

**UNIVERSIDAD DE PANAMA
VICERRECTORIA DE INVESTIGACION Y POSTGRADO**

PROGRAMA DE DOCTORADO EN DERECHO

**PROPUESTA PARA LA APLICACIÓN EFICAZ DE LA CONCILIACIÓN
PREVIA EN MATERIA LABORAL**

CANDELARIO SANTANA VASQUEZ

**TESIS PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR EN
DERECHO CON ENFASIS EN DERECHO LABORAL**

PANAMA REPUBLICA DE PANAMA

2017

27

19 MAR 23 9

DEDICATORIA

Alto del Valle

*A mi hija Carmen a mi Esposa Myriam
y a mis hijos Candelario Antonio y Carlos*

AGRADECIMIENTO

Al Dr Luis Adames Doctorado en Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid Director y asesor de la presente investigacion

Al Dr Julio Lombardo Sanchez Doctorado en Derecho Civil de la Universidad Nacional Autonoma de Mexico (UNAM) Coordinador del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Panama

A la Mgter Carmen A Santana Soriano Master en Derecho Mercantil de la Universidad Santa Maria La Antigua asistente tecnica juridica de la presente investigacion

La investigación jurídica exige que en su trabajo el investigador tome posición sobre el tema de estudio es decir ofrezca una respuesta al problema de investigación Se trata de la Tesis en sentido estricto que ha de estar presente argumentada ser contrastable y fácilmente localizable en todo trabajo de investigación jurídica En principio no hay límite en cuanto a la variedad de estos resultados productos o tesis a alcanzar

Estas pueden ir desde la elaboración de propuestas conceptuales hasta el análisis de la constitucionalidad o no de una determinada ley pasando por los análisis sobre la eficacia y eficiencia de ciertas normas o sobre la adecuación de estas a exigencias derivadas de la equidad o justicia social En cualquier caso todo trabajo debe contener una tesis

ESCUDERO ALDAY y GARCIA AÑON (2013)¹

¹ ESCUDERO ALDAY y GARCIA ANON Como se hace un trabajo de investigación en Derecho 2013 p 23

La Conciliación se fundamenta en el supuesto racional que asume el poder de la razón el pragmático que valora a conveniencia de llegar a soluciones eficientes y el pluralista que reconoce la diversidad de intereses personales. Es preciso definir y reconocer claramente el tipo de conflicto para lograr una conciliación efectiva

GARCIA RESTREPO (2016)²

² GARCIA RESTREPO Elementos de lógica para el Derecho 2016 p 23

INDICE GENERAL

INTRODUCCION	12
CAPITULO 1 0	
ASPECTOS GENERALES	19
1 1 Planteamiento del Problema	20
1 2 Hipotesis General	25
1 3 Objetivos de la Investigacion	27
1 3 1 Objetivos Generales	27
1 3 2 Objetivos Especificos	28
1 4 Limitaciones y Proyecciones	28
1 5 Justificacion e Importancia	29
CAPITULO 2 0	
MARCO TEORICO CONCEPTUAL DE LA CONCILIACION PREVIA EN MATERIA LABORAL	31
2 1 Antecedentes y aspectos conceptuales de la Conciliacion	34
2 1 1 La Teoria del conflicto y la Autocomposicion	35
2 1 2 Los medios alternos de solucion de conflictos	41
2 1 3 Concepto y Definicion de la Conciliacion	44
2 1 4 Naturaleza juridica de la Conciliacion	48
2 2 Evolucion historica de la Conciliacion	50
2 3 Tipos o clases de Conciliacion	54
2 3 1 Segun su Iniciativa	54
2 3 2 Segun su Naturaleza	54
2 3 3 Segun su Momento de celebracion	54
2 3 4 Segun su Resultado	55
2 3 5 Segun su Materia	55
2 4 La Conciliacion laboral	72
2 4 1 Las partes en la Conciliacion Laboral	72
2 4 2 La Conciliacion previa o prejudicial en el ambito Laboral	73
2 4 3 La Conciliacion en el Proceso Laboral o de trabajo panameño	76

2 4 4 La Conciliacion en el Derecho Laboral comparado	81
2 4 4 1 En Mexico	82
2 4 4 2 En España	85
2 4 4 3 En Uruguay	90
2 4 4 4 En Colombia	91
2 4 4 5 En Puerto Rico	95
2 4 4 6 En Estados Unidos	97
2 5 Eficacia de la conciliacion previa en materia Laboral	99
2 6 La Conciliacion en el derecho sustantivo laboral panameño	105
2 7 La Conciliacion en el derecho procesal laboral panameño	106
2 8 Definicion de Terminos Basicos	109
2 8 1 Ambito laboral	
2 8 2 Amigables componedores	
2 8 3 Audiencia Preliminar	
2 8 4 Autoridad conciliadora	
2 8 5 Conciliacion	
2 8 6 Derecho laboral	
2 8 7 Eficacia	
2 8 8 Investigacion cientifica	
2 8 9 Jueces de Paz	
2 8 10 Justicia conciliadora	
2 8 11 Mediacion	
2 8 12 MITRADEL	
2 6 13 Mutuo Acuerdo	
2 8 14 Negociacion	
2 8 15 Problema	
2 8 16 Proceso Laboral	
2 8 17 Propuesta	
2 8 18 Solucion extrajudicial	
2 8 19 Tecnica	
2 8 20 Terminacion anormal	
2 8 21 Tramitacion	

2 8 22 Transaccion

CAPITULO 3 0	
DISEÑO METODOLOGICO	115
3 1 Tipos de Investigacion o Estudio	116
3 2 Analisis de la situacion del problema	118
3 3 Detalle de la situacion deseada (Hipotesis General)	118
3 4 Instrumentacion	119
3 4 1 Encuesta	119
3 4 2 Poblacion	119
3 4 2 Muestra	120
3 4 4 Tipo de Muestreo	120
3 4 5 Tecnica de recoleccion de datos	120
3 4 6 Procedimiento	121
3 4 6 1 Cronograma de actividades	122
3 4 7 Presentacion de Datos y descripcion de la informacion obtenida	123
CAPITULO 4 0	
DESARROLLO E IMPLEMENTACION DE LA PROPUESTA	158
4 1 Justificacion del modelo	159
4 2 Ventajas y desventajas	160
4 3 Desarrollo y Formulacion de la Propuesta	162
CAPITULO 5 0	
DISCUSION DE RESULTADOS	169
5 1 Conclusiones	170
5 2 Recomendaciones	172
5 3 Resumen	177
5 4 Summary	179
BIBLIOGRAFIA	183

