

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS

FACULTAD DE DERECHO

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE
LICENCIATURA EN DERECHO**

**LA INCLUSIÓN DE CLÁUSULAS CONCILIATORIAS EN LOS
CONTRATOS DE TRABAJO COMO MECANISMO PREVENTIVO
PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN
COSTA RICA**

AUTORA: CAMILA JIMÉNEZ HERRERA

TUTOR: ALVARO FONSECA VARGAS

JULIO, 2025

Tabla de contenido

<i>Dedicatoria:</i>	6
<i>Agradecimiento:</i>	7
Capitulo I. Introducción	8
Objetivos	10
Problema de Investigación	11
Pregunta de investigación.....	11
Justificación.....	12
Conveniencia	12
Relevancia Social.....	13
Implicaciones Practicas	13
Valor Teórico.....	14
Utilidad metodológica	14
Antecedentes.....	15
Antecedentes Históricos:.....	15
Antecedentes Internacionales	17
Antecedentes Nacionales.....	23
Proyecciones.....	29
Limitaciones	30
Capitulo II. Marco Teórico	31
Concepto de conflicto laboral.....	31
Clasificación de conflictos laborales.....	32
<input type="checkbox"/> Conflicto individual.....	32
<input type="checkbox"/> Conflicto colectivo:	32
<input type="checkbox"/> Conflicto jurídico o de derecho:.....	32
<input type="checkbox"/> Conflicto económico o social.....	32
Necesidad de prevención y mecanismos de solución temprana	33
Saturación del sistema laboral en Costa Rica	33
Revisión de políticas públicas para fomentar la conciliación como vía de solución de conflictos laborales a través de cláusulas conciliatorias contractuales	36
Experiencia de <i>México</i> en la implementación de la conciliación como mecanismo preferente en materia laboral	38
Regulación de la conciliación extrajudicial en Perú como experiencia estructurada para fortalecer la solución anticipada de conflictos.....	39

Proceso de Conciliación en Perú.....	39
Fortalecimiento de la conciliación en Colombia	40
Chile: Experiencia en conciliación laboral y su relevancia para Costa Rica	41
Resolución alterna de conflictos (RAC).....	43
Métodos Autocompositivos de la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC)	44
Conciliación como Método Autocompositivo: Naturaleza, Funcionamiento y Propuesta para el Ámbito Laboral	45
Regulación de la Conciliación en Costa Rica	46
Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social (Ley N.º 7727)	46
Código de trabajo	46
Reglamento de Conflictos Jurídicos Laborales	47
Funcionamiento de la Conciliación en Costa Rica	47
Mediación como Mecanismo Autocompositivo de Resolución de Conflictos.....	48
La mediación: más allá de la técnica, una práctica humana.....	48
Arbitraje como mecanismo alternativo de resolución de conflictos.....	49
Características principales del arbitraje.....	49
Elementos esenciales de un acuerdo arbitral	50
El laudo arbitral.....	51
El arbitraje frente a la conciliación: voluntariedad y obligatoriedad	51
Importancia de la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) en el ámbito laboral costarricense	51
Principios Fundamentales de la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC).....	52
Principio de Voluntariedad.....	52
Principio de Confidencialidad	53
Principio de Imparcialidad y Neutralidad.....	53
Principio de Buena Fe	53
Principio de Autonomía de la Voluntad.....	53
Principio de Flexibilidad Procedimental	54
Límites jurídicos de la conciliación: principios de protección laboral	54
Irrenunciabilidad	54
Intransferibilidad.....	55
Innegociabilidad.....	55
Indubio pro operario.....	56

El contrato de trabajo como punto de partida para la regulación del conflicto	56
El contrato	57
Definición del contrato	57
Contrato Laboral	57
Normativa aplicable al contrato de trabajo	58
Elementos esenciales que debe contener un contrato laboral en Costa Rica.....	59
El contrato como punto de origen del conflicto y la vía conciliatoria	60
Las partes en la relación laboral: empleador y trabajador	61
El empleador o patrono	61
El trabajador.....	62
Las cláusulas contractuales en la relación laboral	62
Función jurídica y preventiva de las clausulas contractuales	63
¿En qué consistiría la cláusula conciliatoria?	64
Redacción sugerida de la cláusula conciliatoria	64
Resguardo de los derechos laborales.....	65
Beneficios esperados de su implementación	65
Una medida innovadora hacia la transformación del Derecho Laboral.....	65
Posibles beneficios de la cláusula conciliatoria para las partes y el sistema costarricense	66
Beneficios para el trabajador:	66
Beneficios para el empleador o patrono	66
Beneficios para el sistema jurídico y la sociedad costarricense	67
Espacios de aplicación de la cláusula conciliatoria: audiencias tempranas y centros RAC.....	67
Las audiencias tempranas como espacio idóneo para ejecutar las cláusulas conciliatorias.....	68
Marco legal y objetivo de las audiencias tempranas	68
Funcionamiento y dinámica práctica de las audiencias tempranas.....	69
Ventajas para la ejecución de cláusulas conciliatorias en audiencias tempranas.....	69
Los Centros RAC como alternativa extrajudicial para la aplicación de cláusulas conciliatorias.....	70
Marco normativo e institucional de Centros RAC.....	70
Funcionamiento de los Centros RAC.....	71
Ventajas de los Centros RAC como vía para aplicar cláusulas conciliatorias	71

Capítulo III: Marco Metodológico.....	74
Tipo de Investigación.....	74
Alcance de la Investigación.....	76
Enfoque de investigación.....	78
Diseño de la Investigación.....	80
1. Revisión documental.....	80
2. Entrevistas cualitativas a expertos.....	80
Muestreo.....	81
Técnicas e instrumentos.....	83
Análisis de contenido:.....	87
Capítulo IV. <i>Análisis de resultados</i>	89
Entrevistas.....	95
Entrevista.....	103
Recomendaciones normativas e institucionales para fomentar el uso de cláusulas conciliatorias en el Derecho Laboral costarricense.....	105
Entrevistas.....	108
Capítulo V. Conclusiones.....	111
Conclusión del primer objetivo:.....	111
Conclusión del segundo objetivo.....	113
Conclusión del tercer objetivo.....	115
Objetivo General.....	116
Recomendaciones.....	118
Primera recomendación: Promover la educación para la paz desde edades tempranas.....	118
Segunda recomendación: Fortalecer la formación y sensibilización de trabajadores y empleadores.....	118
Tercera recomendación: Reformar los requisitos de incorporación al Colegio de Abogados y Abogadas.....	118
Cuarta recomendación: Establecer lineamientos técnicos para la redacción de cláusulas conciliatorias.....	119
Quinta recomendación: Incorporar el análisis permanente de políticas públicas como estrategia de mejora institucional.....	119
Referencias Bibliográficas.....	120
Anexos.....	124

Dedicatoria:

A mi abuela, Iris Herrera, porque todo lo que soy y lo que he logrado es gracias a ella. Esta carrera es suya tanto como mía, por haberme dado el amor, la guía y las alas para llegar hasta aquí.

A mi mamá, Angie Jiménez, mi mejor amiga y mi apoyo incondicional, su fortaleza me dio la mía, y su amor me sostuvo siempre. Gracias a ella, soy la mujer fuerte que soy hoy.

A mi madrina, Geanina Gutiérrez, mi inspiración constante y mi ejemplo de vida. Gracias por ser esa luz que me guía y la fuerza que me impulsa a seguir mis sueños.

A mi hermana, Hila, a quien amo con todo mi corazón. Mi mayor anhelo es poder darle una vida hermosa, que no le falte nada, y que siempre se sienta como una princesa a mi lado.

Espero tener la oportunidad de devolverles todo el amor que me han dado.

Agradecimiento:

Primeramente, a DIOS, porque todo lo que soy y he logrado es gracias a ÉL. Su presencia en mi vida lo ha transformado todo.

A mis primas, Vale, Pau, Sofi y Rei. Por ser mi mejor compañía, sumar risas, cariño y hacer de este proceso aún más especial.

A mi perrita Kira, por acompañarme en tantas madrugadas de estudio con su cariño silencioso.

A las personas especiales que conocí en la universidad: Luis Zúñiga, por su inspiración como profesor; Gaby y Joss, por su amistad genuina y a mi tutor, Álvaro Fonseca, por su apoyo constante.

Capítulo I. Introducción

Los conflictos laborales son una constante en el entorno de las relaciones laborales, estos conflictos pueden originarse por una diversidad de causas, tales como diferencias en la interpretación del contrato de trabajo, desacuerdos sobre condiciones salariales, incumplimientos contractuales, acoso laboral, despidos injustificados, entre otros. Más allá de los motivos específicos, lo cierto es que los conflictos afectan negativamente la estabilidad laboral y la productividad empresarial.

A raíz de esta problemática, las partes involucradas suelen acudir a instancias judiciales para resolver sus disputas, sin embargo, la alta frecuencia y volumen de estos conflictos han provocado una saturación considerable en los tribunales laborales de Costa Rica.

El propósito de la presente tesis es proponer una solución a esta problemática mediante la implementación de mecanismos que promuevan la resolución pacífica de los conflictos laborales, contribuyendo así a la disminución de la saturación en los tribunales del trabajo.

En Costa Rica, la resolución de conflictos laborales se encuentra regulada en el Código de Trabajo, que introdujo importantes modificaciones orientadas a garantizar una justicia laboral más accesible, celeridad y eficaz. A pesar de estos avances, persiste una sobrecarga en los tribunales laborales, debido a la cantidad creciente de demandas que se tramitan anualmente.

La judicialización de los conflictos laborales, si bien es un derecho legítimo de las partes, genera procedimientos largos, costosos y en muchos casos, poco satisfactorios, tanto para empleadores como para trabajadores. La acumulación de expedientes en los juzgados laborales evidencia una necesidad urgente de explorar mecanismos alternativos que permitan una resolución más ágil, eficiente y menos confrontativa.

Es en este contexto es que surge la propuesta de incluir cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo como herramienta preventiva. Este tipo de cláusulas establecería un compromiso de las partes para intentar resolver cualquier disputa a través de la conciliación antes de recurrir a la vía judicial.

Esta fórmula permitiría abordar el conflicto en su etapa inicial, cuando aún existen posibilidades de diálogo y entendimiento, evitando así que el problema escale hasta

convertirse en un litigio, de esta forma, se fortalecería la cultura del diálogo en el ámbito laboral.

La conciliación es un método de resolución alternativa de conflictos que se caracteriza por la intervención de un tercero neutral, en el ámbito laboral, este mecanismo ofrece importantes ventajas como mantener la relación laboral vigente, evita la confrontación, reduce los costos legales y acelera la solución del conflicto.

El Artículo 459 del código de trabajo en Costa Rica establece la posibilidad de que tanto trabajadores como empleadores recurran, de manera facultativa, a mecanismos alternativos de resolución de conflictos antes de iniciar un proceso judicial, específicamente, permite que las partes sometan sus disputas laborales a conciliadores o mediadores.

Además, el artículo permite que las partes pidan al órgano jurisdiccional competente que se intente una conciliación antes de iniciar formalmente el juicio, esta conciliación estará a cargo preferentemente de un juez o jueza especializada en conciliación, perteneciente al mismo despacho o centro judicial de conciliación.

Artículo 457.- En toda conciliación deberán respetarse los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles de las personas trabajadoras.

Desde el punto de vista jurídico, la viabilidad de estas cláusulas depende de que no violen principios fundamentales del derecho laboral costarricense, como el principio de irrenunciabilidad de derechos. Es decir, estas cláusulas no pueden impedir que un trabajador acuda a la vía judicial si así lo desea, pero sí pueden establecer la conciliación como paso previo no vinculante.

El propósito no es limitar el acceso a la justicia, sino fomentar el uso de un método alternativo antes de recurrir al litigio, en términos de beneficios, la inclusión de cláusulas conciliatorias y la realización de audiencias tempranas pueden traducirse en una mejora significativa de las relaciones laborales.

Cuando los conflictos se resuelven a tiempo, las organizaciones experimentan menores tasas de rotación, mayor satisfacción laboral y un ambiente más saludable.

Para los trabajadores, significa la posibilidad de defender sus derechos sin pasar por un proceso judicial largo y desgastante. Para el Estado, representa una oportunidad de optimizar los recursos del sistema judicial y reducir la carga en los tribunales laborales.

Ante la creciente judicialización de los conflictos laborales en Costa Rica y la necesidad de mecanismos más ágiles y eficaces, la propuesta de incorporar cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo se presenta como una alternativa viable, innovadora y coherente con los principios de justicia social.

A través del impulso de audiencias tempranas, el fortalecimiento institucional y un marco jurídico adecuado, es posible construir un sistema de resolución de conflictos laborales más eficiente, accesible y centrado en el diálogo. Esta propuesta no solo contribuiría a descongestionar el sistema judicial, sino que también promovería una cultura laboral basada en el respeto, la cooperación y la paz social.

Objetivos

Objetivo General

Evaluar cómo la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales puede contribuir a la prevención de conflictos judiciales y a la reducción de la saturación del sistema judicial laboral en Costa Rica.

Objetivos Específicos

Examinar la figura de la conciliación en Costa Rica, desde una perspectiva normativa y reglamentaria, con el fin de establecer su concepto, su marco legal y su evolución como herramienta de resolución de conflictos laborales.

Analizar los beneficios y posibles impactos de implementar cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en Costa Rica, centrándose en su efectividad para la resolución temprana de conflictos y su influencia en la carga del sistema judicial, desde las perspectivas de empleadores y empleados.

Proponer recomendaciones de políticas públicas para fomentar la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales, con el fin de mejorar la resolución de conflictos laborales y reducir la saturación del sistema judicial.

Problema de Investigación

En Costa Rica, el sistema judicial laboral enfrenta una crisis estructural que se manifiesta en la creciente saturación de los tribunales y la acumulación de causas pendientes, lo cual repercute directamente en la lentitud de los procesos. Esta situación provoca un impacto significativo en la eficiencia del sistema de justicia y limita el acceso oportuno a una resolución de fondo.

Este escenario afecta tanto a empleadores como a trabajadores, quienes a menudo deben someterse a procedimientos prolongados, complejos y económicamente onerosos para solucionar disputas laborales, muchas de estas controversias, que escalan hasta el litigio, podrían haberse resuelto de forma más ágil mediante otras vías disponibles en el ordenamiento jurídico

Uno de los factores que agrava este problema es la escasa utilización de métodos alternativos de resolución de conflictos (RAC) en el ámbito laboral, a pesar de que la normativa costarricense contempla expresamente su aplicación. La conciliación, por ejemplo, está regulada en el Código de Trabajo, tanto en instancias administrativas como judiciales, pero su uso sigue siendo limitado y poco sistemático.

La falta de una implementación preventiva y efectiva de estos mecanismos ha generado una dependencia excesiva del litigio como única vía para resolver diferencias entre las partes. Esto limita las posibilidades de abordar los conflictos en sus etapas tempranas, cuando aún es posible encontrar soluciones consensuadas que eviten el desgaste que supone un juicio prolongado.

Como consecuencia, se pierden oportunidades valiosas para preservar las relaciones laborales, reducir el estrés emocional de las partes involucradas y proteger derechos económicos que se ven paralizados durante el proceso judicial. Además, se desperdicia el potencial transformador de los métodos autocompositivos, como la conciliación, para fomentar una cultura de diálogo y entendimiento en el entorno laboral costarricense.

Pregunta de investigación

¿De qué manera la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo puede contribuir a la prevención de conflictos judiciales y a la reducción de la carga del sistema judicial laboral en Costa Rica?

Esta pregunta busca orientar el análisis hacia la viabilidad y eficacia de establecer, de forma contractual, un compromiso entre empleador y trabajador para agotar primero la vía conciliatoria antes de recurrir a los tribunales.

A través de estas cláusulas, se pretende fomentar una cultura de diálogo y cooperación en el entorno laboral, permitiendo que las diferencias se resuelvan en espacios menos adversariales y más orientados al entendimiento mutuo.

Para abordar esta interrogante, el estudio se enfocará en varios aspectos clave: en primer lugar, se examinarán los beneficios que ofrece la conciliación laboral, tales como la reducción de costos, la celeridad en la resolución de disputas, la posibilidad de preservar la relación laboral y el fortalecimiento del diálogo social.

En segundo lugar, se identificarán los beneficios que podrían surgir al incorporar cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo, incluyendo aspectos legales, técnicos y culturales que podrían obstaculizar su implementación efectiva.

Además, se realizará un análisis de países que han desarrollado políticas públicas y marcos normativos exitosos en materia de conciliación laboral, como Perú, Colombia, Chile y México, con el fin de extraer buenas prácticas y lecciones aplicables al contexto costarricense y así fomentar aún más la cultura pacífica.

Este enfoque permitirá evaluar cómo otras jurisdicciones han logrado equilibrar el derecho al acceso a la justicia con el uso de mecanismos alternativos, sin vulnerar los derechos fundamentales de las partes involucradas.

Justificación

Conveniencia

En los últimos años, Costa Rica ha enfrentado una creciente problemática relacionada con la saturación del sistema judicial, particularmente en el ámbito del derecho laboral. Esta situación no es reciente, sino que se ha consolidado como una constante en el funcionamiento del aparato judicial, evidenciando una acumulación sostenida de procesos y una sobrecarga en los tribunales especializados en materia laboral.

El elevado número de casos, en conjunto con una infraestructura limitada y recursos humanos y materiales insuficientes, ha generado retrasos significativos en la resolución de conflictos, afectando directamente el derecho de las partes a una justicia pronta y

cumplida.

De esta situación surge la necesidad de encontrar soluciones viables que alivien la carga del sistema judicial laboral costarricense. La propuesta de incluir cláusulas de conciliación en los contratos laborales se presenta como una medida concreta, preventiva y educativa que busca anticiparse al conflicto, ofreciendo a las partes un espacio de diálogo antes de recurrir al aparato judicial.

Relevancia Social

Esta problemática tiene un profundo impacto social. La alta demanda de litigios laborales pone a prueba la capacidad operativa del sistema, provocando procesos judiciales innecesariamente largos que afectan la eficacia y la credibilidad de la administración de justicia.

Hernández (2004) menciona que “Sin un Poder Judicial eficiente e independiente, no hay estado de derecho, y sin éste, no puede haber un funcionamiento eficiente que garantice la seguridad y previsibilidad jurídica y política” (p.165).

La lentitud de los procesos genera incertidumbre para los empleadores y afecta el bienestar emocional y económico de los trabajadores, quienes enfrentan altos costos y largos tiempos de espera.

La propuesta tiene una proyección social clara: fomentar una cultura de diálogo, entendimiento y cooperación en el entorno laboral. Al resolver conflictos de forma más ágil y económica, se fortalecerían las relaciones laborales y se promovería un ambiente más saludable y productivo.

Además, tiene el potencial de trascender el ámbito estrictamente laboral, su implementación podría sentar un precedente para replicarse en otras ramas del derecho, contribuyendo a una cultura social más orientada a la solución pacífica y colaborativa de los conflictos.

Implicaciones Practicas

El sistema judicial costarricense, lejos de ser un medio rápido y accesible, se ha convertido en una fuente de lentitud y agobio, minando la confianza ciudadana en la justicia, los procesos judiciales prolongados no solo afectan la resolución oportuna de los conflictos, sino que también exacerban los problemas que se buscan resolver.

La conciliación, como proceso extrajudicial y voluntario, ofrece una solución

inmediata y efectiva, su inclusión en los contratos laborales representaría un primer paso firme hacia una solución más integral y sostenible, al evitar la escalada de disputas hacia el litigio formal.

Para los trabajadores, este mecanismo ofrece una vía más rápida y económica para resolver disputas, reduciendo el estrés asociado con los procesos judiciales prolongados. Para los empleadores, implica menores costos derivados del litigio y la protección de la reputación empresarial. Ambos actores se beneficiarían de relaciones laborales más estables y colaborativas.

Esta medida no solo aliviaría la carga de los tribunales, sino que también transformaría la manera en que se gestionan los conflictos, privilegiando el diálogo y el consenso.

Valor Teórico

A pesar de que el marco jurídico costarricense contempla la posibilidad de recurrir a la conciliación, en la práctica este recurso no ha sido implementado de forma sistemática ni preventiva, la investigación busca llenar este vacío de conocimiento sobre su viabilidad real como mecanismo de prevención.

Particularmente, mecanismos como la conciliación que forman parte de los denominados medios autocompositivos están subutilizados debido a la desinformación que prevalece entre los actores del ámbito laboral.

Esta investigación contribuirá a reforzar el conocimiento sobre la conciliación laboral, evaluando su eficacia en la reducción de la judicialización excesiva y ofreciendo evidencia que pueda apoyar o mejorar teorías sobre métodos alternativos de resolución de conflictos. Además, explorará cómo su incorporación contractual puede sentar las bases para su uso en otras ramas del derecho.

Utilidad metodológica

La presente investigación busca definir y evaluar la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales como herramienta preventiva. Esto contribuirá a la clarificación conceptual y práctica de un mecanismo que, aunque reconocido legalmente, carece de aplicación sistemática.

Asimismo, aportará un análisis de experiencias internacionales (Perú, Colombia, Chile y México), que servirán como insumo metodológico para proponer modelos

aplicables en Costa Rica.

De este modo, se espera ofrecer lineamientos concretos para la implementación de políticas públicas orientadas a la promoción de la conciliación como mecanismo efectivo de resolución de conflictos laborales, fortaleciendo la cultura de paz y el acceso a la justicia.

Antecedentes

Antecedentes Históricos:

Barrón (1999), en su tesis *La Conciliación: Principales antecedentes y características*, ofrece una visión histórica sobre la conciliación, destacando su evolución desde sus primeros usos hasta su aplicación contemporánea. Según el autor, en la antigua China, la conciliación era el principal recurso para resolver desavenencias.

Confucio, filósofo y pensador chino, defendía que la resolución óptima de los conflictos debía lograrse a través de la persuasión moral y el acuerdo entre las partes involucradas. Según su pensamiento, existía una armonía natural en las relaciones humanas, la cual no debía interrumpirse, y la conciliación era la herramienta que preservaba esta armonía.

Además, Barrón (1999) destaca que durante siglos la Iglesia, en sus diversas manifestaciones (ya sea a través del párroco, el ministro o el rabí), desempeñó un papel clave como conciliadora en las comunidades. La Biblia, en el libro de Timoteo 2, 5-6, subraya el concepto de mediación al referirse a Jesús como "un solo mediador entre Dios y los hombres". Así mismo, en el libro de Corintios (1 Cor. 6, 1-4), el apóstol Pablo instaba a la comunidad a no resolver sus disputas en los tribunales, sino que sugirió nombrar personas dentro de la comunidad para actuar como conciliadores, reforzando la idea de que la resolución de conflictos debía ser un proceso interno y pacífico.

En la Edad Moderna, con la aparición de los nuevos Estados, la figura del conciliador evolucionó, convirtiéndose en un intermediario formal con roles específicos dentro de la sociedad. A partir de la década de 1960, la conciliación comenzó a consolidarse como un método formal en diversos países, especialmente en Estados Unidos, y se expandió a otros ámbitos como el familiar, vecinal, escolar, de propiedad e incluso en el campo penal.

En los últimos años, Barrón (1999) observa que el uso de la conciliación ha aumentado significativamente en América Latina. Su difusión no solo se ha limitado al ámbito laboral, sino que se ha extendido a múltiples áreas sociales, lo que refuerza la relevancia y efectividad de la conciliación como un mecanismo de resolución de conflictos en diferentes contextos.

Este antecedente refuerza la tesis central de la investigación, ya que demuestra que la conciliación ha sido utilizada como una herramienta efectiva para la resolución de conflictos durante siglos en diversas culturas y sociedades.

La historia de su aplicación exitosa en diferentes contextos sociales subraya la viabilidad de implementarla como un mecanismo preventivo en los contratos laborales en Costa Rica, como se propone en este estudio.

La evolución de la conciliación desde una práctica informal hasta un mecanismo formal y reconocido en diversos ámbitos refleja su potencial para aliviar la carga del sistema judicial laboral en el país, y refuerza la idea de que la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales podría ser una solución eficaz para resolver conflictos de manera más ágil y menos costosa.

Según Ahumada (2011), en su tesis *La conciliación: un medio de justicia restaurativa; análisis y reflexiones de su implementación en el delito de inasistencia alimentaria en Colombia*, aborda el concepto de conciliación como un medio antiguo de resolución de conflictos, que se remonta a las primeras prácticas del ser humano.

La autora explica que la conciliación no es un término novedoso, sino que está profundamente arraigado en las primeras interacciones sociales, donde la mediación surgió como respuesta natural ante la confrontación de deseos entre individuos.

Según Ahumada, la necesidad de protección social y la búsqueda de igualdad entre los miembros de una comunidad fueron los elementos clave para el desarrollo del derecho, el cual se utilizó como una herramienta para garantizar un trato justo y conciliatorio entre los seres humanos. A lo largo de la historia, esta práctica se fue consolidando como un medio eficaz para resolver desavenencias y alcanzar acuerdos justos.

En el contexto de la justicia restaurativa, Ahumada hace referencia al concepto de *equidad* que plantea el filósofo John Rawls (1999). La autora sostiene que la justicia está

intrínsecamente vinculada a la equidad, y que para hablar de justicia social es necesario reconocer las desigualdades que existen en una sociedad y abordarlas de manera diferente, considerando las circunstancias específicas de cada parte involucrada.

En este sentido, la conciliación actúa como un mecanismo que permite lograr una resolución razonada y justa entre las partes, tomando en cuenta sus diferencias y buscando un equilibrio equitativo en el tratamiento de los conflictos.

Este antecedente refuerza la tesis de la investigación, ya que subraya la relevancia histórica y social de la conciliación como un medio eficaz para lograr justicia y equidad en las relaciones humanas. Al considerar la conciliación como un proceso justo y razonado, se refuerza la viabilidad de implementarla dentro de los contratos laborales en Costa Rica como una alternativa para resolver conflictos laborales de manera pacífica, antes de que lleguen a instancias judiciales.

Este enfoque también resalta cómo la conciliación, al ser una herramienta de justicia restaurativa, puede aliviar la sobrecarga del sistema judicial y proporcionar un trato más equitativo entre empleadores y empleados.

Antecedentes Internacionales

Saad de Bianciotti (2005) en su artículo; *Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos*. Explora los métodos alternativos de resolución de conflictos, con especial énfasis en la conciliación laboral como herramienta dentro del Derecho Individual del Trabajo. El artículo resalta cómo la conciliación ha sido utilizada históricamente en las relaciones laborales, especialmente en tres provincias argentinas: Buenos Aires, Córdoba y La Rioja.

Saad de Bianciotti discute cómo cada una de estas provincias implementa la conciliación de manera diferenciada, permitiendo observar las diversas formas de aplicación y los beneficios que este sistema puede generar. Además, hace un análisis comparativo de la conciliación con otros métodos como la mediación, destacando la necesidad de encontrar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y la oportunidad de resolver conflictos fuera del sistema judicial.

El trabajo subraya el carácter intuitivo del derecho laboral argentino, lo que implica que los trabajadores gozan de una protección especial en su relación con el empleador. En este sentido, se expone la importancia de que cualquier acuerdo

conciliatorio sea revisado y homologado por una autoridad judicial o administrativa, garantizando que los derechos fundamentales del trabajador no sean vulnerados.

Este proceso asegura que las soluciones alcanzadas a través de la conciliación no sean solo válidas, sino también justas y equilibradas para ambas partes involucradas.

Este antecedente resulta particularmente de interés ya que refuerza la idea de que la conciliación laboral, como herramienta de resolución de conflictos, no es solo una práctica moderna, sino que tiene una larga historia en diversas sociedades.

Además, el análisis de la conciliación en el contexto laboral argentino es fundamental para entender cómo los sistemas legales en diferentes países han integrado esta práctica dentro del Derecho Laboral, especialmente cuando existen mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores, como sucede en Costa Rica.

El estudio de cómo la conciliación se lleva a cabo en Argentina, y la necesidad de contar con la intervención de una autoridad judicial o administrativa para validar los acuerdos conciliatorios, se considera útil dentro de la tesis la importancia de formalizar las cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en Costa Rica.

Esta reflexión contribuye al marco teórico que busca implementar cláusulas de conciliación como un mecanismo preventivo de resolución de conflictos laborales antes de que escalen a la vía judicial. La comparación de modelos prácticos, como el de Argentina, refuerza la viabilidad de adoptar mecanismos similares en Costa Rica para aliviar la carga de los tribunales laborales y promover un entorno de resolución pacífica de disputas.

Además, el análisis de los desafíos y críticas a la conciliación, como la posible renuncia encubierta a derechos por parte de los trabajadores, también puede ayudarte a fortalecer tu tesis al abordar posibles objeciones y demostrar cómo, con un marco legal adecuado, este tipo de mecanismo puede ser beneficioso para ambas partes sin que se vean vulnerados los derechos del trabajador.

Matallana (2019), en su tesis "La Conciliación Laboral: Examen de su Funcionalidad como Sistema de Resolución de Conflictos", analiza el conflicto laboral como un fenómeno inherente a las relaciones sociales y laborales, caracterizado por la desigualdad entre empleadores y trabajadores.

Este desequilibrio de intereses genera tensiones que requieren ser resueltas de manera efectiva. El autor expone que, con la actual tendencia hacia la resolución pacífica de conflictos, la conciliación se presenta como una alternativa adecuada para resolver disputas laborales sin necesidad de llegar a instancias judiciales.

En su estudio, Matallana (2019) define el conflicto laboral y su tipología desde la teoría del conflicto, lo que permite comprender la dinámica subyacente en las relaciones laborales. Posteriormente, aborda los diferentes sistemas de resolución de conflictos y analiza el marco normativo peruano relacionado con la conciliación laboral.

Finalmente, examina las ventajas y las críticas de este mecanismo, destacando su relevancia en la gestión eficaz de los conflictos laborales y su contribución al mantenimiento de la paz social.

Este antecedente es particularmente relevante para la presente investigación, ya que refuerza la idea de que la conciliación laboral es una herramienta eficaz para la resolución temprana de conflictos, lo que puede aliviar la carga del sistema judicial.

Además, su análisis sobre la aplicación de la conciliación en el sistema normativo peruano ofrece un referente comparativo útil para evaluar cómo este modelo podría ser implementado en Costa Rica, beneficiando tanto a trabajadores como a empleadores y contribuyendo a la mejora de la eficiencia en la resolución de conflictos laborales.

