



## Informe de Investigación

### TÍTULO: CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral	<b>Descriptor:</b> Conciliación
<b>Palabras clave:</b> Conciliación, Resolución Alternativa de Conflictos, Ministerio de Trabajo, MTSS, Conciliación administrativa.	
<b>Fuentes:</b> Normativa y Jurisprudencia.	<b>Fecha de elaboración:</b> 23/08/2011

### Índice de contenido de la Investigación

<b>1. RESUMEN</b> .....	<b>1</b>
<b>2. NORMATIVA</b> .....	<b>1</b>
a) Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.....	1
<b>3. JURISPRUDENCIA</b> .....	<b>3</b>
a) Imposibilidad de transar sobre derechos irrenunciables.....	3
b) Conciliación en materia laboral.....	6
c) Conciliación administrativa y su distinción con la transacción.....	8
d) Imposibilidad de otorgarle pleno valor dentro del proceso laboral al acta de conciliación.....	18

#### 1. RESUMEN

A lo largo del presente informe se incorpora una recopilación concerniente al proceso de conciliación administrativa ante el MTSS. En este sentido, se incorpora la normativa relacionada de la ley orgánica de dicho Ministerio, junto con diversos extractos jurisprudenciales que abordan las peculiaridades de este procedimiento, diferenciándolo de otros institutos similares como la transacción y analizando su aplicabilidad sobre los derechos disponibles.



## 2. NORMATIVA

### *a) Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*

#### **Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa**

**Artículo 39.-** Esta Oficina tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Mantener un estudio constante sobre los conflictos de trabajo que se presenten, analizando sus causas y proponiendo los medios adecuados para evitarlos en lo futuro o para hacer menos graves sus consecuencias;
- b) Intervenir amigablemente en los conflictos de trabajo con el objeto de tratar de solucionarlo;
- c) Mantenerse en contacto con las organizaciones gremiales de patronos y de trabajadores, en todo lo que tenga atinencia con sus respectivas relaciones;
- d) Revisar las convenciones colectivas de trabajo, haciendo las indicaciones correspondientes para que se ajusten a la ley;
- e) Llevar a cabo los trabajos preparatorios encaminados a declarar la obligatoriedad de los convenios colectivos de trabajo;
- f) Convocar a los patronos y trabajadores con el propósito de celebrar la convención colectiva de trabajo que debiere ser elevada a la categoría de contrato ley, o con el fin de revisar los contratos de esta especie; y
- g) Asesorar a los trabajadores, únicamente en cuanto al derecho que les asista para reclamar judicialmente derechos sociales y respecto de la forma de entablar la acción, correspondiente.

**Artículo 43.-** En los conflictos de trabajo que se presenten entre patronos y trabajadores, o entre éstos, podrá intervenir esta Oficina, a fin de prevenir su desarrollo o lograr la conciliación extrajudicial, si ya se hubieren suscitado, a requerimiento de cualquiera de las partes interesadas. Para tal efecto, citará a una comparecencia en la cual oír a las partes en conflicto o bien a sus representantes con poderes legales suficientes, luego les propondrá medios de solución de



acuerdo con las leyes de trabajo. De todo eso, en la misma comparecencia, se levantará un acta, que será firmada por los presentes. Si alguna de las partes no firma se dejará constancia de ello. En el caso de que los conflictos de trabajo sean individuales, también se levantará un acta cuando no comparezca alguna de las partes citadas. (Este segundo párrafo fue así reformado por el artículo 5° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

**Artículo 44.-** Las partes involucradas en el reclamo indicado en el artículo anterior serán debidamente citadas a una comparecencia. Si alguna de ellas no concurre, a solicitud de la contraria, se dispondrá una segunda citación, pero de continuar su inasistencia, la Oficina dará por concluida su intervención, salvo que la parte que haya asistido solicite, expresamente, una tercera convocatoria. Las citaciones respecto del patrono se harán bajo el apercibimiento de que, si no concurre, de conformidad con el artículo siguiente, se presumirán como ciertos los hechos en que se fundamenta el reclamo; en cuanto al trabajador se procederá en igual sentido, en relación con los hechos de descargo que aduzca el patrono. (Así reformado por el artículo 5° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

**Artículo 45.-** Cuando se trate de conflictos individuales de trabajo, el acta final de comparecencia, que se levante con la sola presencia de una de las partes, tendrá, respecto de la otra, el carácter de prueba muy calificada para todos los efectos. (Así reformado por el artículo 5° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

### 3. JURISPRUDENCIA

#### ***a) Imposibilidad de transar sobre derechos irrenunciables***

[TRIBUNAL DE TRABAJO]<sup>1</sup>

“III.- En atención a lo expuesto, analizaremos los agravios formulados, a saber: el número de horas extra que laboraba el accionante y el valor de cada una de ellas. En relación con el primer aspecto, tenemos como hecho cierto, no cuestionado ni refutado por ninguna de las partes, que el horario de trabajo del accionante era de la siguiente forma: laboraba en jornadas de doce horas y descansaba veinticuatro, sea, que cuando ingresaba a las seis de la mañana, salía a las seis de la tarde del mismo día, luego descansaba veinticuatro horas, volvía a laborar a las seis de la tarde y salía al día siguiente a las seis de la mañana, con diecinueve o veinte días laborados por mes. En ese sentido, puede consultarse los testimonios de los