Encuesta aplicada a los Magistrados Laborales

Encuesta aplicada a Jueces de Trabajo

Encuesta aplicada a los Conciliadores Laborales

Encuesta aplicada a los Abogados (as) litigantes

Ley 16 de 17 de junio de 2016

Decreto Ley 5 de 8 de julio de 1999

Decreto Ejecutivo N 777 de 21 de diciembre de 2007

Acuerdo N 294 de 6 de septiembre de 2001 de la Corte Suprema de Justicia

Acuerdo N 433 de 13 de diciembre de 2001 de la Corte Suprema de Justicia

Código Modelo (Tipo) para Iberoamérica Libro II Capítulo I

Modelo de Acta de Conciliación Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá

Cuadro estadístico de conciliaciones individuales realizadas por el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de la República de Panamá año 2017

Cuadro estadístico de las Juntas de Conciliación y Decisión del año 2017

Modelos de Acta y Papeleta de Conciliación de la Dirección General de Trabajo (Consejería de Empleo Mujer e Inmigración) de la Comunidad de Madrid España

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCION

El incremento de los conflictos individuales y colectivos dentro de las relaciones de trabajo que enfrentan a los sectores productivos de la economía trabajadores (asalariados) y empleadores (empresarios) ha impactado el desarrollo de los países debido a los perjuicios causados especialmente en tiempo y dinero emanados de la falta de acuerdos y el exceso de la litigiosidad entre otros factores. Ante esta realidad surgen los denominados medios alternos de solución de conflictos (Conciliación, Mediación y Arbitraje) dando origen a la llamada justicia alternativa.

En el caso de nuestro país es dable observar los planteamientos de ARTURO HOYOS (1990) quien señala que la economía panameña es subdesarrollada y dependiente factor que condiciona la operación y configuración de las normas de trabajo y seguridad social. El subdesarrollo se refiere a niveles insuficientes de acumulación de capital, baja productividad y poca equitativa distribución del ingreso y la riqueza.

La tendencia actual en las diversas legislaciones consiste en la aplicación de la conciliación, la mediación y el arbitraje que de forma preventiva y extrajudicial evitan el proceso por cuanto que la realidad demuestra que en esa esfera los pleitos son largos y demorados, lo cual aumenta aún más los costos en perjuicio de las partes.

En nuestro país existe la conciliación laboral optativa primordialmente en el área administrativa ante el Ministerio de Trabajo, sin embargo, la misma no es obligatoria y se puede ensayar antes o durante el proceso en los Juzgados Seccionales de Trabajo y las Juntas de Conciliación y Decisión, donde no existe un procedimiento o

tecnicas eficientes para el manejo de dicho metodo dandose una necesidad urgente de encontrar formulas de solucion a esta situacion

La presente investigacion se basa en el problema que surge con la efectividad o eficacia que resulta de la aplicacion de la conciliacion como forma no tradicional de terminar un conflicto en materia laboral

No existe en nuestro Derecho Laboral una normativa juridica que desarrolle y permita la aplicacion eficiente de la institucion de la conciliacion ya que en la practica las controversias laborales se hacen interminables partiendo de la fase administrativa cuando las partes concurren al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral asi como tambien cuando queda la via abierta para concurrir a la jurisdiccion ordinaria es decir a la de los Tribunales de Trabajo o en materias de despido u otros casos a las Juntas de Conciliacion y Decision segun la Ley 7 de 25 de febrero de 1975 o a la Direccion General de Trabajo o direcciones regionales o provinciales cuando se trata de asuntos regidos por la Ley 53 de 28 de agosto de 1975

Los objetivos generales de la investigacion consisten en demostrar la necesidad de la aplicacion eficaz de la conciliacion previa para facilitar la solucion de los conflictos en esta materia y proponer una reforma normativa que contenga disposiciones sustantivas y de procedimiento para la aplicacion eficaz de la conciliacion previa en materia laboral mientras que los objetivos especificos estan destinados a identificar los conocimientos tecnico juridicos necesarios para la mejor comprension del Instituto de la Conciliacion y su aplicacion previa a cualquier conflicto o controversia

laboral determinar las causas y motivos que imposibilitan la aplicación eficaz de la conciliación previa en materia laboral analizar la normativa laboral existente para la aplicación de la conciliación previa en Panamá sintetizar las actuaciones y normas jurídicas que facilitan la aplicación eficaz de la conciliación previa en el ámbito laboral evaluar los logros obtenidos como resultado de la investigación realizada y plantear una propuesta de solución que permita la aplicación eficaz de la conciliación previa en materia laboral

La hipótesis que hemos planteado se expone así La aplicación de la conciliación de manera obligatoria y previa debe hacer eficaz la solución de los conflictos (controversias) en materia Laboral

La metodología consiste en la aplicación del método científico para probar o no la hipótesis con la utilización del instrumento de la encuesta para recoger la información de los actores en las áreas donde se realiza la conciliación en materia laboral (Magistrados Laborales Jueces de Trabajo Conciliadores Laborales y Abogados litigantes) con especificación de sus objetivos y las preguntas diseñadas conforme los indicadores necesarios para determinar el momento en que se aplica la figura y su eficacia

La muestra se basa en que los sujetos estudiados fueron elegidos a través de un modelo aleatorio y confiable donde se tomó en cuenta en cada estrato de la población (Magistrados Laborales Jueces de Trabajo Conciliadores Laborales y Abogados litigantes) el treinta por ciento (30%) Una muestra representativa para una

poblacion menor de diez mil sujetos la cual puede estar constituida por un intervalo entre el 10% al 25% de la totalidad de la poblacion

En cuanto al contenido el presente trabajo de investigacion esta dividido en cinco (5) capitulos desarrollados asi

El Capitulo Primero (1 0) presenta lo relativo al Planteamiento o situacion actual del problema acompañado de su justificacion e importancia es decir los aportes o logros que se puedan obtener de la investigacion las limitaciones del proyecto asi como sus objetivos generales y especificos y la presentacion del supuesto o hipotesis sujeta a comprobacion

En el Capitulo Segundo (2 0) Se desarrolla el Marco Teorico Conceptual de la figura de la conciliacion como medio alternativo de solucion de conflictos con énfasis en la conciliacion laboral su comparacion con otras figuras juridicas relevantes con opiniones y definiciones conceptuales de expertos y tratadistas de Derecho del Trabajo leyes y jurisprudencia nacional al igual que su tratamiento en otras legislaciones especialmente España Mexico Colombia Puerto Rico y otras cuyas experiencias nos sirven como razonamiento analogico y derecho comparado para terminar con un glosario de terminos basicos

El Capitulo Tercero (3 0) Diseña el aspecto metodologico de la investigacion para la comprobacion o no de la hipotesis planteada utilizando como

herramienta el instrumento de la encuesta con una muestra aleatoria y representativa de los estratos ligados al conocimiento de la figura de la conciliación en nuestro Derecho Laboral y luego se presentan los resultados obtenidos

