran y remitirán, trimestralmente los resultados estadísticos de su institución al Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos, quien se encargará de difundirlos para el conocimiento público.

CAPACITADOR

Artículo 28.- Capacitador.- Es la persona acreditada e inscrita en el Registro de Capacitadores del Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos, que se encarga del dictado y la evaluación en los cursos de formación y capacitación de conciliadores extrajudiciales y especializados.

Artículo 29.- Requisitos.- Son requisitos para la inscripción en el Registro Nacional Único de Capacitadores:

- a) Ser conciliador acreditado y habilitado, Abogado de profesión con la respectiva especialización, de ser el caso.
- b) Contar con título profesional.
- c) Contar con capacitación y experiencia en la educación de adultos.
- d) Acreditar el ejercicio de la función conciliadora.
- e) Acreditar capacitación en temas de Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos, cultura de paz y otros afines.

- f) Aprobar la evaluación teórica, práctica y metodológica a cargo de la Dirección de Conciliación Extrajudicial y Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos.
- g) Otros establecidos en el Reglamento.

Artículo 30.- Renovación.- La vigencia de la inscripción del capacitador en el Registro respectivo, está sujeta a la renovación que realice cada tres años, cumpliendo los requisitos regulados en el Reglamento de la presente Ley.

CENTROS DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE CONCILIADORES

Artículo 31.- Centros de Formación y Capacitación de Conciliadores.- Son entidades que tienen por objeto la formación y capacitación de conciliadores extrajudiciales y especializados.

Pueden constituir centros de formación y capacitación de conciliadores las personas jurídicas con o sin fines de lucro, de derecho público o privado.

Artículo 32.- Requisitos y obligaciones de los centros de formación y capacitación de conciliadores extrajudiciales.- Los requisitos para la constitución de los centros de formación y capacitación de conciliadores extrajudiciales y sus obligaciones se encuentran reguladas en el Reglamento.

Artículo 33.- De los cursos.- Para el dictado de los cursos de formación y capacitación de conciliadores extrajudiciales y especializados, es necesario contar con la autorización del Ministerio de Trabajo y Derechos Humanos.

Los requisitos para la autorización de los cursos se encuentran regulados en el Reglamento.

CONCLUSIONES

De la realización de la presente monografía, se llega a las siguientes conclusiones:

- Selección y contratación con criterios técnicos.
- Formación continua.
- Es necesario contar con medios materiales y procesos adecuados.
- Desarrollar apropiadamente las funciones de asesoramiento y prevención.
- Cooperación con instituciones públicas y privadas en el ejercicio de la función.
- Mejora de las relaciones con los representantes de trabajadores y empleadores, tanto desde la óptica de la formación como de la información.
- Buscar nuevos métodos y acciones que permitan atender las necesidades actuales del mundo del trabajo. La economía informal, la tercerización e incluso los nuevos procesos técnicos exigen nuevas competencias, métodos y formas de actuación.

El análisis de la legislación boliviana y la Ley 708 de Conciliación y Arbitraje, muestra aspectos que son de gran importancia como fuentes de obstáculo a un desarrollo sostenido del país y a un logro de una mayor justicia social. Una importante conclusión general es que la legislación es muy confusa, está dispersa en una gran cantidad de cuerpos y disposiciones, que por ello no tiene coherencia y que por lo mismo, recarga innecesariamente los tribunales del trabajo cuando surgen conflictos. Las razones para esta situación radican fundamentalmente en dos elementos.

Analizando que fue el sistema de solución de conflictos, se puede fundamentalmente destacar como, con la conciliación se trata de obtener celeridad, o sea oportunidad en la solución de situaciones de discrepancia y economía de costos, ya que permite mediante el concurso de un tercero, mecanismos que hoy se ofrecen como servicio, gratuito a la sociedad.

Además, ha demostrado tener gran eficacia porque en la práctica conduce a arreglos satisfactorios, con ventajas colaterales como la de la reserva y la garantía de la mutua satisfacción por tratarse de que las partes en conflicto son los verdaderos autores de su solución.

La institucionalización de la conciliación, como hoy está prevista en el presente trabajo, será instrumento de búsqueda de la convivencia y de acercamiento pacífico de los espíritus con la que podrá obtenerse el mejoramiento en la calidad de vida de los ciudadanos, su vida de relación en forma armoniosa y la consolidación de su mayor anhelo.

RECOMENDACIONES

- Como principal recomendación crear los centros de conciliación laboral, para una mejor justicia equitativa para los trabajadores.
- Fomentar el compromiso de los actores sociales en la lucha contra el trabajo no conciliable.
- Capacitación permanente del cuerpo de conciliadores, a partir del dictado de cursos y talleres.
- Fortalecer el rol preventivo y educativo del conciliador de trabajo para que en cada actuación promueva los derechos fundamentales del trabajo a fin de lograr el cumplimiento efectivo de las normas.
- Resolver en un tiempo mínimo todos los conflictos laborales.
- Desde esta perspectiva, tal como lo enunciaron distintos expositores, el desarrollo y fortalecimiento de las tareas conciliadoras, mediadoras, de asistencia técnica y de capacitación, colocan a nuestros organismos en una doble dimensión: de prevención de los conflictos y del incumplimiento, así como sancionadoras de dicho incumplimiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA O FUENTES DE INFORMACIÓN

1. AMBROSIO, Colin y H. Capitant. Curso Elemental de Derecho Civil. Tomo Segundo. Volumen I. Madrid - España 1952.
2. COMPENDIO DE NORMAS FUNDAMENTALES, Edición Jurídica Temis, La Paz-Bolivia, 1996. ROJAS, [Andrés Serra,](#) [Derecho Administrativo](#), Editorial Porrúa, México.
3. ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA. Constitución Política de Bolivia de 23 de Abril de 2002. Gaceta Oficial de Bolivia.
4. REPUBLICA DE BOLIVIA. Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar, Decreto Ley N° 16998 del 2 de agosto de 1979. Gaceta Oficial de Bolivia
5. REPUBLICA DE BOLIVIA, Código Procesal del Trabajo, Decreto Ley N° 16998 de 25 de Julio de 1979, Gaceta Oficial de Bolivia.
6. ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA, Decreto Supremo N° 29894 de 7 de febrero de 2009, Gaceta Oficial de Bolivia.
7. ESTADO PLURINACIONAL DE BOLIVIA, Decreto Supremo N° 0214 de 22 de julio de 2009, Gaceta Oficial de Bolivia.
8. REPUBLICA DE BOLIVIA, Ley de Procedimiento Administrativo N° 2341 de 23 de abril de 2002, Gaceta Oficial de Bolivia.
9. FERNANDEZ, Gutiérrez Walter. Derecho Civil I Personas. Editorial Serrano. Cochabamba Bolivia 1999.
10. Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Reglamento de Inspección del Trabajo. de 1991, Archivo Central
11. MOSTAJO, Machicado Max, Seminario Taller de Grado y la Asignatura CJR – 100 Técnicas de Estudio, Primera Edición 2005.
12. MOSTAJO, Machicado Max. Propedéutica de la Filosofía del Derecho Administrativo, Ed. Catacora, La Paz-Bolivia, 2005.
13. OSSORIO, Manuel. Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Edit. Heliasta S.R.L., Buenos Aires - Argentina. 1981.

14. ROJAS, Amandi Victor Manuel, *Filosofía del Derecho*. Editorial Harta. México 1991.
15. SARACHO, Zapata, Antonio, "Inspección del trabajo. Su ubicación dentro de la administración pública", *Revista del ITAT*, México, núm. 8, 1999.