supervisores de la accionada, señores Luis Gerardo Vargas Ramírez y Ronald Elizondo Murillo, visibles a folios 84 y 86. A pesar de que se alegue que aquella fue pactada por las partes, dicha jornada es totalmente inadmisibles, porque se ha dicho, que una jornada de doce horas debe ser excepcional y no la regla y cuando esto último sucede, dicha jornada atenta contra las leyes de trabajo. En apoyo a nuestra tesis debemos citar un extracto del voto N° 104, de 8:50 hrs, de 3 de marzo de 2006 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en donde se resolvió un asunto idéntico, donde la aquí demandada también figuró como parte. En lo de interés dijo la Sala: "El recurrente se muestra disconforme respecto de la forma en que el Tribunal calculó las horas extra efectivamente adeudadas al actor. Lo anterior porque estima que bajo un sistema de jornada continua y acumulativa en donde se trabajan más horas unos días para tener un mayor número de días de descanso, el tiempo extraordinario es únicamente aquel que supera el total de 182 horas ordinarias mensuales. Sin embargo, tal consideración resulta errónea. Ya esta Sala ha señalado expresamente que en nuestro sistema jurídico laboral, el límite a la jornada ordinaria diaria de trabajo es de ocho horas para la jornada diurna y de seis, para la nocturna, por lo que el trabajo extraordinario es el laborado fuera de esos topes. No es posible considerar, como lo pretende la demandada, la posibilidad de acumular tiempo ordinario hasta completar 48 o 36 horas semanales, porque ello sería desconocer la limitación constitucional que fijó en beneficio de los y las trabajadoras, los límites al trabajo diario. Esa disposición constitucional se violenta cuando, como en el caso que nos ocupa, una jornada de doce horas que resulta excepcional y extraordinaria, se convierte en la forma normal y ordinaria de prestación del servicio; por lo cual, la pretendida jornada acumulativa además de ilegal, no puede servir de fundamento para negar el derecho al reconocimiento del tiempo extraordinario laborado. Por esa razón, los cálculos deben realizarse día a día, de acuerdo con el trabajo efectivo. Así se ha pronunciado esta Sala, entre otros, en los votos No. 336, de las 9:50 horas, del 31 de marzo del 2000; 193, de las 10:10 horas del 28 de marzo del 2001; 587, de las 9:25 horas, del 22 de octubre del 2003; 632, de las 10:00 horas, del 31 de octubre del 2003; 644, de las 9:50 horas, del 5 de noviembre del 2003; y 342-04 de 8:50 horas del 12 de mayo de 2004. Lejos de haber realizado un cálculo simplista, la Sala estima que los juzgadores de instancia bien hicieron al efectuar un cálculo detallado de los días efectivamente laborados, según el tipo de jornada". En el caso concreto, la fórmula utilizada por la Juzgadora de instancia para determinar las horas extras resultó acertada y acorde con la jurisprudencia de la Sala Segunda. Ahora bien, aduce el impugnante que del total de horas extras debe deducirse los períodos de vacaciones y la incapacidad. Parcialmente lleva razón. De acuerdo con el testigo Luis Vargas Ramírez, al actor se le pagaban las vacaciones, es decir, no las disfrutaba, si no que se las remuneraban. Esto significa que aquel trabajó continuamente, aún en períodos vacacionales. Por tal



motivo, no puede rebajarse el monto de horas extras por vacaciones. Por otro lado, está claro, y así lo acepta en actor en su confesión, que estuvo incapacitado los días 19 de setiembre de 2002 y del 31 de marzo al 2 de abril de 2001, en total 3 días, sea treinta horas extras, las cuales deben deducirse al monto total de extras. Realizados los cálculos correspondientes, el rubro de horas extras debe modificarse en la suma de dos millones noventa y cuatro mil trece colones con cuarenta céntimos.

IV.- Dice el impugnante, que las conciliaciones que se lleven a cabo en el Ministerio de Trabajo tienen la validez y eficacia de la Cosa Juzgada Material. Por ello no puede aceptar que después del arreglo extrajudicial a que llegaron, la Juez le reste todo valor. El alegato es inatendible, porque las vacaciones y aguinaldo son derechos laborales irrenunciables e intransables, por cuanto son concedidos por ley. El artículo 74 de la Constitución Política, establece parámetros que posteriormente son desarrollados por el artículo 11 del Código de Trabajo. El ordinal constitucional dispone en lo de interés: "Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables". El canon 11 ordena: "Serán absolutamente nulas y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este código y de sus leyes que les favorezcan". En ese sentido, la Sala Constitucional en voto N° 474 de 1996, dijo: "De conformidad con los artículos 74 constitucional; 1, 11, y 14 del Código de Trabajo los derechos reconocidos a los trabajadores de ambos cuerpos normativos, son irrenunciables -de orden público-, fijando dicho código las condiciones mínimas que debe reunir la relación laboral, pudiendo ser variadas tales condiciones únicamente con el fin de favorecer al trabajador". Para mayor abundamiento y de la misma Sala, puede consultarse el voto 1102 de 1995. De acuerdo con la normativa y guías jurisprudenciales, los derechos supracitados son irrenunciables y por tanto, cualquier renuncia de ellos, se debe tener como no hecha. Por otro lado, si se observa con detenimiento el acta de comparencia ante la Inspección Cantonal de Trabajo de Cañas, Tilarán y Abangares, el trabajador nunca renuncia al 50% de las vacaciones ni el aguinaldo, con lo cual está en todo su derecho de reclamar dichos rubros. Pero además, aún cuando hubiere renunciado expresamente en dicho acuerdo, ésta no tendría validez, porque como se repite, son derechos irrenunciables y por tanto, lo pactado en el Ministerio de Trabajo, no sería eficaz ni ejecutable. En apoyo a lo anterior, debemos transcribir parcialmente el voto N° 147, de 10:10 hrs, de 26 de marzo de 2003 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que en un asunto similar dijo: "Ahora bien, los artículos 39, 43, 44 y 45 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, número 1860, del 21 de abril de 1955 y sus reformas, disponen que la Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa tienen entre sus funciones, intervenir en los conflictos de trabajo con el objeto de tratar de solucionarlos. El artículo 43, establece que el acuerdo logrado entre las partes,

ante esa instancia, tiene el carácter de una conciliación extrajudicial: "En los conflictos de trabajo que se presenten entre patronos y trabajadores, o entre éstos, podrá intervenir esta Oficina, a fin de prevenir su desarrollo o lograr la conciliación extrajudicial, si ya se hubieren suscitado, a requerimiento de cualquiera de las partes interesadas. Para tal efecto citará a una comparecencia, en la cual solamente oír a las partes en conflicto, proponiéndoles luego medios de solución de acuerdo con las leyes de trabajo, de todo lo cual levantará en el mismo instante una acta, que será firmada por el funcionario presente y por los interesados que supieren y quisieren hacerlo". En virtud de lo expuesto, se colige que es válida la conciliación extrajudicial con intervención del Ministerio de Trabajo; y, que tiene límites según la doctrina legal y jurisprudencial; esto es, que sólo ha de recaer sobre derechos disponibles o transigibles siendo imposible transar sobre aquellos que son indiscutibles, incontrovertidos o no litigiosos, como sería el caso del pago del salario ordinario y extraordinario que no estén en discusión, las vacaciones y el aguinaldo. De ahí que, los artículos 11 y 77 de la Constitución Política; 11, 153, 154, 156, 162, 163, 169, 171 y 177 del Código de Trabajo; y, 1, 4, 6 y 10 de la Ley N ° 2416 del 23 de octubre de 1989 sobre aguinaldo de empresa privada; establecen de una u otra forma que el trabajador -por ser la parte más débil de la relación- se encuentra protegido por un mínimo de derechos que no puede abandonar (al respecto consúltese, entre otros, los votos de esta Sala N°s 170 de las 9:50 hrs del 18 de junio de 1999, 2001-0035 de las 10:40 hrs del 27 de junio del 2001 y 151 de las 15:00 hrs del 5 de octubre de 1990)". De conformidad con lo expuesto, puede concluirse, sin lugar a dudas, que los derechos supracitados son intransables. En consecuencia, el agravio se rechaza. Así las cosas, se modifica el fallo apelado en cuanto al monto condenado por horas extras, el cual se fija en la suma de dos millones noventa y cuatro mil trece colones con cuarenta céntimos. En todo lo demás, se confirma el fallo recurrido."