El Capítulo Cuarto (4.0) Corresponde a la formulación de la propuesta o aporte de solución del problema planteado por parte del suscrito investigador dirigida si los resultados así lo exigen a proponer una corrección normativa o implementación de la figura de manera eficaz en nuestro Derecho del Trabajo

El Capítulo Quinto (5.0) Sistematiza las conclusiones y recomendaciones emanadas de la discusión de los resultados aportando alternativas de solución al problema planteado

En cuanto a los lineamientos formales establecidos en el reglamento de Tesis doctoral hemos cumplido con los requisitos correspondientes y en las citas además del estilo APA se ha mantenido la mención de las referencias bibliográficas siguiendo recomendaciones referentes a la técnica de redacción jurídica

Este esfuerzo académico e investigativo constituye un eslabón en el desarrollo del conocimiento jurídico laboral y una apertura a nuevas investigaciones siguiendo el rumbo establecido por grandes maestros del Derecho del trabajo panameño como el Doctor Humberto E Ricord (q e p d) ex Decano de la Facultad de Derecho de la Universidad de Panamá y Director del Centro de Investigación jurídica reconocido por

los tratadistas mexicanos como constructor de la teoría y filosofía del Derecho del Trabajo así como el Profesor Jorge Fabrega Ponce (q e p d) el más destacado procesalista del país reconocido como el precursor del Derecho procesal del Trabajo panameño y tratadista de Derecho procesal de la talla internacional

Finalmente invitamos a los estudiosos y expertos del Derecho del Trabajo al debate constructivo sobre la temática planteada en la presente investigación

CAPÍTULO 10

ASPECTOS GENERALES

*La historia de los conflictos de trabajo
es la historia de los orígenes y de la evolución
del Derecho del Trabajo*

MARIO DE LA CUEVA³

³ DE LA CUEVA Mario Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II Edit Porrúa S A 2014 p 505

1.1 Planteamiento del Problema

MARIO BUNGE (1998) - filosofo argentino expresa que el termino problema designa una dificultad que no puede resolverse automaticamente sino que requiere de una investigacion conceptual o empirica. Un problema es el primer eslabon de una cadena problema - investigacion - solucion ⁴

En investigacion problema es todo aquello que se convierte en objeto de reflexion y sobre el cual se percibe la necesidad de conocer y por tanto de estudiar. Es decir problema no significa algo disfuncional, molesto o negativo sino todo aquello que incite a ser conocido y su conocimiento representa alguna utilidad ya sea para el investigador o para un tercero. BERNAL TORRES (2010) ⁵

En su obra los elementos de la Investigacion HUGO CERDA (1998)⁶ considera que al analizar cuales son los componentes basicos de un proceso de investigacion existen numerosas alternativas, propuestas y sugerencias de los investigadores, sin embargo coincide al igual que otros que el inicio de la misma surge con la seleccion del tema de investigacion y el problema de la investigacion. En consecuencia toda investigacion cientifica nace de la existencia de un problema relevante creado por la necesidad de encontrar una solucion por parte del investigador contrastando la realidad con una hipotesis de trabajo en base a los objetivos de la misma.

⁴ BUNGE Mario. La ciencia su metodo y su filosofia. Edit. Suramericana. 1998. p.

⁵ BERNAL Cesar. Metodologia de la investigacion. 3era Edicion. Pearson. 2010. p. 88.

⁶ Cit. BERNAL Cesar. Cit. HUGO CERDA. Metodologia de la investigacion. p. 66.

El filósofo neopositivista KARL RAIMUND POPPER sostiene que la investigación no parte de observaciones sino siempre de problemas de problemas prácticos o de una teoría que se encuentra en dificultades es decir que ha hecho nacer expectativas y luego las ha defraudado. Un problema es una expectativa defraudada. En su naturaleza lógica un problema es una contradicción entre asertos establecidos y la maravilla y el interés son los hábitos psicológicos de ese hecho lógico que es la contradicción entre dos teorías o a lo menos entre una consecuencia de una teoría o una proposición que presumiblemente describe un hecho. Los problemas comienzan justamente porque somos una memoria biológico-cultural fruto de una evolución primero biológica y luego eminentemente cultural ⁷

Sostiene BUNGE (1998) que el planteo del problema se estructura en base a tres (3) aspectos fundamentales como lo es el reconocimiento de los hechos que sean relevantes el descubrimiento del problema o hallazgo de la laguna o la incoherencia en el cuerpo del saber y la formulación del problema que es su reducción al núcleo significativo probablemente soluble y probablemente fructífero con ayuda del conocimiento disponible ⁸

El presente estudio trata sobre la situación problema que surge con la efectividad o eficacia que resulta de la aplicación de la conciliación como forma no tradicional de terminar una controversia en materia laboral de manera previa al conocimiento del

⁷ REALE Giovanni y otro Cit POPPER Karl R Historia de la filosofía Univ Pedagógica Nacional 2010 p 227

⁸ BUNGE Mario Op Cit p 85

conflicto por parte de las autoridades administrativas y jurisdiccionales para procurar una rapida solucion a tales controversias

En Panama desde el 2 de abril de 1972 rige unCodigo de Trabajo promulgado mediante el Decreto de Gabinete No 252 de 30 de diciembre de 1971 (G O No 17 040 de 18 de febrero de 1972) el cual en su Libro IV recoge todo lo relacionado con las Normas Procesales y el Procedimiento en materia laboral refiriendose en su Titulo IX a los Medios Excepcionales de Terminacion de los Procesos delimitandolos en tres (3) Capitulo (El Desistimiento del Actor La Caducidad de la Instancia y el Allanamiento a la Pretension) Es decir que ademas de olvidar la Transaccion como medio excepcional de terminacion del proceso dicho cuerpo legal no le brinda un tratamiento especial o sistematico a la Conciliacion a pesar que aparece inserta en algunos procedimientos en forma general e imprecisa

Esta carencia y soslayo hace que la conciliacion como modo eficaz para la solucion de conflictos o controversias no sea obligatoria para las partes ,siendo que ademas los funcionarios y jueces solo la invocan por rutina y de manera simbolica lo cual contribuye al problema de la lentitud en los tramites y a la existencia de los procesos largos

Por lo anterior surge la necesidad de determinar la validez de la aplicabilidad de la conciliacion en materia laboral para garantizar su eficacia en su aplicacion procurando el cumplimiento de los fines del proceso y por ende de la justicia laboral

En consecuencia el objetivo general de la investigación pretende lograr una propuesta o proyecto que contenga reformas en las normas del Código de Trabajo para facilitar la aplicación y práctica de la Conciliación en la solución de los conflictos en materia laboral en nuestro país teniendo en cuenta que mediante ella se puede producir una forma rápida y eficaz de concluir la situación problema