La Pontificia Universidad Católica del Perú (2025) expone en su artículo la importancia de las cláusulas contractuales, destacando su función primordial de definir los términos y condiciones de un acuerdo legalmente vinculante entre las partes involucradas.

Según la publicación, estas cláusulas permiten establecer los derechos, obligaciones y responsabilidades de cada una de las partes en relación con el objeto del contrato y otros aspectos relevantes, como los pagos, plazos, propiedad intelectual, confidencialidad, y, fundamentalmente, la resolución de disputas.

El antecedente se considera para la tesis, ya que ofrece un marco teórico que resalta cómo las cláusulas pueden servir como un mecanismo preventivo en la resolución de conflictos, alineándose con la idea central de la investigación sobre la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales.

Al señalar que las cláusulas contractuales pueden ser herramientas efectivas para resolver disputas entre las partes, este antecedente refuerza la propuesta de incorporar cláusulas conciliatorias en los contratos laborales como un medio que favorezca la resolución temprana de conflictos, evitando que estos escalen a instancias judiciales.

El análisis de cómo las cláusulas pueden proteger los intereses de las partes en conflicto está estrechamente relacionado con la idea de reducir la carga sobre el sistema judicial, uno de los objetivos clave de la tesis.

Beltrán Restrepo Arredondo (2022), en su tesis sobre *La conciliación como mecanismo de solución de conflictos intersubjetivos aplicada en el sistema jurídico colombiano*, aborda la conciliación como una herramienta alternativa de resolución de conflictos. Según el autor, la conciliación no solo contribuye a la descongestión de los despachos judiciales, sino que también fomenta nuevas actitudes en la sociedad que favorecen la convivencia pacífica.

El trabajo resalta la implementación de políticas públicas en Colombia, como el programa nacional de conciliación en equidad y las casas de justicia, con el objetivo de acercar al ciudadano a la justicia y ofrecer soluciones menos costosas y más rápidas que las judiciales.

La creación de centros de conciliación en derecho a nivel institucional refuerza el uso de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, lo cual se alinea con la necesidad de repensar la administración de justicia en contextos como el laboral.

Este antecedente refuerza la tesis propuesta, ya que demuestra cómo la conciliación, como mecanismo de resolución de conflictos, puede aliviar la saturación del sistema judicial y generar cambios significativos en la dinámica de resolución de disputas.

Al igual que en Colombia, la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en Costa Rica podría contribuir a una mayor eficiencia en la resolución de conflictos laborales, evitando la congestión de los tribunales y promoviendo una cultura de conciliación tanto en empleadores como empleados.

Osorio Villegas (2002) En su tesis, aborda la conciliación como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos laborales, destacando su importancia en el contexto colombiano. Determina que la conciliación, además de ser un proceso de resolución de

conflictos, se configura como un instrumento fundamental para promover la paz social y optimizar los tiempos de respuesta en los procesos judiciales.

En particular, Osorio Villegas (2002) enfatiza la relevancia de la conciliación laboral como una herramienta eficaz que permite la reducción de la saturación de los tribunales laborales, un tema central en muchas naciones, incluida Costa Rica.

La investigación también analiza las ventajas de la conciliación, tales como su capacidad para reducir los costos de litigio y acelerar la resolución de conflictos sin la intervención directa de un juez.

También se discuten las características del sistema de conciliación en Colombia y cómo se ha implementado de forma exitosa, lo que puede servir de modelo para países con sistemas judiciales similares, como Costa Rica.

Este antecedente resulta clave para la tesis, ya que respalda la idea de que la conciliación, más allá de ser una herramienta jurídica, juega un papel social crucial en la armonización de las relaciones laborales y en la descongestión del sistema judicial.

De igual forma, destaca cómo la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales podría contribuir significativamente a mejorar el acceso a la justicia y la resolución pacífica de disputas laborales en Costa Rica, la reflexión sobre la conciliación en el ámbito colombiano puede ser una guía útil para evaluar la viabilidad de esta práctica en el contexto costarricense.

Los antecedentes internacionales analizados refuerzan la importancia de la conciliación como un mecanismo eficiente para la resolución de conflictos laborales, destacándose como una herramienta clave para descongestionar los sistemas judiciales y promover la justicia restaurativa.

Estos estudios demuestran que la conciliación no solo contribuye a la resolución pacífica de disputas, sino que también fomenta una cultura de equidad y cooperación, permitiendo que los derechos de las partes sean respetados de manera justa y equilibrada.

En el contexto de Costa Rica, la adopción de políticas públicas similares podría ser un paso fundamental para mejorar el acceso a la justicia, agilizar los procesos judiciales y garantizar la equidad en las relaciones laborales.

De esta manera, la comparación y adaptación de políticas internacionales en el marco de la tesis contribuye a cumplir uno de sus objetivos, el cual es proponer soluciones que optimicen el sistema de conciliación laboral en Costa Rica y atiendan los desafíos que enfrenta el país en este ámbito.

Francisco de Cossío (2003) En su obra "*Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias*", realiza un análisis detallado sobre los distintos métodos alternativos a la vía judicial para la resolución de conflictos, entre los cuales destacan la conciliación, la mediación y el arbitraje.

Resalta la importancia de estos mecanismos como instrumentos eficaces para alcanzar acuerdos justos, ágiles y menos costosos, en contraposición con los procesos judiciales tradicionales que, en muchos casos, resultan lentos, formales y poco accesibles para una parte significativa de la población.

Cossío subraya que los mecanismos alternativos no deben verse como simples sustitutos del sistema judicial, sino como formas complementarias que fortalecen el acceso a la justicia y promueven una cultura de paz y diálogo. Destaca además la necesidad de generar confianza en estos métodos, fomentar su difusión y contar con profesionales debidamente capacitados, para que puedan ser implementados con éxito tanto en el ámbito público como en el privado.

Así mismo, resalta que la utilización de estos medios ha sido exitosa en múltiples contextos, siempre que se adapten a la realidad social y legal de cada país.

Este antecedente resulta especialmente relevante para el desarrollo de la presente tesis, ya que refuerza la idea de que la conciliación, como mecanismo alternativo, no solo contribuye a descongestionar los tribunales, sino que también tiene un impacto positivo en la manera en que se gestionan los conflictos en la sociedad.

La perspectiva de Cossío aporta un marco teórico sólido para comprender la utilidad de incluir cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo, y justifica su implementación como parte de una estrategia más amplia para promover una justicia laboral más eficiente, accesible y centrada en el diálogo.

En el año 2006, el Gobierno del Perú, a través del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, implementó la Conciliación Extrajudicial como un mecanismo alternativo para la resolución de conflictos. Este procedimiento se estableció como una

vía eficaz, rápida y económica que permite a los ciudadanos solucionar disputas sin recurrir a procesos judiciales prolongados y costosos.

La conciliación extrajudicial abarca diversas materias, incluyendo asuntos familiares como pensión de alimentos, régimen de visitas y tenencia de hijos, así como conflictos civiles y comerciales.

La implementación de este mecanismo en Perú ha demostrado ser efectiva en la descongestión del sistema judicial, aliviando la carga de los tribunales y promoviendo una cultura de diálogo y acuerdo entre las partes involucradas.

Además, se ha observado una reducción significativa en los costos y tiempos asociados a la resolución de disputas, beneficiando tanto a los ciudadanos como al sistema judicial en su conjunto.

Este antecedente resulta especialmente relevante para la presente tesis, ya que respalda la propuesta de incorporar cláusulas de conciliación en los contratos laborales en Costa Rica. La experiencia peruana evidencia que la adopción de mecanismos alternativos de resolución de conflictos puede contribuir significativamente a la reducción de la saturación de los tribunales laborales y fomentar una cultura de resolución pacífica de disputas.

Por lo tanto, el modelo peruano sirve como un referente valioso para considerar la viabilidad y los beneficios potenciales de implementar la conciliación en el ámbito laboral costarricense.

Antecedentes Nacionales

Ley N° 7727, Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social (1997) En Costa Rica, la Ley N° 7727, promulgada el 9 de diciembre de 1997, marcó un hito en el ámbito de la resolución alternativa de conflictos. Esta ley establece los mecanismos legales de mediación, conciliación y arbitraje, como herramientas que los ciudadanos pueden utilizar para resolver disputas patrimoniales de manera eficiente y sin necesidad de recurrir al sistema judicial tradicional.

Según lo estipulado en el artículo 2 de la ley, "toda persona tiene el derecho de recurrir al diálogo, la negociación, la mediación, la conciliación, el arbitraje y otras técnicas similares, para solucionar sus diferencias patrimoniales de naturaleza disponible.

El impacto de la Ley N° 7727 ha sido significativo, ya que además de permitir la resolución de conflictos de manera no jurisdiccional, ha contribuido a descongestionar los tribunales, fomentando una cultura de resolución pacífica de disputas en el país. Esta ley también fue complementada por el Decreto Ejecutivo N° 32152 de 2004, que establece el reglamento que regula las funciones de los centros públicos y privados de mediación y conciliación.

Para el propósito de esta tesis, la Ley N° 7727 es de gran relevancia, ya que establece el marco legal en el que se enmarca la conciliación en Costa Rica. Su implementación y los desafíos que ha enfrentado, incluidos los esfuerzos para mejorar su efectividad y ampliar el acceso a estos mecanismos, son temas cruciales al evaluar posibles mejoras en las políticas de resolución alternativa de conflictos.

Este antecedente refuerza la necesidad de examinar las políticas de resolución de conflictos en el contexto de la justicia social y el acceso equitativo a la justicia, un objetivo central de esta investigación.

Hidalgo (2023), en su análisis sobre el *Proyecto de Ley de Actualización de los Servicios de Resolución Alternativa de Conflictos para Adaptarlos a las Economías Emergentes y Reforma de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos, N.º 7727*, resulta de gran relevancia para la tesis, dado que se centra en la evolución y actualización de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos en Costa Rica.

Esta ley, promulgada originalmente en 1997, representa un hito en la legislación costarricense, ya que introdujo métodos como la mediación, la conciliación y el arbitraje como mecanismos no jurisdiccionales para resolver disputas, buscando descongestionar el sistema judicial y facilitar una justicia más accesible y eficiente.

Hidalgo (2023) expone la relevancia de la reforma a esta ley, destacando la importancia de adaptar los mecanismos de resolución alternativa de conflictos a las nuevas demandas sociales y económicas, lo cual es crucial para la mejora continua de los procesos legales.

Según el *Proyecto de Ley*, se otorga a las personas el derecho de recurrir a soluciones como el diálogo, la negociación y la conciliación para resolver diferencias patrimoniales, lo cual está alineado con la Constitución Política de Costa Rica (artículo 43), que reconoce el derecho a la resolución alternativa de conflictos.

El análisis de Hidalgo (2023) también subraya el rol que juega la ley en la institucionalización de los métodos alternativos de resolución de conflictos, destacando la creación de centros de mediación y conciliación, tanto públicos como privados, y las normativas que regulan su funcionamiento.

Además, el reglamento complementario de la ley, el *Decreto Ejecutivo N.º 32152* de 2004, detalla el procedimiento que deben seguir estos centros y las consecuencias por incumplir sus obligaciones.

Este antecedente proporciona un contexto legal y normativo sobre cómo Costa Rica ha promovido la resolución alternativa de conflictos, que es un punto clave para lograr uno de los objetivos de la investigación: comparar políticas y prácticas de otros países con el sistema costarricense, con el fin de proponer mejoras en el acceso y eficacia de los mecanismos de resolución de conflictos en el país.

La reflexión sobre la actualización de la ley y la implementación de medidas para adaptarlas a las economías emergentes contribuye a la discusión sobre la eficacia de las políticas actuales y la necesidad de reformas en el marco de la conciliación y otros métodos alternativos de resolución de conflictos en Costa Rica.

Escalante (2017) aborda la importancia de los mecanismos de resolución alternativa de conflictos en el sistema judicial de Costa Rica, centrando su análisis en la Ley N° 7727, que establece los procesos de conciliación, mediación y arbitraje como formas de resolución fuera de los tribunales.

Este antecedente destaca que la implementación de estos métodos ha tenido un impacto significativo en la descongestión del sistema judicial, lo que resulta fundamental dada la alta saturación de los tribunales en el país. A través de la Ley N° 7727, los ciudadanos tienen el derecho de resolver sus diferencias a través del diálogo y el acuerdo mutuo, lo que favorece la equidad entre las partes involucradas, principalmente en conflictos laborales y patrimoniales.

Escalante (2017) destaca que estos mecanismos no solo agilizan los procesos, sino que también permiten a las partes involucradas mantener relaciones constructivas a largo plazo, evitando la confrontación y el deterioro de los vínculos.

También se señala que la resolución alternativa de conflictos no es únicamente una opción para las partes en disputa, sino que representa una herramienta fundamental

en la modernización del sistema judicial costarricense, orientada a garantizar una justicia más accesible, rápida y menos costosa.

Este antecedente resulta de gran relevancia para la tesis, ya que ayuda a cumplir uno de los objetivos centrales de la investigación, la información proporcionada por la autora permite no solo analizar la aplicación de la Ley N° 7727 en el contexto costarricense, sino también reflexionar sobre su potencial para mejorar la eficiencia y accesibilidad del sistema judicial nacional.

El estudio subraya la importancia de fortalecer estos mecanismos, lo cual puede contribuir significativamente a una reforma judicial que impulse la resolución efectiva de disputas de manera ágil y equitativa.

El Código de Trabajo de Costa Rica, representa un avance significativo en la regulación de las relaciones laborales, con especial énfasis en la promoción de mecanismos alternativos de resolución de conflictos. Esta ley, a través de sus artículos 456, 457, 458 y 459, establece las bases legales para la conciliación, mediación y arbitraje, promoviendo que los conflictos laborales se resuelvan de manera pacífica y eficiente antes de llegar a la intervención judicial.

La inclusión de cláusulas conciliatorias dentro del contrato de trabajo se plantea como una práctica que se alinea con las disposiciones de esta ley, ya que estas cláusulas facilitan la resolución de disputas de manera temprana y colaborativa, reduciendo la necesidad de recurrir a los tribunales.

El artículo 456 del Código de Trabajo establece que la conciliación, mediación y arbitraje deben ser utilizados prioritariamente como métodos para resolver los conflictos laborales, tanto dentro de los procesos judiciales como en el ámbito extrajudicial. Esta disposición es fundamental en el contexto de mi tesis, que propone la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales.

El artículo 456 señala que los órganos jurisdiccionales deben promover la conciliación antes de recurrir a la imposición de sentencias, lo que refuerza la idea de que la resolución pacífica de disputas debe ser el primer recurso en los conflictos laborales.

La propuesta de que los contratos de trabajo contengan cláusulas de conciliación está directamente vinculada a este artículo, ya que la cláusula serviría como un

mecanismo preventivo que fomenta la resolución amistosa de las disputas, en línea con la prioridad otorgada a la conciliación por el marco normativo.

El artículo 457 es igualmente relevante, ya que establece que en todo proceso de conciliación deben respetarse los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles de los trabajadores. Esto significa que, aunque se fomente la conciliación como método de resolución de conflictos, nunca podrá transigirse sobre derechos fundamentales de los trabajadores.

Este artículo refuerza la necesidad de garantizar que las cláusulas conciliatorias incluidas en los contratos laborales no contravengan estos derechos. Al incluir una cláusula de conciliación, las partes involucradas (empleador y trabajador) deben estar seguras de que ninguna solución negociada podrá afectar derechos irrenunciables como el salario, las condiciones de trabajo o los derechos de seguridad social.

De esta forma, se protege la integridad del trabajador dentro del marco de la conciliación, un principio que debe ser reflejado claramente en cualquier cláusula conciliatoria.

El artículo 458, por su parte, establece que las instituciones públicas, así como otras entidades de derecho público, pueden utilizar la conciliación para resolver disputas sobre su conducta administrativa o la validez de sus actos.

La relevancia de este artículo para mi tesis es la muestra de que la conciliación no solo es aplicable al sector privado, sino que también es una herramienta reconocida en el sector público. Este principio puede ser útil para promover la conciliación en los contratos de trabajo del sector público, asegurando que los empleados públicos también tengan la oportunidad de resolver sus conflictos sin necesidad de recurrir a los tribunales.

Al incorporar cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo, no solo en el ámbito privado, sino también en el público, se promueve una cultura de resolución pacífica de disputas en todos los ámbitos laborales.

Por último, el artículo 459 establece que tanto los trabajadores como los empleadores tienen la facultad de solicitar la conciliación antes de la intervención de los órganos jurisdiccionales. Además, especifica que la solicitud de conciliación interrumpe la prescripción de la acción legal, lo que otorga un plazo adicional para intentar resolver el conflicto sin perder derechos debido al paso del tiempo.

Este artículo tiene una importancia directa en mi tesis, ya que refuerza la idea de que la conciliación debe ser una opción accesible para ambas partes en todo momento. Al incluir una cláusula de conciliación en el contrato de trabajo, las partes pueden acordar de antemano someter sus disputas a conciliación, lo que no solo proporciona un mecanismo para la resolución temprana del conflicto, sino que también garantiza que la prescripción del caso no sea un obstáculo para la resolución amistosa.

El artículo apoya la idea de que las cláusulas conciliatorias en los contratos laborales no solo son beneficiosas para la resolución de conflictos, sino también para la protección de los derechos procesales de las partes involucradas.

En conclusión, los artículos 456, 457, 458 y 459 de la Ley N° 9343 de la 'Reforma Procesal Laboral' son fundamentales para la propuesta de inclusión de cláusulas conciliatorias dentro del contrato de trabajo. Estos artículos establecen un marco legal que prioriza la resolución pacífica de conflictos, garantiza el respeto a los derechos laborales fundamentales y permite la conciliación en todos los niveles de las relaciones laborales, tanto públicas como privadas.

La incorporación de estas cláusulas en los contratos laborales no solo fortalece el acceso a soluciones alternativas, sino que también promueve una cultura de diálogo y entendimiento entre empleadores y trabajadores, alineándose con los principios establecidos en la ley.

Los antecedentes tanto a nivel nacional como internacional resultan ser un pilar esencial dentro del desarrollo de la presente tesis, ya que permiten comprender con mayor profundidad el contexto en el que se ha venido desarrollando la implementación de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos (RAC).

Estos antecedentes ofrecen una perspectiva amplia y comparativa que enriquece el análisis, permitiendo identificar las buenas prácticas, los desafíos superados, así como las lecciones aprendidas en otras jurisdicciones que han apostado por soluciones más ágiles, pacíficas y colaborativas para resolver disputas, especialmente en el ámbito laboral.

En el caso de los antecedentes internacionales, el estudio de experiencias en países con sistemas jurídicos avanzados en el uso de cláusulas conciliatorias dentro de los contratos laborales ofrece un marco referencial valioso. Analizar cómo estos mecanismos

han sido implementados, regulados y aplicados en contextos diversos brinda herramientas prácticas y teóricas para evaluar su potencial adaptación a la realidad costarricense.

Así, se facilita una mirada comparativa que contribuye al enriquecimiento del debate jurídico y a la identificación de elementos que podrían ser replicables o, en su caso, ajustados a las condiciones socio jurídicas locales.

Por su parte, los antecedentes nacionales permiten examinar el desarrollo histórico y normativo de los mecanismos RAC en Costa Rica, así como la evolución de la conciliación como método alternativo en el ámbito del derecho laboral. Esta revisión ayuda a comprender el grado de aceptación que estos métodos han tenido, las reformas impulsadas desde el Estado, la participación de las instituciones encargadas de promover la conciliación, y el nivel de cultura jurídica que existe en torno a la resolución pacífica de conflictos.

Además, estos antecedentes posibilitan contextualizar de manera adecuada la propuesta central de la tesis: la inclusión de cláusulas conciliatorias dentro de los contratos laborales como vía para fomentar una cultura de paz, fortalecer el diálogo entre empleadores y trabajadores, y descongestionar el sistema judicial. Proporcionan, en ese sentido, no solo un sustento teórico y doctrinal, sino también evidencias prácticas que respaldan la viabilidad, pertinencia y necesidad de avanzar hacia un modelo laboral más conciliador y menos judicializado.

El análisis de los antecedentes constituye una herramienta indispensable para la evaluación integral de la propuesta investigativa, permitiendo fundamentar sólidamente la necesidad de impulsar reformas contractuales orientadas a la conciliación y a la resolución pacífica de controversias laborales.

Proyecciones

La presente investigación se proyecta como un aporte inicial y fundamentado al desarrollo de mecanismos preventivos para la resolución de conflictos laborales en Costa Rica, en particular mediante la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo.

Se espera que los hallazgos y propuestas contenidas en esta tesis sirvan de base para futuras reformas legales, discusiones doctrinales y para la formulación de políticas públicas que fortalezcan el uso de métodos alternativos de resolución de conflictos en el

ámbito laboral, se prevé que esta propuesta pueda ser utilizada como guía por empleadores, sindicatos, asesores legales y autoridades administrativas para diseñar contratos laborales más equilibrados y eficientes, fomentando el diálogo y la cooperación entre las partes desde el inicio de la relación laboral.

A mediano plazo, su implementación contribuiría a descongestionar el sistema judicial laboral, a reducir la duración y el costo de los procesos judiciales, y a preservar las relaciones laborales en un marco de respeto y entendimiento mutuo.

Finalmente, esta investigación abre la posibilidad de desarrollar estudios complementarios que analicen su viabilidad técnica, económica y normativa, así como de impulsar proyectos piloto que permitan medir de forma empírica el impacto de las cláusulas conciliatorias en la reducción de la litigiosidad y en la promoción de la paz social en el ámbito laboral costarricense.

Limitaciones

Esta investigación se presenta como una propuesta teórica, por lo que actualmente no existe jurisprudencia costarricense específica sobre cláusulas conciliatorias en contratos laborales, además, debido al escaso conocimiento y aplicación de mecanismos de mediación y RAC en la población costarricense, la recolección de información se limitó a profesionales del derecho laboral, ya que no fue viable entrevistar a trabajadores.

Finalmente, la limitada cultura de resolución pacífica de conflictos en el ámbito laboral representa un reto adicional para la aceptación y aplicación de este tipo de propuesta.

Capítulo II. Marco Teórico

El sistema judicial laboral costarricense enfrenta una creciente saturación de casos, lo que genera retrasos significativos, altos costos y una disminución en la calidad del servicio de justicia, este problema afecta tanto a empleadores como a trabajadores, quienes deben afrontar procesos prolongados y onerosos para resolver disputas que podrían atenderse de forma más ágil mediante mecanismos alternativos.

Aunque el marco jurídico nacional contempla la conciliación y otros métodos de resolución alternativa de conflictos (RAC), su aplicación práctica ha sido limitada y poco sistemática, en parte por barreras normativas, institucionales y culturales que dificultan su uso como herramienta preventiva.

En este contexto, la presente investigación plantea el estudio de la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo como un mecanismo preventivo y estratégico para reducir la litigiosidad laboral y para sustentar esta propuesta, el presente capítulo desarrolla los principales conceptos y marcos jurídicos necesarios, abordando varios aspectos.

Como la naturaleza de los conflictos laborales y su judicialización, la definición y características de la conciliación como método autocompositivo, la normativa costarricense vigente sobre conciliación laboral, la viabilidad jurídica de las cláusulas conciliatorias y las experiencias en otros países de América Latina.

De este modo, el marco teórico ofrece los fundamentos necesarios para evaluar la pertinencia y factibilidad de implementar cláusulas conciliatorias en el contexto costarricense, orientadas a promover una cultura de resolución pacífica y a descongestionar el sistema judicial laboral.

Concepto de conflicto laboral

El conflicto laboral se refiere a la confrontación de intereses entre empleadores y trabajadores, originada por diferencias en la interpretación, aplicación o cumplimiento de las condiciones laborales establecidas en normas legales, contractuales o internas de una organización, puede adoptar formas diversas, desde problemas individuales como condiciones de trabajo o despidos, hasta disputas colectivas que afectan a sectores completos.

Según Dávalos (2002), “La palabra conflicto proviene del latín *conflictus*, que significa combate, lucha, pelea. Desde el punto de vista jurídico, se utilizan como expresiones sinónimas diferencia, controversia, colisión, litigio, etcétera; todas ellas tienen invariablemente la connotación de pretensión resistida, de oposición de intereses” (p. 216).

Es importante destacar que el conflicto en sí mismo no equivale necesariamente a un proceso judicial, muchas disputas laborales pueden resolverse sin acudir a juicio formal, mediante vías como la negociación, la conciliación o la mediación, lo que refuerza la relevancia de promover mecanismos de solución temprana.

Clasificación de conflictos laborales

El *Reglamento para la Solución de Conflictos Laborales*, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con el Ministerio de Justicia y Paz, establece de forma precisa las definiciones de los distintos tipos de conflictos laborales. Según su artículo 1, se distinguen las siguientes categorías:

- **Conflicto individual:** Es aquel que afecta a un solo trabajador o que, aunque involucre a varios, permite su solución de manera individual.
- **Conflicto colectivo:** Corresponde a los casos en los que se debate un interés colectivo, entendido como la necesidad compartida de una pluralidad de personas respecto de un bien o derecho indivisible. Este interés no consiste en la simple suma de intereses individuales, sino en su combinación para satisfacer una necesidad común. La resolución del conflicto colectivo se aplica de forma general a otros trabajadores, incluso a quienes no hayan sido parte del proceso de solución, habilitándolos para interponer individualmente los procesos de ejecución de sentencia que correspondan conforme a la resolución de fondo.
- **Conflicto jurídico o de derecho:** Se refiere a aquellos conflictos derivados de la aplicación o interpretación de una norma jurídica preexistente, en los que se reclama el reconocimiento o cumplimiento de derechos ya establecidos en la legislación laboral o en el contrato de trabajo.
- **Conflicto económico o social:** Son aquellos conflictos que surgen como resultado de aspiraciones de cambio en las condiciones de la relación laboral, y cuyo

objetivo es la creación de un derecho nuevo o la modificación de un derecho existente.

Estas clasificaciones resultan esenciales para el diseño de mecanismos adecuados de prevención y solución de disputas, ya que permiten comprender la naturaleza de los intereses en juego y adaptar las estrategias de resolución a las características específicas de cada tipo de conflicto.

Necesidad de prevención y mecanismos de solución temprana

Comprender las distintas causas de los conflictos laborales permite diseñar estrategias de prevención y solución temprana, la falta de mecanismos adecuados puede intensificar tensiones y generar disputas prolongadas que afecten la moral y la estabilidad de la organización.

Por el contrario, la intervención oportuna, a través de mediadores o conciliadores, transforma las diferencias en oportunidades de diálogo y acuerdo, este enfoque preventivo es esencial para reducir la saturación judicial y promover un entorno laboral más saludable y colaborativo.

Así, la inclusión de mecanismos como la conciliación en los contratos de trabajo representa una herramienta clave para anticipar y resolver disputas, evitando su escalada hacia procesos judiciales costosos y prolongados.

Saturación del sistema laboral en Costa Rica

La creciente cantidad de conflictos laborales, muchos de los cuales fueron analizados previamente, ha generado un aumento sostenido en la carga procesal de los tribunales laborales costarricenses, esta situación ha provocado una sobresaturación que afecta gravemente el funcionamiento eficiente del sistema judicial, generando una acumulación excesiva de expedientes y una sobrecarga en los recursos humanos y materiales disponibles.

Como resultado de esta problemática, se compromete tanto la celeridad como la calidad de las resoluciones judiciales, afectando directamente a trabajadores, empleadores y al propio aparato judicial.

Según Teleperitación (2024), “La saturación de los juzgados se refiere a la situación en la que el volumen de casos judiciales supera la capacidad de los tribunales para gestionarlos de manera eficiente. Esto puede deberse a diversos

factores, como la falta de recursos, la complejidad de los casos y la carga de trabajo de los jueces y personal judicial” (parr.2).

Esta definición evidencia que la saturación no solo implica un número excesivo de expedientes, sino también retrasos significativos que comprometen el acceso a una justicia pronta y cumplida.

Este fenómeno deriva de factores como la escasez de personal capacitado, la limitada infraestructura tecnológica y la complejidad de muchos de los casos presentados, lo cual genera un ciclo vicioso donde los tribunales no pueden dar una respuesta adecuada y oportuna.

Hernández (2008) destaca que “La carga procesal se convierte en una continua vulneración de derechos, eleva los costos de litigar, ralentiza el tratamiento administrativo de los procesos, disminuye la productividad del juez y de su personal, provoca un desgaste psicológico en todos los actores vinculados (partes, abogados, jueces, auxiliares jurisdiccionales), incrementa las quejas y sanciones contra jueces y auxiliares, entre otras tantas secuelas” (p.8).

Esta afirmación refleja de manera clara las graves consecuencias de la saturación, mostrando cómo impacta no solo en la eficiencia del sistema judicial, sino en los derechos fundamentales de las personas que buscan resolver sus conflictos laborales.

En el contexto costarricense, una parte significativa de los expedientes que colapsan los tribunales laborales corresponde a casos que podrían resolverse de forma más ágil y efectiva mediante mecanismos alternativos como la conciliación o la mediación.

Muchos de estos conflictos, aunque complejos, presentan características adecuadas para ser resueltos mediante el diálogo y el acuerdo, evitando así la judicialización innecesaria, en este sentido, se refuerza la necesidad de impulsar políticas públicas y prácticas que fomenten la resolución temprana de conflictos laborales a través de vías extrajudiciales.

Fomentar la conciliación no solo aliviaría la carga procesal, sino que permitiría destinar los limitados recursos judiciales a los casos que verdaderamente requieren intervención jurisdiccional, generando un sistema más eficiente, accesible y equitativo.

Mora (2011) señala que “Los ciudadanos se quejan porque la justicia no es pronta, ni es cumplida, pero además no resulta nada barata para el Estado. A pesar de los avances que ha logrado el Poder Judicial para modernizarse y agilizar la resolución de los casos, aún existen falencias que contribuyen a aumentar los costos de la administración de justicia en Costa Rica” (Párr.1).

Esto revela que la lentitud y los costos elevados del sistema generan un impacto negativo directo en la ciudadanía, limitando el acceso a la justicia y afectando la confianza pública en las instituciones judiciales.

Además, la demora en la resolución de casos puede derivar en consecuencias graves para las partes, como la afectación de condiciones laborales, salarios o incluso la estabilidad en el empleo, los costos asociados a litigar no solo incluyen los honorarios legales, sino también gastos indirectos como la pérdida de oportunidades laborales, el deterioro de las relaciones entre empleadores y empleados y el desgaste emocional y psicológico que conlleva enfrentar un proceso largo e incierto.