### ***b) Conciliación en materia laboral***

[SALA SEGUNDA]<sup>2</sup>

"I.- SOBRE LA EXCEPCION DE TRANSACCION: Se alza la parte demandada, contra la sentencia de segunda instancia, en la medida en que desestimó la aludida defensa [excepción de transacción], a pesar de estar la misma debidamente acreditada con el documento suscrito por el actor, y ratificada con la prueba testimonial y con la confesión del demandante. Al respecto, debe señalarse que, en el artículo 43 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se desarrolla la figura de la "conciliación extrajudicial", también conocida como "conciliación administrativa", como un procedimiento tendiente a dar por terminadas, satisfactoriamente para ambas partes, las diferencias sobrevenidas entre trabajadores y patronos, con ocasión de un conflicto, como en el subjúdice,



de carácter jurídico. En dicha diligencia, actúa un funcionario de la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio, y su objeto es tratar de acercar a las partes y lograr que éstas lleguen a un acuerdo. Dicho acuerdo conlleva la intervención de un tercero y su contenido es avalado por el mismo, a los efectos de que no sea contrario a derecho, esto es, que no implique un menoscabo de los derechos del trabajador -irrenunciabilidad de derechos-. Otra forma de conciliación, en los mismos términos, esta vez judicial, la encontramos en los procesos ordinarios laborales, una vez que ha sido contestada la demanda, otorgada la audiencia sobre excepciones y resueltas las excepciones dilatorias que se hubieren formulado -artículo 474 del Código de Trabajo-. Esta diligencia que requiere de la presencia de ambas partes, será previa a la evacuación de las pruebas, y el acuerdo que se logre con la intervención del Juez, podrá ser total o parcial, teniendo en ambos casos, el valor de cosa juzgada, pues el Juzgador para avalarlo o rechazarlo, debe dictar una resolución en ese sentido -numeral 474 ídem-. Según la doctrina, "cuando llega a concretarse un acuerdo entre las partes, éste tendrá la fuerza de cosa juzgada, por lo que requiere de un especial conocimiento de las normas pertinentes, tanto sustantivas como de procedimiento, a fin de que la conciliación resulte lo más equitativa posible. El que dicho convenio alcance la calidad de cosa juzgada, tiene la finalidad de garantizar una seguridad jurídica en el proceso; esto es, de que una vez celebrado tal convenio y estando debidamente complementado, no podrá llevarse de nueva cuenta esa misma controversia a los tribunales". Para la Organización Internacional de Trabajo, la conciliación es "una práctica consistente en utilizar los servicios de una tercera parte neutral, para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa o a una solución adoptada de común acuerdo". En esas circunstancias, es dable concluir que la conciliación siempre va a requerir, en sede administrativa o judicial, la participación de una tercera persona, neutral, que tratará de acercar a las partes, para que éstas, voluntariamente, lleguen a un acuerdo, cuyo cumplimiento será resguardado por la autoridad administrativa o judicial. Por su parte, la transacción, ha sido reconocida en el ámbito laboral, como un mecanismo para evitar o dar por terminadas contiendas judiciales, en la medida en que no importe renuncia de derechos ciertos del trabajador -artículos 74 Constitucional y 11 del Código Laboral-, dejándose para el análisis de cada caso concreto, las cuestiones sobre su validez y eficacia. Sobre la transacción, el maestro Brenes Córdoba, en su Tratado de los Contratos, expresó: "En las desavenencias que suelen ocurrir en cuanto a los bienes y derechos, sucede a veces que para evitarse las molestias y disgustos que las contiendas judiciales producen, resuelven las partes arreglar amistosamente sus diferencias mediante un convenio que zanjando todas las dificultades, ponga término o evite litigios acerca de los puntos ajustados. Esto es lo que constituye una transacción, forma la más racional de dirimir las contiendas, puesto que así se evitan gastos, pérdida



de tiempo y enojosas querellas. Hay la ventaja, sobre todo, de que por este medio se restablece la buena armonía y cordialidad entre los que se hallan divididos por antagonismos hijos del interés, del capricho o del egoísmo. Lo que caracteriza la transacción es, por un lado, que se trate de un asunto susceptible de contención judicial, y por otro, que medien en el arreglo concesiones mutuas, de suerte que cada parte ceda en uno o varios puntos, a cambio de la ventaja que la contraria le otorgue en otros... Del propio modo, se requiere para que en realidad se verifique transacción, que el punto sobre que recaiga el avenimiento sea dudoso en cuanto a la razón o justicia que asista a uno y otro de los contendientes; de aquí resulta que si, por razones especiales, lo que ocurre es que uno de ellos hace en favor del otro abandono de un derecho indiscutible, no cabe decir que se ha transigido, sino que se ha hecho donación o renuncia de tal derecho. La transacción tanto puede referirse a un litigio pendiente, como a alguno que esté por iniciarse, porque en ambos casos existe la misma causa impulsora del avenimiento de los interesados. En consonancia con estos antecedentes, háse definido la transacción, como un contrato por cuyo medio, haciéndose los estipulantes concesiones, terminan un litigio pendiente o evitan un litigio eventual...". (Tratado de los Contratos. Alberto Brenes Córdoba. Editorial Juricentro: San José. Primera edición, revisada y actualizada por Gerardo Trejos y Marina Ramírez. 1985, páginas 263 y 264). En el artículo 469 del Código de Trabajo, se le da a la excepción de transacción, el mismo valor que la cosa juzgada y la prescripción, esto es, una excepción privilegiada que puede ser opuesta hasta antes del dictado de la sentencia de segunda instancia y que se deja para resolver en el fondo. Así las cosas, no cabe duda de que nuestro Legislador, al igual que tomó muy en cuenta la "conciliación", no se olvidó del contrato de transacción, y su oponibilidad, como excepción, para poner fin a una contienda judicial. En ese orden de ideas, cada una de estas figuras, tiene características propias, y la principal de ellas, es que en la primera, se requiere la intervención de un tercero, mientras que en la otra, basta la sola participación de las partes en conflicto, lo que es suficiente para concluir, que tienen una regulación diferente y su significado no es el mismo, aunque su finalidad sí lo sea, a saber, evitar que dé inicio la contienda judicial o en su defecto, darla por concluida. Aclarado lo anterior, vale señalar que la Sala conocedora de su propia jurisprudencia, debe reiterar, que si bien en materia laboral "... se reconoce la transacción, permitiendo a patronos y a trabajadores recurrir a ella para determinar sus controversias, pero salvaguardando los derechos de éstos que constituyen beneficios irrenunciables que se declaran de orden público...", los artículos 11 y 74 supracitados, "... no eliminan la posibilidad de transigir cuando se trata de derechos discutibles o controvertidos, como el preaviso y la cesantía, en cuyo caso no estaría violando el principio de irrenunciabilidad de derechos, propio de la legislación laboral..." -véanse, las sentencias números 90 de 1981 y 151 de 1990 de esta Sala-."