Con anterioridad no se ha investigado sobre la efectividad real que tiene la conciliación en materia laboral tanto en el ámbito administrativo como en el jurisdiccional (Tribunales de Justicia) y la necesidad de su obligatoriedad como medio y técnica

Actualmente en nuestro Derecho Laboral tanto sustantivo como procesal se establece la conciliación como un medio o forma alterna de solución de conflictos o controversias es decir como un mecanismo de posibilitar que las partes puedan producir un advenimiento o arreglo amigable de manera que ello contribuya en el menor tiempo posible a utilizar la economía procesal y la simplificación de trámites para evitar la demora o largos procesos para poder solucionar una controversia ya sea individual o colectiva. No obstante en la práctica las normas sobre la materia son muy enunciativas y carentes de contenido ya que no establecen reglas claras para el manejo de situaciones y la adecuada utilización del instrumento o herramienta además que con excepción del procedimiento conciliatorio en los conflictos colectivos (previos a la huelga) en el resto de la normativa no se establece la obligatoriedad de la conciliación

La situación planteada la vivimos cada día como Abogado litigante y estudioso de la materia laboral por más de treinta y cinco (35) años donde además hemos incursionado en el área administrativa del trabajo y en los asuntos jurisdiccionales o procesales. De manera que el propósito es contribuir con los resultados de la investigación a encontrar fórmulas para la solución del problema y de manera específica brindar nuestro aporte con la propuesta a que haya lugar.

El área problemática se ubica dentro de la temática laboral específicamente el aspecto relacionado con la aplicación eficaz o no de la conciliación como medio de solución de conflictos en las controversias que se suscitan en los asuntos o casos en materia de Derecho del Trabajo ya sea dentro del Derecho Sustantivo Laboral o en el Derecho Procesal Laboral como también en las áreas administrativas laborales (Ministerio de Trabajo Dirección General de Trabajo Direcciones Regionales de Trabajo etc) y en las áreas jurisdiccionales como lo son los Tribunales Seccionales y Superiores de Trabajo.

En consecuencia el tema se centra en el estudio de la situación que actualmente existe para encontrar una forma que permita la aplicación eficaz de la conciliación en las controversias en materia laboral. De allí que el tema seleccionado luego del análisis de la situación problema es el siguiente:

***PROPUESTA PARA LA APLICACIÓN EFICAZ DE LA CONCILIACIÓN PREVIA EN
MATERIA LABORAL***

Este tema conlleva las variables del problema planteado tal como veremos adelante al momento del análisis de la hipótesis de investigación

1.2 Hipótesis General (Fundamental)

Una hipótesis es como un intento de explicación o respuesta provisional de un fenómeno por lo que constituye un supuesto tal como lo explica la catedrática panameña LUZMILA DE SANCHEZ (2004)⁹

La hipótesis es la explicación anticipada y provisional de alguna suposición que se trate de comprobar o desaprobar a través de los antecedentes que se recopilan sobre el problema de investigación previamente planteado MUÑOZ RAZO (1998)¹⁰

La formulación conceptual de la hipótesis supone en términos generales según el Profesor de Metodología de la Investigación Científica JOSE N ARAUZ ROVIRA (1994) la relación que pudiera encontrarse entre los fenómenos observados son explicaciones teóricas sobre el problema que motiva la investigación¹¹

Según la Dra Enriqueta Davis (2007) en su obra *Aprendiendo a Investigar* que para la metodología de investigación las hipótesis son propuestas de solución al problema concreto de investigación. Sus funciones son las de guiar la búsqueda de datos, el análisis de los mismos y la redacción del informe final y agrega que las hipótesis se

⁹ SANCHEZ Luzmila Metodología de la investigación Artesa 2da Edición 2004 p 51

¹⁰ BERNAL Cesar Cit MUÑOZ RAZO Metodología de la investigación 2010 p 136

¹¹ ARAUZ ROVIRA Jose N Metodología de la Investigación USMA 2004 p 46

encuentran estrechamente vinculadas con el Planteamiento del Problema y por supuesto con el Marco Teorico ¹²

Para ARIAS GALICIA (1991) la hipotesis de una investigacion cumple las siguientes funciones

- Se precisan los problemas objeto de la investigacion
- Identifican o explicitan las variables objeto de analisis del estudio
- Definen y unifican criterios metodos tecnicas y procedimientos utilizados en la investigacion con la finalidad de darles uniformidad y constancia en la validacion de la informacion obtenida Analizando las funciones que cumplen las hipotesis en una investigacion no hay duda acerca del papel importante que estas desempeñan en un estudio y en el campo cientifico general ¹³

Asi vemos que la funcion de una hipotesis consiste en delimitar el problema objeto de la investigacion de acuerdo a elementos tales como el tiempo el lugar las características de los sujetos y otros

En el presente estudio conforme lo planteado se puede enunciar como hipotesis fundamental conceptual o general la siguiente

La aplicacion de la conciliacion de manera obligatoria y previa debe hacer eficaz la solucion de los conflictos (controversias) en materia Laboral

¹² DAVIS Enriqueta Aprendiendo a Investigar Eupan 2da Edicion 2007 P 111

¹³ BERNAL Cesar Cit ARIAS GALICIA Metodologia de la investigacion Edit Pearson 2010 p 156

Queda entendido que de acuerdo a un Enfoque descriptivo como metodo de investigacion en este estudio no se requiere Hipotesis de Trabajo ya que no se pretende someter a prueba a traves de un tratamiento estadistico la hipotesis planteada

1.3 Objetivos de la Investigacion

En todo proceso de investigacion es la definicion del rumbo que debe tomar la investigacion que va a realizarse. Asi los objetivos son los propositos del estudio expresan el fin que pretende alcanzarse por tanto todo el desarrollo del trabajo de investigacion se orientara a lograr estos objetivos. Puesto que todo objetivo implica la accion que se desea lograr al redactarlos deben utilizarse verbos en infinitivo BERNAL TORRES (2010) ¹⁴

Puesto que todo objetivo implica la accion que se desea lograr es importante tener en cuenta que al redactar los objetivos de la investigacion deben utilizarse verbos en infinito

1.3.1 Objetivos Generales

- **Demostrar la necesidad de la aplicacion eficaz de la conciliacion previa para facilitar la solucion de los conflictos en materia laboral**
- **Proponer una reforma normativa que contenga disposiciones sustantivas y de procedimiento para la aplicacion eficaz de la conciliacion previa en materia laboral**