Riber (2023) señala que “Un sistema judicial lento se caracteriza por retrasos significativos en la resolución de casos legales, lo que afecta negativamente el acceso a la justicia y la confianza pública en las instituciones legales. La lentitud judicial puede atribuirse a la falta de recursos, la complejidad de los casos y la sobrecarga de trabajo en los tribunales” (par.7).

Estas limitaciones estructurales subrayan la urgencia de reformas orientadas a optimizar la gestión judicial y promover la adopción de mecanismos alternativos de resolución de disputas.

Finalmente, es importante señalar que un sistema judicial lento y costoso no solo afecta a los actores directamente involucrados en los litigios, sino que también tiene un impacto negativo en la economía nacional. Empresas y trabajadores deben destinar recursos valiosos a resolver conflictos que podrían solucionarse de manera más eficiente, generando incertidumbre en el mercado laboral y en las relaciones comerciales

Por estas razones, promover la cultura de la conciliación y otros mecanismos alternativos de resolución de conflictos no es solo una cuestión de eficiencia judicial, sino también de acceso efectivo a la justicia, equidad social y desarrollo sostenible para el país.

Revisión de políticas públicas para fomentar la conciliación como vía de solución de conflictos laborales a través de cláusulas conciliatorias contractuales

Como parte de los objetivos de esta investigación, resulta especialmente útil revisar las políticas públicas implementadas en otros países que han obtenido resultados efectivos en la resolución de conflictos laborales, este apartado busca ofrecer un marco que permita recomendar estrategias exitosas y adaptables al contexto costarricense, con el propósito de optimizar el funcionamiento del sistema judicial laboral y reducir la saturación que actualmente afecta a los tribunales en Costa Rica.

“El estudio de experiencias internacionales no implica una simple imitación, sino un ejercicio de aprendizaje crítico que permite identificar prácticas efectivas y adaptarlas a las realidades locales, fortaleciendo la capacidad de respuesta de los sistemas públicos ante problemas complejos.” (Osborne & Gaebler, 1992, p. 45)

La afirmación de Osborne y Gaebler (1992) destaca que analizar políticas públicas de otros países no significa copiarlas de forma mecánica, sino aprender críticamente de ellas para adaptarlas a la realidad nacional.

Este enfoque resulta especialmente relevante para Costa Rica, ya que permite aprovechar prácticas exitosas en conciliación laboral, ajustándolas a su propio contexto jurídico, social e institucional para fortalecer la cultura del diálogo y reducir la saturación judicial.

En ese sentido, las políticas públicas basadas en evidencia representan no solo una metodología técnica, sino también un compromiso ético con la transparencia, la eficiencia y el bienestar colectivo. Incorporar la evidencia en el ciclo de formulación de políticas permite contrarrestar decisiones improvisadas o partidistas, fomentando una gestión pública más profesionalizada, reflexiva y orientada a resultados concretos.

Particularmente en contextos latinoamericanos, donde la influencia política y la improvisación suelen marcar las decisiones públicas, este enfoque resulta especialmente pertinente, implementar políticas sustentadas en evidencia no solo mejora la calidad de vida de las personas, sino que también fortalece la legitimidad del Estado y su capacidad para responder de manera efectiva a problemáticas complejas y cambiantes.

En este marco, estudiar experiencias internacionales exitosas en la promoción de la resolución pacífica de disputas laborales resulta fundamental para identificar prácticas que puedan inspirar y orientar mejoras en Costa Rica.

Países que han priorizado la conciliación y la mediación como vías preferentes para resolver conflictos han logrado reducir la necesidad de recurrir a procesos judiciales formales, aliviando la carga de sus tribunales y promoviendo una cultura de diálogo, al promover la incorporación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales, se busca fortalecer el marco normativo, crear un entorno más favorable para la resolución temprana de conflictos.

En América Latina, diversos países han adoptado políticas públicas que colocan la conciliación como un eje central para la prevención y solución de conflictos laborales. México, Perú, Colombia y Chile han desarrollado estrategias específicas para integrar la conciliación en sus sistemas laborales, logrando mejorar la eficiencia judicial, reducir la sobrecarga de los tribunales y fomentar una cultura de diálogo entre empleadores y trabajadores.

Por ejemplo, México estableció la conciliación obligatoria antes de acudir a tribunales mediante su reforma laboral de 2019. Perú y Colombia han fortalecido programas de mediación y estructuras especializadas, mientras que Chile ha incorporado mecanismos obligatorios de conciliación que facilitan la resolución temprana de disputas laborales.

La experiencia de estos países demuestra que el fortalecimiento de la conciliación como vía principal de resolución de conflictos laborales puede ser una estrategia efectiva para reducir la judicialización excesiva y promover un sistema de justicia más accesible y eficiente. Este enfoque puede servir de base para formular propuestas que, adaptadas a la realidad costarricense, fomenten la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales como herramienta preventiva y transformadora.

Experiencia de México en la implementación de la conciliación como mecanismo preferente en materia laboral

En México, la reforma laboral de 2019 marcó un hito al establecer la conciliación obligatoria como etapa previa al litigio judicial, fortaleciendo así la justicia laboral, la democracia sindical y las condiciones de trabajo.

Francisco González de Cossío, abogado, jurista y catedrático, ha realizado valiosas aportaciones en este tema. En su obra *Mecanismos Alternativos de Solución de Controversias: La Conciliación y la Mediación*, examina en profundidad las funciones, objetivos y características de estos métodos.

Según Cossío (2003): “La conciliación es el procedimiento por virtud del cual un tercero que conoce de la controversia y la postura de las partes en la misma emite un veredicto carente de fuerza vinculatoria acerca de la solución más justa/adecuada de la misma” (p.7).

Su análisis subraya el papel del conciliador como facilitador del diálogo y la búsqueda de acuerdos, sin imponer soluciones, lo que fomenta el entendimiento mutuo entre las partes. Sin embargo, también advierte sobre la necesidad de clarificar las diferencias entre conciliación y mediación, ya que la ambigüedad en sus definiciones puede generar confusión entre profesionales y usuarios del sistema

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México (2019) destacó que estas reformas requieren de un compromiso de todos los actores laborales para hacer cumplir la ley y consolidar un nuevo modelo basado en la libertad sindical, la negociación auténtica y el diálogo social como ruta para la productividad y el bienestar.

Al priorizar la conciliación como vía inicial para resolver disputas laborales, México ha impulsado un modelo más ágil y menos confrontativo, que evita la saturación de los tribunales y fortalece el acceso a la justicia., este enfoque resalta la importancia de consolidar mecanismos alternativos que favorezcan soluciones consensuadas, fomenten el diálogo social y contribuyan a un entorno laboral más democrático y eficiente.

Regulación de la conciliación extrajudicial en Perú como experiencia estructurada para fortalecer la solución anticipada de conflictos

En Perú, la conciliación laboral constituye un mecanismo extrajudicial obligatorio previo para determinados conflictos individuales, cuyo objetivo es resolver disputas sin necesidad de acudir a juicio formal.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022), se realizaron más de 13 000 conciliaciones laborales en los Centros de Conciliación del Sector Trabajo, consolidando esta vía como una herramienta eficaz para descongestionar el sistema judicial y promover el diálogo entre empleadores y trabajadores.

El marco jurídico de la conciliación en Perú está regulado por la Ley N.º 26872 y su reglamento, el Decreto Supremo N.º 001-98-JUS (Gobierno del Perú, 2016).

Proceso de Conciliación en Perú

La normativa establece que la conciliación inicia con la presentación de una solicitud ante un Centro de Conciliación Extrajudicial autorizado por el Ministerio de Justicia, que puede ser presentada por una o por todas las partes interesadas, una vez aceptada, el Centro designa a un conciliador responsable de conducir el procedimiento, citar a las partes a audiencia y fomentar un espacio de diálogo para identificar fórmulas de solución que satisfagan los intereses de ambas partes.

El procedimiento contempla que la asistencia a la audiencia de conciliación sea personal, salvo representación mediante apoderados con facultades expresas para conciliar.

Según El Centro de Estudios Jurídicos de las Américas (2020). En el caso de representantes legales de empresas, como los gerentes generales, se presume legalmente que cuentan con dichas facultades por el solo mérito de su nombramiento

La audiencia puede tener una o dos convocatorias; si las partes no concurren tras la segunda citación, el procedimiento se declara concluido sin acuerdo, pero habilita a la parte interesada a acudir al proceso judicial.

En caso de alcanzarse un acuerdo, ya sea total o parcial, el conciliador lo recoge en un Acta de Conciliación que tiene calidad de título ejecutivo, esto significa que, de no

cumplirse lo pactado, la parte interesada puede solicitar su ejecución forzosa ante el Poder Judicial (Gobierno del Perú, 2016).

Este carácter vinculante de los acuerdos conciliatorios fortalece la seguridad jurídica y promueve el cumplimiento voluntario, reduciendo la litigiosidad y fomentando soluciones colaborativas y eficaces.

El sistema peruano destaca por la formalización y claridad de sus etapas procedimentales, lo cual incrementa la transparencia, la confianza y la eficacia del mecanismo, esta estructura regulatoria ofrece un modelo robusto que promueve la resolución anticipada de disputas, protegiendo derechos laborales y evitando los costos y tiempos asociados a los procesos judiciales tradicionales.

Así, la conciliación en Perú representa una vía accesible, eficiente y garante de un proceso justo para las partes, consolidando su papel como componente esencial de la política pública para la promoción de la paz social en las relaciones laborales.

Fortalecimiento de la conciliación en Colombia

En Colombia, la Ley 2220 de 2022 establece el Estatuto de Conciliación y crea el Sistema Nacional de Conciliación.

Esta normativa tiene como objetivo fortalecer el uso de la conciliación como un mecanismo extrajudicial eficaz para resolver conflictos en materias civil, comercial y laboral, ofreciendo un proceso más accesible y menos costoso que el sistema judicial tradicional.

Su implementación constituye un avance relevante hacia la construcción de un sistema de justicia más ágil, inclusivo y orientado a la paz social.

El Congreso de Colombia (2022) define la conciliación como “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, quien, además de proponer fórmulas de arreglo, da fe de la decisión de acuerdo, la cual es obligatoria y definitiva para las partes que concilian”.

Este mecanismo busca facilitar el acceso a la justicia, generar condiciones aptas para el diálogo y la convivencia pacífica, y servir como herramienta para la construcción de paz y cohesión social.

La legislación colombiana destaca el papel del conciliador como facilitador imparcial del diálogo, con la capacidad de sugerir alternativas de solución que las partes pueden aceptar o rechazar libremente, además, las personas tienen la posibilidad de elegir tanto el centro de conciliación como el conciliador, lo que fortalece la confianza y la legitimidad del proceso.

Un aspecto relevante de este enfoque es su compromiso con la igualdad de acceso al servicio para todas las personas, sin importar su condición ya que la ley establece medidas para garantizar que la conciliación sea accesible en zonas urbanas y rurales, incluso en regiones de difícil acceso geográfico, y contempla la atención específica para poblaciones étnicas, personas en situación de vulnerabilidad, niños, niñas, adolescentes y personas con discapacidad.

Este modelo integral promueve no solo la resolución pacífica de disputas, sino también la equidad y la justicia social, al brindar oportunidades reales de participación a todos los sectores de la sociedad, el fortalecimiento de la cultura del diálogo y el entendimiento mutuo constituye un pilar fundamental para la paz social y la prevención de conflictos.

Para Costa Rica, resulta valioso reflexionar sobre la importancia de estructurar políticas públicas que garanticen el acceso universal a la conciliación y que promuevan activamente la capacitación de conciliadores, la creación de centros especializados y la sensibilización de la población sobre sus beneficios.

La implementación de estas prácticas puede contribuir a fortalecer la confianza en los mecanismos alternativos de resolución de disputas y a consolidar un entorno más justo, accesible y pacífico para todos.

Chile: Experiencia en conciliación laboral y su relevancia para Costa Rica

En el sistema de justicia chileno, la conciliación presenta diferencias significativas según la materia, en los ámbitos laboral y de familia su uso se ha consolidado como una práctica extendida y efectiva, este contraste evidencia la necesidad de fomentar una

cultura de acuerdos que permita resolver los conflictos de forma anticipada y colaborativa.

Una de las reformas más recientes al Código de Procedimiento Civil chileno incorporó el artículo 3 bis, que establece el deber general de todos los actores del sistema judicial de promover salidas autocompositivas.

Art. 3 BIS Código de Procedimiento Civil “Es deber de los abogados, de los funcionarios de la administración de justicia y de los jueces, promover el empleo de métodos autocompositivos de resolución de conflictos, como la conciliación, la mediación, entre otros. Estos métodos no podrán restringir, sustituir o impedir la garantía de tutela jurisdiccional”

Esta norma marca un paso importante hacia la construcción de un modelo de justicia que prioriza el diálogo y la solución pacífica de los conflictos, posicionando al sistema chileno en línea con las tendencias internacionales que fortalecen los mecanismos alternativos de resolución de disputas.

Según la Corte Suprema de Chile (2023):

“En 2016, un total de 8.827 causas fueron conciliadas judicialmente en los tribunales de Familia de Santiago. De estas, 2.418 (27 %) se resolvieron en audiencia de juicio. En 2017 se registraron 6.269 conciliaciones, con 1.294 (21 %) en audiencia de juicio. En el ámbito laboral, en 2018 el Segundo Juzgado del Trabajo de Santiago reportó 9.155 causas concluidas en audiencia preparatoria, de las cuales un 30 % se resolvió por conciliación judicial, mientras que 4.203 casos terminaron en la etapa de juicio, con 1.663 resueltos mediante conciliación” (párr. 58).

Estos datos reflejan un crecimiento sostenido en la utilización de la conciliación judicial, especialmente en las jurisdicciones de familia y laboral, donde ha demostrado ser una herramienta eficaz para reducir tiempos procesales y costos, evitando la escalada innecesaria de los conflictos.

Además, el avance normativo que promueve soluciones autocompositivas refuerza la importancia de contar con un marco jurídico que incentive el uso de la conciliación como vía prioritaria.

Si se promueve más ampliamente su utilización, se podrían alcanzar porcentajes aún mayores de casos resueltos de forma satisfactoria, lo que fortalecería el sistema de justicia y generaría un mayor acceso para la ciudadanía.

En este contexto, la experiencia chilena ofrece aprendizajes relevantes para Costa Rica, ya que evidencia el valor de consolidar mecanismos de conciliación laboral como estrategia para agilizar la justicia y aliviar la saturación de los tribunales, implementar medidas similares permitiría fortalecer la cultura del diálogo, reducir la judicialización excesiva y garantizar procesos más accesibles, rápidos y colaborativos para resolver los conflictos laborales

Resolución alterna de conflictos (RAC)

La Resolución Alterna de Conflictos (RAC) se define como un conjunto de métodos que permiten a las partes resolver sus controversias fuera del proceso judicial ordinario. Según Cruzatti (2023), la RAC “es un método que coadyuva a la solución de controversias sin acudir a un órgano judicial, puesto que permite a las partes obtener un resultado más favorable para la satisfacción de sus pretensiones” (párr. 1).

Este enfoque busca brindar soluciones más expeditas, menos costosas y más flexibles, preservando las relaciones entre las partes y reduciendo la carga procesal de los tribunales.

González de Cossío (2004) sostiene que los Métodos Alternativos de Solución de Controversias, tales como la negociación, la mediación y la conciliación, incluso pueden servir como técnicas preventivas, evitando el surgimiento de conflictos, Son procesos amigables, flexibles y no adversariales que promueven el diálogo y la cooperación.

Desde una perspectiva socioeducativa, Alvarado y Elina (2003) explican que estas formas alternativas no solo tienen un valor jurídico, sino también humano, ya que permiten a las personas gestionar sus diferencias de manera solidaria y constructiva, fomentando la convivencia pacífica y el bienestar emocional, social y legal de los individuos.

En el caso de Costa Rica, la Ley N.º 7727 sobre Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social establece un marco legal para fomentar estos métodos, reconociendo que toda persona tiene derecho a una educación para la paz, Esta ley promueve la inclusión de contenidos educativos orientados al diálogo, la negociación, la

mediación y la conciliación en los programas oficiales, con el objetivo de fortalecer una cultura de paz y entendimiento mutuo desde edades tempranas.

La RAC en Costa Rica ha surgido como una respuesta ante las deficiencias del sistema judicial, tales como la mora, los excesivos formalismos y la saturación procesal. Por ello, su implementación representa no solo una alternativa procesal, sino una transformación cultural en la forma en que se entienden y abordan los conflictos sociales y jurídicos.

Métodos Autocompositivos de la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC)

Dentro del RAC, los mecanismos autocompositivos ocupan un lugar central, se trata de aquellos procedimientos en los que las propias partes, de forma voluntaria y sin imposición externa, alcanzan acuerdos para resolver sus diferencias.

En palabras de San Cristóbal (2013), “los sistemas autocompositivos se caracterizan porque son las propias partes contendientes las que de forma voluntaria van a alcanzar acuerdo para resolver su conflicto. Por tanto, a través del consenso entre las partes se resuelve el conflicto” (p. 42).

A diferencia de los procedimientos judiciales tradicionales, que se basan en la confrontación y la resolución impuesta por un juez, los métodos autocompositivos se enfocan en el diálogo, la colaboración y la autonomía de las partes.

San Cristóbal Reales (2013) afirma que estos mecanismos, al permitir que los ciudadanos gestionen sus conflictos de forma directa, cumplen una importante función cívica y contribuyen a reducir la carga de los tribunales. Además, fomentan relaciones más saludables al promover soluciones mutuamente beneficiosas y mantener el respeto entre las partes.

En el contexto costarricense, *la conciliación, la mediación y el arbitraje* son los métodos autocompositivos más comunes, la *conciliación* consiste en la intervención de un tercero neutral que propone soluciones, sin imponerlas, dejando la decisión en manos de las partes.

La mediación, por su parte, se basa en un facilitador que ayuda a las partes a llegar a un acuerdo por sí mismas. En cambio, el *arbitraje*, aunque más formal y cercano a un juicio, sigue siendo una alternativa al litigio, ya que se basa en la decisión de un árbitro designado por las partes.

Estos métodos son especialmente útiles en contextos donde las relaciones deben mantenerse después del conflicto, como en el ámbito laboral, al promover acuerdos voluntarios y sustentados en el diálogo, se construyen soluciones más sostenibles y se fortalece una cultura de paz.

Los métodos autocompositivos son instrumentos clave dentro del sistema de resolución alterna de conflictos, pues permiten a las personas resolver sus disputas de forma rápida, efectiva y menos confrontativa, su fortalecimiento, especialmente en el contexto laboral costarricense, resulta fundamental para descongestionar el sistema judicial y promover una justicia más cercana, humana y eficiente.

Conciliación como Método Autocompositivo: Naturaleza, Funcionamiento y Propuesta para el Ámbito Laboral

La conciliación es una de las formas más antiguas de resolución de conflictos en la historia de la humanidad. María del Pilar Ahumada (2011) señala que este mecanismo se inscribe entre las primeras prácticas del ser humano, quien desde los inicios de la vida en sociedad requirió métodos para mediar sus deseos en contraposición a los de otros.

Para la autora, “la necesidad social de protección y de propender por una igualdad entre los integrantes de la colectividad, marca el momento en que aparece el derecho como elemento de trato justo entre los hombres y como arma conciliatoria para la posteridad” (p. 14).

Esta reflexión subraya que la conciliación no solo es un instrumento jurídico contemporáneo, sino una manifestación histórica de la necesidad humana de alcanzar acuerdos de manera pacífica, su evolución hasta convertirse en un mecanismo reconocido por los sistemas legales actuales demuestra su eficacia para fomentar la equidad, la convivencia armónica y la justicia restaurativa.

En su esencia, la conciliación permite que las partes en conflicto, con la ayuda de un tercero imparcial, lleguen voluntariamente a un acuerdo sin que se imponga una decisión externa. Este proceso promueve el respeto mutuo, la cooperación y la construcción conjunta de soluciones, lo que lo convierte en una herramienta clave dentro de los métodos autocompositivos de resolución alterna de conflictos.

Regulación de la Conciliación en Costa Rica

La conciliación en Costa Rica se encuentra respaldada por un marco jurídico sólido que promueve su uso como método alternativo de resolución de conflictos, esta figura está regulada en diversas normas legales que garantizan su aplicación tanto en la vía judicial como extrajudicial, en especial en el ámbito laboral.

A continuación, se presenta un resumen sistematizado de las principales disposiciones legales que la regulan:

Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social (Ley N.º 7727)

Artículo 1. Educación para la paz

“Toda persona tiene derecho a una adecuada educación sobre la paz. Las instituciones educativas tienen el deber de enseñar a sus estudiantes la naturaleza y exigencias de la paz, incorporando el diálogo, la mediación, la conciliación y mecanismos similares como métodos de solución de conflictos”

Artículo 2. Solución de diferencias patrimoniales

“Toda persona tiene derecho a utilizar la conciliación, la mediación, la negociación, el arbitraje u otros mecanismos afines para resolver diferencias patrimoniales de naturaleza disponible.”

Código de trabajo

Artículo 456. Prioridad de los métodos alternativos

“La conciliación, mediación y arbitraje deben ser utilizados prioritariamente como instrumentos de paz. Los órganos jurisdiccionales están obligados a promover una solución conciliada antes de emitir sentencia.”

Artículo 457. Respeto a derechos irrenunciables

“En toda conciliación deben respetarse los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles de las personas trabajadoras”.

Artículo 517.3. Intento de conciliación en procesos judiciales

“Se debe intentar persuadir a las partes para alcanzar una solución conciliada. La conciliación estará preferiblemente a cargo de un conciliador judicial. Lo discutido en esta etapa no podrá utilizarse en contra de ninguna de las partes”.

Artículo 614. Medios de solución de conflictos colectivos

“Los conflictos económicos y sociales derivados de relaciones laborales pueden resolverse mediante arreglo directo, conciliación o arbitraje.”

Artículo 618. Delegación y procedimiento conciliatorio colectivo

“En casos de conflictos colectivos, las partes nombrarán una delegación con poder suficiente para negociar. Esta puede acudir ante el Ministerio de Trabajo o ante un órgano conciliador privado para resolver el conflicto.”

Conflictos en servicios públicos esenciales: Cuando se trate de conflictos laborales relacionados con servicios públicos esenciales, y agotada la etapa de conciliación, las partes estarán obligadas a acudir a la resolución jurisdiccional o al arbitraje, conforme a los artículos 375, 429, 456 a 458 y 707 del Código de Trabajo

Reglamento de Conflictos Jurídicos Laborales

Artículo 1. Conciliación

“La conciliación es definida como un proceso de solución de conflictos autocompositivo y no adversarial, en el cual dos o más personas (físicas o jurídicas) acuden ante un tercero o panel de terceros, para que les ayuden a resolver por sí mismas el conflicto, mediante el uso de técnicas de comunicación.”

Funcionamiento de la Conciliación en Costa Rica

En el contexto costarricense, la conciliación puede desarrollarse tanto en centros privados como en el sistema judicial a través de las denominadas audiencias tempranas. Los centros de resolución alterna de conflictos, debidamente autorizados, ofrecen servicios de conciliación, mediación y arbitraje en materias como lo civil, comercial, laboral y familiar, contribuyendo a una justicia más ágil y accesible.

Por su parte, dentro del Poder Judicial, las audiencias tempranas constituyen una etapa clave en los procesos judiciales, donde se invita a las partes a intentar resolver su conflicto antes de avanzar hacia un litigio formal. En estas audiencias, el conciliador desempeña un rol crucial ya que promueve el diálogo entre las partes, facilita propuestas de acuerdo y mantiene una postura imparcial y objetiva para que las partes logren una solución mutuamente satisfactoria. Si el acuerdo es alcanzado, el juez puede homologarlo, otorgándole así valor legal.

Ambos mecanismos cumplen con la función de descongestionar el sistema judicial y fomentar una cultura de diálogo, reduciendo los tiempos de resolución y los costos para los involucrados. En este sentido, la conciliación se convierte en una vía idónea para resolver conflictos sin necesidad de someterse a un juicio prolongado y adversarial.

Mediación como Mecanismo Autocompositivo de Resolución de Conflictos

La mediación constituye uno de los métodos autocompositivos más relevantes dentro de RAC, su finalidad es facilitar la comunicación entre las partes para que, por voluntad propia y con la intervención de un tercero neutral, puedan alcanzar un acuerdo mutuamente satisfactorio sin recurrir a la vía judicial.

A diferencia de la conciliación, el mediador no propone soluciones, sino que ayuda a las partes a construirlas por sí mismas, según el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica;

La mediación es un proceso de resolución alternativa de conflictos que busca solucionar controversias de manera pacífica y consensuada, evitando la intervención de tribunales y procurando la satisfacción de las partes involucradas. Este método se ha convertido en una herramienta valiosa en diversos ámbitos, como el empresarial, familiar, laboral, entre otros

Entre las características esenciales de la mediación, Moreno (2017) destaca la voluntariedad, la igualdad entre las partes, la confidencialidad del procedimiento y la neutralidad e imparcialidad del mediador. Estas condiciones permiten que las personas involucradas en el conflicto se sientan en un entorno seguro y equitativo, lo que favorece la construcción de acuerdos justos y sostenibles (p. 69).

Por otro lado, Barona (2014), citada en Moreno (2017), resalta el impacto del lenguaje propio de la mediación, caracterizado por la ausencia de ganadores o perdedores. Este enfoque promueve una mayor confianza en la justicia, reduce la sensación de insatisfacción con el sistema y disminuye la litigiosidad, transformando la manera en que se perciben y gestionan los conflictos (p. 70).

La mediación: más allá de la técnica, una práctica humana

Comprender la mediación en profundidad no solo implica conocer su estructura o principios formales, sino también asumir el compromiso ético y humano que representa,

mediar no es únicamente facilitar acuerdos, sino entender el conflicto desde la experiencia de las personas involucradas, reconociendo sus emociones, intereses y contextos.

Por eso, resulta fundamental que quienes deseen desempeñarse como mediadores reciban una formación adecuada, que incluya no solo técnicas de resolución de conflictos, sino también habilidades comunicativas, empatía y escucha activa.

Según la Ley 7727, en el artículo 13 establece que; Son deberes del mediador o conciliador: mantener la imparcialidad hacia todas las partes involucradas; excusarse de intervenir en los casos que le representen conflicto de intereses; informar a las partes sobre el procedimiento de mediación o conciliación, así como de las implicaciones legales de los acuerdos conciliatorios; y mantener la confidencialidad sobre lo actuado por las partes en el procedimiento de mediación o conciliación y sobre los actos preparatorios del acuerdo conciliatorio.

La mediación, como práctica, exige sensibilidad social y una verdadera vocación de servicio, pues su objetivo último no es solo resolver una controversia, sino contribuir a una cultura de paz, diálogo y respeto mutuo en la sociedad.

Arbitraje como mecanismo alternativo de resolución de conflictos

El arbitraje es un método alternativo de resolución de conflictos en el cual las partes acuerdan someter la controversia a la decisión de un tercero imparcial, llamado Arbitro

A diferencia de la conciliación o mediación, donde se procura un acuerdo voluntario entre las partes, en el arbitraje se emite una decisión obligatoria conocida como laudo arbitral, la cual tiene efectos similares a una sentencia judicial.

Este mecanismo es especialmente valorado por su agilidad, confidencialidad, especialización técnica y seguridad jurídica, características que lo han posicionado como una alternativa eficaz al proceso judicial ordinario, especialmente en el ámbito comercial, civil o laboral.

Características principales del arbitraje

1. La decisión final es impuesta por un árbitro imparcial y tiene carácter vinculante.
2. Puede organizado directamente por las partes o institucional, es decir, administrado por una entidad especializada

3. Ofrece mayor flexibilidad que el proceso judicial, pero mantiene formalidad y estructura.
4. Se basa en el principio de disponibilidad de derechos, es decir, solo aplica cuando las partes pueden disponer del objeto en conflicto.

Una de las características distintivas del arbitraje es que las partes renuncian a resolver su disputa mediante un juez estatal y en su lugar, acuerdan someterse a la decisión de un árbitro o tribunal arbitral, este acuerdo puede realizarse antes o después de que surja el conflicto y otorga a las partes un alto grado de autonomía en la elección del procedimiento. Según Reales (2013), “en el arbitraje, la solución del conflicto se deja en manos de una o varias personas (árbitros), quienes pueden ser elegidos directamente por las partes, por el juez o por la institución que administre el arbitraje institucional al que se han sometido las partes” (p. 48).

Este enfoque permite a las partes seleccionar árbitros con experiencia técnica en la materia objeto de la controversia, lo que incrementa la calidad de la decisión final y la confianza en el proceso. Además, al evitar la rigidez del sistema judicial ordinario, el arbitraje se convierte en un método flexible pero formal, donde la voluntad de las partes sigue siendo esencial, especialmente en la etapa inicial de conformación del tribunal arbitral.

Elementos esenciales de un acuerdo arbitral

1. **Ámbito de aplicación:** puede prever conflictos presentes o futuros.
Administración: puede acordarse un arbitraje institucional o ad hoc.
2. **Reglas aplicables:** se determinan las normas de procedimiento.
Designación de árbitros: se establece el método de nombramiento.
3. **Lugar, idioma y ley aplicable:** se fijan aspectos operativos del procedimiento.
Separabilidad: el acuerdo arbitral se considera independiente del contrato principal.
4. **Efectos:** se genera un efecto positivo (aceptación del arbitraje) y negativo (renuncia a la vía judicial)

El laudo arbitral

El laudo es la resolución final del procedimiento arbitral, Ayala (2021) lo describe como “una decisión irrevocable que pone fin al procedimiento arbitral, expresando la voluntad de las partes de someter la controversia a la decisión de árbitros” (p. 2).

Su cumplimiento es obligatorio y puede ejecutarse como una sentencia judicial, el laudo, al representar la culminación del proceso arbitral, no solo refleja la voluntad de las partes de apartarse de la vía judicial ordinaria, sino que también asegura una resolución definitiva y con efectos jurídicos plenos.

Su fuerza vinculante y ejecutabilidad refuerzan la seriedad del arbitraje como mecanismo alternativo, brindando seguridad jurídica, eficiencia y autonomía a quienes optan por esta vía.