### **c) Conciliación administrativa y su distinción con la transacción**

[SALA SEGUNDA]<sup>3</sup>

"I.- ANTECEDENTES: OSCAR BERNARDO BONILLA VEGA accionó en contra de: Restaurante Pharos, representado POR MARCO VINICIO CORONEL REDONDO, en su calidad de gerente y en su carácter personal como patrono; CARLOS FRANCISCO CORONEL REDONDO y CARLOS CORONEL AGUILAR, en su condición de representantes del negocio. Exponiendo que: 1.-

Laboró para ellos, como saloner, del 12 de noviembre de 1999 al 27 de agosto del 2001 –1 año y 9 meses-; de lunes a jueves en horario rotativo de 3 de la tarde a 1 de la mañana; y, de viernes a domingo en horario partido de 10 a.m. a 3 p.m. y de 7 p.m. a las 2 de la madrugada. Tenía libre los martes. 2.-

Fue despedido, sin justa causa, el 27 de agosto del 2001; sin que se le cancelaran todos los extremos laborales que se le debían de pagar. [...] En lo que interesa, el A quo resolvió: "Por tanto: Se declara parcialmente con lugar la demanda de OSCAR BERNARDO BONILLA VEGA contra MARCO VINICIO CORONEL REDONDO, CARLOS FRANCISCO CORONEL REDONDO y CARLOS REDONDO(sic) AGUILAR; se les obliga a pagar al primero, los siguientes extremos: --- a) diferencia de salarios: doscientos diecisiete mil ciento cincuenta colones; --- b) quinientas cuarenta horas extras: dos millones cuatrocientos un mil setecientos cincuenta y cinco colones; --- c) propina rebajada: doscientos veintidos mil cuatrocientos veinticinco colones; --- d) preaviso: ciento noventa y nueve mil seiscientos treinta colones; --- e) auxilio de cesantía: trescientos sesenta mil ochocientos setenta colones; --- f) diferencia de aguinaldo, ciento treinta y dos mil seiscientos treinta colones; --- g) aguinaldo proporcional: ciento cuarenta y nueve mil setecientos veinte colones; ---h) una quincena de salario adeudado: noventa y nueve mil ochocientos quince colones; y ---i) el feriado del quince de agosto: once mil quinientos veinte colones.- Sobre el total de la suma adeudada que asciende a tres millones setecientos noventa y cinco mil quinientos quince colones, deberán pagar intereses al tipo legal, que serán iguales a los que pague el Banco Nacional de Costa Rica por los certificados de depósito a seis meses plazo en colones, a partir del día siguiente del despido, veintiocho de agosto de dos mil uno, y hasta el día del efectivo pago.- En cuanto a los extremos que se acogen, se rechazan las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación activa, pasiva y ad procesum.-

Se rechaza el extremo reclamado por salarios dejados de percibir desde el despido.-

Se condena a la parte demandada además al pago de costas personales y procesales; se fija el importe de las primeras en un quince por ciento del monto de la total condenatoria, que equivale a quinientos sesenta y nueve mil trescientos

treinta colones.-

(...)”. Por resolución de las 11:00 horas del 27 de agosto del 2002, se corrige por el A quo el nombre del demandado CARLOS REDONDO AGUILAR por el de CARLOS ANTONIO CORONEL AGUILAR” (folios 129-130). En lo que interesa, el A quo, tuvo como probado el siguiente hecho: “4º.) que en acta de comparecencia, celebrada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de esta ciudad, el veinticinco de octubre de dos mil uno, el codemandado Marco Vinicio Coronel Redondo, propuso pagar al accionante, la suma de doscientos cuarenta y tres mil ciento trece colones, por extremos laborales, lo que no cumplió (ver hecho 2º de la demanda, acta de comparecencia, folio 28 f. Y v. y confesión de Marco Vinicio Coronel Redondo, folios 76 a 78)”. Los demandados apelaron el fallo (folios 101 a 118); y, el Tribunal de Cartago, mediante sentencia No. 103-03 de las 13:30 horas del 12 de mayo del 2003, resolvió: “POR TANTO: Se declara que no se han observado defectos de procedimiento en la tramitación del proceso. Se revoca la sentencia venida en apelación para en su lugar declarar: Con lugar la excepción de falta de derecho interpuesta por los co-accionados Marco Vinicio y Carlos Francisco, ambos Coronel Redondo, no haciéndose pronunciamiento de las demás excepciones por innecesario. Sin lugar en todos sus extremos la demanda ordinaria laboral establecida por Oscar Bernardo Bonilla Vega en contra de Carlos Redondo Aguilar y de Marco Vinicio y Carlos Francisco, ambos Coronel Redondo. Sin especial condenatoria en costas procesales y personales.” (folios 153 a 162). Al efecto consideró que:

I.-) SOBRE LOS HECHOS PROBADOS QUE CONTIENE LA SENTENCIA VENIDA EN APELACION: Se prohijan los hechos probados que contiene la sentencia venida en apelación por ser fiel reflejo de lo que informan los autos, ...”(...)”

“III.-) Recurren de la sentencia de primera instancia los tres codemandados, entre sus amplios agravios, el codemandado Carlos Coronel Aguilar a folio 109 vuelto alegó: “...De la prueba se desprende de forma clara que yo fui quien envió a mi hijo Marco al Ministerio de Trabajo, a acordar un arreglo sobre el pago de los extremos correspondientes, sin embargo, por diversas razones el pago no se dio, siendo en su momento el único responsable el suscrito, pero no Marco Coronel Redondo. Por lo que existe una mala interpretación y aplicación de la prueba recibida en tal sentido, apelo este punto y se debe revocar...” (la negrilla no es del original). De conformidad con lo antes transcrito este Tribunal analiza en primer término cuales son las consecuencias jurídicas de esa conciliación llevada a cabo por las partes ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Está demostrado con la prueba documental que se encuentra agregada a los autos en folio 28 frente y vuelto, que ante la Inspección de Trabajo de Cartago, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el 25 de octubre del dos mil uno, se hicieron presentes el aquí



accionante Oscar Bernardo Bonilla Vega, quien se hizo acompañar del Licenciado Anselmo Solano Vargas y la parte patronal, co-demandado Marco Vinicio Coronel Redondo. Las citadas partes conciliaron los extremos laborales del accionante Bonilla Vega, en la suma de doscientos cuarenta y tres mil ciento trece colones exactos. El anterior acuerdo fue firmado por las partes, rubricado también por el funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de esta ciudad. No hay duda que lo anterior es un acuerdo formal, en el cual se obligó al patrono con el trabajador a pagarle la suma indicada. También está demostrado, pues ambas partes lo aceptan, que los demandados no cumplieron con la obligación de referencia. Ante ese incumplimiento, de ninguna forma, podía ordenarse el trámite del presente proceso ordinario, careciendo el accionante de derecho, puesto que ello conllevaría a eliminar la eficacia de la cosa juzgada material con la que está revestido el convenio al que arribaron las partes, por lo que el Despacho a–quo debió darle el trámite al presente proceso como una ejecución de sentencia, con la finalidad de hacer efectivo el compromiso entre las partes. No existe ningún fundamento jurídico, para improbar el acuerdo conciliatorio al que llegaron el actor y los demandados...”. En fundamento de lo cual, el Tribunal transcribió los considerandos del Voto de Mayoría de esta Sala, No. 00170-99 de las 9:50 horas del 18 de junio de 1999. Sentencia en la cual se señaló:

"III.-ACERCA DE LA TRANSACCION Y DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVAS: El Tribunal arribó a la conclusión de que, el actor, carecía de derecho para presentar esta demanda, dado que, entre las partes se dio un contrato de transacción; pero tal aseveración no es del todo cierta, debido a las razones que de seguido se expondrán. La transacción es un medio anormal de finalización de los procesos jurisdiccionales, que tiene la misma eficacia y autoridad de la cosa juzgada material (artículos 219 del Código Procesal Civil y 1385 y 1367 del Civil). Según Gamarra, la transacción es <sup>2</sup>¼un contrato cuyo objeto es poner fin a una controversia jurídica y su función consiste en autocomponer un litigio ¼La transacción, celebrada durante el juicio o antes de trabarse el mismo siempre pone fin al litigio y se limita al contenido de éste, o sea a las respectivas pretensiones de las partes. Por esto la composición del litigio, se logra mediante la renuncia a ellas, o a parte de ellas, se renuncia al derecho que fundamenta la pretensión.<sup>2</sup> (GAMARRA, Jorge. <sup>2</sup>TRATADO DE DERECHO CIVIL URUGUAYO<sup>2</sup>, Tomo 1°, pág. 69. Citado por BABACE, Héctor.<sup>2</sup> SOBRE LAS TRANSACCIONES EN MATERIA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD<sup>2</sup>. En Revista de Derecho Laboral, Tomo XVIII, n° 137, enero-marzo 1985, pág. 189). De conformidad con nuestro ordenamiento jurídico, la transacción es un contrato solemne y consensual, por lo cual, se encuentra sujeta a una serie de formalidades. En este sentido, el artículo 1369 del Código Civil, establece los siguientes requisitos: a) debe contener el nombre de los contratantes; b) la relación puntual de las pretensiones; c) si existe pleito



pendiente, su estado y el juez ante quien pende; d) la forma y circunstancias del convenio; y, e) la renuncia que los contratantes hagan de cualquier acción que tenga el uno contra el otro. Por otra parte, en la conciliación -que puede ser judicial o pre-procesal-, se requiere la intervención de un tercero, que incentiva a las partes para que den soluciones al conflicto existente entre ellos. Pla Rodríguez y De Ferrari afirman que la intransigibilidad de los derechos emanados del orden público, no impide el compromiso de la conciliación entre las partes (Ambos citados por BABACE, Héctor. <sup>2</sup>SOBRE LAS TRANSACCIONES EN MATERIA LABORAL Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD<sup>2</sup>. Ibíd. cit. pág. 193). Incluso, el autor citado, indica que en el derecho uruguayo -al igual que en el nuestro-, existe la posibilidad de acudir a una conciliación previa al proceso laboral, en la sede administrativa. Específicamente, en nuestra legislación, el artículo 43 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, establece que el acuerdo logrado entre las partes, ante esa otra instancia, tiene el carácter de una conciliación extrajudicial. Al respecto, dicha norma dispone: <sup>2</sup>En los conflictos de trabajo que se presenten entre patronos y trabajadores, o entre éstos, podrá intervenir esta Oficina, a fin de prevenir su desarrollo o lograr la conciliación extrajudicial, si ya se hubieren suscitado, a requerimiento de cualquiera de las partes interesadas. Para tal efecto citará a una comparecencia, en la cual solamente oír a las partes en conflicto, proponiéndoles luego medios de solución de acuerdo con las leyes de trabajo, de todo lo cual levantará en el mismo instante una acta, que será firmada por el funcionario presente y por los interesados que supieren y quisieren hacerlo.<sup>2</sup>. El fundamento de este arreglo, acordado en aquella sede administrativa, deviene muchas veces, según BABACE, por la dificultad en lograr una sentencia en un tiempo muy corto; por lo que, esta forma de autocomposición de litigios, es muy usada, dado que extinguen rápidamente el conflicto entre las partes (ibíd, cit. pág. 194). Este <sup>2</sup>arreglo laboral<sup>2</sup> es muy similar a lo que, en doctrina, es conocido el finiquito, entendido como <sup>2</sup>¼cualquier tipo de liquidación practicada durante la relación laboral con ocasión, no ya sólo de la finalización del contrato, sino también de la aparición de determinadas circunstancias modificadoras del vínculo laboral... Sin embargo, en su acepción más estricta, el término <sup>2</sup>finiquito<sup>2</sup> debe quedar reservado a aquellos documentos que tienen su origen en una declaración extintiva de las partes<sup>1/4</sup> (GARCIA RUBIO, María Amparo, <sup>2</sup>EL RECIBO DE FINIQUITO Y SUS GARANTIAS LEGALES<sup>2</sup>. Editorial <sup>2</sup>tirant lo blanch<sup>2</sup>, Valencia, España, 1995, pág. 16). Bajo esta perspectiva, debemos concluir que los juzgadores incurrieron en un error, al otorgarle el valor de <sup>2</sup>transacción<sup>2</sup> al arreglo laboral que suscribieron las partes, ante el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social; dado que, como ya se indicó, existen diferencias formales entre ambas maneras de autocomposición. Una vez determinado este punto, cabe ahora analizar si es posible que, dicho tipo de arreglos, infrinjan el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales,



establecido en los numerales 11 de la Constitución Política y del Código de Trabajo.