¹⁴ Op Cit p 97

1 3 2 Objetivos Especificos

- Identificar los conocimientos tecnico juridicos del Instituto de Conciliacion y su aplicacion previa a cualquier conflicto o controversia laboral
- Determinar las causas y motivos que imposibilitan la aplicacion eficaz de la conciliacion previa en materia laboral
- Analizar la normativa laboral existente para la aplicacion de la conciliacion previa en Panama
- Sintetizar las actuaciones y normas juridicas que facilitan la aplicacion eficaz de la conciliacion previa en el ambito laboral
- Evaluar los logros obtenidos como resultado de la investigacion realizada
- Plantear una propuesta de solucion que permita la aplicacion eficaz de la conciliacion previa en materia laboral

1 4 Limitaciones y Proyecciones

Las limitaciones de esta investigacion se pueden circunscribir a la falta de disponibilidad de tiempo para realizar mas actividades de campo con los actores sociales del problema y los inconvenientes del programa por la evaluacion de trabajos previos y requisitos para acceder a la accion investigativa que frenan y retrasan su ejecucion

Las proyecciones del estudio van mas alla del ambito academico ya que el proposito cumple una funcion profesional y tecnica dentro y fuera de nuestras fronteras como resultado de la globalizacion del conocimiento Por otra parte se pretende contribuir

a la implementacion y manejo eficiente de la figura juridica investigada por parte de los usuarios y operadores de la justicia laboral

1.5 Justificacion e Importancia

Las razones que motivan el presente estudio obedecen a la necesidad urgente de encontrar una solucion al problema planteado sobre la carencia en nuestro Derecho Laboral de una normativa juridica que desarrolle y permita la aplicacion eficiente de la institucion de la conciliacion ya que en la practica las controversias laborales se hacen interminables partiendo de la fase administrativa cuando las partes concurren al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral asi como tambien cuando queda la via abierta para concurrir a la jurisdiccion ordinaria es decir a la de los Tribunales de Trabajo o en materias de despido u otros casos a las Juntas de Conciliacion y Decision segun la Ley 7 de 25 de febrero de 1975 o a la Direccion General de Trabajo o direcciones regionales o provinciales cuando se trata de asuntos regidos por la Ley 53 de 28 de agosto de 1975

En otras palabras las controversias demoran demasiado para ser resueltas y tanto las partes como los operadores de justicia laboral no han cultivado la cultura conciliatoria para la resolucion de los conflictos

La importancia del tema consiste en la utilidad que el estudio va a brindar para la solucion rapida y eficaz de la solucion de los conflictos laborales al presentarse una propuesta que brinda herramientas y mecanismos por medio de la justicia conciliatoria que la presente investigacion define y desarrolla Siendo la propuesta

para ser implementada en todo el ambito laboral dentro del territorio nacional e incluso extra muros

Los aportes de la investigacion tienen a corto plazo a encontrar una correccion normativa en elCodigo de Trabajo para subsanar de manera inmediata la deficiencia existente en cuanto a la falta de aplicacion efectiva o eficaz de la conciliacion en las controversias o asuntos en el ambito juridico laboral comenzando con la instauracion obligatoria de esta figura de manera previa a la instauracion de cualquier tipo de demanda o accion procesal

A mediano plazo debe producirse en materia legislativa una reforma integral (sustantiva y procedimental) en las normas que hacen relacion a la institucion de la conciliacion en materia de Derecho del Trabajo para lograr que la misma tenga en nuestro Derecho una aplicacion eficiente

Distinguimos los plazos toda vez que una correccion normativa inmediata puede lograrse por via de un Decreto Ejecutivo e incluso de caracter reglamentario laboral administrativo mientras que una normativa de reforma integral requiere la participacion del Organo Legislativo como encargado de elaborar las leyes tal como se establece en la Constitucion Politica de la Republica

CAPITULO 2 0

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA CONCILIACIÓN PREVIA EN MATERIA LABORAL

*El marco teorico proporciona una vision de donde se situa el planteamiento
propuesto dentro del campo de conocimiento en el cual nos moveremos*

HERNANDEZ SAMPIERI (2008)¹⁵

¹ HERNANDEZ SAMPIERI Roberto y otros Metodologia de la Investigacion Edit Mc Graw Hill 2008 p
64

2.0 MARCO TEORICO CONCEPTUAL

El Marco teorico es un instrumento de critica de la investigacion anterior a la ejecucion de la misma es decir son hipotesis significancia de las mismas errores probables de las mismas probabilidades de las mismas estadistico de prueba decisiones respecto a la prueba asi como otras conclusiones de problemas que tienen las mismas variables explicativas y explicadas predictivas y predichas o al menos muy semejantes PARDINAS (1998) ¹⁶

El Profesor Mexicano JOSE CARRILLO MAYORGA (2016) en su obra Metodologia de la Investigacion Juridica sostiene que el marco teorico o tambien llamado marco conceptual consiste en la exposicion y analisis de la teoria o grupo de teorias que sirven de fundamento para explicar los antecedentes e interpretar los resultados de la investigacion ¹⁷

En el marco teorico se discuten investigaciones previas relacionadas con la tematica de interes y se presenta una panoramica actual relevante La revision de fuentes es pertinente y cubre los temas implicados en el planteamiento del problema de investigacion u objeto del estudio

El marco teorico denominado por algunos autores simplemente como la revision de la literatura (Creswell 2005 Mertens 2005) es un proceso y un producto Un proceso de inmersion en el conocimiento existente y disponible que puede estar vinculado con

¹⁶ PARDINAS Felipe Metodologia y tecnicas de investigacion de las ciencias sociales Siglo XXI 1998

p 77

¹⁷ CARRILLO MAYORGA Jose Metodologia de la investigacion juridica Edit Flores 2016 p 115

nuestro planteamiento del problema y un producto que a su vez es parte de un producto mayor el reporte de investigación (Yedigis y Winbach 2005) ¹⁸

Una vez planteado el problema de estudio – es decir cuando ya se poseen objetivos y preguntas de investigación y cuando además se ha evaluado su relevancia y factibilidad el siguiente paso consiste en sustentar teóricamente el estudio etapa que algunos autores también denominan *Elaboración del marco teórico* Ello implica exponer y analizar las teorías las conceptualizaciones las perspectivas teóricas las investigaciones y los antecedentes en general que se consideren para el correcto encuadre del estudio (Rojas 2002)

En la obra *Metodología de Investigación* compendio elaborado por HERNANDEZ SAMPIERI Y OTROS con la colaboración de un número plural de Profesores de América Latina se señala que el marco teórico cumple diversas funciones dentro de una investigación entre las que se mencionan las siguientes