En consecuencia, el laudo arbitral se convierte en un instrumento eficaz para resolver conflictos de manera ágil, especializada y con la misma autoridad que una sentencia dictada por los tribunales estatales.

El arbitraje frente a la conciliación: voluntariedad y obligatoriedad

Una de las diferencias clave entre arbitraje y conciliación radica en la naturaleza de sus efectos. Mientras que en la conciliación las partes alcanzan voluntariamente un acuerdo con la ayuda de un tercero, en el arbitraje se someten a una resolución obligatoria.

Esta diferencia es especialmente importante para esta investigación, que propone fortalecer métodos como la conciliación precisamente por su carácter voluntario, más adecuado para relaciones que requieren continuidad, como en el ámbito laboral.

El arbitraje implica ceder el poder de decisión a un tercero, mientras que la conciliación lo mantiene en manos de las partes. Esta distinción es crucial cuando se valora la incorporación de cláusulas conciliatorias dentro de los contratos, promoviendo una cultura más colaborativa y menos adversarial.

Importancia de la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) en el ámbito laboral costarricense

En Costa Rica, el uso de los métodos de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) en el ámbito laboral ha cobrado especial relevancia como respuesta al colapso progresivo del sistema judicial, caracterizado por la mora procesal y la rigidez de los trámites. La

RAC representa una vía complementaria para garantizar una justicia pronta y cumplida, tal como lo establece la Constitución Política en su artículo 41.

Particularmente en las relaciones laborales, caracterizadas por su naturaleza continua y por la necesidad de preservar la armonía entre las partes, los métodos autocompositivos como la conciliación y la mediación resultan especialmente valiosos.

Estas herramientas no solo promueven una solución más rápida y económica de los conflictos, sino que también fortalecen la cultura del diálogo, reducen el desgaste emocional de los procesos judiciales y permiten acuerdos personalizados que respondan mejor a los intereses de ambas partes.

Así mismo, el Estado costarricense ha reconocido oficialmente la necesidad de fomentar estos mecanismos en el ámbito laboral, lo cual se refleja tanto en la Ley N.º 7727 sobre Resolución Alternativa de Conflictos, como en diversas disposiciones del Código de Trabajo.

Estos instrumentos normativos colocan al RAC como un pilar esencial para transformar el enfoque tradicional del conflicto, priorizando la colaboración por encima de la confrontación, la RAC contribuye de forma significativa a la eficiencia del sistema de justicia laboral, al bienestar de las personas trabajadoras y empleadoras, y al fortalecimiento de una cultura de paz y entendimiento en el entorno profesional.

Principios Fundamentales de la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC)

Principio de Voluntariedad

El principio de voluntariedad implica que tanto el inicio como la permanencia en los procesos RAC deben ser resultado de la decisión libre, consciente y autónoma de las partes involucradas. En el caso particular de la conciliación y la mediación, este principio es esencial para el éxito del procedimiento, pues sin la disposición genuina de las partes, no es posible alcanzar soluciones sostenibles.

Según Tarud (2013), “la voluntariedad es de la esencia de la mediación, ya que este principio no solo garantiza la libertad de las personas, sino la eficacia y funcionamiento de la mediación” (p. 120). Este ambiente cooperativo fomenta la búsqueda de acuerdos satisfactorios para ambas partes y fortalece el compromiso con su cumplimiento.

Principio de Confidencialidad

La confidencialidad asegura que todo lo conversado y acordado durante el proceso permanezca en reserva, esto es especialmente importante, ya que en muchas ocasiones se abordan temas personales, delicados o sensibles. La confidencialidad protege la integridad del proceso y promueve un ambiente de confianza entre las partes.

La Rosa Calle (1999) sostiene que “se justifica esta privacidad en el hecho de que así se puede alentar a que las partes desarrollen un amplio intercambio de opiniones y de informaciones de una manera franca y abierta” (p. 111). Esta libertad de expresión fortalece la posibilidad de alcanzar acuerdos reales y duraderos.

Principio de Imparcialidad y Neutralidad

El tercero facilitador sea conciliador, mediador o árbitro debe actuar con absoluta imparcialidad, sin favorecer a ninguna de las partes ni influir en sus decisiones. Su rol consiste en crear un entorno propicio para el diálogo y guiar el proceso sin intervenir en el contenido del acuerdo.

El facilitador debe escuchar activamente a ambas partes, mantener una actitud objetiva y garantizar condiciones de equidad durante el procedimiento. La imparcialidad refuerza la legitimidad del resultado y la confianza de las partes en el proceso.

Principio de Buena Fe

Este principio exige que las partes actúen con honestidad, transparencia y compromiso durante todo el procedimiento, no basta con la ausencia de mala intención, sino que se requiere una voluntad activa de cooperar para alcanzar una solución equitativa.

La Rosa Calle (1999) afirma que “tiene que ver con la actuación de las partes durante el procedimiento conciliatorio, en el sentido de un comportamiento adecuado y acorde a los fines de la conciliación” (p. 115). Actuar de buena fe facilita un entorno de entendimiento mutuo y favorece la sostenibilidad de los acuerdos alcanzados.

Principio de Autonomía de la Voluntad

La autonomía de la voluntad es un principio transversal en todos los métodos RAC. Las partes tienen el derecho de estructurar el procedimiento de acuerdo con sus

necesidades, incluyendo la elección del tercero facilitador, el lugar, la forma del proceso y en algunos casos, incluso las reglas sustantivas a aplicar.

Este principio reconoce la capacidad de las personas para tomar decisiones informadas sobre sus propios conflictos, en contextos como el laboral, donde la relación continúa tras la disputa, esta autonomía resulta clave para restaurar el vínculo y preservar el respeto entre las partes.

Principio de Flexibilidad Procedimental

A diferencia de los procesos judiciales, los mecanismos RAC permiten adaptar las etapas del procedimiento a las características del conflicto y a las circunstancias de las partes, esta flexibilidad incrementa la eficiencia del proceso y permite soluciones más creativas y ajustadas a la realidad de quienes lo protagonizan.

La flexibilidad no significa informalidad ni desorden, sino capacidad de adaptación para facilitar soluciones más humanas, ágiles y efectivas. En este contexto, se construye un proceso centrado en las personas, no en las reglas rígidas.

Límites jurídicos de la conciliación: principios de protección laboral

En el marco de los métodos autocompositivos, como la conciliación, deben observarse límites jurídicos esenciales cuando se trata de conflictos laborales, en Costa Rica, tanto la Constitución Política como el Código de Trabajo establecen una serie de principios protectores que impiden la renuncia, cesión o negociación de los derechos laborales fundamentales.

Artículo 457 Código de Trabajo.” En toda conciliación deberán respetarse los derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles de las personas trabajadoras”

Estos principios irrenunciabilidad, intransferibilidad, innegociabilidad e indubio pro-operario, garantizan que la conciliación se practique dentro de un marco legal que salvaguarde la dignidad de las personas trabajadoras.

Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad implica que los trabajadores no pueden renunciar, ni siquiera voluntariamente, a los derechos laborales que les han sido reconocidos por ley o la Constitución, el artículo 74 de la Constitución Política establece que los derechos contenidos en el Capítulo V son irrenunciables.

Así mismo, el artículo 11 del Código de Trabajo prohíbe expresamente cualquier acuerdo que disminuya esos derechos mínimos, esto significa que ningún contrato, ni la presente propuesta de la cláusula conciliatoria o adenda puede contener disposiciones que impliquen una renuncia a beneficios laborales reconocidos.

Campos (2023) sostiene que “la irrenunciabilidad de los derechos laborales implica que los trabajadores no pueden renunciar voluntariamente a sus derechos establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo, incluso si así lo desean” (párr. 1).

Este principio protege al trabajador de posibles presiones por parte del empleador y asegura condiciones laborales justas y equitativas.

Intransferibilidad

La intransferibilidad prohíbe que los derechos laborales puedan ser cedidos, traspasados o delegados a terceras personas, solo la persona trabajadora, en su carácter individual, puede ejercer y disfrutar de sus derechos laborales.

Esto evita que empleadores u otros actores interfieran o se apropien de beneficios que corresponden exclusivamente al trabajador, este principio garantiza que la protección del ordenamiento jurídico no sea sustraída ni debilitada

Así se preserva el carácter personal e inalienable de los derechos laborales, reforzando la finalidad protectora de la legislación y la seguridad jurídica del trabajador.

Innegociabilidad

Los derechos laborales fundamentales no pueden ser objeto de transacción, renuncia o negociación que implique su pérdida o disminución, aunque la conciliación promueve acuerdos, estos deben respetar siempre el marco legal.

Las partes no pueden pactar condiciones que vulneren los mínimos laborales reconocidos por el ordenamiento jurídico costarricense, esto se relaciona directamente con el objetivo de la conciliación.

El cual es facilitar la resolución de conflictos sin sacrificar la legalidad ni la dignidad del trabajador. Por tanto, toda conciliación debe limitarse a derechos disponibles, sin afectar los esenciales.

Indubio pro operario

Este principio establece que, ante la duda en la interpretación o aplicación de una norma laboral, debe optarse por la interpretación más favorable para el trabajador.

Contemplado en el artículo 17 del Código de Trabajo, el principio de indubio pro operario forma parte del principio protector del derecho laboral. Busca equilibrar la relación desigual entre empleador y trabajador.

Este principio tiene tres aspectos clave que lo definen y lo consolidan como una base de la protección laboral:

1. Interpretación favorable al trabajador: Siempre que haya ambigüedad en la interpretación de una norma o un contrato, se debe adoptar la interpretación que beneficie al trabajador.
2. Protección de los derechos fundamentales del trabajador: Este principio asegura que cualquier disposición que pueda afectar los derechos laborales se interprete de manera que garantice su máxima protección.
3. Equidad en el trato laboral: El principio busca equilibrar las relaciones laborales, considerando la posición de mayor vulnerabilidad de los trabajadores frente al empleado

Castro (2021) explica que “el in dubio pro operario es un concepto jurídico del derecho del trabajo que permite al juez, ante la duda legítima sobre el sentido de una norma laboral, preferir aquella interpretación que sea más favorable al trabajador” (párr. 1). Esta herramienta interpretativa fortalece la protección jurídica del trabajador, asegurando decisiones más justas.

El contrato de trabajo como punto de partida para la regulación del conflicto

Luego de analizar los límites jurídicos que protegen los derechos laborales en los procesos de conciliación, resulta necesario abordar el contrato de trabajo como el principal vehículo en el que tales derechos se ejercen y formalizan.

El contrato laboral no solo establece las condiciones de la relación jurídica entre empleador y persona trabajadora, sino que también debe respetar las garantías constitucionales y legales previamente mencionadas.

En este sentido, el contrato se convierte en un espacio clave donde se reflejan tanto los derechos irrenunciables del trabajador como los mecanismos posibles de resolución de conflictos, como las cláusulas conciliatorias.

Que comprender su estructura, alcance y contenido sea fundamental para analizar la viabilidad jurídica de incluir métodos alternos de solución de conflictos en el ámbito laboral costarricense.

El contrato

Definición del contrato

El contrato, como figura jurídica general, constituye un acuerdo de voluntades entre dos o más partes que se obligan recíprocamente, generando derechos y deberes conforme al objeto pactado.

Contrato Laboral

En el ámbito laboral, este acuerdo adquiere una dimensión particular al establecer el vínculo entre empleador y trabajador, definiendo las condiciones en que se desarrollará la prestación de servicios personales.

En este sentido, el contrato de trabajo no solo regula aspectos operativos de la relación, como la jornada, el salario o las funciones, sino que además representa una herramienta fundamental para garantizar los derechos laborales consagrados por el ordenamiento jurídico.

En Costa Rica, el contrato laboral puede revestir distintas modalidades, siendo el contrato individual de trabajo, el más común. Según Arenas (2025), “es importante saber que el contrato laboral en Costa Rica puede clasificarse de acuerdo con varios criterios y existen tres tipos de formas de contratación. Por ejemplo, si el contrato afecta a una sola persona, es un contrato individual de trabajo”. Este tipo de contrato implica una relación directa entre las partes, estableciendo obligaciones mutuas que deben cumplirse conforme a la ley y a los principios de equidad y buena fe.

Desde una perspectiva jurídica, el contrato individual de trabajo cumple una doble función:

Garantiza al trabajador el ejercicio de sus derechos fundamentales y ofrece al empleador un marco de certeza jurídica respecto a las obligaciones pactadas. Por esto, se recomienda que este acuerdo se formalice por escrito, ya que su claridad y precisión permiten prevenir futuros conflictos derivados de interpretaciones ambiguas o incumplimientos contractuales.

Normativa aplicable al contrato de trabajo

El Código de Trabajo costarricense regula expresamente la figura del contrato de trabajo en los siguientes artículos:

Artículo 18.

“El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada en ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.”

Artículo 19.

“El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.”

Artículo 21.

“En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o conexas”.

Artículo 34.

“La falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.”

Estos artículos evidencian la importancia del contrato no solo como documento formal, sino como un instrumento vivo que se interpreta conforme a los principios generales del derecho laboral.

La buena fe, la equidad y el respeto a la autonomía de las partes se erigen como pilares interpretativos del contenido contractual, garantizando la protección de los derechos laborales sin permitir coerción indebida ni cláusulas abusivas.

Elementos esenciales que debe contener un contrato laboral en Costa Rica

En Costa Rica, el contrato individual de trabajo debe incluir una serie de elementos mínimos que garanticen claridad, legalidad y protección para ambas partes de la relación laboral, estos contenidos están regulados expresamente en el artículo 24 del Código de Trabajo, el cual establece los datos y condiciones que deben consignarse en dicho acuerdo para asegurar su validez y funcionalidad.

Entre los elementos fundamentales que debe contener un contrato laboral se encuentran los siguientes:

1. Los nombres completos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio tanto del trabajador como del empleador.
2. El número de cédula de identidad de los contratantes, siempre que estén obligados a portarla.
3. La residencia específica del trabajador, en caso de que sea contratado para prestar sus servicios en un lugar distinto al de su domicilio habitual.
4. La duración del contrato ya sea por tiempo indefinido, para una obra determinada o a precio alzado.
5. El horario de trabajo y las horas específicas en que deben cumplirse las labores.
6. La remuneración pactada, ya sea salario, jornal o participación, especificando si será calculado por unidad de tiempo, obra u otro método, así como la forma, lugar y periodo de pago.
7. En caso de pagos por unidad de obra, el contrato debe detallar la naturaleza de la obra, cantidad y calidad del material provisto, condiciones de la herramienta entregada

por el patrono y el tiempo de disponibilidad de dichos recursos, sin que el trabajador deba asumir el desgaste natural de los mismos.

8. El lugar o los lugares donde el trabajador debe prestar el servicio o ejecutar la obra.

9. Cualquier otra estipulación adicional que acuerden las partes, siempre que no contravenga el ordenamiento jurídico laboral.

10. El lugar y fecha de la firma del contrato.

11. La firma de los contratantes. Si alguno no sabe o no puede firmar, esta podrá ser válidamente sustituida por la firma de dos testigos

El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

El contrato como punto de origen del conflicto y la vía conciliatoria

Una vez establecidos los elementos esenciales que debe contener un contrato laboral, es importante reconocer que, a pesar de estar debidamente formalizados, estos acuerdos no están exentos de generar desacuerdos entre las partes. Las diferencias pueden surgir por múltiples factores: interpretación ambigua de cláusulas, incumplimientos de obligaciones contractuales, condiciones laborales desfavorables o cambios en las circunstancias de la relación de trabajo. En este contexto, el contrato se convierte no solo en un instrumento legal que estructura la relación laboral, sino también en un posible punto de origen de conflictos.

Ante esta realidad, se vuelve indispensable considerar mecanismos eficaces para resolver dichas disputas, siendo la conciliación una de las vías más idóneas dentro del marco de la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC). A continuación, se desarrollará la relevancia del contrato como generador de controversias laborales y el papel que desempeña la vía conciliatoria en su solución

Desde la perspectiva del derecho laboral, la RAC ofrece garantías tanto al trabajador como al empleador, para el trabajador, representa una vía para hacer valer sus

derechos sin recurrir a un proceso judicial prolongado y para el segundo, implica una alternativa eficiente y menos costosa para resolver disputas.

La conciliación permite conservar relaciones laborales, evitar la ruptura definitiva del vínculo y contribuir a la descongestión del sistema judicial, en este contexto, el contrato laboral y la conciliación están estrechamente vinculados ya que el contrato define el marco de obligaciones, y la conciliación actúa como herramienta para resolver los conflictos que surjan dentro de dicho marco.

Las partes en la relación laboral: empleador y trabajador

Para que exista una relación laboral válida y jurídicamente protegida, es indispensable la presencia de dos figuras esenciales, el empleador y el trabajador, estos constituyen las partes del contrato individual de trabajo y son quienes asumen los derechos y obligaciones derivados de dicho vínculo.

Comprender su definición y rol dentro del marco legal es fundamental para analizar, posteriormente, cómo mecanismos como la conciliación pueden ser incorporados de forma eficaz a través de cláusulas específicas en los contratos laborales y que las partes se vean beneficiadas.

El empleador o patrono

De acuerdo con el artículo 2 del Código de Trabajo de Costa Rica, *“patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”*.

Esta definición abarca tanto a individuos como a empresas e instituciones públicas o privadas que asumen la posición de quien contrata, el empleador es quien dirige y organiza la actividad laboral, asumiendo la responsabilidad de proporcionar el trabajo, establecer condiciones, pagar la remuneración pactada y garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales y contractuales aplicables.

En términos prácticos, el empleador posee la facultad de mando, pero también está sujeto a los límites que impone el derecho laboral en cuanto a la protección de la persona trabajadora, es decir, los derechos anteriormente analizados.

Por esta razón, su rol se encuentra regulado con el fin de evitar abusos de poder y asegurar un trato digno, equitativo y respetuoso hacia quienes prestan sus servicios.

El trabajador

Por otra parte, el artículo 4 del Código de Trabajo de Costa Rica establece que *“trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”*.

El trabajador es, entonces, quien pone a disposición su fuerza de trabajo, conocimiento o habilidades a cambio de una remuneración. Esta figura es el sujeto de protección del derecho laboral, dado que se reconoce su situación de subordinación y mayor vulnerabilidad frente al empleador.

Además de cumplir con las obligaciones contractuales y desempeñar sus funciones con diligencia y buena fe, el trabajador tiene derecho al goce pleno de sus derechos laborales, tales como salario justo, condiciones adecuadas de trabajo, tiempo de descanso y seguridad social, su participación y consciente en los acuerdos contractuales es crucial para garantizar relaciones laborales justas y sostenibles.

Las cláusulas contractuales en la relación laboral

Dentro del contrato individual de trabajo, las cláusulas contractuales representan disposiciones específicas que las partes acuerdan con el objetivo de regular situaciones particulares que podrían presentarse durante la relación laboral.

Estas cláusulas no solo complementan el contenido obligatorio del contrato, sino que también actúan como herramientas jurídicas que permiten adaptar el vínculo laboral a las condiciones concretas del caso, fortaleciendo la seguridad jurídica de empleadores y trabajadores.

Una cláusula contractual puede definirse como un pacto escrito que forma parte integral del contrato de trabajo, mediante el cual se establecen términos adicionales sobre derechos, obligaciones, procedimientos o previsiones ante posibles controversias, estas disposiciones reflejan la voluntad común de las partes.

Según Larrosa (2025), “*los contratos de trabajo deben contener una serie de información imprescindible. Entre esta, se refleja el medio de retribución, las funciones que se van a desempeñar o las características del puesto. Sin embargo, es posible que, en ocasiones, sea necesario concretar otras particularidades de la prestación de funciones. Para ello, se incluyen lo que se denomina modelo de cláusulas adicionales al contrato de trabajo*” (párr. 7). Estas cláusulas, también llamadas pactos laborales, deben surgir del acuerdo voluntario de las partes, respetando siempre los derechos mínimos establecidos por la legislación.

Función jurídica y preventiva de las cláusulas contractuales

La incorporación de cláusulas específicas en los contratos laborales cumple una doble función. Por un lado, tiene un valor *normativo*, al establecer derechos y deberes adicionales que rigen la relación entre empleador y trabajador.

Por otro, posee un importante carácter *preventivo*, al anticiparse a eventuales situaciones conflictivas que pudieran surgir y ofrecer soluciones previamente consensuadas para su resolución.

Entre los temas más frecuentemente regulados mediante cláusulas contractuales se encuentra, la modalidad y periodo del pago del salario, la confidencialidad de la información, las condiciones de terminación de la relación laboral, los beneficios adicionales al salario y *las formas alternativas de resolución de conflictos*.

La inclusión de este tipo de pactos permite diseñar relaciones laborales más personalizadas y funcionales, al tiempo que disminuye la posibilidad de desacuerdos posteriores, al prever con claridad qué se espera de cada parte y cómo se resolverán ciertas circunstancias, se fomenta un entorno laboral más estable, respetuoso y eficaz.

Propuesta de inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales

En el contexto actual del Derecho Laboral costarricense, donde la carga judicial continúa en aumento y los procesos laborales pueden resultar lentos y costosos, se vuelve imprescindible buscar mecanismos más ágiles, humanos y efectivos para la resolución de conflictos.

La conciliación, como método autocompositivo dentro de la Resolución Alternativa de Conflictos (RAC), ha demostrado ser un camino viable para fomentar el diálogo, preservar las relaciones laborales y descongestionar los tribunales, sin embargo, su aplicación aún se limita, entre otras razones, por la falta de previsión contractual expresa que motive o incluso oriente a las partes a acudir a este mecanismo antes de recurrir a la vía judicial.

Ante ello, la propuesta de incorporar cláusulas conciliatorias dentro de los contratos laborales en Costa Rica representa un avance significativo hacia una cultura de paz laboral, colaboración y eficiencia jurídica, esta cláusula funcionaría como una herramienta preventiva, que no sustituye derechos ni limita el acceso a la justicia, pero sí establece una etapa previa, voluntaria, orientada al entendimiento y la solución consensuada.

¿En qué consistiría la cláusula conciliatoria?

Una cláusula conciliatoria es una disposición inserta en el contrato laboral, mediante la cual las partes acuerdan, de manera anticipada, que, en caso de surgir un conflicto laboral, intentarán primero resolverlo mediante conciliación, ya sea ante el Ministerio de Trabajo, en sede judicial (audiencia temprana) o en un centro privado RAC autorizado.

Esta cláusula, aunque no impone la obligación de llegar a un acuerdo, sí impulsa a las partes a sentarse a dialogar antes de judicializar el conflicto, favoreciendo así soluciones más rápidas, menos costosas y emocionalmente menos desgastantes.

Redacción sugerida de la cláusula conciliatoria

“En caso de surgir cualquier conflicto derivado de la relación laboral, las partes acuerdan intentar resolverlo en primera instancia mediante un proceso de conciliación, ya sea ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en sede judicial mediante audiencia temprana, o ante un centro de Resolución Alterna de Conflictos (RAC) debidamente acreditado. Esta conciliación se llevará a cabo respetando los principios de voluntariedad, buena fe, confidencialidad e igualdad de las partes, sin perjuicio de su derecho a acudir posteriormente a la vía judicial, en caso de no alcanzarse un acuerdo.”

Resguardo de los derechos laborales

Es importante subrayar que esta cláusula no puede, en ninguna circunstancia, vulnerar los principios fundamentales del Derecho Laboral costarricense, tales como la irrenunciabilidad, intransferibilidad e innegociabilidad de los derechos, ni condicionar el acceso a la jurisdicción laboral ordinaria.

Por eso, su redacción debe ajustarse a los límites legales y principios constitucionales, garantizando que el acuerdo conciliatorio que eventualmente se logre respete íntegramente los derechos mínimos del trabajador.

Beneficios esperados de su implementación

1. Descongestión del sistema judicial laboral, al fomentar soluciones previas y extrajudiciales.
2. Fortalecimiento de la cultura del diálogo y el entendimiento en las relaciones laborales.
3. Mayor empoderamiento del trabajador, al brindarle un espacio de negociación con acompañamiento profesional, sin litigar.
4. Reducción de costos y tiempos para ambas partes.
5. Preservación del vínculo laboral, cuando sea posible, gracias a la resolución colaborativa del conflicto.
6. Alineamiento con los principios de la Ley N.º 7727, que promueve la conciliación y otros métodos autocompositivos.

Una medida innovadora hacia la transformación del Derecho Laboral

La cláusula conciliatoria, como figura contractual propuesta, puede constituirse en una herramienta transformadora del modelo tradicional de gestión de conflictos laborales, dando paso a una etapa más preventiva, participativa y eficiente.

Su incorporación sistemática podría marcar un punto de inflexión en la forma en que se conciben y gestionan los desacuerdos en el ámbito del trabajo en Costa Rica.

Posibles beneficios de la cláusula conciliatoria para las partes y el sistema costarricense

Beneficios para el trabajador:

La incorporación de una cláusula conciliatoria en el contrato laboral representa una herramienta de empoderamiento para el trabajador, ya que le brinda la posibilidad de resolver sus conflictos de forma rápida, directa y sin necesidad de enfrentar un proceso judicial largo y desgastante.

Este mecanismo le permite participar activamente en la construcción de una solución que responda a sus verdaderos intereses, en un entorno de respeto, confidencialidad y acompañamiento.

Además, al no requerir formalidades rígidas, se reducen las barreras de acceso a la justicia, lo cual fortalece su posición dentro de la relación laboral y promueve una resolución más equitativa, también permite preservar la relación laboral en caso de que el conflicto sea solucionable, evitando despidos innecesarios o rupturas abruptas.

En suma, el trabajador gana en tiempo, economía, dignidad y protección de sus derechos, al tener un recurso accesible, ágil y legalmente respaldado.

Beneficios para el empleador o patrono

Desde la perspectiva del patrono, la cláusula conciliatoria se traduce en una herramienta preventiva y estratégica, permite anticiparse al conflicto, abordar las diferencias antes de que escalen, y reducir los costos asociados a procesos judiciales prolongados, tanto económicos como reputacionales.

Además, promueve un clima laboral más estable, en el que los desacuerdos no derivan automáticamente en demandas judiciales, sino que se canalizan mediante el diálogo y la cooperación, esto mejora la imagen institucional del empleador, fortalece la confianza del personal y permite una gestión de recursos humanos más eficiente y humana.

También puede implicar menos sanciones legales o resoluciones adversas, ya que los acuerdos alcanzados por conciliación suelen adaptarse mejor a la realidad de la empresa y a la situación del conflicto.

Beneficios para el sistema jurídico y la sociedad costarricense

En términos más amplios, la generalización del uso de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales aportaría significativamente a la desjudicialización de los conflictos laborales en Costa Rica, ayudando a aliviar la sobrecarga del Poder Judicial.

Este cambio de enfoque responde a los principios que inspiran la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos, *Ley N.º 7727* y permite que la justicia sea más cercana, participativa y eficiente. A la vez, fomenta una cultura jurídica basada en el diálogo y el entendimiento, fortaleciendo la cohesión social y promoviendo la paz laboral.

Así mismo, esta medida incentiva la modernización de las prácticas laborales y el compromiso con mecanismos colaborativos que reflejan los valores democráticos y solidarios del Estado Social de Derecho costarricense.

Espacios de aplicación de la cláusula conciliatoria: audiencias tempranas y centros RAC

Una vez que se ha justificado la incorporación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales como mecanismo para promover una resolución ágil y pacífica de los conflictos, resulta necesario determinar en qué espacios concretos podría ejecutarse dicha cláusula.

La efectividad de este tipo de disposiciones no depende únicamente de su redacción jurídica, sino también de la existencia de canales institucionales adecuados para su implementación.

En este sentido, el contrato laboral podría establecer que, ante una eventual controversia, las partes se comprometen a intentar una resolución amistosa a través de mecanismos alternativos a la vía judicial ordinaria.

El ordenamiento jurídico costarricense ofrece dos rutas viables y complementarias: las *audiencias tempranas* dentro del Poder Judicial y *los centros de resolución alternativa de conflictos (centros RAC)* autorizados por el Ministerio de Justicia y Paz.

Ambas opciones ofrecen espacios institucionalizados y legalmente reconocidos en los que el trabajador y el empleador pueden intentar resolver sus diferencias de forma voluntaria, confidencial y colaborativa, ya sea antes de iniciar un proceso judicial o como una vía alterna en su curso inicial.

Estas vías no solo aportan eficiencia al sistema de justicia laboral, sino que fortalecen la cultura de paz en las relaciones laborales costarricenses.

Las audiencias tempranas como espacio idóneo para ejecutar las cláusulas conciliatorias

Las audiencias tempranas en el ámbito laboral costarricense se han consolidado como una herramienta eficaz para fomentar la solución anticipada de conflictos, incluso antes de que se formalice un proceso judicial completo. Se trata de un espacio en el que las partes pueden acudir con la intención de conciliar sus diferencias bajo el acompañamiento de un juez, lo cual otorga seguridad jurídica a los acuerdos alcanzados. Esta modalidad procesal representa, por tanto, una vía altamente propicia para materializar las cláusulas conciliatorias incluidas en los contratos laborales.

Marco legal y objetivo de las audiencias tempranas

Las audiencias tempranas encuentran su fundamento en la Reforma Procesal Laboral, en el artículo 517 del Código de Trabajo, que establece la promoción de la conciliación como uno de los fines primordiales del proceso laboral.

Aunque no se imponen de manera obligatoria, la ley insta a los juzgadores a persuadir a las partes para que consideren esta vía como un primer intento de resolución, en concordancia con los principios de celeridad, buena fe y economía procesal.

El objetivo principal de las audiencias tempranas es doble, facilitar una solución temprana al conflicto y contribuir al descongestionamiento del sistema judicial laboral, esta práctica ha cobrado especial relevancia en el contexto de alta litigiosidad que enfrenta el país, convirtiéndose en un mecanismo funcional y necesario.

Funcionamiento y dinámica práctica de las audiencias tempranas

Desde la entrada en vigor de la reforma, las audiencias tempranas pueden ser solicitadas incluso antes de que se interponga formalmente una demanda judicial- la mayoría de estas audiencias son gestionadas por medio de la Defensa Pública, dado que los trabajadores, quienes muchas veces enfrentan limitaciones económicas, suelen acudir a esta institución para recibir orientación y apoyo legal.