IV.- En cuanto a este punto, la autora de la obra citada, indica que la doctrina ha permitido siempre al trabajador poner término a la relación laboral, con fundamento en que, si él goza de libertad para contratar, también la posee para dar por finalizado ese vínculo; lo cual se encuentra relacionado con el principio de autonomía de la voluntad. Al respecto, se dice <sup>21</sup>4 la extinción contractual libremente decidida o consentida por el trabajador no constituye, en principio, un acto de disposición vedado, pues precisamente, la misma normativa laboral reconoce su licitud<sup>1</sup>4 tanto así, que la jurisprudencia ha sustentado la atribución a los finiquitos de pleno valor liberatorio, puesto que los negocios formalizados en estos documentos no implican en ningún caso una renuncia prohibida de derechos<sup>1</sup>4<sup>2</sup> (ibid. Cit. pág. 30). Las principales reservas con respecto a los <sup>2</sup>finiquitos<sup>2</sup> o <sup>2</sup>arreglos laborales<sup>2</sup> -según la citada autora-, se presentan por la superioridad que, el empleador, ocupa en la relación laboral; lo que muchas veces permite el ejercicio de prácticas abusivas que colocan al trabajador en un verdadero estado de indefensión. Sin embargo, en nuestro criterio, tales circunstancias no se darían cuando el trabajador cuenta con la asesoría necesaria, en el momento de pactar este tipo de acuerdos. Al respecto, PLA RODRIGUEZ, señala que <sup>21</sup>4 la existencia de la conciliación en cuanto constituye una reducción de los trámites procesales que integra la garantía del debido proceso, es admisible dentro de determinadas exigencias... La doctrina ya ha señalado justamente que una paradojas irreductibles -al menos el estado actual de los estudios laborales- que presenta esta disciplina, consiste en que estando informada por el principio de irrenunciabilidad, jerarquiza y promueve la conciliación<sup>2</sup> (PLA RODRIGUEZ, Américo. Revista de Legislación de Trabajo. Pág. 194. Citado por BABACE, Héctor. Ibíd. cit. pág. 195). Nuestro ordenamiento jurídico, en el caso de que las partes acudan ante el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, para tratar de solucionar sus conflictos laborales, le otorga la posibilidad y la seguridad al trabajador de ser asesorado por un funcionario de esa entidad; por lo que existe la garantía de que el arreglo que, surja de esas diligencias administrativas, será acorde con el ordenamiento laboral. En estos casos, no se puede negar que el trabajador goza de una asesoría técnica y una protección institucional, que permite que sus derechos no sean violentados por la posición jerárquica del empleador; lo cual minimiza la eventual infracción a aquel principio de la irrenunciabilidad de los mismos.

V.- En el sub-júdice ha quedado plenamente acreditado que, el actor, llegó a una conciliación extrajudicial -ante el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social-, con el co-demandado Marvin Martínez Zúñiga, mediante la cual recibió una suma de dinero, por la cancelación de los extremos laborales devenidos de la relación



laboral entre las partes y, en forma expresa, renunció a cualquier otro reclamo por esa causa. Es cierto que ese arreglo no tiene la naturaleza jurídica de una transacción -dado que no cumple con las formalidades de la misma-; no obstante, por ser un acuerdo donde el actor, en forma voluntaria y conscientemente, se dio por satisfecho de sus pretensiones y renunció a cualquier otro reclamo contra su empleador, no es posible, legalmente, que luego formule una demanda cobrando derechos que ya le fueron cancelados y cuyo cobro posterior renunció en virtud de ese arreglo extraprocesal. A las conciliaciones celebradas ante el Ministerio de Trabajo se les debe reconocer plena validez, independientemente de la responsabilidad del funcionario que autoriza el acuerdo si se incurre en alguna violación a las leyes laborales la que, en todo caso, podrá ser exigida por las vías correspondientes, quebranto eventual que, de producirse, no tiene la virtud de afectar la validez ni la eficacia del arreglo. De lo contrario, el sistema de conciliación administrativa se tornaría en irrito e insostenible; ya que, si se reconociera la posibilidad de atacar esos acuerdos, por los motivos dichos, tales conciliaciones no cumplirían su finalidad, cual es, precisamente, ponerle fin a los conflictos, pues se estaría permitiendo su reapertura, en la sede judicial. Para resolver de esta manera, debe destacarse la importancia social que tienen las soluciones conciliadas de los conflictos: <sup>2</sup>En fin, es evidente que los tribunales judiciales son insuficientes para responder con celeridad a la litigiosidad tan acentuada que provocan las relaciones laborales modernas. Como señalaremos más adelante, movimientos como el norteamericano de <sup>2</sup>Alternative Dispute Resolution<sup>2</sup> tienen su origen y causa en el convencimiento de que, por más recursos que la sociedad ponga al servicio de la jurisdicción, el nivel de conflictividad desbordará la capacidad de funcionamiento de esta última. La búsqueda de alternativas no judiciales se convierte así en una necesidad para la propia capacidad de la sociedad de solucionar la controversia que las relaciones sociales originan, y dentro de ellas muy especialmente las laborales<sup>2</sup> (SALVADOR DEL REY GUANTER, <sup>2</sup>Reflexiones generales sobre los medios extrajudiciales de solución de conflictos en el ámbito laboral<sup>2</sup>, en: Jornadas sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, 1994, p.30). En consecuencia, por las razones expuestas y no por las dadas por el Tribunal, procede confirmar la sentencia recurrida.”. Concluyendo el Ad quem:

V.-) Así las cosas, por los motivos aquí expuestos y siendo procedente se acoge la excepción de falta de derecho, interpuesta por los co-accionados Marco Vinicio y Carlos Francisco Coronel Redondo, no haciéndose pronunciamiento de las demás por innecesario. (...)” I.-

AGRAVIOS: inconforme, el actor recurre de dicho fallo para ante esta Sala. Argumenta lo siguiente: A) El fallo contiene una mala apreciación de la prueba;



pues aplica un criterio y una jurisprudencia de un caso anterior, cuya especie fáctica es total y absolutamente diferente a la suya. Y, pese a ello, es de ahí de donde se vale para revocar. Se parte de la falsa premisa que recibió un pago basado en una conciliación ante el Ministerio de Trabajo; y, eso no es cierto. No existe elemento probatorio de ese pago, como tampoco de que se llegara a formalizar conciliación alguna. El Tribunal olvida examinar adecuadamente los elementos probatorios. Prohija los hechos probados –haciéndolos suyos-, y en ningún hecho probado se tiene como tal que él haya recibido pago alguno de dinero por parte de los demandados. Si el Ad quem hace suyas las probanzas del Juzgado, entonces no se puede explicar racionalmente el fallo pues éste contradice lo que dice tener por probado. B) tal y como consta a folio 28 vuelto, existieron dos momentos en el Ministerio de Trabajo: una primera audiencia, celebrada el 25 de octubre del 2001, a la que solo asistieron uno de los demandados y él. En ella se conversó y; como no estaba la totalidad de la parte patronal, literalmente se hizo una propuesta, siendo aceptada por él. O sea que: “De ella tal y como dice el documento “el trabajador está de acuerdo a aceptar la propuesta de la parte patronal. Se acuerda una próxima conciliación para el día 30 de octubre del 2.001 a las 13 horas”...el día y hora señalados para la conciliación la parte demandada no se presentó y el mismo Ministerio de Trabajo señaló: “la parte patronal no comparece por lo que se levanta el acta para que el trabajador siga los tramites posteriores para hacer valer sus derechos laborales que por ley le corresponden”. Lo que significa que, nunca se dio un acuerdo conciliatorio y mucho menos recibió suma alguna de dinero. Por lo que injusta e ilegítimamente se le niegan los derechos que el mismo Ministerio de Trabajo dijo que tenía y podía hacer valer. El Tribunal leyó a medias la prueba documental pues, en el acta se habla de que él está dispuesto “a aceptar”, NO QUE ACEPTA, y el tribunal debería saber que esa forma de redacción en la que se utiliza, de esa manera la “a”, según el diccionario de la Real Academia “denota, precisa y señala el lugar o tiempo en que ha de ocurrir alguna cosa o hecho”. P. ej.: firmaré a la noche. Es decir que indica un futuro y si en este caso se agrega que: “Se acuerda realizar una próxima conciliación para el día 30 de octubre del 2001 a las 13 horas...”, es claro que no se dio un acuerdo conciliatorio. Siendo por ello errónea y falsa la fundamentación del tribunal. El Ministerio lo reconoce al decir: “...la parte patronal no comparece por lo que se levanta el acta para que el trabajador siga los trámites posteriores y haga valer sus derechos laborales que por ley le corresponde” (folio 28 vuelto). Lo que extrañamente omite mencionar el tribunal. O sea, que el mismo Ministerio es el que señala que no hubo conciliación, ni acuerdo ni nada y mucho menos pago. El tribunal le otorga a esa primera audiencia el carácter de acuerdo, dejando de lado que en ella se señala una segunda audiencia para llevar a cabo la conciliación y esta, como está probado, no se dio y el propio Ministerio así lo señala. C) Alega que, basándose en esa errónea premisa, el tribunal utiliza como