- 1 Ayuda a prevenir errores que se han cometido en otros estudios
- 2 Orienta sobre como habrá de realizarse el estudio En efecto al acudir a los antecedentes nos podemos dar cuenta de como se ha tratado un problema específico de investigación que clase de estudios se han efectuado con que tipo de participantes como se han recolectado los datos en que lugares se han llevado a cabo que diseños se han utilizado Aun en el caso de que desechemos los estudios previos estos nos orientaran sobre lo que queremos y lo que no queremos para nuestra investigación

¹⁸ HERNANDEZ SAMPIERI Roberto y otros *Metodología de la investigación* Mc Graw Hill 2008 p 64

- 3 Amplia el horizonte del estudio o guía al investigador para que se centre en su problema para evitar desviaciones del planteamiento original
- 4 Documenta la necesidad de realizar el estudio
- 5 Conduce al establecimiento de hipótesis o afirmaciones que más tarde habrán de someterse a prueba en la realidad o bien nos ayuda a no establecerlas por razones bien fundamentales
- 6 Inspira nuevas líneas y áreas de investigación (Yuren Camarena 2000)
- 7 Provee de un marco de referencia para interpretar los resultados del estudio Aunque podemos no estar de acuerdo con dicho marco o no utilizarlo para interpretar nuestros resultados es un punto de referencia ¹⁹

En atención a las referencias académicas de investigación científica aquí presentadas abordaremos adelante aspectos teóricos conceptuales referentes a las variables del problema es decir sobre la conciliación previa en materia laboral y su aplicación eficaz que nos permita conocer el contenido técnico jurídico de la materia en estudio en el ámbito del Derecho del Trabajo

2.1 Antecedentes y Aspectos conceptuales de la Conciliación

Para conocer los elementos teóricos de la figura en estudio trataremos aspectos relativos a sus antecedentes concepto o definición y su naturaleza jurídica hasta concretar en la temática de la conciliación en materia laboral

¹⁹ Hernández Sampieri Op Cit p 64 65

Donde hay seres humanos – desiguales por naturaleza resultan discrepancias y cuando hay intereses distintos surgen conflictos que otrora eran solucionados por el derecho de la fuerza y ahora se procura son objeto de la fuerza del Derecho El Derecho como institucion socio humana se fundamenta en diversas presunciones entre otras en la capacidad de la razon para evaluar y dirimir con justicia y equidad los conflictos GARCIA RESTREPO (2016) ²⁰

2.1.1 Teoría del conflicto y la Autocomposición

Teoría del conflicto

La palabra conflicto proviene del latín *conflictus* que significa combate lucha pelea enfrentamiento armado apuro situacion desgraciada y de difícil salida problema cuestion y materia de discusion una situacion en la cual un grupo humano se encuentra en oposicion al otro u otros grupos en razon de que tienen o persiguen intereses incompatibles para su existencia se requiere una discrepancia que traiga consigo violencia es decir furia engaño peleas agresion insulto acoso o gritos JIMENEZ MARTINEZ (2016) ²¹

El profesor puertorriqueño DANIEL NINA (2006) define el conflicto como una una interaccion en negativo o confrontacional entre dos o mas personas las cuales tienen una discrepancia profunda por un asunto de naturaleza substantiva procesal o emocional ²²

²⁰ GARCIA RESTREPO Eduardo Elementos de logica para el Derecho Edit Temis 2016 P 22

²¹ JIMENEZ MARTINEZ Javier Las tomas alternas para la solucion de las controversias penales Edit Flores 2016 p 1

²² NINA Daniel Mediacion Ediciones Situm 2006 p 27

La Enciclopedia de Paz y Conflicto editada por MARIO LOPEZ MARTINEZ (2004) define el conflicto como aquellas situaciones de disputa o divergencia en las que existe una contraposición de intereses necesidades sentimientos objetivos conductas percepciones valores y/o afectos entre individuos o grupos que definen sus metas como mutuamente incompatibles El conflicto es algo consustancial e ineludible en la naturaleza humana y puede existir o no una expresión violenta de las incompatibilidades sociales que genera ²³

SUAREZ BELTRAN (2002) citando la doctrina sostiene que el conflicto es una percibida diferencia de intereses entre dos partes que hace que las aspiraciones consientes de las partes no puedan ser alcanzadas simultáneamente y a su criterio los tipos de intereses podrían clasificarse de la siguiente manera

- 1 *Intereses Opuestos* Lo que una parte gana lo logra a partir de lo que pierde la otra Hablamos entonces de intereses gana pierde
- 2 *Intereses Comunes* Los intereses de las partes convergen en algún punto y les permiten tener una visión común Los denominamos intereses gana gana
- 3 *Intereses Diferentes* Son diferentes no se encuentran en situación de oposición pero tampoco son comunes En este caso podríamos hablar de todos ganan ²⁴

Existen un número plural de factores o elementos que producen o generan el conflicto de los que podemos destacar entre otros los siguientes

²³ LOPEZ MARTINEZ Mario Op Cit Daniel Nima p 27

²⁴ SUAREZ BELTRAN Gonzalo y otros Curso de Conciliación Ediciones Doctrina y ley Ltda 2002 p 7

- 1 Diferencia de intereses
- 2 Mala comunicacion
- 3 Puntos de vista distintos
- 4 Mala interpretacion (confusion)
- 5 Malos entendidos
- 6 Necesidades humanas insatisfechas
- 7 Diferencia de valores cultura
- 8 Predisposiciones (prejuicios)

En materia laboral se distingue entre los conflictos de caracter individual que son los que atañen a un sujeto o persona en su relacion con la empresa o patron mientras que en los conflictos colectivos son aquellos que se refieren a la relacion de un grupo plural de trabajadores con la empresa o mediante la figura de las organizaciones sociales de trabajadores es decir los Sindicatos y las empresas Claramente en la doctrina y en la legislacion laboral de los paises en el aspecto colectivo se expresa que los conflictos de esta indole son de dos tipos los Juridicos o de Derecho que son los que tienen por objeto determinar la correcta interpretacion o aplicacion de una norma de laboral o convencional y los conflictos economicos o intereses que buscan reivindicaciones de los trabajadores por via del Convenio Colectivo de Trabajo

En el caso de Panama elCodigo de Trabajo trata lo relativo a los conflictos emanados de la relacion individual en su Libro I y los conflictos colectivos en su Titulo III Capitulo 1 del Libro III

El manejo del conflicto es el mecanismo mediante el cual las partes ensayan todas las posibilidades que se puedan dar para encontrar la solución del problema. De allí que algunos autores sostienen que la conciliación como medio de solución de los conflictos emana de dos formas producidas por los seres humanos: esto es la *autocomposición* que surge autónomamente por la voluntad de las partes y la *heterocomposición* esta última con la participación de un tercero que hace el papel de mediador o conciliador.