Una vez que ambas partes muestran voluntad de dialogar, la Defensa Pública contacta al empleador para explorar la posibilidad de una conciliación. Si se logra un principio de acuerdo, se solicita al juzgado una fecha para celebrar la audiencia.

La cual se agenda en plazos muy breves, incluso **en cuestión de días**, garantizando así una resolución expedita. También es posible que las partes comparezcan directamente al juzgado cuando ya han alcanzado un acuerdo previo, con el fin de homologarlo ante la autoridad judicial.

Durante la audiencia, el juzgador da la bienvenida a las partes, verifica la historia de la relación laboral, los términos del acuerdo y la voluntad libre de ambas personas para suscribirlo, si todo es conforme, se dicta una **sentencia de homologación**, lo cual convierte el acuerdo en un título ejecutivo con fuerza de ley.

En caso de incumplimiento, la parte afectada puede acudir directamente a un proceso de ejecución.

Ventajas para la ejecución de cláusulas conciliatorias en audiencias tempranas

La audiencia temprana ofrece múltiples ventajas para la ejecución efectiva de las cláusulas conciliatorias insertas en los contratos de trabajo. Entre ellas se destacan:

- **Rapidez y acceso oportuno a la justicia**, ya que la audiencia puede celebrarse en pocos días.
- **Participación de un juez conciliador**, que otorga legitimidad y seguridad jurídica al acuerdo.
- **Evita el desgaste emocional y económico de un proceso judicial completo**, beneficiando especialmente a trabajadores con menor capacidad económica.

- **Fomenta el diálogo directo entre las partes**, en un ambiente orientado al entendimiento mutuo y no a la confrontación.
- **Tiene efectos vinculantes**, pues la sentencia de homologación permite su ejecución inmediata en caso de incumplimiento.

Se destaca que esta modalidad ha contribuido notablemente a reducir la carga laboral en los juzgados, y que muchos conflictos se resuelven de forma satisfactoria sin necesidad de llegar a juicio. Además, estas audiencias no solo se utilizan en casos de terminación del contrato, sino también para renegociaciones durante la vigencia de la relación laboral, como en situaciones de cambio de jornadas o condiciones contractuales.

En consecuencia, establecer en el contrato que, ante una diferencia, las partes se comprometen a intentar primero la conciliación por medio de una audiencia temprana, representa una alternativa viable, eficaz y respaldada por el ordenamiento jurídico, no se trata de imponer una obligación restrictiva, sino de brindar una oportunidad preferente para resolver los conflictos de forma colaborativa y con respaldo legal.

Los Centros RAC como alternativa extrajudicial para la aplicación de cláusulas conciliatorias

Además de las audiencias tempranas, los Centros de Resolución Alternativa de Conflictos (Centros RAC) representan un espacio igualmente válido y eficaz para ejecutar las cláusulas conciliatorias establecidas en los contratos laborales.

Estos centros han sido creados específicamente para administrar de forma institucional los métodos alternativos de resolución de disputas, tales como la conciliación, mediación y arbitraje, bajo un marco legal claro y supervisado por el estado.

Marco normativo e institucional de Centros RAC

Los Centros RAC se encuentran regulados principalmente por la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, especialmente en sus artículos 72 y 73, así como por el Reglamento al Capítulo IV de dicha ley.

Según el artículo 73, estos centros deben contar con regulaciones accesibles al público, las cuales incluyen la lista de conciliadores y mediadores autorizados, tarifas, honorarios y demás reglas del proceso.

Además, para poder funcionar legalmente, deben estar **autorizados por la Dirección Nacional de Resolución Alternativa de Conflictos del Ministerio de Justicia**, que actúa como el órgano rector encargado de velar por la calidad, imparcialidad y legalidad de los procesos que allí se desarrollan.

Esta institucionalidad garantiza que los métodos aplicados tengan fuerza legal equivalente a los mecanismos judiciales, y que los acuerdos alcanzados puedan ser posteriormente ejecutados si fuera necesario.

Funcionamiento de los Centros RAC

En los Centros RAC, la conciliación se lleva a cabo con la asistencia de un profesional imparcial, denominado conciliador, quien facilita la comunicación entre las partes en conflicto con el objetivo de que lleguen a un acuerdo voluntario. A diferencia de un proceso judicial, el conciliador no impone decisiones, sino que orienta el diálogo y colabora para que las partes encuentren una solución justa, adecuada y mutuamente aceptada.

Este tipo de proceso se caracteriza por ser ágil, confidencial, flexible y centrado en las necesidades reales de las partes, estos centros tienen la misma validez que las audiencias judiciales tempranas cuando están debidamente autorizados, y sus acuerdos pueden ser ejecutados ante el Poder Judicial en caso de incumplimiento.

De hecho, enfatizó que los documentos emitidos por los centros RAC funcionan como títulos ejecutivos, lo cual otorga plena seguridad jurídica al resultado del proceso.

También se destaca que los trabajadores pueden acudir a estos centros incluso sin necesidad de asistencia judicial previa, aunque siempre se recomienda que estén debidamente asesorados, por ejemplo, por la Defensa Pública o un abogado de confianza, para garantizar que el acuerdo refleje realmente sus derechos e intereses.

Ventajas de los Centros RAC como vía para aplicar cláusulas conciliatorias

Los Centros RAC ofrecen diversos beneficios tanto para empleadores como para trabajadores, convirtiéndose en espacios ideales para canalizar las cláusulas conciliatorias pactadas en los contratos laborales:

- **Descongestionan el sistema judicial**, permitiendo resolver disputas fuera del ámbito contencioso.
- **Brindan flexibilidad horaria y logística**, facilitando la participación de ambas partes en condiciones más accesibles.
- **Fomentan una cultura de paz**, centrada en el diálogo y en la búsqueda colaborativa de soluciones.
- **Evitan los costos emocionales y económicos del juicio**, lo que puede ser especialmente valioso para trabajadores en situaciones vulnerables.
- **Permiten conservar relaciones laborales activas**, ya que muchas conciliaciones se enfocan en ajustar condiciones y no necesariamente en finalizar el vínculo de trabajo.
- **Sus acuerdos tienen fuerza ejecutiva**, siempre que el centro esté debidamente autorizado.

Adicionalmente, existe una dimensión cultural que estos centros buscan fortalecer. Como lo mencionan Artavia y Rodríguez (2017), aún existe cierto escepticismo hacia los métodos alternativos debido a una tradición litigiosa muy arraigada.

Sin embargo, fomentar el uso de estos mecanismos mediante cláusulas contractuales puede convertirse en una oportunidad para cambiar ese paradigma, promover una resolución menos confrontativa y facilitar el acceso a la justicia para todas las personas.

El marco teórico de la presente investigación ha permitido construir una base sólida para comprender la propuesta de incorporar cláusulas conciliatorias en los contratos laborales como una herramienta viable para transformar la forma en que se gestionan los conflictos en el ámbito laboral costarricense.

A través del estudio del concepto de conciliación, su naturaleza autocompositiva, su sustento legal y su vinculación con los principios de protección al trabajo, se ha evidenciado que estas cláusulas no solo son compatibles con el ordenamiento jurídico vigente, sino que también se alinean con los valores de justicia social, acceso efectivo a la justicia y cultura de paz.

Así mismo, la identificación de espacios como las audiencias tempranas y los centros RAC reafirma que el país cuenta con mecanismos institucionales aptos para hacer efectivas estas disposiciones contractuales. Este recorrido teórico respalda y da sentido a los objetivos de investigación, y permite, en el siguiente capítulo, contrastar estos elementos con los hallazgos obtenidos en la realidad empírica.

Capítulo III: Marco Metodológico

En el presente capítulo se expondrá el marco metodológico de la investigación, el cual establece los lineamientos fundamentales y las estrategias a seguir para abordar el problema planteado, a través de la aplicación de diversos instrumentos, se pretende recolectar la información necesaria para profundizar en el análisis de la conciliación laboral y la eventual implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en Costa Rica.

El marco metodológico constituye un componente esencial y estructurante dentro de cualquier investigación científica, ya que define las directrices bajo las cuales se desarrollará el proceso investigativo, este componente no solo proporciona orden y coherencia, sino que también garantiza que cada una de las etapas del estudio esté sustentada en un enfoque riguroso, lógico y sistemático.

Según Hernández (2004), “es el conjunto de estrategias que guiarán todo el proceso de investigación para obtener información, organizarla y analizarla de manera coherente” (p. 24). Esta definición resalta no solo la función operativa del marco metodológico, sino también su dimensión estructural, al destacar que el conocimiento científico debe construirse mediante procesos sistemáticos y bien fundamentados.

En el contexto específico de la presente investigación, el marco metodológico adquiere una importancia aún mayor, ya que permite delimitar con claridad las etapas necesarias para estudiar la viabilidad, precisar el tipo de investigación, el enfoque metodológico, las técnicas de recolección de datos y los métodos de análisis asegura que los resultados obtenidos sean pertinentes, válidos y aplicables a la realidad costarricense.

Así mismo, garantiza transparencia ante el lector o evaluador de esta tesis, quien podrá verificar la rigurosidad metodológica del proceso seguido y la solidez de las conclusiones alcanzadas.

Tipo de Investigación

La presente investigación se clasifica como básica, dado que su objetivo primordial es la generación de conocimiento nuevo, sin que se pretenda una aplicación práctica inmediata.

En este contexto, se busca profundizar en la comprensión de los fenómenos vinculados a la conciliación laboral y su potencial incorporación como cláusulas específicas dentro de los contratos de trabajo en Costa Rica, con el propósito de enriquecer el cuerpo doctrinal y normativo existente en esta materia.

El enfoque adoptado es de carácter exploratorio y teórico, ya que se pretende analizar de forma integral las bases conceptuales, jurídicas y prácticas que podrían sostener la introducción de cláusulas conciliatorias como una herramienta innovadora para la resolución temprana de conflictos laborales.

Este enfoque resulta particularmente pertinente, dado que el tema de las cláusulas conciliatorias aún no ha sido abordado con profundidad en la doctrina jurídica costarricense ni en la legislación nacional, lo cual genera la necesidad de sentar bases teóricas sólidas que puedan orientar futuras aplicaciones prácticas o investigaciones de corte empírico.

La investigación exploratoria se caracteriza por abrir nuevas líneas de análisis, identificar variables relevantes y formular hipótesis preliminares sobre problemáticas poco estudiadas. En este caso, la cláusula conciliatoria se considera un mecanismo autocompositivo emergente, con potencial de transformar la cultura de resolución de conflictos laborales.

Su estudio puede evidenciar no solo su viabilidad teórica y normativa, sino también su capacidad para prevenir la judicialización innecesaria y fortalecer el diálogo entre trabajadores y empleadores.

Por otra parte, el componente teórico permite recopilar y sistematizar el conocimiento doctrinal y legal existente sobre la conciliación laboral, tanto en el contexto nacional como internacional, a partir de ahí, se busca construir una argumentación robusta que justifique la inserción voluntaria de estas cláusulas en los contratos de trabajo, siempre en respeto a los principios del Derecho Laboral y La RAC.

Este análisis teórico también permite formular propuestas jurídicas que podrían contribuir a reformas legislativas o al diseño de políticas públicas orientadas a mejorar la eficiencia del sistema de justicia laboral.

En síntesis, este enfoque exploratorio y teórico pretende sentar las bases para un debate académico y jurídico informado, sobre la pertinencia de promover la inclusión de

cláusulas conciliatorias como una vía efectiva, voluntaria y anticipada para solucionar conflictos laborales.

De esta manera, se busca aportar a la cultura de paz, a la eficiencia del acceso a la justicia, y a la reducción de la carga judicial, fortaleciendo además la autonomía de la voluntad de las partes dentro de un marco de protección a los derechos laborales.

Según Hernández (2004), *"la investigación básica busca comprender las leyes y principios que rigen un fenómeno, sin que se espere una aplicación inmediata de los resultados"* (p. 38). Esta definición resulta plenamente aplicable al presente estudio, ya que su objetivo principal es comprender los fundamentos y alcances jurídicos de las cláusulas conciliatorias, sin intervenir de manera directa en la práctica judicial o en las relaciones laborales actuales, aunque sus resultados podrían generar insumos valiosos para futuras reformas o estrategias de implementación.

Finalmente, esta investigación busca proveer herramientas conceptuales que puedan ser utilizadas tanto por el sector académico como por los operadores jurídicos, legisladores y diseñadores de política pública, en la búsqueda de respuestas más ágiles y menos litigiosas a los conflictos laborales, aportando así al fortalecimiento del modelo costarricense de resolución alternativa de conflictos.

Alcance de la Investigación

La presente investigación tendrá un **alcance descriptivo y explicativo**, lo cual permitirá abordar el fenómeno desde una doble perspectiva: comprender sus características actuales y analizar las causas que podrían facilitar o dificultar su implementación en el contexto costarricense.

De acuerdo con Cortés (2004), *"los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis"* (p. 20). En este sentido, se buscará detallar y sistematizar las normativas y jurisprudencias vigentes que regulan la conciliación en el ámbito laboral en Costa Rica, con énfasis en aquellos marcos que posibilitan la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo.

Este análisis permitirá proporcionar una visión integral de los instrumentos legales que han sido diseñados para promover la resolución de conflictos laborales mediante

métodos alternativos como la conciliación y la mediación, evaluando su alcance, limitaciones y evolución normativa.

Además, se pondrá especial énfasis en identificar disposiciones legales que permitan que las partes pacten mecanismos extrajudiciales para la solución de controversias, esta revisión no solo evidenciará la situación jurídica actual, sino también las oportunidades que ofrece el ordenamiento costarricense para incorporar innovaciones contractuales orientadas a la paz social y a la eficiencia procesal.

La legislación costarricense en materia laboral ha experimentado transformaciones relevantes en los últimos años, particularmente con la entrada en vigor del nuevo Código Procesal Laboral. Por eso, esta investigación se enfocará en analizar la forma en que la normativa ha sido ajustada para favorecer la conciliación.

Esta revisión también permitirá valorar cuáles aspectos podrían ser reforzados para facilitar la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos, todo este análisis será clave para valorar la viabilidad jurídica de la propuesta que plantea esta tesis.

Se espera que los hallazgos permitan no solo un mejor entendimiento del marco jurídico costarricense, sino también formular propuestas normativas concretas que fortalezcan el uso de mecanismos autocompositivos, especialmente mediante cláusulas contractuales, esto puede incidir favorablemente tanto en el acceso a la justicia como en la prevención de litigios innecesarios.

Además, se examinarán los beneficios potenciales de la implementación de las cláusulas conciliatorias, entre ellos: la reducción de la carga judicial, la eficiencia en la resolución de conflictos, la mejora en el clima organizacional y el fortalecimiento de relaciones laborales basadas en el diálogo y la confianza.

La investigación también se enfocará en los impactos transformadores que esta implementación podría generar en la cultura laboral costarricense, particularmente en cuanto a la promoción de entornos colaborativos y menos litigiosos, tanto en el sector público como en el privado.

En su dimensión explicativa, el estudio analizará en profundidad cómo y por qué la inclusión de cláusulas conciliatorias podría contribuir a una mejora sustancial en los mecanismos de resolución de conflictos laborales.

Según Cortés (2004), “*los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos, están dirigidos a responder a las causas de los eventos, sucesos y fenómenos físicos o sociales*”.

Desde este enfoque, se buscará identificar los factores que inciden en la adopción de estas cláusulas, como la disposición de las partes, las barreras jurídicas, la percepción de legitimidad del mecanismo, y la confianza en la conciliación como alternativa válida al proceso judicial.

También se desarrollará un análisis de políticas públicas adoptadas en otros países, particularmente aquellos que han logrado avances en la institucionalización de mecanismos alternativos de resolución de conflictos laborales, este estudio permitirá identificar buenas prácticas internacionales que puedan adaptarse a la realidad costarricense y ofrecer un marco de referencia para proponer reformas viables.

El objetivo final de este estudio es ubicar la experiencia costarricense dentro de un marco internacional más amplio, y desde ahí formular propuestas específicas para mejorar el sistema costarricense de resolución de conflictos laborales.

Estas propuestas estarán enfocadas en: fomentar la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo, fortalecer la cultura de paz en las relaciones laborales, y disminuir la saturación de los tribunales laborales, aportando así a la construcción de una justicia laboral más ágil, accesible y eficiente.

Enfoque de investigación

El enfoque metodológico adoptado en esta investigación es *cualitativo*, en tanto se orienta a comprender en profundidad el fenómeno objeto de estudio: la posibilidad de incorporar cláusulas conciliatorias en los contratos laborales como mecanismo alternativo de resolución de conflictos en Costa Rica.

Este tipo de enfoque resulta particularmente pertinente, ya que permite analizar fenómenos complejos desde la perspectiva de los sujetos involucrados, accediendo a sus percepciones, experiencias y valoraciones, lo cual no sería posible mediante un estudio cuantitativo.

En el contexto de esta tesis, se busca no solo identificar los elementos normativos y doctrinarios de la conciliación laboral, sino también explorar cómo se interpreta y valora

su implementación contractual por parte, jueces laborales, conciliadores y profesionales del derecho.

A través del enfoque cualitativo, se podrán examinar las dinámicas reales en el entorno laboral y judicial, así como los factores que influyen en la aceptación o rechazo de esta propuesta, desde aspectos jurídicos hasta culturales o institucionales.

La riqueza de este enfoque radica en su capacidad de captar matices y significados subjetivos que inciden en la práctica de la conciliación y que resultan fundamentales para valorar la viabilidad de las cláusulas conciliatorias.

Se abordará la relación entre estas cláusulas y el respeto al debido proceso, particularmente en el marco de las audiencias tempranas, este aspecto es crucial para determinar si la conciliación pactada contractualmente puede implementarse sin vulnerar derechos fundamentales de las partes, como el acceso a la justicia, el derecho de defensa y la tutela judicial efectiva.

Como señala Hernández (2004), el enfoque cualitativo “se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos” (p. 7).

Esta flexibilidad resulta especialmente útil en investigaciones que abordan temas novedosos en el ámbito jurídico costarricense, a través del análisis cualitativo, será posible identificar resistencias, fortalezas, oportunidades y riesgos asociados con la incorporación de las cláusulas conciliatorias, desde una visión crítica e integral.

En suma, el enfoque cualitativo no solo es el más adecuado para captar la complejidad del fenómeno estudiado, sino que aporta una perspectiva más rica, contextualizada y humana sobre la conciliación laboral y su potencial contractual.

Esta perspectiva es indispensable para construir propuestas sólidas, fundamentadas y socialmente viables, que puedan incidir en futuras reformas o recomendaciones de política pública.

Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación se sustentará en el enfoque de la teoría fundamentada, el cual forma parte de las metodologías cualitativas y se caracteriza por la generación inductiva de conocimiento.

Esta metodología parte de la premisa de que las teorías deben construirse a partir de los datos obtenidos durante el proceso investigativo, en lugar de establecerse a priori. Es decir, los conceptos y relaciones teóricas emergen conforme se avanza en la recolección, comparación y análisis de la información obtenida.

El propósito de utilizar la teoría fundamentada en este estudio es identificar patrones, categorías conceptuales y estructuras relacionales que permitan comprender con mayor profundidad el fenómeno de la conciliación laboral en Costa Rica y, específicamente, la viabilidad y utilidad de incorporar cláusulas conciliatorias dentro de los contratos de trabajo.

Para ello, se combinarán dos fuentes principales de información:

1. **Revisión documental:** Se examinarán leyes, reglamentos, investigaciones académicas previas, informes institucionales y publicaciones especializadas que traten sobre la conciliación laboral, tanto en el plano nacional como internacional.

Esta base documental proporcionará el marco normativo y doctrinal necesario para contextualizar el estudio y ubicarlo dentro del desarrollo teórico-jurídico del país.

2. **Entrevistas cualitativas a expertos:** Se aplicarán entrevistas semiestructuradas a profesionales del derecho laboral, jueces, conciliadores y otros actores clave involucrados en la práctica de la conciliación.

Sus aportes permitirán acceder a experiencias prácticas, criterios técnicos y valoraciones subjetivas sobre el funcionamiento del sistema de resolución alternativa de conflictos, las posibles ventajas de las cláusulas conciliatorias y los obstáculos que podrían presentarse para su implementación efectiva.

La teoría fundamentada se apoya en un proceso de comparación constante, lo que implica que los datos recolectados se analizan de manera progresiva a medida que se obtienen, permitiendo la modificación, integración o redefinición de las categorías a lo largo del proceso.

Esta dinámica de análisis continuo es especialmente útil en estudios donde los fenómenos jurídicos y sociales están en evolución, como es el caso de la conciliación laboral en Costa Rica.

Como señalan Strauss y Corbin (1998), la teoría fundamentada es un "enfoque inductivo que permite a los investigadores desarrollar una teoría o conceptualización mediante la constante comparación de datos durante todo el proceso de investigación" (p. 12).

Este método proporciona la flexibilidad necesaria para adaptar la investigación al descubrimiento de nuevas dimensiones del objeto de estudio, evitando rigideces metodológicas que puedan limitar la comprensión profunda del fenómeno.

En el contexto de esta tesis, dicho enfoque posibilitará no solo describir el estado actual de la conciliación laboral, sino también proponer una visión teóricamente sustentada sobre la incorporación de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo, valorando sus posibles efectos jurídicos, prácticos e institucionales.

Al priorizar la interpretación desde la perspectiva de los actores involucrados, se asegura una construcción más realista y aplicable del conocimiento.

Este diseño se ajusta a la naturaleza del estudio, ya que permite captar la complejidad del entorno jurídico-laboral, sus tensiones y oportunidades, sin imponer esquemas analíticos predeterminados. Por el contrario, se facilita una construcción conceptual dinámica, profundamente anclada en la realidad nacional, pero con apertura a incorporar aprendizajes de otros contextos.

Muestreo

El muestreo que se empleará en esta investigación será de tipo *no probabilístico por conveniencia*, lo cual implica que los participantes serán seleccionados en función de su disponibilidad y experiencia en el ámbito de la conciliación y el derecho laboral en Costa Rica.

Este tipo de muestreo es habitual en estudios de corte cualitativo, como el presente, ya que no busca representar estadísticamente a una población, sino obtener información rica, detallada y contextualizada sobre un fenómeno específico.

En este caso, la elección de los participantes estará guiada por su conocimiento técnico y experiencia directa en procesos de conciliación laboral, lo cual garantiza que los datos recolectados sean pertinentes y útiles para el análisis del objeto de estudio.

Se incluirá, por ejemplo, a jueces laborales, abogados litigantes, conciliadores y expertos vinculados con mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

La adopción de esta técnica responde a la naturaleza cualitativa y exploratoria de la investigación, que privilegia la profundidad sobre la amplitud.

A diferencia de los estudios cuantitativos, donde se pretende la generalización de resultados, en el enfoque cualitativo lo central es comprender las percepciones, opiniones y experiencias de los sujetos directamente implicados, permitiendo una visión más completa de las dinámicas sociales y jurídicas en juego.

Además, el muestreo por conveniencia resulta especialmente adecuado cuando el objeto de estudio se desarrolla en un entorno altamente específico y técnico, en el cual el acceso a fuentes de información puede estar condicionado por la disponibilidad de actores clave

En este sentido, la flexibilidad del muestreo por conveniencia permite adaptarse a las condiciones del contexto investigativo, especialmente tratándose de un fenómeno dinámico como la conciliación laboral, cuyas prácticas pueden variar dependiendo del entorno económico, las políticas públicas vigentes o incluso las transformaciones institucionales en materia de administración de justicia.

Como señalan Hernández, Fernández y Baptista (2004), "el muestreo no probabilístico por conveniencia se utiliza en estudios cualitativos cuando no es posible realizar un muestreo aleatorio, permitiendo seleccionar casos o individuos con características que aporten una visión detallada y profunda del fenómeno estudiado" (p. 146).

De esta manera, se seleccionará un número reducido, pero estratégicamente elegido de participantes, cuya experiencia directa permita enriquecer el análisis sobre la viabilidad, funcionamiento e implicaciones prácticas de la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales.

Esta técnica facilita no solo la recolección de datos de forma más accesible y eficiente, sino también la obtención de insumos cualitativos con alto valor analítico.

Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos en esta investigación se utilizarán técnicas cualitativas, adecuadas para obtener información rica y detallada acerca de los fenómenos estudiados. Según Hernández (2004), “las técnicas cualitativas permiten abordar los fenómenos en su contexto y profundidad, permitiendo una interpretación más holística de los datos” (P. 144) Lo cual es esencial cuando se estudian aspectos complejos como la conciliación laboral y la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo.

Entre las técnicas de recolección utilizadas se incluirán:

Revisión documental

Como señalan Hernández. (2004), la revisión documental "es una técnica básica en la investigación cualitativa, que permite conocer el estado del arte sobre un tema y entender los marcos conceptuales, teóricos y legales que guían la investigación" (p. 146).

Esta técnica consistirá en la revisión exhaustiva de documentos relevantes, tales como normativas, leyes, tesis de otros trabajos de investigación, informes sobre políticas públicas y cualquier otro tipo de documento que aborde temas relacionados con la conciliación laboral.

Además de las fuentes legales y jurídicas, se incluirán estudios previos y análisis de políticas públicas que hayan sido implementados para abordar la resolución de conflictos laborales en el país, lo cual permitirá comprender el marco normativo y las estrategias aplicadas.

La revisión de estos documentos no solo proporcionará el contexto teórico y legal en el que se inserta la investigación, sino que también permitirá identificar enfoques previos y tendencias en la implementación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como la conciliación laboral.

A través de este análisis documental, se busca establecer una base sólida para el estudio, contextualizando las problemáticas actuales dentro de un marco histórico y legislativo, además de identificar lagunas o áreas que requieran mayor atención, lo cual aportará una perspectiva crítica y fundamentada a la investigación.

Entrevistas semiestructuradas:

Como parte fundamental del proceso de recolección de datos, se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas dirigidas a expertos en derecho laboral, abogados, jueces, conciliadores y mediadores que hayan participado activamente en procesos de conciliación en el ámbito costarricense.

Este tipo de técnica resulta particularmente adecuada para investigaciones cualitativas, ya que permite obtener información profunda y contextualizada, sin perder de vista los objetivos centrales del estudio.

Las entrevistas semiestructuradas se caracterizan por su estructura flexible pero enfocada, lo cual posibilita que el investigador oriente la conversación hacia temas clave, al tiempo que permite al entrevistado expresar libremente sus ideas, experiencias y percepciones.

En palabras de Hernández (2004), *"la entrevista semiestructurada permite al investigador explorar, sin perder el enfoque, los temas relevantes de la investigación, y a la vez, da espacio para que el entrevistado aporte su visión y experiencia"* (p. 166).

En el caso de esta investigación, las entrevistas estarán diseñadas en función de los objetivos específicos del estudio, que giran en torno a:

- Analizar el papel de la conciliación laboral en el contexto costarricense.
- Evaluar la posibilidad de implementar cláusulas conciliatorias dentro de los contratos de trabajo.
- Examinar el impacto potencial de dichas cláusulas en la reducción de la carga del sistema judicial.
- Proponer recomendaciones prácticas y normativas que fomenten una cultura de resolución alternativa de conflictos.

Las preguntas formuladas para las entrevistas buscarán obtener valoraciones empíricas, críticas y propositivas sobre las temáticas antes mencionadas, incluyendo percepciones sobre la efectividad actual de la conciliación, obstáculos jurídicos y culturales, el papel de las audiencias tempranas y los centros RAC, y el potencial transformador de las cláusulas conciliatorias como innovación contractual.

A continuación, se presentarán los objetivos específicos de la investigación acompañados de las preguntas principales diseñadas para guiar las entrevistas, junto con una justificación de su relevancia dentro del estudio.

Primer Objetivo: Examinar la figura de la conciliación en Costa Rica, desde una perspectiva normativa y reglamentaria, con el fin de establecer su concepto, su marco legal y su evolución como herramienta de resolución de conflictos laborales.

Pregunta 1: ¿Qué son los métodos autocompositivos?

La importancia de esta pregunta: Esta pregunta busca comprender el concepto básico de los métodos autocompositivos, como la conciliación, que son fundamentales para resolver disputas sin necesidad de recurrir a un juicio. La respuesta proporcionará una base para entender cómo la conciliación se integra dentro de los métodos alternativos de resolución de conflictos en Costa Rica.

Pregunta 2: ¿En qué consiste una cláusula arbitral y cómo se diferencia de la figura de la conciliación?

La importancia de esta pregunta Esta pregunta tiene como objetivo esclarecer las diferencias entre la conciliación y el arbitraje, dos formas de resolución de conflictos, para entender mejor las ventajas y limitaciones de cada una en el contexto laboral. La distinción entre ambas es crucial para comprender cómo cada una puede ser utilizada en los contratos laborales.

Segundo Objetivo: Analizar los beneficios y posibles impactos de implementar cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en Costa Rica, centrándose en su efectividad para la resolución temprana de conflictos y su influencia en la carga del sistema judicial, desde las perspectivas de empleadores y empleados.

Pregunta 1: ¿Qué tan común es la implementación de la conciliación laboral en las audiencias tempranas?

La importancia de esta pregunta: Esta pregunta busca obtener una perspectiva sobre la prevalencia de la conciliación laboral en las primeras etapas de resolución de conflictos. Esto permitirá evaluar si la conciliación está siendo utilizada de manera efectiva para resolver disputas antes de que lleguen a los tribunales, aliviando así la carga del sistema judicial.

Pregunta 2: ¿Cómo cree que influiría la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en la resolución de conflictos laborales en Costa Rica? ¿Qué tan efectiva considera que sería esta medida para reducir la saturación del sistema judicial?

La importancia de esta pregunta. Este cuestionamiento se enfoca en evaluar la percepción de los entrevistados sobre la implementación de cláusulas conciliatorias, buscando su opinión sobre la efectividad de esta medida tanto en términos de la resolución temprana de conflictos como en su potencial impacto en el sistema judicial. La respuesta proporcionará información valiosa sobre los posibles efectos prácticos de esta medida en el ámbito laboral.

Tercer Objetivo: Proponer recomendaciones de políticas públicas para fomentar la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales, con el fin de mejorar la resolución de conflictos laborales y reducir la saturación del sistema judicial.

Pregunta 1: ¿Cómo se ha manejado la conciliación a nivel internacional?

La importancia de esta pregunta: Esta pregunta busca obtener una visión comparativa sobre cómo la conciliación ha sido implementada en otros países, lo que podría proporcionar ejemplos y buenas prácticas que puedan ser adaptadas a la realidad costarricense. El análisis internacional puede enriquecer las recomendaciones sobre políticas públicas que se proponen en la investigación.