fundamento de su fallo, una sentencia de la Sala pero que alude a un supuesto de hecho absolutamente diferente al suyo pues, en ese caso las partes si firmaron un acuerdo en el que hubo conciliación y pago. O, como textualmente se señala: que el trabajador “recibió una suma de dinero por la cancelación de los extremos laborales devenidos de la relación laboral entre las partes y en forma expresa renunció a cualquier otro reclamo por esa causa”. Situación que, según expresa, nunca se dio en su caso, pues no hubo conciliación, nunca renunció a nada, nunca se le ha pagado “un cinco” y mucho menos firmó nunca nada renunciando a sus derechos. De modo que el tribunal hace suyo un análisis absolutamente equivocado y basado en un caso que no es igual a este. D) se incurrió en olvido de los principios que deben privar en esta materia, por una fundamentación contraria al supuesto de hecho que debía resolverse, aplicándose criterios civilistas; olvidando los artículos 16 y 17 del Código de Trabajo (principio protector e in dubio pro operario). Por lo que pide se acoja su recurso y se revoque el fallo del tribunal en cuanto revoca el de primera instancia. [...]

IV.- SOBRE EL FONDO: de los autos se desprende que: el 13 de setiembre del 2001, el Ministerio de Trabajo efectuó la siguiente “Estimación de Derechos”: Vacaciones: 13 días: ¢35.955. Aguinaldo: 9/12: ¢53.933. Horas extra: 15 quincenales. Salarios atrasados: 1 quincena (15 Agosto al 28 Agosto) ¢35.533. Diferencia de salarios: ¢4.912 X 2 meses = ¢9.824. Preaviso: 1 mes: ¢71.912. Cesantía: 2 meses: ¢143.824. TOTAL: ¢350.981. Lo cual hizo, como no podía ser de otro modo, a solicitud del actor y basándose exclusivamente en las informaciones suministradas por él (folio 29). Posteriormente, el 1 de octubre del 2001, el actor compareció de nuevo al Ministerio. Ocasión en que firmó: “Solicitud de Comparecencia Laboral”. Exponiendo lo siguiente: “Motivo del reclamo: “Cartago 1 de octubre del 2001 al ser las 14:15 se hace presente a esta oficina de Inspección de trabajo el señor Oscar Bernardo Bonilla Vega, céd No. 3-284-976, quien manifiesta que laboró para los señores Coronel Redondo por espacio de un año y 8 meses en su restaurante Pharos fue despedido y hasta el momento no se le ha cancelado nada por lo que solicita se le cite a su expatrón a una comparecencia para que en la fase de conciliación llegar a un acuerdo favorable para ambas partes de no ser así lleva el caso a instancias superiores, para hacer valer mis derechos. Leído lo anterior en voz alta ratifica y firma.”.La comparecencia se señaló para el 25 de octubre, 2001, a las 11:00 a.m. (folio 28). El señalado día se llevó a cabo la comparecencia, a cuyo efecto se levantó la siguiente acta: “ACTA DE COMPARECENCIA. CARTAGO 25 de octubre del 2001 al ser la hora y fecha para llevar a cabo la fase de conciliación se hacen presentes los señores Oscar Bernardo Bonilla Vega, céd No. 3-284-976 quien es el trabajador, lo acompaña el Lic. Luis Anselmo Solano Vargas, céd No. 3-240-679. La parte patronal Marco Vinicio Coronel Redondo, céd No. 3-357-010, Lic. Allan Salazar López 3- 327-910. Se hace la propuesta de cancelar los extremos laborales por un



monto ¢243.113,00 (sic) el trabajador está de acuerdo a aceptar la propuesta de la parte patronal. Se acuerda realizar una próxima conciliación para el día 30 de octubre del 2001, a las 13 horas. Leído lo anterior en voz alta ratifican y firman.” (folio 28 vuelto, parte superior). El día señalado para esta segunda “conciliación”, se levantó la siguiente acta: “CARTAGO 30 de octubre del 2001 al ser la hora para llevar a cabo la cancelación de los derechos laborales del señor Oscar Bernardo Bonilla Vega céd No. 3-264-976, el Lic. Luis Anselmo Solano Vargas, céd No. 3-240679, la parte patronal no comparece por lo que se levanta el acta para que el trabajador siga los trámites posteriores para hacer valer sus derechos laborales que por ley le corresponden. Leído lo anterior en voz alta ratifica y firman.” (folio 28 vuelto, parte inferior). Si bien el señor CARLOS CORONEL AGUILAR, padre de MARCO VINICIO y de CARLOS FRANCISCO, ambos CORONEL REDONDO, confesó que no tiene socios en su negocio; igualmente confesó que el centro de trabajo “Restaurante Pharos” “funciona como un grupo familiar administrado por mi y por mis hijos...”. De donde se desprende que, pese a lo primeramente dicho, es una empresa familiar, propiedad de los tres codemandados (folio 78). En la contestación de demanda MARCO VINICIO confesó que en la comparecencia ante el Ministerio de Trabajo del 25 de octubre del 2001 se había gestionado un arreglo pero no había prosperado por diferencias entre las partes (folios 36). Luego confesó que en esa comparecencia se fijó un arreglo, pero al final no se pagó (folios 76 a 78). Su padre, don CARLOS CORONEL AGUILAR tampoco admitió la existencia de acuerdo conciliatorio sino tan solo gestiones tendientes a un arreglo de pago pues, pese a reconocer la existencia de dicha audiencia de conciliación, tan solo expresó que en la misma se había gestionado el pago de dinero puesto que el actor se había marchado sin informar nada al respecto y no había sido sino hasta ese momento en que se había podido tener un espacio para ver lo de su pago; negando, por lo demás, que él hubiese aceptado en su totalidad los cálculos del Ministerio de Trabajo (folios 44 y 45). De todo lo anterior se desprende que, si bien las partes entraron en negociación, no hubo acuerdo firme y por eso se convocó a una nueva audiencia de conciliación. Véase que a esa comparecencia no asistió el que dijo ser el patrono. De modo que lo que hubo fue sólo una propuesta unilateral del codemandado MARCO VINICIO, de cancelar los extremos laborales por un monto de ¢243.113,00 en vez de los ¢350.981,00, calculados en su día por el Ministerio de Trabajo; que en principio el actor estaba dispuesto a aceptar. No obstante lo cual, siendo el Restaurante Pharos -como se reconoció- un negocio que funciona como un grupo familiar, se desprende que esa propuesta no era válida ni eficaz sin la previa consulta y aprobación del hermano del proponente, señor Carlos Francisco Coronel Redondo y sobre todo de su padre, señor Carlos Coronel Aguilar. Sólo así se comprende que se acordara realizar una próxima conciliación para el 30 de octubre del 2001. Propuesta que, por lo visto no fue aceptada sino más bien rechazada por éstos últimos. Sólo así