Autocomposición

Por otro lado, existe el criterio científico jurídico que las partes pueden por voluntad propia producir una solución a sus controversias o conflictos; esto se llama *Autocomposición* ya que esta es una solución pacífica mediante la cual las partes convienen en un acuerdo de manera voluntaria sin la intervención de un tercero.

El término en Derecho se lo debemos al maestro italiano FRANCESCO CARNELUTTI, el cual entiende por *Autocomposición* como el acto jurídico por virtud del cual las partes en un litigio lo componen sin necesidad de acudir a los Tribunales sino por medios diversos como lo son la renuncia, el reconocimiento, la transacción, la conciliación, el juicio arbitral y los convenios judiciales.

Para el Profesor de Derecho en las Universidades de Padua, Milán, Catania y Roma, Francesco Carnelutti, quien inició su labor científica en el campo de derecho industrial que entonces se llamaba en Italia Legislación de Trabajo, la *autocomposición* es en cada una de sus formas expresión del poder reconocido a la

voluntad de los interesados para la tutela de sus intereses. El hecho que el litigio pueda ser compuesto por las propias partes sin intervencion del juez significa que la ley se remite a la voluntad de ellas en lo que concierne a la tutela de los intereses reciprocos

En otras palabras como bien lo apunta el maestro Carnelutti la conciliacion es una forma de autocomposicion de los conflictos o las controversias y en el ambito laboral ha ganado un terreno significativo en la solucion de los problemas surgidos entre trabajadores y empleadores. Lo importante es que la solucion del diferendo es el resultado del acuerdo entre las partes mismas y no producto de una decision judicial o de un arbitro segun el caso ²⁵

La autocomposicion por via de la conciliacion de las partes produce la terminacion de un conflicto controversia o proceso por medios como el desistimiento el allanamiento y la transaccion. De estas formas la que mas confusion pudiese generar con la conciliacion lo es la transaccion

Sin embargo podemos categoricamente advertir que la diferencia radica que la transaccion es un contrato o acuerdo de voluntades de caracter civil tal como lo dispone elCodigo Civil panameño en su articulo 1500 que dice La transaccion es un contrato por el cual las partes dando prometiendo o reteniendo cada una alguna

⁵ CARNELUTTI Francesco Sistema de Derecho Procesal Civil Edit Uteha 1993 p 203

cosa evitan la provocacion de un pleito o ponen termino al que habian comenzado ²⁶

La conciliacion ocupa una posicion intermedia entre el proceso costoso y demorado y la transaccion rapida y barata pero que puede ser el resultado de la habilidad o del poder de una parte de manera que la conciliacion pretende una composicion contractual justa tal como apunta GARCIA SARMIENTO (2008) es decir que la conciliacion resulta ecuanime y en cierta manera equitativa ²⁷

Heterocomposicion

Se trata de una forma de solucion de los conflictos con la participacion de un tercero ajeno a este e imparcial. Las formas heterocompositivas de solucion de los problemas sociales pueden ser la heterocomposicion extrajudicial y la heterocomposicion judicial.

La heterocomposicion extrajudicial la encontramos en la amigable composicion, la conciliacion y el arbitraje. Mientras que la heterocomposicion judicial es la que surge dentro del proceso que es el mecanismo idoneo creado por la ley para la solucion de los conflictos o controversias juridicas es decir es aquella que se cumple ante la jurisdiccion ordinaria (Tribunales de justicia).

²⁶ CÓDIGO CIVIL de la Republica de Panama. Sistemas Juridicos S.A. Edicion actualizada 2012. p 274

²⁷ GARCIA SARMIENTO Eduardo y otros. Elementos teoricos practicos del Derecho procesal civil. Doctrina y Ley 2008. p 254

La conciliación como una forma de heterocomposición que puede ser extrajudicial o judicial

2.1.2 Los medios alternos de solución de conflictos

Los Medios Alternos de Solución de Conflictos (MARCS) son aquellas formas alternativas a la justicia tradicional que emana del Órgano Judicial. Son el resultado de la necesidad de una solución rápida y expedita de los conflictos individuales y colectivos de las personas. Para algunos en la doctrina se le conoce también como Justicia Alternativa. Una corriente como la francesa encabezada principalmente por el profesor de la Universidad de París II Gerard Cornu sostiene que deben ser llamados modos alternos de resolución de conflictos (Modes alternatives de resolution de conflicts o MARC) no son sino métodos auxiliares de resolución.

Para VALDES SANCHEZ (1998) entiendase como alternativas para la solución de conflictos todos aquellos procedimientos distintos a los procedimientos propios de la justicia ordinaria contemplados por la ley para lograr la solución de conflictos sin la participación de los jueces y magistrados que integran la rama judicial del poder público del Estado.²⁸

Un estudio realizado por la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes en Colombia citado por los profesores CERON CORAL y PIZARRO JARAMILLO (2007) sostiene entre otras cosas que la falta de credibilidad y la desconfianza en el aparato judicial pareciera ser una idea constante en todas las aproximaciones que se hacen

²⁸ VALDES SANCHEZ Roberto La Transacción solución alternativa de conflictos 2da Edición Edit Legis 1998 p 53

al derecho desde los mas calificados estudios juridicos hasta la mas cotidiana opinion de un individuo comun y corriente ²⁹

Podemos establecer algunas características de los medios alternos de solución de conflictos (MARCS) entre las cuales tenemos

- 1 La libre participación y voluntad de las partes
- 2 La horizontalidad en la comunicación y debate
- 3 La actitud colaborativa y de cooperación como prácticas de beneficio mutuo
- 4 La simplicidad y economía procesal que significa ahorro de tiempo y dinero
- 5 La confidencialidad como una forma de generar confianza entre ambas partes

Los medios alternos de solución de conflictos se clasifican en MARCS Autocompositivos y MARCS Heterocompositivos

Entre los MARCS Autocompositivos encontramos la Negociación la Mediación y la Conciliación esta última puede ser extrajudicial o previa y judicial dentro del proceso

Entre los MARCS Heterocompositivos encontramos el Arbitraje Siendo este de dos tipos de Derecho con árbitros que son Abogados y de Conciencia con la participación de cualquier persona en función de su leal saber y entender

⁹ CERON CORAL Jaime y PIZARRO IARAMILLO Esteban El arbitraje laboral Edit Temis 2007 p 51

Se hace necesario establecer algunas diferencias entre la conciliación y otros medios alternos de solución de conflictos como lo son la amigable composición la mediación y el arbitraje de manera que se pueda distinguir la figura en comento de forma autónoma. Tales distinciones se exponen así:

- Con la Amigable composición

Esta figura al igual que la conciliación coinciden en ser medios alternos de solución de conflictos que por regla general se intentan antes del proceso. Sin embargo mientras los componedores no requieren una calidad o habilidad especial el conciliador por el contrario es un funcionario o particular conciliador con habilidades especiales autorizado para tal efecto. Además el componedor toma decisiones con carácter contractual en tanto que el conciliador es un facilitador del acuerdo de las partes.