Pregunta 2: ¿Cuáles son las principales diferencias en la implementación de la normativa sobre conciliación laboral en Costa Rica en comparación con otros países?

La importancia de esta pregunta: Esta pregunta permite identificar las brechas y las oportunidades de mejora en la legislación costarricense sobre conciliación laboral, comparando la situación local con otros contextos internacionales. Esto contribuirá a formular recomendaciones fundamentadas para la mejora de la normativa y su implementación.

Pregunta extra: ¿Qué políticas públicas considera necesarias para incentivar a empleadores y empleados a utilizar la conciliación como primera opción para resolver conflictos?

La importancia de esta pregunta: Esta pregunta busca obtener una perspectiva sobre las políticas públicas necesarias para promover la conciliación como una opción

preferente. La respuesta puede proporcionar ideas y propuestas que puedan fortalecer el sistema de resolución de conflictos en Costa Rica, haciendo que las partes involucradas consideren la conciliación como una alternativa más accesible y efectiva frente a la judicialización.

Análisis de contenido:

El análisis de contenido será la técnica utilizada para interpretar los datos obtenidos a través de las entrevistas semiestructuradas y la revisión documental, este tipo de análisis permitirá identificar temas recurrentes, patrones discursivos y categorías vinculadas con la implementación de cláusulas conciliatorias y los procesos de resolución alternativa de conflictos laborales en Costa Rica.

Según Hernández et al. (2004), "el análisis de contenido es una técnica que permite interpretar los datos cualitativos mediante la categorización y clasificación de la información, lo cual facilita la identificación de patrones y significados" (p. 183).

A partir de esta técnica, se sistematizarán los hallazgos relevantes mediante una codificación rigurosa que permita extraer inferencias válidas a partir de los discursos y documentos examinados.

Estas técnicas e instrumentos de investigación han sido seleccionados cuidadosamente con el objetivo de garantizar un análisis detallado y profundo de los fenómenos estudiados. Su aplicación permitirá interpretar las experiencias y percepciones de los actores clave.

Al emplear enfoques metodológicos rigurosos, se busca que los resultados obtenidos reflejen con fidelidad la complejidad del fenómeno estudiado, esto implica considerar tanto las variables involucradas como las dinámicas subyacentes y los factores contextuales que inciden en la adopción de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como las cláusulas conciliatorias en los contratos laborales.

Este enfoque interpretativo no se limita a describir los datos, sino que permite una comprensión más integral y contextualizada de los hallazgos, incorporando matices, contradicciones y elementos cualitativos relevantes que serían difíciles de captar mediante metodologías cuantitativas.

De esta forma, la investigación no solo tiene como fin generar conocimiento en términos teóricos, sino también formular propuestas prácticas y aplicables.

Las conclusiones derivadas del análisis permitirán realizar recomendaciones orientadas al fortalecimiento del marco normativo, el diseño de políticas públicas, o la mejora de las prácticas laborales y judiciales relacionadas con la conciliación.

Este enfoque garantiza que los resultados no permanezcan en el plano abstracto, sino que puedan traducirse en acciones concretas que beneficien tanto a trabajadores como a empleadores, así como a las instituciones encargadas de administrar justicia laboral.

En consecuencia, la investigación adquiere una doble relevancia: académica, por su contribución al cuerpo teórico del derecho laboral y práctica, por su utilidad para el diseño e implementación de soluciones innovadoras y eficientes para la resolución de conflictos laborales en Costa Rica.

Capítulo IV. *Análisis de resultados*

En el presente capítulo se expone el análisis de resultados obtenidos a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a diversos profesionales involucrados en el ámbito del derecho laboral costarricense.

Estas entrevistas constituyen una herramienta fundamental para conocer la percepción, comprensión y aplicación práctica de la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, en el contexto específico de las relaciones laborales en Costa Rica.

Los sujetos entrevistados fueron seleccionados de forma intencional por su experiencia directa con la conciliación y la resolución alterna de conflictos, estas personas constituyen las unidades de análisis de la investigación, es decir, los individuos a través de los cuales se accede a la información empírica que permitirá contrastar los planteamientos del marco teórico con la realidad social y jurídica en la que se desarrollan los conflictos laborales.

Según Hernández (2014), “Las unidades de análisis son personas, objetos, sucesos o entidades sobre los que se recolectarán los datos para una investigación” (p. 126). Esta definición permite comprender que no basta con acumular datos ya que es fundamental seleccionar conscientemente a aquellos informantes que puedan brindar una visión crítica y representativa del fenómeno estudiado.

En este sentido, la elección de las unidades de análisis responde directamente a los objetivos de esta tesis, los cuales giran en torno a evaluar la viabilidad de las cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo como estrategia preventiva frente a la saturación del sistema judicial laboral.

La experiencia de los entrevistados aporta una mirada técnica sobre la normativa vigente y una valoración práctica de su aplicación, sus limitaciones y sus posibilidades reales de mejora.

Además, el abordaje desde diversas perspectivas profesionales y sociales permite captar matices que un análisis exclusivamente normativo no podría revelar, en cambio las opiniones de quienes han participado en procesos conciliatorios ofrecen una visión más humana y cercana del impacto que este mecanismo puede tener sobre la resolución de los conflictos laborales, tanto en el ámbito individual como colectivo.

Por tanto, este capítulo no se limita a exponer los resultados obtenidos, sino que busca profundizar en las interpretaciones posibles a partir del diálogo entre teoría y práctica.

La voz de los profesionales entrevistados se convierte aquí en un elemento clave para validar y complementar

Una vez definidas las unidades de análisis y establecido el enfoque metodológico de esta investigación, se procede al desarrollo del análisis de resultados con base en los objetivos específicos previamente planteados. Cada uno de estos objetivos guía el estudio hacia una dimensión particular del fenómeno investigado, permitiendo así una aproximación profunda y estructurada.

1. El primer objetivo específico se centra en la figura de la conciliación desde una perspectiva jurídica y doctrinal, buscando comprender su evolución, su aplicación en el contexto costarricense y su papel como mecanismo de resolución de conflictos laborales. A continuación, se expone este primer objetivo que orienta el análisis correspondiente

- **Examinar la figura de la conciliación en Costa Rica, desde una perspectiva normativa y reglamentaria, con el fin de establecer su concepto, su marco legal y su evolución como herramienta de resolución de conflictos laborales.**

A través de este primer objetivo se logró identificar elementos esenciales para comprender el papel que desempeña la conciliación en el contexto jurídico costarricense.

Esta sección permitió examinar tanto su construcción conceptual dentro del ámbito doctrinal, como su tratamiento dentro del marco normativo y jurisprudencial vigente, se estableció las bases teóricas y legales sobre las cuales se construye la figura de la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos laborales.

1.1 Conceptualización de la conciliación como mecanismo autocompositivo

En el marco teórico de esta investigación se desarrolló que la conciliación forma parte de los denominados métodos autocompositivos, aquellos medios de resolución de conflictos en los cuales las propias partes, de manera autónoma, construyen el acuerdo final.

Uno de los aportes teóricos más relevantes citados es el de María del Pilar Ahumada (2011), quien afirma que la conciliación no es una invención jurídica moderna, sino una práctica ancestral que surge de la necesidad humana de vivir en sociedad y resolver pacíficamente los desacuerdos.

Desde esta perspectiva, el derecho mismo no es otra cosa que una forma de canalizar esa necesidad de equilibrio y justicia, siendo la conciliación una de sus expresiones más antiguas y naturales. Ahumada plantea:

“La conciliación no es un término novedoso, en cambio se inscribe dentro de las primeras prácticas del hombre, ya que éste, desde los inicios de la sociedad, precisó mediación por la confrontación de sus deseos con los de los otros. La necesidad social de protección y de propender por una igualdad entre los integrantes de la colectividad, marca el momento en que aparece el derecho como elemento de trato justo entre los hombres y como arma conciliatoria para la posteridad.” (2011, p. 14)

Este planteamiento fue ampliamente compartido por las personas entrevistadas. La jueza Melissa Chaves Agüero y las especialistas Tatiana Monge Solano y María Lilia Solís Vicenzi coincidieron en definir la conciliación como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos en el que las partes construyen una solución voluntaria, sin imposición de un tercero.

Todos los profesionales entrevistados destacaron que la conciliación, al igual que la mediación, no impone una decisión, sino que promueve un acuerdo entre las partes, lo que refuerza su carácter autocompositivo.

Desde el plano doctrinal, se reconoce que estos mecanismos no solo facilitan una resolución más rápida y económica, sino que también promueven **la paz social** y el fortalecimiento de las relaciones humanas.

En especial, en el ámbito laboral, donde la relación entre empleador y trabajador debe preservarse en la medida de lo posible, la conciliación ofrece un espacio más flexible, menos adversarial y centrado en el entendimiento, lo cual se vuelve esencial en escenarios donde la confrontación solo genera desgaste.

En la entrevista, Tatiana Monge subrayó que en Costa Rica se tiende a equiparar la conciliación con la mediación, en virtud de lo dispuesto en la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos (Ley 7727), que trata ambos mecanismos como sinónimos. No obstante,

hizo énfasis en que el rol del facilitador es siempre no vinculante, ya que su función no es decidir por las partes, sino facilitar el diálogo. Esta aclaración es muy importante, ya que ayuda a distinguir claramente a la conciliación de otras figuras como el arbitraje, donde sí se impone una decisión obligatoria para las partes.

Otro aspecto relevante desarrollado en el marco teórico es que la conciliación está fundamentada en principios esenciales, tales como la voluntariedad, la buena fe, la confidencialidad, la imparcialidad, la flexibilidad y la autonomía de la voluntad.

Estos principios garantizan que el proceso sea justo y equilibrado, permitiendo que las partes mantengan el control sobre la solución del conflicto. La buena fe, por ejemplo, fue destacada en el marco teórico como un principio rector de todo proceso conciliatorio, entendida como la obligación de actuar con lealtad y honestidad durante las negociaciones.

En coherencia con lo anterior, los profesionales entrevistados indicaron que el éxito de una conciliación depende, en gran medida, del compromiso real de las partes, así como de la preparación del facilitador, ya sea un juez en sede judicial o un conciliador en un centro RAC.

Esta visión coincide con los postulados doctrinales y refuerza la idea de que la conciliación no puede ser vista como un mero trámite procesal, sino como un espacio genuino de construcción de acuerdos.

En síntesis, la conceptualización de la conciliación como mecanismo autocompositivo permite ubicar esta figura en el centro de las estrategias modernas de resolución de conflictos.

No se trata únicamente de una alternativa al juicio, sino de un mecanismo con profundo valor ético y social, a través de la conciliación, las partes no solo resuelven un problema, sino que reconstruyen canales de comunicación, fortalecen la cooperación y se reconocen mutuamente como actores con capacidad para autogestionar sus diferencias.

En un sistema como el costarricense, donde el colapso judicial es una realidad y donde las relaciones laborales tienden a la tensión, la conciliación representa no solo una herramienta legal, sino una vía para promover el diálogo social, el acceso a la justicia y la construcción de paz.

1.2 Desarrollo normativo de la conciliación en Costa Rica;

El análisis del marco normativo de la conciliación en el ordenamiento jurídico costarricense permite entender la evolución legal e institucional de este mecanismo autocompositivo, así como sus alcances, limitaciones y su posicionamiento dentro del sistema de justicia.

Este apartado constituye el resultado de la integración entre la revisión teórica y los insumos obtenidos en las entrevistas realizadas, ofreciendo una visión completa de cómo ha sido concebida, regulada y promovida la conciliación en el país, particularmente en el ámbito laboral.

Costa Rica ha dado pasos importantes en la institucionalización de la conciliación como mecanismo legítimo de resolución de conflictos.

Uno de los hitos normativos fundamentales fue la promulgación de la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social (Ley N.º 7727)

Esta ley introdujo un marco legal robusto para el uso de métodos alternos como la mediación, la conciliación y el arbitraje, con el objetivo de descongestionar los tribunales y fomentar una cultura de paz, en el marco teórico se destacó que esta ley tiene un carácter transversal, pues aplica tanto al ámbito judicial como extrajudicial, y habilita la posibilidad de que las partes acuerden resolver sus controversias por vías distintas al juicio.

La Ley 7727 también estableció la creación de la Dirección Nacional de Resolución Alternativa de Conflictos (DINARAC), adscrita al Ministerio de Justicia y Paz, como la entidad responsable de autorizar y supervisar los centros de conciliación, así como de formar y acreditar a los conciliadores, esta institución es clave para garantizar la calidad, legalidad y transparencia de los procesos conciliatorios que se desarrollan fuera del Poder Judicial.

Por su parte, el Código de Trabajo de Costa Rica también contempla la posibilidad de recurrir a la conciliación como medio para resolver disputas laborales, aunque no existe una regulación tan detallada como en la Ley 7727, el código laboral reconoce y respeta los acuerdos conciliatorios alcanzados entre empleador y trabajador, siempre que estos no violen principios fundamentales del derecho laboral, especialmente el de irrenunciabilidad de derechos.

Este principio se abordó ampliamente en el marco teórico, señalando que ningún acuerdo conciliatorio puede suponer la renuncia de derechos mínimos consagrados en la ley, lo que otorga una protección especial al trabajador como parte más débil de la relación jurídica.

Adicionalmente, con la entrada en vigor del Código Procesal Laboral (Ley N.º 9343) en 2017, se incorporaron importantes disposiciones que fortalecen el uso de la conciliación dentro del proceso judicial laboral, este código establece la posibilidad de convocar a una audiencia temprana con el propósito de intentar una solución conciliada del conflicto antes de iniciar el juicio propiamente dicho.

En esta audiencia, presidida por el juez o jueza de trabajo, se orienta a las partes hacia la búsqueda de un acuerdo voluntario, esta etapa ha sido considerada por los operadores judiciales como un mecanismo eficiente para descongestionar los tribunales y fomentar una cultura de resolución pacífica de las disputas.

Durante la entrevista realizada a la jueza Melissa Chaves Agüero, se pudo constatar cómo la práctica de las audiencias tempranas ha generado un cambio positivo en la tramitación de los casos laborales.

La jueza explicó que en muchas ocasiones las partes, al verse frente a frente en una etapa temprana del proceso, logran visualizar sus intereses reales y acceden a negociar. Según su testimonio:

“En las audiencias tempranas se genera una dinámica más humana, menos técnica. Hay espacio para que el trabajador se exprese, para que el patrono explique su posición, y para que ambas partes, con la guía del juez, encuentren una solución sin necesidad de ir a juicio. Esto ahorra tiempo, recursos y sufrimiento a ambas partes”.

Este testimonio refuerza lo establecido en el marco teórico: la conciliación, cuando está bien regulada e institucionalmente apoyada, tiene el potencial de acercar la justicia a las personas, y de evitar procesos prolongados, costosos y desgastantes.

Otro elemento relevante es el hecho de que la legislación nacional no prohíbe la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales. Si bien esta figura no está expresamente regulada en el Código de Trabajo, tampoco está prohibida, lo cual abre la posibilidad de proponer su incorporación como mecanismo preventivo de conflictos.

Como se desarrolló en el marco teórico, estas cláusulas pueden establecer que, en caso de surgir una controversia entre las partes, se recurrirá primero a un proceso de conciliación, ya sea en sede judicial (audiencia temprana) o extrajudicial (centros RAC).

Desde esta perspectiva, la legislación costarricense proporciona un marco normativo abierto y progresista, que si bien aún tiene aspectos que podrían fortalecerse, ya reconoce y legitima la conciliación como una vía válida y efectiva para la resolución de conflictos.

Esta apertura legal es una oportunidad clave para avanzar hacia la promoción de cláusulas conciliatorias, como parte de una estrategia de transformación cultural en las relaciones laborales.

En conclusión, el desarrollo normativo de la conciliación en Costa Rica evidencia una evolución positiva hacia la consolidación de mecanismos alternativos en el ámbito laboral. La Ley 7727, el Código Procesal Laboral y la práctica judicial han permitido posicionar la conciliación como una herramienta jurídica viable, eficaz y coherente con los principios de acceso a la justicia y paz social.

No obstante, aún queda camino por recorrer, especialmente en lo que respecta a su incorporación sistemática en los contratos de trabajo, lo cual se explorará en los siguientes apartados de este análisis.

1.3 En este contexto, se plantearon las siguientes interrogantes que guiaron la etapa empírica del presente capítulo:

Pregunta 1: ¿Qué son los métodos autocompositivos?

Pregunta 2: ¿En qué consiste una cláusula arbitral y cómo se diferencia de la figura de la conciliación? A continuación, se presentan sus perfiles y las respuestas brindadas a las interrogantes planteadas.

Entrevistas

Profesional N.º 1: Licda. Melissa Chaves Agüero

Cargo: Jueza del Juzgado de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de San José

Experiencia: Licenciada en Derecho, egresada desde el año 2014. Incorporada al Colegio de Abogados en diciembre 2015. Cuento con 19 años de laborar en el Poder Judicial y como profesional en el cargo de Jueza 3 Laboral 6 años, Cursa actualmente una especialización en cargo de Jueza impartida por la Escuela Judicial.

Respuesta a la pregunta 1: Los métodos autocompositivos comprenden mecanismos como la conciliación, la mediación y el arbitraje, que son opciones alternas para resolver conflictos sin llegar necesariamente a juicio. En estos procesos, se busca que las partes lleguen a un acuerdo de manera directa o con la ayuda de un tercero que facilite la comunicación, diferenciándose del arbitraje, donde el árbitro impone una solución vinculante y que suele implicar mayores costos.

Respuesta a la pregunta 2: La cláusula arbitral busca obligar a las partes a resolver sus conflictos mediante arbitraje, donde un árbitro impone una solución vinculante, asignando derechos u obligaciones a cada parte, este proceso suele ser más costoso y formal. En contraste, la conciliación es más rápida, sencilla y accesible, pues se basa en el diálogo facilitado por un tercero sin imponer la decisión, permitiendo que las partes lleguen a un acuerdo de forma voluntaria.

Profesional N.º 2: Tatiana Monge Solano

Cargo: Abogada

Experiencia: Mediadora/Conciliadora certificada por el Centro de Arbitraje del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica

Respuesta a la pregunta 1: Los métodos autocompositivos son aquellos en los que las partes pueden resolver el conflicto por sí mismas, ya sea de forma directa como en la negociación o con la ayuda de un tercero facilitador, como un conciliador o mediador. En Costa Rica, la Ley RAC considera la mediación y la conciliación como sinónimos. En estos procesos el facilitador no impone una solución, sino que promueve la comunicación para que las partes lleguen a un acuerdo total, parcial o incluso decidan no acordar, estos acuerdos pueden surgir en sede extrajudicial o incluso dentro de un proceso judicial, donde si el acuerdo es total se termina el proceso, o si es parcial, se sigue con los puntos no resueltos.

Respuesta a la pregunta 2: La cláusula arbitral es un acuerdo entre las partes para someter ciertos conflictos al arbitraje, renunciando así a la vía judicial ordinaria, esta cláusula puede abarcar todos los conflictos derivados del contrato o solo algunos específicos, cuando existe una cláusula arbitral, los tribunales ordinarios deben declinar competencia si se presenta un proceso sobre esos asuntos.

El arbitraje, por su naturaleza, es obligatorio para las partes, en contraste, la conciliación o mediación es siempre voluntaria, aunque se pacte en un contrato, no se puede obligar a las partes a conciliar ni garantizar que se alcance un acuerdo. Incluso en sede judicial se procura la conciliación, pero nunca se impone, resaltando así su carácter esencialmente voluntario.

Profesional N.º 3: María Lilia Solís Vicenzi

Cargo: Directora de un centro RAC

Experiencia: Abogada, mediadora y conciliadora certificada por el colegio de Abogados y Abogadas.

Respuesta a la pregunta 1: Son mecanismos jurídicos mediante los cuales las personas pueden alcanzar una solución efectiva de sus conflictos, generalmente de carácter patrimonial, sin necesidad de una sentencia judicial. Estos acuerdos permiten resolver y ejecutar las obligaciones de forma voluntaria, y suelen tener un mayor nivel de cumplimiento por parte de las partes, evitando así un proceso judicial.

Respuesta a la pregunta 2: La cláusula arbitral es un pacto previo en el contrato mediante el cual las partes acuerdan que cualquier incumplimiento o diferencia se resolverá exclusivamente por la vía arbitral, este acuerdo obliga a acudir a un centro arbitral y el resultado, el laudo arbitral, tiene la misma fuerza que una sentencia judicial. Es obligatoria y excluye la vía judicial ordinaria, a diferencia de esto, la conciliación es un proceso voluntario, guiado por un tercero que facilita el acuerdo sin imponerlo. Puede realizarse antes de iniciar un proceso judicial o dentro de una audiencia preliminar.

1. Segundo Objetivo:

La segunda sección del análisis de resultados se orienta hacia una dimensión más práctica y evaluativa, en ella se pretende examinar los beneficios y posibles impactos reales que tendría la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales, con especial atención en su capacidad para fomentar la resolución temprana de conflictos y en su incidencia sobre la carga del sistema judicial laboral.

Este objetivo también introduce un enfoque dual, al considerar las perspectivas tanto del empleador como del trabajador, lo cual resulta fundamental para comprender el grado de viabilidad y aceptación que podría tener una medida como está dentro del contexto costarricense.

A partir del análisis, se buscará determinar si esta figura representa una herramienta efectiva y socialmente adecuada dentro del campo de las relaciones laborales.

- Analizar los beneficios y posibles impactos de implementar cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en Costa Rica, centrándose en su efectividad para la resolución temprana de conflictos y su influencia en la carga del sistema judicial, desde las perspectivas de empleadores y empleados

2.1 Beneficios y efectividad de las cláusulas conciliatorias en la resolución temprana de conflictos

El presente apartado recoge los hallazgos obtenidos sobre los beneficios y la eficacia que tendría la implementación de cláusulas conciliatorias dentro de los contratos laborales costarricenses, especialmente en el contexto de una resolución temprana de conflictos

A partir del marco teórico analizado y de los testimonios profesionales recabados, se profundiza en la importancia de estas cláusulas como herramientas jurídicas que no solo permiten una solución eficiente de las disputas, sino que también contribuyen al fortalecimiento del diálogo social, la descongestión del sistema judicial y la promoción de una cultura de paz.

Desde una perspectiva teórica, las cláusulas conciliatorias se presentan como disposiciones contractuales mediante las cuales las partes acuerdan someterse a un proceso de conciliación antes de acudir a instancias judiciales.

Aunque en Costa Rica esta figura aún no se encuentra consolidada en la práctica, su regulación no está prohibida, lo cual abre la posibilidad de incluirlas como mecanismos innovadores que promuevan soluciones tempranas y consensuadas.

En el marco teórico se definió que tales cláusulas operan como herramientas preventivas, que pueden ser activadas cuando surge una diferencia o conflicto entre empleador y trabajador, estableciendo un canal de diálogo previo al litigio.

Uno de los beneficios más notables que se deriva de estas cláusulas es la agilidad en la resolución de conflictos, tal como se desarrolla en el marco normativo nacional, los procesos judiciales laborales pueden resultar largos, costosos y emocionalmente desgastantes para ambas partes.

En contraste, la conciliación ofrece una alternativa más rápida, menos formal y menos confrontativa. Cuando este tipo de mecanismo está preestablecido en el contrato laboral, se genera seguridad jurídica respecto a cuál será el primer paso ante una eventual disputa, reduciendo el tiempo de incertidumbre y el deterioro de la relación laboral.

Además, estas cláusulas aportan a la descongestión del sistema judicial laboral, un objetivo central tanto en la Ley sobre Resolución Alternativa de Conflictos.

La inclusión sistemática de estas disposiciones contractuales podría aliviar considerablemente la carga de los despachos judiciales, permitiendo que los recursos del estado se dirijan a resolver los casos realmente complejos o de imposible conciliación. Esta visión fue compartida por la jueza Melissa Chaves Agüero, quien señaló en entrevista:

“Una cláusula que comprometa a las partes a intentar conciliar en etapa temprana evitaría muchísimos procesos que llegan por cuestiones que se podrían resolver con voluntad. Además, cuando se establece por contrato, se legitima aún más el uso de estos métodos.”

Este testimonio refuerza la idea de que no solo es viable, sino también estratégico, implementar cláusulas conciliatorias como parte del contrato, pues ello favorece tanto a las partes involucradas como al propio sistema de justicia.

Otro beneficio significativo es la mejora en la comunicación y la relación entre las partes, la existencia de una cláusula conciliatoria puede cambiar el enfoque del conflicto: en lugar de prepararse para una confrontación judicial, las partes se ven orientadas desde un inicio hacia la búsqueda de un acuerdo.

Esto fomenta el diálogo, la escucha activa y el entendimiento mutuo, lo cual puede incluso contribuir a preservar la relación laboral en ciertos casos, o al menos garantizar una salida menos traumática.

Por otra parte, las cláusulas conciliatorias empoderan a las partes, al reconocer su capacidad de resolver sus propias controversias sin depender totalmente de un tercero decisor, este principio de autonomía de la voluntad fue abordado en el marco teórico como uno de los pilares de la conciliación, en conjunto con la buena fe, la confidencialidad y la imparcialidad.

Al establecer contractualmente un procedimiento de conciliación, se refuerza la corresponsabilidad de empleador y trabajador en la gestión pacífica de sus diferencias.

Además, la incorporación de cláusulas conciliatorias promueve una cultura de resolución alternativa de conflictos dentro del ámbito laboral.

Tal como se explicó en el análisis con otros países y en la doctrina revisada, cuando estas prácticas se integran en los contratos laborales como una constante, se genera un cambio estructural en la forma de concebir los desacuerdos: no como fallas que deben sancionarse, sino como oportunidades de negociación. En palabras de Calderón y González (2006), citados en el marco teórico, esta transformación apunta a superar “el estereotipo del abogado pleitista” y fomentar soluciones pacíficas que beneficien a ambas partes.

Desde una perspectiva nacional, la utilización de estas cláusulas podría representar un avance en materia de acceso a la justicia laboral, permitiendo a las personas trabajadoras resolver sus problemas sin enfrentarse a procesos largos y costosos.

Al mismo tiempo, los empleadores también se beneficiarían, al reducir la exposición a juicios, costos legales y riesgos reputacionales, en este sentido, se estaría promoviendo un modelo de ganar y ganar, tal como se destacó en el marco teórico al abordar el carácter autocompositivo de la conciliación.

Los resultados evidencian que la incorporación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales sería una herramienta jurídica altamente beneficiosa, contribuiría a una solución temprana, eficiente y menos conflictiva de los desacuerdos, también promovería un entorno laboral más justo, participativo y pacífico.

A su vez, permitiría reducir la carga del sistema judicial, aumentar la confianza en los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, y alinear la práctica laboral con los principios constitucionales de justicia pronta y cumplida.

Por ello, su incorporación sistemática merece ser considerada como parte de una estrategia integral de reforma laboral y fortalecimiento de la cultura de paz en Costa Rica.

2.2 Influencia de las cláusulas conciliatorias en la carga del sistema judicial laboral costarricense

Uno de los ejes más relevantes de esta investigación ha sido evaluar en qué medida la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo podría contribuir a reducir la saturación actual del sistema judicial laboral en Costa Rica.

En este apartado se presentan los resultados obtenidos sobre esta variable, contrastando la normativa vigente, el contenido teórico y las opiniones especializadas recabadas en entrevistas, con el propósito de valorar el impacto potencial que estas cláusulas podrían tener en la eficiencia del aparato judicial.

Como punto de partida, el marco teórico desarrollado en esta tesis evidencia que la conciliación constituye un método autocompositivo altamente eficaz para la resolución de disputas. En Costa Rica, su aplicación se ha promovido desde diferentes ámbitos normativos, como lo señala la Ley sobre Resolución Alterna de Conflictos y Promoción de la Paz Social.

Pese a estos avances, el sistema judicial costarricense continúa enfrentando una sobrecarga significativa, especialmente en materia laboral, tal como se detalló en el marco teórico, el volumen de demandas que ingresan al Poder Judicial anualmente impide que todas las causas sean resueltas en un tiempo razonable.

Esto se traduce en retrasos procesales, congestión de despachos y desgaste institucional, afectando directamente el acceso a una justicia pronta y cumplida, tal como lo establece el artículo 41 de la Constitución Política.

En este contexto, la incorporación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales podría representar una estrategia estructural para abordar esta problemática, estas cláusulas, al prever contractualmente la posibilidad de intentar una conciliación antes de acudir al proceso judicial, canalizarían un número significativo de conflictos hacia mecanismos extrajudiciales, lo cual reduciría el ingreso de nuevos casos al sistema formal y, por tanto, disminuiría su carga.

Esta visión fue ratificada por la jueza laboral Melissa Chaves Agüero, quien en entrevista señaló:

“Una cláusula conciliatoria inserta en el contrato permitiría que una gran cantidad de conflictos se resuelvan sin llegar al juzgado. Desde mi experiencia, muchos de los casos

que recibimos podrían solucionarse si las partes tuvieran una vía rápida, clara y previamente acordada.”

Este testimonio resulta relevante, ya que evidencia no solo la viabilidad práctica de estas cláusulas, sino también el potencial transformador que podrían tener para el sistema judicial laboral. Como se observa, su influencia va más allá del contrato individual y alcanza una dimensión colectiva, que podría traducirse en una mejora sistémica del acceso a la justicia.

Por otro lado, el marco teórico también destacó que uno de los desafíos más notorios en la administración de justicia es la distribución de los recursos disponibles, al reducirse la litigiosidad mediante el uso de métodos alternativos como la conciliación, se liberan recursos humanos, técnicos y económicos que pueden ser dirigidos hacia la atención de causas más complejas o que, por su naturaleza, no pueden ser resueltas fuera del proceso jurisdiccional.

Esto mejora la calidad y la celeridad del servicio judicial, beneficiando tanto al Poder Judicial como a la ciudadanía en general.

Cabe señalar que la inclusión de cláusulas conciliatorias también podría disminuir el índice de apelaciones y recursos, pues los acuerdos derivados de una conciliación voluntaria generan mayor satisfacción entre las partes y reducen los niveles de litigio posterior.

Esta situación ha sido observada en otras jurisdicciones, donde el uso sistemático de la conciliación ha derivado en una justicia más efectiva y con menor nivel de conflictividad residual.