se entiende que en esa segunda comparecencia –levantada según reza el acta, para llevar a cabo la cancelación de los derechos laborales– sólo asistiera el trabajador y no la parte patronal. De donde se desprende, lógica y racionalmente que, sino prosperó, no fue por diferencias entre las partes enfrentadas sino porque, entre los propios codemandados no hubo acuerdo o aceptación plena de la propuesta. Consiguientemente, lleva razón el recurrente al indicar que resulta inaplicable la doctrina señalada en la sentencia que en apoyo de su fallo citó el Ad quem; puesto que, a diferencia de ese caso, en el presente no hubo acuerdo conciliatorio ante el Ministerio de Trabajo y mucho menos pago. Así, las referencias hechas por el actor en su demanda y en su alegato de bien probado en torno a las diligencias administrativas llevadas a cabo ante el Ministerio de Trabajo se deben entender efectuadas tan solo en apoyo de su causa. Esto es, a fin de que por parte del juzgado se tuviesen por demostrados, entre otros, la existencia de la relación laboral; el despido sin justa causa; los contenidos del cálculo de derechos realizado por las autoridades del Ministerio de Trabajo; la negativa a extenderle carta de despido, así como el hecho de que no se le habían cancelado los extremos laborales. Pero no en el sentido que renunciara en forma expresa a su reclamo en vía judicial por esa causa. Acceso a la Justicia que de ninguna manera se puede negar a los ciudadanos en general; y menos aún a los trabajadores, en materia laboral, con fundamento en las disposiciones de los artículos 27, 41, 70, 74 y 153 de la Constitución Política en conexión con los numerales 11 y 17 del Código de Trabajo (principio protector e in dubio pro operario). V- Con fundamento en las consideraciones expuestas, se debe revocar la sentencia recurrida en cuanto declaró con lugar la excepción de falta de derecho interpuesta por los co-accionados Marco Vinicio y Carlos Francisco, ambos Coronel Redondo y sin lugar en todos sus extremos la demanda ordinaria laboral establecida por Oscar Bernardo Bonilla Vega en contra de Carlos Coronel Aguilar, Marco Vinicio y Carlos Francisco, ambos Coronel Redondo. En su lugar, se debe confirmar la sentencia dictada en primera instancia."

***d) Imposibilidad de otorgarle pleno valor dentro del proceso laboral al acta de conciliación***

[SALA SEGUNDA]<sup>4</sup>

"II.- La valoración de la prueba en materia laboral no está sujeta a las reglas propias del derecho común, tal y como lo establece el artículo 493 del Código de Trabajo, que reza: "Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común, pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio". La Sala Constitucional, en el Voto número 4448 de las 9:00 horas, del 30



de agosto de 1996, se refirió al contenido de esa norma, así: "... la apreciación de la prueba en conciencia, no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez, como funcionario público que es, se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad, por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política,... las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia, no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad". De ahí que, la valoración de la prueba en esta materia, debe entenderse a la luz de los parámetros de constitucionalidad establecidos en dicha resolución. Está claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el juez laboral. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga al juzgador a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología, las cuales se estima no se han violentado en este caso. En ese orden de ideas, la inasistencia de una de las partes a rendir prueba confesional, no tiene, en la materia laboral, las consecuencias que le liga la legislación común, debiendo valorarse con el resto del material probatorio, conforme con las referidas reglas. Por otra parte, en la misma sentencia número 330, de las 15:10 horas del 5 de mayo del 2004, citada en el recurso, se indicó que, si bien es cierto el artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social le confiere carácter de prueba muy calificada a los informes realizados por los inspectores encargados de velar por el cumplimiento de esa legislación; debe entenderse que "... tal carácter puede ser conferido a informes precisos y claros y en cuanto a los hechos que ahí contengan. En efecto, para poder válidamente conferirles ese valor a los respectivos Informes, levantados por los funcionarios del Departamento de Inspección de la entidad demandada, los mismos deben contener una descripción detallada de los hechos, así como contar con el respaldo probatorio que acredite lo



investigado; para que de esa forma sea claro y expreso (al respecto pueden consultarse, de esta Sala, los votos N°s 393, de las 9:20 horas del 4 de mayo del 2000 y 309, de las 15:30 horas del 6 de junio de 2001, entre otros). No obstante, sobre el informe y cobro de planillas, se puede recurrir en sede administrativa y ofrecer prueba con la finalidad de desvirtuar los hechos tenidos como debidamente probados por el órgano administrativo. En consecuencia, su valor no es absoluto, sino que admite prueba en contrario, en cuyo caso la parte a la cual se le realizó el estudio deberá aportar prueba clara, precisa y fidedigna que logre desvirtuar el informe rendido por aquél.” ( la negrita no es del original). Es decir, ni aún en ese supuesto estamos en presencia de la denominada “prueba tasada”, propia de un régimen probatorio distinto al que prevalece en esta materia. A igual conclusión y por paridad de razones, debe arribarse respecto del contenido del artículo 45 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, reformado por el numeral 5° de la Ley número 7360 del 4 de noviembre de 1993, el cual dispone: “Cuando se trate de conflictos individuales de trabajo, el acta final de comparecencia, que se levante con la sola presencia de una de las partes, tendrá, respecto de la otra, el carácter de prueba muy calificada para todos los efectos”. Es decir, la no comparecencia de una de las partes, debe valorarse con el resto del material probatorio y no al margen de éste (sobre el punto se puede consultar el Voto número 354, de las 9:20 horas, del 11 de julio del 2003).- ”

**ADVERTENCIA:** El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 TRIBUNAL DE TRABAJO, Sección Cuarta, Resolución No. 109-2008, de las ocho horas con cinco minutos del veintiuno de febrero de dos mil ocho.
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 160-1994, de las catorce horas con treinta minutos del veintitrés de junio de mil novecientos noventa y cuatro.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 772-2003, de las catorce horas con cuarenta minutos del once de diciembre de dos mil tres.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 766-2005, de las nueve horas con diez minutos del catorce de setiembre de dos mil cinco.