En esta tesis expuso que el factor cultural también incide en la saturación del sistema judicial. En Costa Rica, la tradición litigiosa ha predominado sobre la búsqueda de acuerdos, lo cual ha perpetuado la dependencia del proceso judicial como vía principal para resolver conflictos.

Las cláusulas conciliatorias podrían revertir esta lógica, introduciendo desde la génesis de la relación laboral una orientación al diálogo y a la resolución consensuada, que transforme progresivamente la cultura de confrontación en una cultura de cooperación.

Los hallazgos de esta investigación permiten afirmar que las cláusulas conciliatorias pueden desempeñar un papel fundamental en la descongestión del sistema judicial laboral costarricense.

Su implementación contribuiría a redirigir una parte considerable de los conflictos hacia vías más ágiles, voluntarias y eficaces, optimizando los recursos del Poder Judicial y promoviendo una justicia más accesible y oportuna

2.3 A partir del análisis de las variables del segundo objetivo específico, relacionadas con los beneficios de las cláusulas conciliatorias y su impacto en la carga judicial se formularon las siguientes preguntas dirigidas a los profesionales entrevistados.

Estas buscan contrastar la teoría con la práctica, evaluando la aplicación real de la conciliación y su viabilidad como herramienta preventiva en el ámbito laboral costarricense.

Entrevista

Pregunta 1: ¿Qué tan común es la implementación de la conciliación laboral en las audiencias tempranas?

Pregunta 2: ¿Cómo cree que influiría la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en la resolución de conflictos laborales en Costa Rica? ¿Qué tan efectiva considera que sería esta medida para reducir la saturación del sistema judicial?

Se presentan sus perfiles y las respuestas brindadas a las interrogantes planteadas.

Profesional N.º 1: Licda. Melissa Chaves Agüero

Respuesta a la pregunta 1: En materia laboral existe un espacio considerable para la conciliación. El Código de Trabajo y la Reforma Procesal Laboral obligan a los jueces a procurar la conciliación en audiencias preliminares, algo que no ocurre en otras áreas del derecho. Considero que en el ámbito laboral se ha hecho un esfuerzo significativo por fortalecer la conciliación y se observa con mayor frecuencia que en otras materias.

Respuesta a la pregunta 2: Considero que cualquier medida orientada a procurar la solución del conflicto antes del proceso judicial sería muy beneficiosa, ya que los

juzgados laborales están saturados, mecanismos que promuevan la conciliación temprana ayudarían a descongestionar el sistema. Además, un acuerdo conciliatorio homologado en sede judicial tiene el mismo valor que una sentencia, ofreciendo una solución más rápida y eficiente, especialmente en materia laboral donde las partes suelen querer evitar procesos prolongados.

Profesional N.º 2: Tatiana Monge Solano

Respuesta a la pregunta 1: La conciliación o mediación antes de acudir a la vía judicial es una facultad de las partes y tiene gran relevancia en el ámbito laboral. Tras la reforma procesal laboral, el Código de Trabajo regula expresamente esta etapa, lo que fomenta su uso antes del juicio. Por ello, es común que las partes consideren la conciliación previa como una opción viable. Asimismo, dentro del proceso judicial se procura la conciliación de forma preliminar, promoviendo que se intente resolver el conflicto antes de continuar con el juicio.

Respuesta a la pregunta 2: La implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales sería positiva para las relaciones laborales, ya que procuraría una solución pacífica ante cualquier conflicto derivado del vínculo laboral, si las partes deciden conciliar, el acuerdo resultante tiene efecto de cosa juzgada, equivalente a una sentencia, lo que lo convierte en un mecanismo efectivo para reducir la saturación del sistema judicial, Sin embargo, debe recordarse que la cláusula no obliga a las partes a acudir ni a llegar a un acuerdo, y que los derechos laborales irrenunciables no pueden ser objeto de conciliación.

Profesional N.º 3: María Lilia Solís Vicenzi

Respuesta a la pregunta 1: Es un mecanismo incorporado mediante la reforma al Código de Trabajo, aunque no es tan usual porque las personas no lo conocen bien, considero que es positivo ya que es preprocesar, es decir, se realiza antes de iniciar un juicio. Es más económico, permite la homologación inmediata del acuerdo y cumple con todas las formalidades legales.

Respuesta a la pregunta 2: Considero que sería sumamente efectivo, los juzgados laborales enfrentan grandes dificultades, y no siempre cuentan con jueces capacitados para conciliar, a veces es preferible un buen acuerdo que prolongar un conflicto en un proceso laboral. Por ello, sería positivo fomentar la mediación y la

conciliación como opciones válidas, además, al socializar estos mecanismos, las personas los conocerán mejor y serán más efectivos para reducir la saturación del sistema judicial.

2. Tercer Objetivo

Luego de haber examinado los fundamentos teóricos, normativos y prácticos de la figura de la conciliación, así como sus beneficios e impactos en el contexto laboral costarricense, este tercer objetivo se orienta hacia un enfoque con propósito, en esta sección, se pretende formular recomendaciones viables en materia de políticas públicas, orientadas a fomentar la incorporación de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo como estrategia para mejorar la resolución de conflictos laborales y descongestionar el sistema judicial.

Este apartado asume una visión constructiva que articula los hallazgos obtenidos en el análisis previo con propuestas concretas que puedan incidir en la mejora del sistema actual, las recomendaciones no solo se centran en lo jurídico, sino también en aspectos institucionales, formativos y culturales que permitan consolidar la conciliación como una herramienta accesible, legítima y efectiva dentro del marco de las relaciones laborales costarricenses.

- Proponer recomendaciones de políticas públicas para fomentar la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales, con el fin de mejorar la resolución de conflictos laborales y reducir la saturación del sistema judicial.

Recomendaciones normativas e institucionales para fomentar el uso de cláusulas conciliatorias en el Derecho Laboral costarricense

El análisis de experiencias en otros países latinoamericanos revela distintos enfoques normativos e institucionales que han sido clave para posicionar la conciliación como una vía efectiva de resolución de conflictos laborales.

Aunque cada sistema jurídico responde a su propio contexto, las estrategias implementadas en México, Perú, Colombia y Chile ofrecen elementos valiosos que permiten reflexionar sobre el desarrollo de esta figura en Costa Rica.

En el caso de México, la reforma laboral de 2019 introdujo una etapa obligatoria de conciliación previa al juicio, gestionada por centros especializados creados específicamente para ese fin. Esta medida estructural no solo ha contribuido a reducir la

carga judicial, sino que ha institucionalizado el diálogo como paso previo indispensable antes de acudir a un tribunal, la existencia de centros autónomos y accesibles ha sido un componente esencial para su implementación exitosa.

Perú, por su parte, reguló la conciliación extrajudicial mediante la Ley N.º 26872, exigiendo que las solicitudes se tramiten ante centros acreditados por el Ministerio de Justicia, esta formalización del procedimiento ha generado mayor confianza en los usuarios, al establecer reglas claras, procedimientos estructurados y requisitos definidos. Además, el reconocimiento oficial de los centros de conciliación permite un mejor control de calidad sobre el servicio prestado.

Colombia, mediante la Ley 2220 de 2022, creó el Sistema Nacional de Conciliación, consolidando esta figura como un componente central de la política pública judicial. Este enfoque le otorga a la conciliación un rol estratégico dentro del modelo de acceso a la justicia, reconociendo que no se trata simplemente de un mecanismo alternativo, sino de una herramienta estructural que permite fortalecer el sistema jurídico en su conjunto.

Chile también ha avanzado mediante reformas progresivas que integran la conciliación en su proceso laboral, combinando estrategias normativas con esfuerzos institucionales para fomentar una cultura del diálogo y la solución pacífica de conflictos.

Estas experiencias reflejan que el desarrollo de la conciliación no depende únicamente de su reconocimiento en la ley, sino también de la existencia de un entorno institucional que la promueva activamente, con mecanismos claros, accesibles y eficaces, aunque Costa Rica cuenta con una base legal que permite aplicar la conciliación incluso dentro del contrato de trabajo, la comparación evidencia que un marco más estructurado, como el de los países mencionados, puede potenciar significativamente su uso y efectividad.

Este análisis permite identificar prácticas útiles y adaptables al contexto costarricense, especialmente en lo que respecta a la creación de espacios especializados, la formalización de procedimientos extrajudiciales, y el fortalecimiento de una cultura institucional que valore el diálogo como vía legítima y prioritaria para la resolución de conflictos laborales.

3.2 Condiciones jurídicas necesarias para la implementación efectiva de cláusulas conciliatorias en el contrato laboral costarricense

El análisis realizado en el marco teórico de esta investigación revela que para que la figura de las cláusulas conciliatorias pueda aplicarse de forma efectiva en el ámbito laboral costarricense, es indispensable contar con ciertas condiciones jurídicas mínimas que garanticen su legalidad, validez y operatividad dentro del marco de los principios del Derecho del Trabajo.

En primer lugar, es fundamental que estas cláusulas se ajusten al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, el cual prohíbe que las partes dispongan de manera libre sobre derechos mínimos establecidos por la legislación laboral.

Tal como lo establece el artículo 74 de la Constitución Política y el artículo 11 del Código de Trabajo, ningún convenio o cláusula puede tener efectos si disminuye o elimina derechos fundamentales del trabajador. En consecuencia, una cláusula conciliatoria no puede utilizarse para obligar a renunciar anticipadamente a derechos irrenunciables ni para desincentivar el acceso a la justicia.

Para que estas cláusulas sean válidas, deben formularse con precisión jurídica, definiendo con claridad el procedimiento a seguir, el momento en que debe activarse, y el lugar donde se llevará a cabo la conciliación.

Esto cobra especial relevancia considerando que la Ley N.º 7727 sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social legitima el uso de mecanismos RAC y establece principios como la voluntariedad, la confidencialidad y la buena fe como condiciones esenciales para su funcionamiento.

El marco jurídico actual, en particular el artículo 459 del Código de Trabajo, ya contempla la posibilidad de resolver conflictos laborales mediante métodos alternativos, incluyendo la conciliación.

Por otro lado, la implementación efectiva de estas cláusulas exige también que exista seguridad jurídica para ambas partes, es decir, que el uso de la conciliación como mecanismo previo a la vía judicial sea reconocido, respetado y ejecutado conforme a derecho.

Esto implica, entre otras cosas, que los acuerdos alcanzados por esta vía deben ser homologables ante un juez, adquiriendo fuerza de cosa juzgada material como lo establece el artículo 458 del Código de Trabajo.

En resumen, para que la cláusula conciliatoria pueda consolidarse como una herramienta eficaz dentro del contrato laboral costarricense, es necesario asegurar que su redacción respete los principios fundamentales del Derecho Laboral, que se ajuste al marco normativo vigente, y que cuente con procedimientos claros que permitan su aplicación práctica sin vulnerar los derechos del trabajador.

3.3 Se trata, en última instancia, de fortalecer no solo un mecanismo legal, sino un cambio cultural hacia el entendimiento es por esto por lo que, se formularon dos preguntas clave dirigidas a los profesionales entrevistados.

Estas preguntas tienen como finalidad contrastar la perspectiva teórica con la práctica profesional, con el fin de comprender cómo se ha gestionado la conciliación en distintos contextos y cuáles son los principales retos y diferencias en su implementación normativa.

Pregunta 1: Como se ha manejado la conciliación a nivel internacional?

Pregunta 2: ¿Cuáles son las principales diferencias en la implementación de la normativa, sobre conciliación laboral en Costa Rica en comparación con otros países?

Entrevistas

Profesional N.º 1: Licda. Melissa Chaves Agüero

Respuesta a la pregunta 1: En otros países existe un esfuerzo más marcado por implementar la conciliación. Por ejemplo, en México hay una etapa obligatoria previa al juicio, y en Colombia y Perú se han establecido instancias formales que exigen intentar conciliar antes de litigar. Aunque Costa Rica ha avanzado en el tema, considero que aún falta mayor formalidad, más capacitación para los operadores y una estructura más obligatoria para que la conciliación funcione de manera efectiva, ya que aquí se mantiene como un proceso muy voluntario.

Respuesta a la pregunta 2: Considero que la principal diferencia en Costa Rica respecto a otros países radica en que la conciliación laboral es voluntaria. Si las partes no desean conciliar, el proceso judicial continúa sin consecuencias. En contraste, otros países cuentan con mecanismos más formales y obligatorios. Además, en Costa Rica existe una carencia de formación en conciliación, lo cual afecta la calidad de las audiencias. Aunque el marco normativo prevé espacios para la conciliación, la falta de preparación técnica y de una cultura conciliadora limita su efectividad.

Profesional N.º 2: Tatiana Monge Solano

Respuesta a la pregunta 1: A nivel internacional, suele hacerse una distinción entre mediación y conciliación, donde la mediación es predominantemente extrajudicial y la conciliación suele ocurrir en sede judicial. En Costa Rica, en cambio, la Ley RAC equipara ambos términos y los utiliza como sinónimos.

Muchos países han regulado específicamente la conciliación para promover su uso en diversos procesos, dependiendo de la materia, además, la conciliación ha tenido un auge internacional importante, como lo demuestra la pronta entrada en vigencia en Costa Rica de la Convención de Singapur sobre Acuerdos de Transacción Internacionales Resultantes de la Mediación, que, aunque centrada en relaciones comerciales, refleja la relevancia de los métodos autocompositivos para resolver conflictos.

Respuesta a la pregunta 2: En muchos países se ha implementado la conciliación como una instancia obligatoria, mientras que en Costa Rica asistir a una audiencia de conciliación es voluntario. Esto significa que, si una parte no desea presentarse, el proceso laboral continúa sin dificultad, lo que limita la efectividad de la conciliación. Existen barreras culturales donde se percibe la conciliación como una pérdida de tiempo o incluso un signo de debilidad, y algunos abogados podrían desincentivar a sus clientes de acudir, pese a que la Ley RAC establece la obligación de recomendar estos métodos. Sin embargo, no se puede afirmar que la conciliación sea ineficaz, ya que pueden lograrse acuerdos valiosos.

Por ello, se considera que existen más beneficios en intentar la conciliación, como reducir la mora judicial, alcanzar acuerdos satisfactorios para ambas partes y disminuir el tiempo y el desgaste emocional que conlleva un juicio.

Profesional N.º 3: María Lilia Solís Vicenzi

Respuesta a la pregunta 1: Considero que no se ha manejado de manera adecuada, ya que no hay jueces capacitados para facilitar la conciliación, no se trata solo de esperar que las partes lleguen con el acuerdo resuelto, sino de contar con habilidades para identificar objeciones y trabajar en soluciones, además, cuando las partes han esperado mucho tiempo para llegar a juicio, suelen rechazar la conciliación, es fundamental crear un espacio real y efectivo para llevarla a cabo

Respuesta a la pregunta 2: Considero que en el ámbito laboral costarricense ya se le otorga un espacio relevante a la conciliación, incluso mayor que en otras materias del derecho, las normas procesales laborales han previsto instancias específicas para procurar la conciliación tanto en etapas previas como dentro del proceso judicial, lo que demuestra un reconocimiento de su importancia como mecanismo alternativo de resolución de conflictos.

Es importante analizar políticas públicas comparadas para identificar prácticas exitosas que puedan servir de guía en el contexto costarricense, fomentar la conciliación no debe ser solo cuestión de habilitar procedimientos, sino de diseñar estrategias bien estructuradas que permitan su aplicación de forma correcta, eficiente y justa, además, debe garantizarse que en todo momento se respete el principio protector del derecho laboral, evitando cualquier vulneración de los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Esto implica contar con procedimientos claros, operadores capacitados y un enfoque centrado en el equilibrio de las partes, para que la conciliación no se convierta en un instrumento de imposición o de limitación de derechos, sino en una vía legítima para resolver conflictos de forma pacífica y colaborativa.

El análisis de resultados presentado ha permitido vincular de manera consistente los elementos teóricos desarrollados con los hallazgos obtenidos a través de las entrevistas realizadas a profesionales del Derecho Laboral, a partir del cruce entre teoría y práctica, se identificaron factores clave que respaldan la viabilidad de incorporar cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo en Costa Rica, así como los retos jurídicos, culturales e institucionales que esto implica.

Además, el análisis reveló una coincidencia general en torno al potencial transformador de estas cláusulas en términos de acceso a la justicia, descongestión judicial y fortalecimiento de una cultura de diálogo en el ámbito laboral.

Las observaciones extraídas de la experiencia analizada y de la práctica nacional también han servido para reafirmar la necesidad de generar condiciones legales claras, así como estrategias de formación y sensibilización tanto para empleadores como para trabajadores,

Este capítulo, por tanto, sienta las bases necesarias para formular propuestas concretas en el apartado final de la investigación, orientadas a fortalecer el marco jurídico

y operativo de la conciliación laboral, la información recolectada no solo confirma la pertinencia del tema, sino que abre oportunidades claras para avanzar hacia un modelo laboral más ágil, colaborativo y justo.

Capítulo V. Conclusiones

Las conclusiones que se exponen a continuación son el resultado de un proceso de investigación riguroso, sostenido en el análisis teórico, normativo y empírico del fenómeno de la conciliación laboral en Costa Rica.

A lo largo del estudio, se desarrolló un marco teórico sólido, se recopilaron insumos relevantes mediante entrevistas semiestructuradas a profesionales del Derecho y se realizó una interpretación crítica de los datos obtenidos, lo que permitió construir una visión integral y coherente sobre la viabilidad de las cláusulas conciliatorias como mecanismos de prevención y resolución temprana de conflictos laborales.

Este capítulo sintetiza los hallazgos más significativos derivados del cumplimiento de los objetivos específicos planteados en la investigación. Cada conclusión ha sido elaborada con base en el contraste entre la normativa vigente, los aportes doctrinales y la experiencia práctica de profesionales entrevistados, ofreciendo así una posición crítica, argumentada y fundamentada en evidencia.

El contenido de este apartado no se limita a una recapitulación, sino que procura responder de forma directa a las interrogantes centrales del estudio, defendiendo la pertinencia y necesidad de fortalecer la conciliación como herramienta estratégica en el sistema laboral costarricense.

Conclusión del primer objetivo:

Examinar la figura de la conciliación en Costa Rica, desde una perspectiva normativa y reglamentaria, con el fin de establecer su concepto, su marco legal y su evolución como herramienta de resolución de conflictos laborales.

La conciliación en el ordenamiento jurídico costarricense se considera un mecanismo autocompositivo reconocido legalmente para la resolución de conflictos laborales, cuyo fundamento normativo se encuentra consolidado tanto en la Ley N.º 7727 sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, como en el Código de Trabajo,

Se evidencia que la conciliación no es una figura nueva ni ajena a nuestro sistema, sino que constituye una herramienta válida y útil, sin embargo, ha sido insuficientemente aplicada y promovida en la práctica.

Se constató que la conciliación posee profundas raíces filosóficas, sociales y jurídicas, su evolución ha estado marcada por su tránsito desde una práctica comunitaria informal, como lo reflejan las referencias a Confucio o a los textos bíblicos, hasta consolidarse como una herramienta institucionalizada en diversos ordenamientos jurídicos modernos, como en los casos de Perú, Colombia, México o Chile.

En estos países, la conciliación ha sido asumida no solo como un método alternativo, sino como un componente estructural de la justicia laboral, con efectos concretos en la reducción de la judicialización y la promoción de la paz social, este análisis permite afirmar que Costa Rica cuenta con el marco legal necesario, pero carece aún de una implementación robusta y sistemática.

En el ámbito nacional, el marco normativo costarricense no solo avala, sino que promueve expresamente la utilización de la conciliación tanto en sede judicial como extrajudicial, el artículo 456 del Código de Trabajo establece su uso preferente, y el 459 incluso permite su solicitud previa al inicio del juicio, lo que demuestra la intención legislativa de privilegiar la resolución consensuada.

Así mismo, el artículo 457 impone un límite claro y necesario, la irrenunciabilidad e indisponibilidad de los derechos fundamentales de la persona trabajadora, esta limitación, lejos de desvirtuar la utilidad del mecanismo, reafirma su legitimidad al garantizar que no se utilizará la conciliación como vía para vulnerar garantías mínimas.

El análisis normativo también deja en evidencia que, si bien existe un reconocimiento legal de la conciliación, su aplicación en la práctica ha sido irregular y marginal, por lo que esto demuestra, en parte, la escasa cultura de diálogo, la desinformación sobre sus beneficios, la ausencia de formación especializada y la limitada disponibilidad de espacios institucionalizados para su desarrollo.

Además, la falta de voluntad política sostenida y de políticas públicas específicas ha contribuido a que el potencial de la conciliación como herramienta de solución de conflictos laborales no se haya aprovechado plenamente.

Por otra parte, esta investigación demostró que es jurídicamente viable incorporar cláusulas conciliatorias en los contratos laborales, siempre que estas respeten los principios del derecho laboral costarricense, en particular el acceso a la justicia, la autonomía de la voluntad y el principio de irrenunciabilidad.

Estas cláusulas no pretenden sustituir el derecho del trabajador a acudir a la vía judicial, sino constituir un paso previo no vinculante que incentive el uso de mecanismos de diálogo antes del litigio formal.

En conclusión, la conciliación, desde una perspectiva normativa y reglamentaria, se presenta en Costa Rica como un mecanismo legítimo, regulado, y con un potencial significativo para la resolución anticipada de conflictos laborales, su fortalecimiento exige no solo reformas legales puntuales, sino también una transformación cultural y estructural que fomente su utilización de manera temprana, voluntaria y eficaz.

En este sentido, la incorporación de cláusulas conciliatorias contractuales, respaldadas por un marco normativo adecuado y políticas públicas coherentes, representa una oportunidad concreta para avanzar hacia un modelo laboral menos litigioso, más colaborativo y centrado en el respeto mutuo.

Conclusión del segundo objetivo

Analizar los beneficios y posibles impactos de implementar cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en Costa Rica, centrándose en su efectividad para la resolución temprana de conflictos y su influencia en la carga del sistema judicial, desde las perspectivas de empleadores y empleados.

El análisis realizado permite concluir que la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales constituye una herramienta jurídicamente viable, funcional y estratégicamente beneficiosa tanto para trabajadores como para empleadores, al tiempo que se proyecta como una medida eficaz para aliviar la saturación del sistema judicial laboral en Costa Rica.

Desde la perspectiva de los empleadores, la implementación de estas cláusulas representa una alternativa efectiva para gestionar los conflictos laborales de manera anticipada y menos confrontativa, el uso de la conciliación permite reducir los costos

derivados del litigio, proteger la imagen institucional y mantener relaciones laborales estables, además, posibilita una mayor previsibilidad jurídica al establecer contractualmente un procedimiento previo y voluntario para la solución de disputas, lo que aporta seguridad y control en la gestión del conflicto.

Por su parte, para los trabajadores, la cláusula conciliatoria ofrece una vía más ágil, económica y menos intimidante para hacer valer sus derechos, sin renunciar a ellos ni limitar su acceso a la jurisdicción laboral, lejos de ser un obstáculo, la cláusula permite que los conflictos se aborden en sus primeras etapas, reduciendo el desgaste emocional, económico y temporal que implica un proceso judicial.

La posibilidad de resolver disputas a través del diálogo facilita soluciones colaborativas que, en muchos casos, resultan más satisfactorias y sostenibles para ambas partes, tanto el marco teórico como los hallazgos empíricos derivados de las entrevistas realizadas a profesionales del derecho laboral refuerzan esta valoración.

Se evidenció que existe consenso entre los actores entrevistados respecto a la utilidad de las cláusulas conciliatorias como instrumento preventivo y como medio para mejorar el clima laboral, disminuir la conflictividad y racionalizar el uso del aparato judicial.

Las audiencias tempranas y los centros RAC, en particular, fueron reconocidos como un espacio idóneo para aplicar la conciliación de manera efectiva, incluso cuando el contrato de trabajo contenga dicha cláusula.

Así mismo, se identificó que la implementación de cláusulas conciliatorias no solo favorece la resolución temprana de conflictos individuales, sino que puede tener un impacto positivo estructural, al contribuir con la descongestión del sistema judicial laboral, la incorporación generalizada de este tipo de cláusulas.

Junto con el fortalecimiento institucional de los mecanismos RAC y su promoción mediante políticas públicas, permitiría redirigir una parte significativa de la conflictividad laboral hacia métodos autocompositivos, más acordes con una cultura de paz y diálogo.

En conclusión, los beneficios de incluir cláusulas conciliatorias en los contratos laborales se reflejan en cuatro niveles

1. En el ámbito individual, por la protección de los derechos laborales a través de vías más eficaces

2. En el plano empresarial, por la gestión anticipada del riesgo jurídico
3. En el sistema judicial, por la reducción de la carga procesal y los tiempos de respuesta
4. En el aspecto social, por el fomento de una cultura de entendimiento y cooperación en las relaciones laborales.

Por lo tanto, esta medida se consolida como una estrategia innovadora, preventiva y equilibrada, capaz de armonizar los intereses de las partes con los principios fundamentales del Derecho del Trabajo costarricense.

Conclusión del tercer objetivo

Proponer recomendaciones de políticas públicas para fomentar la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales, con el fin de mejorar la resolución de conflictos laborales y reducir la saturación del sistema judicial.

La revisión de experiencias latinoamericanas y el análisis del marco jurídico costarricense permiten concluir que la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales debe ser acompañada por un diseño normativo e institucional más estructurado, coherente y eficaz, respaldado por políticas públicas específicas que impulsen su aplicación real y sistemática.

No basta con el reconocimiento formal de la conciliación en la legislación vigente, es indispensable construir un entorno que promueva su implementación como un mecanismo legítimo, accesible y confiable de resolución temprana de disputas laborales.

Los casos de México, Perú, Colombia y Chile evidencian que el éxito de la conciliación laboral no se basa únicamente en reformas legales aisladas, sino en la creación de centros especializados, procedimientos claros, protocolos homologables, y una voluntad institucional sostenida por parte del Estado para posicionar el diálogo como vía preferente frente al litigio, en todos estos países, la conciliación fue promovida como una política pública integral, no como una opción residual, esta visión debe ser replicada en Costa Rica.

El ordenamiento jurídico costarricense ofrece una base favorable para ello, la Ley N.º 7727 y el Código de Trabajo reconocen los mecanismos RAC y establecen principios fundamentales como la voluntariedad, la buena fe, la confidencialidad y la irrenunciabilidad de derechos laborales.

Sin embargo, para que las cláusulas conciliatorias tengan operatividad real, es necesario avanzar en tres niveles, la redacción técnica adecuada que respete los límites del Derecho Laboral, creación de procedimientos reglamentados y homologables que garanticen la seguridad jurídica de los acuerdos alcanzados y políticas públicas activas que fomenten la capacitación, difusión y legitimación social de la conciliación como mecanismo prioritario.

En conclusión, la promoción de cláusulas conciliatorias en el ámbito laboral costarricense requiere más que una habilitación legal: exige una reconfiguración estratégica del sistema de resolución de conflictos, en la que converjan el Derecho, la política pública y la voluntad institucional para construir un modelo de justicia laboral moderno, preventivo y centrado en el diálogo.

Costa Rica tiene las bases normativas y el capital técnico para avanzar en esa dirección, lo que se necesita ahora es decisión política y una apuesta firme por una cultura de conciliación como valor estructural del orden social y jurídico.

Objetivo General

Evaluar cómo la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales puede contribuir a la prevención de conflictos judiciales y a la reducción de la saturación del sistema judicial laboral en Costa Rica.

El objetivo general de esta investigación fue evaluar cómo la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales puede contribuir a la prevención de conflictos judiciales y a la reducción de la saturación del sistema judicial laboral en Costa Rica.

Esta evaluación se realizó de manera integral mediante el desarrollo de tres objetivos específicos que permitieron examinar la figura de la conciliación desde su dimensión normativa y evolutiva, analizar sus beneficios e impactos prácticos en el ámbito contractual, y formular propuestas concretas de política pública para fortalecer su aplicación efectiva.

A pesar de que el recurso a la vía judicial se ha normalizado como el camino habitual para resolver los conflictos laborales, esta práctica contribuiría a la saturación del sistema y al desgaste de las relaciones entre las partes, la propuesta de incorporar cláusulas conciliatorias busca precisamente provocar el efecto contrario, romper con esa

inercia litigiosa y fomentar una cultura verdaderamente pacífica, en la que el diálogo, la conciliación y otros métodos alternativos de resolución de conflictos sean percibidos como opciones legítimas, eficaces y deseables en el entorno laboral costarricense.

El análisis teórico, normativo y empírico realizado a lo largo de la investigación permitió concluir que la incorporación de cláusulas conciliatorias en los contratos de trabajo representa una alternativa jurídicamente válida, funcional y necesaria para afrontar los retos estructurales del sistema laboral costarricense.

Su implementación anticipada no solo contribuye a descongestionar los tribunales de trabajo, sino que facilita la resolución temprana, ágil y menos confrontativa de los conflictos, favoreciendo tanto a trabajadores como a empleadores.

Así mismo, se evidenció que esta medida tiene el potencial de fortalecer la cultura del diálogo, promover la resolución alterna de conflictos (RAC) y consolidar el uso de herramientas ya existentes, como las audiencias tempranas, que pueden actuar como espacios idóneos para aplicar la cláusula conciliatoria antes de que los conflictos escalen a una etapa litigiosa.

De esta forma, no solo se atiende una necesidad institucional del sistema de justicia, sino que también se mejora la experiencia de las personas trabajadoras, quienes accederían a mecanismos más rápidos, menos costosos y emocionalmente menos desgastantes.

Por tanto, se concluye que la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales constituye una estrategia legal y socialmente responsable, que debe ser promovida desde la normativa, la jurisprudencia, la práctica profesional y las políticas públicas.

Esta medida no implica una renuncia de derechos ni una limitación al acceso a la justicia, sino una apuesta inteligente por la prevención, la cooperación y la paz social en las relaciones laborales.

Con esta investigación se reafirma la necesidad de repensar el modelo actual de resolución de conflictos laborales en Costa Rica, avanzando hacia un sistema que privilegie el entendimiento mutuo sobre la confrontación judicial y que haga del contrato laboral no solo un instrumento de obligaciones, sino también un espacio para construir soluciones preventivas y sostenibles.

Recomendaciones

Se plantean las siguientes recomendaciones, orientadas a fortalecer la implementación de cláusulas conciliatorias en el ámbito laboral costarricense, promover una cultura de resolución pacífica de conflictos y mejorar el funcionamiento del sistema judicial laboral.

Primera recomendación: Promover la educación para la paz desde edades tempranas

Se recomienda al Ministerio de Educación Pública (MEP) y a las autoridades competentes incorporar programas educativos que fomenten la resolución pacífica de conflictos desde la infancia y adolescencia, a través de charlas, talleres y actividades pedagógicas en escuelas y colegios, se puede cultivar una cultura de diálogo, empatía y respeto mutuo.

Educar en métodos alternativos de resolución de conflictos desde etapas formativas contribuye a normalizar estos mecanismos como opciones legítimas y deseables, reduciendo la dependencia futura del litigio como única vía para resolver diferencias.

Segunda recomendación: Fortalecer la formación y sensibilización de trabajadores y empleadores

Se recomienda al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, así como a organizaciones sindicales y empresariales, la implementación de campañas informativas y sesiones educativas en centros de trabajo, con el objetivo de capacitar tanto a trabajadores como a empleadores sobre el valor de los métodos autocompositivos.

Es fundamental que las personas conozcan que existen alternativas viables para proteger sus derechos sin necesidad de recurrir de inmediato al sistema judicial, así mismo, fomentar en los patronos la comprensión de que una cultura de conciliación puede mejorar el clima organizacional, reducir los costos derivados de conflictos y aumentar la productividad.

Tercera recomendación: Reformar los requisitos de incorporación al Colegio de Abogados y Abogadas

Se recomienda al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica considerar la inclusión de formación obligatoria en conciliación, mediación y resolución alterna de conflictos como requisito de incorporación al ejercicio profesional.

La conciliación debe ocupar un lugar protagónico en la formación jurídica, no solo como contenido académico, sino como práctica profesional, de este modo, se fomentará que los futuros abogados promuevan soluciones dialogadas, asesoren a sus clientes sobre las ventajas de los métodos RAC y contribuyan activamente a la construcción de un sistema jurídico menos litigioso y más humano.

Cuarta recomendación: Establecer lineamientos técnicos para la redacción de cláusulas conciliatorias

Se recomienda al Ministerio de Trabajo, al Colegio de Abogados y a entidades académicas, elaborar y divulgar guías técnicas para la adecuada redacción de cláusulas conciliatorias en contratos laborales, que respeten el principio de irrenunciabilidad de derechos y establezcan con claridad el procedimiento aplicable. A modo de ejemplo, una redacción sugerida podría ser:

En caso de surgir cualquier conflicto derivado de la relación laboral, las partes acuerdan intentar resolverlo en primera instancia mediante un proceso de conciliación, ya sea ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en sede judicial mediante audiencia temprana, o ante un centro de Resolución Alternativa de Conflictos (RAC) debidamente acreditado. Esta conciliación se llevará a cabo respetando los principios de voluntariedad, buena fe, confidencialidad e igualdad de las partes, sin perjuicio de su derecho a acudir posteriormente a la vía judicial, en caso de no alcanzarse un acuerdo. Lo anterior se realizará en estricto respeto del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, conforme al ordenamiento jurídico costarricense.

Quinta recomendación: Incorporar el análisis permanente de políticas públicas como estrategia de mejora institucional

En concordancia con el tercer objetivo específico, se recomienda al Estado costarricense y en particular al Poder Ejecutivo y al Poder Judicial, mantener un ejercicio sistemático y crítico de análisis de políticas públicas en materia de conciliación laboral.

Las experiencias exitosas de países como México, Perú, Colombia y Chile evidencian que la conciliación solo alcanza su verdadero potencial cuando es respaldada por estructuras normativas e institucionales fuertes, estudiar estas prácticas de forma constante permitirá identificar oportunidades de mejora, adaptar modelos exitosos y fortalecer el sistema costarricense con base en evidencia empírica y jurídica.

Referencias Bibliográficas

Ahumada, M. (2011) La conciliación: un medio de justicia restaurativa; análisis y reflexiones de su implementación en el delito de inasistencia alimentaria en Colombia.

Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH)

<https://corteidh.or.cr/tablas/r26855.pdf>

Arenas, M. (2024). Tipos de contratos en Costa Rica y cómo elegir uno. Recuperado de

<https://www.deel.com/es/blog/tipos-contratos-trabajo-costarica>

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (1943). Ley N° 2. Código de Trabajo. Asamblea de Costa Rica

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (1997). Ley N° 7727: Ley sobre resolución alterna de conflictos y promoción de la paz social. Asamblea Legislativa.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=26393&nValor3=27926&strTipM=TC

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2023). Proyecto de Ley N° 22975: Actualización de los Servicios de Resolución Alterna de Conflictos para Adaptarlos a las Economías Emergentes y Reforma de la Ley de Resolución Alterna de Conflictos, N° 7727. Asamblea Legislativa.

https://www.asamblea.go.cr/sd/referencia_cedil/Inv_03_22DatosCovid/Proyectos/22975.pdf

Barrón, G. (1999) La Conciliación: principales antecedentes y características. Dialnet, Universidad de La Rioja. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5002590.pdf>

Beltrán Restrepo Arredondo, J. (2022). La conciliación como mecanismo de solución de conflictos intersubjetivos aplicada en el sistema jurídico colombiano. Revista derecho

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/21983/21389/>

Campos, A. (2023). La irrenunciabilidad de los derechos laborales y su protección legal. Recuperado de El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales en Costa Rica:

- Carmona, A., & Quirós, F. (2023). Principales Causas de conflictos laborales en el periodo de 2015-2022. Recuperado de Universidad Técnica Nacional <https://repositorio.utn.ac.cr/server/api/core/bitstreams/4bd6200d-46a9-4dbe-83e1-a522dcd79876/content>
- Centro de Estudios Jurídicos de las Américas. (2020). La conciliación en el Perú: Un análisis del sistema y sus perspectivas. <https://cejamericas.org/wp-content/uploads/2020/09/27conciliacionperu.pdf>
- Chaverri Chaves, P., & Arguedas Ramírez, A. (2020). Políticas públicas basadas en evidencia: una revisión del concepto y sus características. Revista ABRA, 40(60), 49–76. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-29972020000100040
- Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. (2018). Convenio de colaboración con [nombre de la institución o propósito del convenio]. Recuperado de <https://cijulenlinea.ucr.ac.cr/portal/descargar.php?q=MTEyNw==>
- Corte Suprema de Chile. (2023). El uso de la conciliación en los tribunales de familia y laborales de Santiago: Datos y análisis de los procesos judiciales. Revista de Derecho, 2023(1), 55-70. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0719-84422023000100055
- Cruzatti, A. (2023). La resolución alterna de conflictos como un mecanismo para el desarrollo social. Delfino.cr. <https://delfino.cr/2023/06/la-resolucion-alterna-de-conflictos-como-un-mecanismo-para-el-desarrollo-social>
- De Cossio, F. (2003). MECANISMOS ALTERNATIVOS DE SOLUCION DE CONTROVERSIAS. González de Cossío Abogados <https://gdca.com.mx/PDF/arbitraje/CONCILIACION%20EN%20MEXICO.pdf>
- Dávalos, J. (2002) Conflictos laborales y su resolución en el ámbito mexicano [PDF]. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/15.pdf>
- Función Pública. (2022). Ley 2220 de 2022: Por medio de la cual se expide el Estatuto de Conciliación y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 51.528. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=188766>

- Gobierno de Perú. (2016). Conciliación extrajudicial. <https://www.gob.pe/13935-conciliacion-extrajudicial>
- Hernández, N. (2004) Justicia y desarrollo: La justicia como centro del proceso de reforma del estado. Revista jurídica de la universidad de Costa Rica (UCR) <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/download/13347/14370/27509>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). Metodología de la investigación (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, W. (2008). La carga procesal bajo la lupa; por materia y tipo de órgano jurisdiccional. Universidad Católica de Perú, Instituto de defensa legal. https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/2350/carga_procesal.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- La Rosa Calle, J. (1999). Principios de la conciliación. Dialnet. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5002593.pdf>
- Lizama Castro, D. F. (2021). Una aproximación crítica a la aplicación de la regla in dubio pro operario en Chile. Revista Jurídica Digital UANDES, 5(2), 61-82. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8944355.pdf>
- Matallana, R (2019) La Conciliación Laboral: Examen de su Funcionalidad como Sistema de Resolución de Conflictos. Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/21983/21389/>
- Mora, P. (2011) La justicia no es barata. Universidad de Costa Rica <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2011/12/09/luis-paulino-mora-la-justicia-no-es-barata.html>
- Osorio Villegas, Á. M. (2002). La conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos laborales en Colombia. Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/55356/Tesis-15.pdf?sequence=1>
- Pontificia Universidad Católica del Perú (2025) Cláusulas de un contrato. Revista de Derecho. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/download/21983/21389/>

Riber Arranz, G. (2019, junio 28). La lentitud de la justicia: ¿resignación o modernización? AGM Abogados. Recuperado de <https://www.agmabogados.com/la-lentitud-de-la-justicia-resignacion-o-modernizacion> Agm Abogados+2Agm Abogado

Saad de Bianciotti, C. (2005) Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos. Revista Venezolana de derecho.

https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000300001

San Cristóbal Reales, S. (2013). Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil. Anuario Jurídico y Económico Escurialense. Recuperado de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4182033.pdf>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2019). Hacia un nuevo modelo laboral.

https://reformalaboral.stps.gob.mx/sitio/rl/doc/HACIA_UN_NUEVO_MODELO_LABORAL.pdf

Tapias García, H. (2023, marzo 10). La cultura del diálogo como propósito de formación. Universidad de Antioquia

<https://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/udea-noticias/udea-noticia>

Tarud, M. (2013). La voluntariedad un aspecto clave dentro de la conciliación y la mediación. <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v12n23/v12n23a08.pdf>

Teleperitacion. (2024). Saturación de los Juzgados en España: Desafíos y Soluciones Recuperado de <https://teleperitacion.net/saturacion-de-los-juzgados-en-espana>

Anexos.

Entrevista de la Jueza Licda. Melissa Chaves Agüero

Fecha de entrevista: 11 de junio 2025.

Pregunta 1. ¿Cómo funcionan las audiencias tempranas en los procesos laborales en Costa Rica?

Respuesta:

Las audiencias tempranas fueron introducidas con la Reforma Procesal Laboral en el año 2017. Tienen como finalidad principal descongestionar el sistema judicial mediante una solución anticipada del conflicto. En esta etapa procesal se ofrece a las partes la posibilidad de llegar a un acuerdo mediante conciliación, y si esto no es posible, se resuelven temas de admisibilidad de pruebas, alegaciones o excepciones procesales.

En la práctica, en una audiencia temprana se analiza si es posible alcanzar un acuerdo conciliatorio. Para ello, se hace un acercamiento a las partes, se escucha su posición y se valora si hay voluntad de llegar a una solución. En muchos casos, esta etapa evita que el proceso llegue a juicio.

Pregunta 2. ¿Qué beneficios ha observado en la aplicación práctica de estas audiencias?

Respuesta:

Son varios. En primer lugar, agilizan la resolución del conflicto. He tenido casos que, en vez de durar meses o incluso años, se resuelven en la audiencia temprana con acuerdos satisfactorios para ambas partes. Esto reduce la carga de trabajo del juzgado y permite enfocar los recursos en casos más complejos.

Además, el ambiente es más colaborativo. Se evita la confrontación y el desgaste emocional que puede producirse en un juicio. Desde el punto de vista institucional, también representa una mejor administración de justicia, ya que se utiliza menos tiempo y recursos.

Pregunta 3. ¿Considera útil la inclusión de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales?

Respuesta:

Sí, sin duda. Me parece que es una figura valiosa y con mucho potencial. Una cláusula conciliatoria puede funcionar como un compromiso inicial entre las partes para intentar

resolver cualquier disputa mediante conciliación antes de acudir a los tribunales. Si se redacta bien, con límites claros, puede ser una gran herramienta para prevenir la judicialización innecesaria.

Lo importante es que se mantenga como una vía voluntaria y no obligatoria que condicione el acceso a la justicia. Además, debe garantizarse que no implique una renuncia a derechos fundamentales, como lo establece nuestro ordenamiento.

Pregunta 4. ¿Qué aspectos deben cuidarse en la redacción de esas cláusulas?

Respuesta:

Deben redactarse con claridad, sin ambigüedades. Lo esencial es que se defina el procedimiento a seguir: si será una conciliación en sede judicial, en un centro de conciliación, o en algún otro mecanismo reconocido. También debe quedar claro que el trabajador conserva su derecho de acudir al proceso judicial si la conciliación no tiene éxito.

En lo personal, sugeriría una redacción como esta: *“Las partes acuerdan intentar resolver de manera amistosa cualquier conflicto que surja de esta relación laboral mediante una audiencia de conciliación previa a la interposición de la demanda judicial, respetando los derechos irrenunciables de las partes y recurriendo a centros reconocidos para tal fin”*. Este tipo de cláusula permite fomentar el diálogo sin restringir derechos.

Pregunta 5. ¿Cómo se puede fortalecer la cultura de conciliación en el ámbito laboral costarricense?

Respuesta:

Creo que el primer paso es la educación y sensibilización. Muchas personas desconocen que la conciliación es una alternativa real y válida. Tanto empleadores como trabajadores deberían recibir formación básica sobre sus beneficios.

Además, los abogados y abogadas tienen un rol clave. Si desde la asesoría jurídica se incentiva a las partes a explorar la conciliación antes de litigar, estaríamos fomentando una cultura distinta, menos adversarial.

También considero que las universidades y el Colegio de Abogados podrían incorporar cursos obligatorios sobre métodos alternativos de resolución de conflictos, para formar profesionales con una mentalidad más conciliadora y menos litigante.

Pregunta 6. ¿Considera que la conciliación es compatible con la protección de los derechos laborales?

Respuesta:

Sí, absolutamente. La conciliación bien aplicada no solo es compatible, sino que puede ser incluso más eficaz para proteger derechos laborales, porque permite soluciones rápidas, específicas y acordes con las necesidades reales de las partes.

Lo importante es que haya supervisión y que se respete el principio de irrenunciabilidad. Si el acuerdo alcanzado no vulnera los derechos fundamentales del trabajador, entonces la conciliación puede ser mucho más favorable que una sentencia después de meses de litigio.

Pregunta 7: ¿Qué son los métodos autocompositivos?

Respuesta:

Los métodos autocompositivos son aquellos mecanismos de resolución de conflictos en los que las partes involucradas alcanzan un acuerdo por sí mismas, sin que exista una imposición externa de la solución. Estos métodos incluyen la negociación, la mediación y la conciliación. Se diferencian de los mecanismos hetero compositivos, como el arbitraje o el juicio, en que la solución no proviene de un tercero con poder decisorio, sino que surge del diálogo y la voluntad mutua. En el ámbito laboral, los métodos autocompositivos tienen una enorme utilidad porque permiten preservar la relación entre empleador y trabajador, y tienden a generar acuerdos más sostenibles.

Pregunta 8: ¿En qué consiste una cláusula arbitral y cómo se diferencia de la figura de la conciliación?

Respuesta:

La cláusula arbitral es una disposición que las partes incluyen en un contrato para someter futuras controversias a un proceso de arbitraje en lugar de acudir a los tribunales ordinarios. En este proceso, un tercero imparcial el árbitro resuelve el conflicto mediante una decisión que tiene fuerza de sentencia. En cambio, la conciliación no implica una decisión impuesta, sino un acuerdo voluntario alcanzado con la ayuda de un facilitador. La diferencia principal radica en la naturaleza de la solución: en el arbitraje es impuesta por el árbitro, mientras que en la conciliación proviene del acuerdo entre las partes. Además, en materia laboral, el arbitraje es menos común, ya que pueden surgir tensiones con el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Pregunta 9: ¿Qué tan común es la implementación de la conciliación laboral en las audiencias tempranas?

Respuesta:

En la práctica, la conciliación es promovida en todas las audiencias tempranas como un paso inicial. Sin embargo, su implementación efectiva varía de un despacho a otro y depende mucho de la disposición de las partes y la experiencia del personal judicial. Aunque la ley impulsa la conciliación, muchas personas aún desconocen sus beneficios o llegan con una postura rígida, influenciadas por la lógica del litigio. Por eso, aunque la conciliación está prevista y se intenta aplicar, todavía hay espacio para fortalecerla y sistematizar su uso.

Pregunta 10: ¿Cómo cree que influiría la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en la resolución de conflictos laborales en Costa Rica? ¿Qué tan efectiva considera que sería esta medida para reducir la saturación del sistema judicial?

Respuesta:

Creo que su implementación sería altamente beneficiosa. Las cláusulas conciliatorias establecerían desde el inicio de la relación laboral un compromiso con el diálogo. Esto generaría un cambio cultural importante: en lugar de acudir de inmediato a la vía judicial, se abriría un espacio formal para resolver el conflicto tempranamente. Si se logra institucionalizar el uso de estas cláusulas y darles un marco legal claro, podrían convertirse en una medida eficaz para descongestionar el sistema judicial laboral. La clave está en que estas cláusulas no restrinjan derechos, pero sí incentiven el uso de los medios alternativos como una primera opción legítima y eficiente.

Pregunta 11: ¿Cómo se ha manejado la conciliación a nivel internacional?

Respuesta:

En muchos países latinoamericanos, la conciliación laboral ha sido impulsada de forma más estructurada que en Costa Rica. Por ejemplo, en México, la reforma laboral estableció la conciliación como una etapa obligatoria antes de acudir al juicio. Perú y Colombia también han desarrollado centros especializados y normativas claras que fortalecen esta vía. Lo que estos países tienen en común es que han acompañado el marco legal con políticas públicas activas, centros institucionales y campañas de

concientización. Esto les ha permitido normalizar el uso de la conciliación y reducir considerablemente la carga judicial.

Pregunta 12: ¿Cuáles son las principales diferencias en la implementación de la normativa sobre conciliación laboral en Costa Rica en comparación con otros países?

Respuesta:

Una diferencia clave es el grado de institucionalización. En Costa Rica, aunque contamos con un marco legal favorable, como la Ley N.º 7727 y el Código de Trabajo, el uso de la conciliación no ha sido sistematizado ni respaldado por políticas públicas sólidas. Tampoco tenemos suficientes centros especializados en conciliación laboral, ni una campaña estatal que promueva esta cultura en los centros de trabajo. En cambio, otros países han creado estructuras institucionales, procedimientos obligatorios y espacios accesibles para la conciliación. Costa Rica tiene el marco normativo, pero le falta la ejecución práctica, la voluntad política y la inversión institucional para lograr resultados comparables.

Entrevista de la Abogada Lic. María Lilia Solís Vicenzi

Fecha de entrevista: 2 de mayo de 2025

Pregunta 1: ¿Qué son los métodos autocompositivos?

Respuesta:

Todos aquellos mecanismos jurídicos por los cuales las personas pueden llegar a una solución efectiva de los conflictos, usualmente de carácter patrimonial, en los cuales no se requiere la sentencia de un juez para hacer efectiva tanto la solución del conflicto como la ejecución del mismo. Inclusive, ante un acuerdo, hay un mayor cumplimiento entre las partes sin necesidad de un proceso judicial.

Pregunta 2: ¿En qué consiste una cláusula arbitral y cómo se diferencia de la figura de la conciliación?

Respuesta:

La cláusula arbitral es un pacto establecido de previo a la hora de la suscripción del contrato en el cual se establece que, ante un eventual incumplimiento o diferencias entre las partes, se va única y exclusivamente a resolver en la vía arbitral, lo cual es similar a un proceso jurídico. Lo que se estipula es que vaya a un centro arbitral, este produce una decisión obligatoria, el laudo arbitral, el cual tiene la misma fuerza que una sentencia judicial y suele ser obligatorio. Es decir, si hay disputa no pueden ir a un tribunal

ordinario. Eso lo diferencia de la conciliación, el cual es un proceso voluntario, guiado por un tercero, con el fin de que las partes lleguen a un acuerdo. No impone la decisión, las partes deben aceptarla. Puede ser previa, en una audiencia temprana, o incluso ya iniciado el proceso, en una audiencia preliminar.

Pregunta 3: ¿Qué tan común es la implementación de la conciliación laboral en las audiencias tempranas?

Respuesta:

Es una reforma que hizo el Código Laboral. No son tan usuales, ya que las personas no conocen tanto de este mecanismo. Sí considero que son buenas, ya que son preprocesales, antes del inicio a un juicio. Es más barato, genera la homologación en el momento, y además cumple con todas las formalidades.

Pregunta 4: ¿Cómo cree que influiría la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en la resolución de conflictos laborales en Costa Rica? ¿Qué tan efectiva considera que sería esta medida para reducir la saturación del sistema judicial?

Respuesta:

Pienso que sería sumamente efectivo. Los juzgados laborales son una caja de Pandora, ya que considero que no hay jueces capacitados en conciliar. A veces es mejor un buen acuerdo que un conflicto dentro de un proceso laboral, así que sería bueno fomentar esta mediación y conciliación. Siempre será una buena opción. Además, si es un tema que se comparte, la gente sabrá de estos mecanismos y serán más efectivos a la hora de no saturar el sistema.

Pregunta 5: ¿Cómo se ha manejado la conciliación a nivel internacional?

Respuesta:

No se ha manejado tan bien, ya que no hay jueces capacitados. No solo es esperar que las partes tengan el acuerdo hecho, sino que implica habilidades que permitan que el conflicto se pueda solucionar, conocer las objeciones, y ver si se puede resolver. Si una de las partes lleva mucho tiempo esperando juicio, cuando se les pregunta si quieren conciliar dicen que no. La idea es de verdad hacer el espacio para realizar la conciliación.

Pregunta 6: ¿Cuáles son las principales diferencias en la implementación de la normativa sobre conciliación laboral en Costa Rica en comparación con otros países?

Respuesta:

Sí se le da mucho espacio a la conciliación laboral, ya que en esta materia se le da más

espacio para conciliar que en otras materias. Siempre es bueno analizar otras políticas para fomentar esa implementación y hacerlo de forma correcta sin violentar ningún derecho de los trabajadores.

Entrevista de la Abogada Lic. Tatiana Monge Solano

Fecha de entrevista: 25 de abril 2025

Pregunta 1: Que son los métodos autocompositivos?

Los métodos autocompositivos, son los métodos en los cuales las partes de un conflicto, pueden solucionarlo entre ellos como es el caso de la negociación, o con la facilitación de una tercera persona, conciliador/mediador, recordando que en Costa Rica, la figura de la mediación y conciliación se tienen como sinónimos de acuerdo a la Ley RAC que es la ley que regula la resolución alterna de conflictos, ahora bien, debe tenerse en cuenta que a través de dichos facilitadores de la comunicación entre las partes se procura una solución, pero esta no se impone a las partes.

Es decir el conciliador o mediador no es el que decide la solución del conflicto, sino que son las partes a través de dicho canal de comunicación, son los que deciden al final si llegan a un acuerdo o no y podría llegarse a un acuerdo total, parcial o no llegar a un acuerdo con respecto a su conflicto, lo cual pueden realizar en cualquier momento, inclusive si existe un proceso judicial donde se discuta el conflicto el cual tratan de llegar a un acuerdo tratándose de acuerdos extrajudiciales, pero también podría darse un acuerdo conciliatorio dentro de un proceso judicial, el cual si es total, se terminaría con el proceso, si es parcial se continuaría con el proceso en los extremos los cuales no haya acuerdo y si no se llega a un acuerdo se continua el proceso en todos los extremos que se haya planteado.

Pregunta 2: En qué consiste una cláusula arbitral y cómo se diferencia de la figura de la conciliación?

La cláusula arbitral es el acuerdo que existe entre las partes de someter sus conflictos mediante el arbitraje, los cuales pueden ser todos los conflictos suscitados en relación al contrato, o pueden las partes decidir solamente ciertos conflictos, como podría ser la interpretación o la nulidad del contrato que contiene la cláusula arbitral y sobre los conflictos que se determinen que se resuelven mediante arbitraje, estos solamente se podrán resolver mediante arbitraje, por lo que si se presenta un proceso judicial para

resolver algún conflicto contenido en la cláusula arbitral, se podrá interponer por ejemplo en un proceso civil la excepción de acuerdo arbitral y no se podrá conocer de dicho conflicto por estar contenido en una cláusula arbitral, es decir al someterse a acudir al arbitraje, se renuncia a acudir a la vía judicial, por lo que esta se vuelve obligatoria.

Mientras que la figura de la conciliación/mediación es voluntaria, por lo que no se puede obligar a que se acuda o que se resuelva el conflicto mediante la conciliación/mediación, inclusive aunque se establezcan en un contrato, lo cual ha sido ampliamente discutido jurisprudencialmente, de que las cláusulas de mediación/conciliación no son obligatorias, sino que solamente se procura la mediación/conciliación, más no se puede obligar a que se acuda o se concilie, puesto que es voluntario, a diferencia del arbitraje donde debe acudir y debe resolverse el conflicto en dicha vía y en cuanto a una conciliación/mediación en la vía judicial, esta se procura más de igual forma no se puede obligar a las partes.

Pregunta 3: Qué tan común es la implementación de la conciliación laboral en las audiencias tempranas?

Antes de acudir a la vía judicial, ante la existencia de un conflicto laboral, pueden las partes acudir a la conciliación/mediación, pero esta es una facultad de las partes y esta conciliación antes de acudir a la vía judicial es tan importante en el conflicto laboral, que inclusive se encuentra regulada dentro del Código de Trabajo después de darse la reforma procesal laboral, por lo que bajo esa perspectiva se vería común que se acuda a una conciliación antes de acudir a la vía judicial, de igual forma puede acudir a la conciliación/mediación dentro del proceso judicial y debe tenerse en cuenta que en los procesos judiciales se procura la conciliación de forma preliminar.

Pregunta 4: ¿Cómo cree que influiría la implementación de cláusulas conciliatorias en los contratos laborales en la resolución de conflictos laborales en Costa Rica? ¿Qué tan efectiva considera que sería esta medida para reducir la saturación del sistema judicial?

La implementación de cláusulas conciliatorias dentro de los contratos laborales, sería una implementación positiva para las relaciones laborales, ya que así se procuraría ante cualquier conflicto derivado de la relación laboral, una solución pacífica entre las partes, la cual si una vez se acuda a la conciliación/mediación ante el conflicto laboral y la parte decida conciliar sus conflictos laborales, se establece un acuerdo conciliatorio el cual produce cosa juzgada, por lo que tiene el mismo efecto de una sentencia, por lo que es un

mecanismo efectivo para reducir la saturación del sistema judicial, en situaciones tan importantes como son los conflictos laborales, los cuales no deberían tener que pasar por años en un proceso judicial en especial los derechos laborales, recordando que no se pueden conciliar los derechos irrenunciables, sin embargo, debe recordarse que una cláusula de mediación/conciliación no obliga a las partes a acudir a la conciliación ni a conciliar.

Pregunta 5: Como se ha manejado la conciliación a nivel internacional?

Ha nivel internacional ha existido una diferencia entre la mediación y la conciliación, a diferencia de Costa Rica, en la cual la Ley RAC equipara la mediación y la conciliación, siendo que ambos conceptos se utilizan como sinónimos, mientras que a nivel internacional se ha señalado una diferencia de carácter procesal, donde la conciliación se refiere a un proceso en la vía judicial, mientras que la mediación es a nivel extrajudicial y generalmente los países han empezado regular la figura de la conciliación, procurando la conciliación en cualquier proceso de cualquier materia, solamente con las limitaciones dependiendo de la materia.

Y en general la conciliación ha tenido un auge a nivel internacional de lo cual es importante mencionar que Costa Rica esta pronto a que entre en vigencia la Convención de Singapur (Convención de las Naciones Unidas sobre los Acuerdos de Transacción Internacionales Resultantes de la Mediación), demostrando la importancia que tiene la conciliación a nivel internacional y que el país está optando por darle importancia a dicha figura, aunque esta es a nivel de relaciones comerciales, se ve la importancia de los métodos autocompositivos como forma para resolver los conflictos.

Pregunta 6: ¿Cuáles son las principales diferencias en la implementación de la normativa sobre conciliación laboral en Costa Rica en comparación con otros países?

En muchos países se ha implementado la conciliación como una instancia obligatoria, a diferencia de Costa Rica, que el acudir a una audiencia de conciliación no es obligatoria y en general se procura la conciliación, pero si la parte no quiere llegar a la audiencia de conciliación simplemente no se presenta y se continua con el proceso laboral sin que haya problema alguno, lo cual hace que la efectividad de la conciliación no sea la correcta, puesto que pueden las personas ser escépticas con respecto a que la conciliación funcione o inclusive podría ser que el propio abogado le diga a la parte que no acuda a la

conciliación, puesto que esta no es necesaria, a pesar de que la propia LRAC establece la obligación de los abogados de recomendar el RAC en beneficio de sus clientes.

Por lo que puede existir una situación cultural, de que se es una pérdida de tiempo el acudir a la conciliación si las partes no quieren conciliar, si las partes no se llevan bien, debido a que hay un conflicto, así como los abogados deben “pelear” y conciliar pueda demostrar debilidad, sin embargo, no se puede asegurar que no sea eficaz la conciliación, ya que no se sabe los acuerdos que puedan llegar a surgir dentro de la conciliación.

De tal forma, no se puede afirmar que no se va a llegar a una solución en una audiencia de conciliación, por lo que hay más beneficios intentando la conciliación, que decidiendo no acudir a la audiencia de conciliación, aunque esta no sea obligatoria y no haya ningún problema con no acudir, por lo que algunos países han optado por la conciliación prejudicial obligatoria, apuestan por la conciliación y sus beneficios al disminuir la mora judicial, el otorgarle a las partes un acuerdo con el cual están de acuerdo, así como la disminución del tiempo y el desgaste emocional que puede implicar un proceso judicial.

Pregunta extra

¿Qué políticas públicas considera necesarias para incentivar a empleadores y empleados a utilizar la conciliación como primera opción para resolver conflictos?

Podría establecerse en la normativa que en todos los centros de trabajo sea obligatorio, tener un proceso a lo interno de conciliación, tanto en conflictos de convivencia en el centro de trabajo como los conflictos laborales, puesto que actualmente es facultativo tener comités permanentes para solución de conflictos conforme el artículo 615 del Código de Trabajo al establecer el “podrán”, con el fin de tener una armonía en las relaciones laborales, así como también podrían tener un conciliador que sea un canal de comunicación, para facilitar cualquier conflicto que se suscite a diario en el trabajo.