- Con la Mediación

En este medio alternativo el mediador (es) es un experto en el manejo de conflictos que propone a las partes las opciones de solución de la controversia que lo diferencian del conciliador el cual no propone solo acerca a las partes.

- Con el Arbitraje

El arbitraje a diferencia de la conciliación surge de un compromiso o cláusula compromisoria que deroga la jurisdicción o justicia ordinaria siendo un tribunal particular o extrajudicial en tanto que la conciliación puede darse como una fase o etapa del proceso. En el arbitraje los árbitros (que suplantán la figura del Juez)

deciden el conflicto a diferencia del conciliador que no decide sino que son las propias partes las que no convienen en un acuerdo

Para los efectos del presente estudio nos estamos refiriendo a la Conciliación como un medio alternativo de solución de conflictos como resultado de la autocomposición aunque hay quienes sostienen que la conciliación también puede ser heterocompositiva debido a que participa un tercero denominado Conciliador

En opinión del jurista panameño BORIS BARRIOS (2016) en Panamá la institucionalización de los métodos alternos de solución de conflictos ha tenido un proceso evolutivo de lenta asimilación y su práctica ha tenido que enfrentar la cultura del pleito por el pleito y el positivismo jurídico en la formación del abogado basada en la ley del conflicto esto es la siempre judicialización del pleito³⁰ criterio que compartimos relativamente ya que en lo que concierne al ámbito laboral nuestro Código de Trabajo ha consagrado la conciliación desde 1947 para efectos de conflictos colectivos y la intención de procurar un acto conciliatorio en el proceso tal como lo establece el Artículo 963 del Código de Trabajo tal normativa no ha sido lo suficientemente eficiente motivo que genera la presente investigación para determinar sus niveles de eficiencia en esta materia del derecho laboral

2.1.3 Concepto y Definición de la Conciliación

Según GARCIA SARMIENTO (2008) el instrumento normal ideado por el Estado de Derecho ahora nuestra organización política - Estado Social de Derecho para

³⁰ BARRIOS Boris Prologo de la Obra Procedimiento alternativo de solución de conflictos en la justicia penal acusatoria de Ricaurte Soler Mendizabal Editorial Barrios & Barrios 2017 p 9

administrar eficaz y pronta justicia es el proceso judicial Mas aunque ese instrumento es considerado eficaz no es el unico como que desde antaño e inclusive antes de su aprobacion el pueblo tuvo otros que cumplieron un fin equivalente instrumentos que el Estado reglamento con ese criterio equivalentes al proceso en su proposito administrar justicia eficaz y pronta Desde luego son medios subsidiarios o sustitutivos del proceso judicial Estos medios preferentemente son la Conciliacion y el Arbitramiento entre otros ³¹

Etimologicamente la conciliacion proviene *conciliar (latin conciliare)* que significa componer y ajustar los animos de quienes estaban opuestos entre si siendo esta segun la Real Academia de la Lengua Española (2009) *el acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado* ³²

Sociologicamente se define la conciliacion como un acercamiento y entendimiento de intereses en pugna GRECO (2003) ³³

El maestro GUISEPPE CHIOVENDA (cit 1990) en la reedicion de su obra define la Conciliacion como una actividad jurisdiccional que ejercita el Estado para prevenir los litigios conciliando a las partes que tiene lugar ante el conciliador antes que surja la relacion procesal ³⁴

³¹ GARCIA SARMIENTO Eduardo y otros Op Cit p 253

³² DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA ESPANOLA DE LA LENGUA 1984 p 352

³³ GRFCO Orlando Diccionario de Sociologia Valletta Ediciones 2003 p 59-60

³⁴ CHIOVENDA Giuseppe Derecho Procesal Civil Cadenas Editor Volumen II 1990 p 426

CALAMANDREI (cit 1986) ha señalado en relación a la función conciliadora la máxima siguiente: La función conciliadora debe pues ayudar a los particulares no ha prescindir del derecho sino a encontrar por sí solos el propio derecho ³⁵

El profesor Brasileño MARCOS ALFONSO BORGES (1986) al establecer el concepto de conciliación dice que es el medio a través del cual en el proceso las partes terminan la litis mediante la provocación del Juez ³⁶

El Profesor Español MONTERO AROCA (1999) sostiene que *la conciliación es un sistema de autocomposición en el que interviene un tercero ajeno al conflicto que se limita a acercar a las partes para que estas puedan solucionar por sí mismas el conflicto* ³⁷

Para el jurista colombiano GIL ECHEVERRY (2003) *la conciliación es un método alternativo de solución de conflictos judicial o extrajudicial mediante la cual las partes buscan llegar a un acuerdo por sí mismas respecto a sus diferencias de naturaleza contractual o extracontractual para lo cual se acude al apoyo y la mediación de un tercero denominado conciliador* ³⁸

³⁵ PAYA Op Cit Calamandrei Instituciones de Derecho Procesal Civil P 200 Traducción Santiago Sentis Melendo

³⁶ BORGES Marco Alfonso La Conciliación en el Derecho Procesal Civil Brasileño Revista de Derecho Procesal Brasileño 1986

³⁷ MONTERO AROCA Juan La conciliación previa o extrajudicial en el Proceso Laboral Editorial Tirant lo Blanch 1999 p 13

³⁸ GIL ECHEVERRY Jorge La conciliación extrajudicial y la amigable composición 2da Edición Fdit Temis 2011 p 5 6

El experto y tratadista JUNCO VARGAS (2006) de manera integral al proferrir una definicion sobre la conciliacion aduce que *es el acto o instrumento juridico por el cual las partes en un conflicto antes de un proceso o en el transcurso de este se someten a un tramite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello susceptible de transaccion y que lo permita la ley teniendo como intermediario objetivo e imparcial la autoridad del juez otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello quien previo conocimiento del caso debe procurar las formulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerselas y desarrollarlas a fin de que se llegue a un acuerdo el que contiene derechos constituidos y reconocidos con un caracter de cosa juzgada* ³⁹

Podemos añadir que la Conciliacion es un metodo alterno de solucion de conflictos judicial o extrajudicial mediante el cual las partes buscan llegar a un acuerdo por si mismas respecto a sus diferencias de naturaleza contractual o extracontractual para lo cual se acude al apoyo y la mediacion de un tercero denominado conciliador tal como lo expone GIL ECHEVERRY (2011) ⁴⁰

De las anteriores opiniones conceptuales de las doctrinas podemos colegir en sintesis que la conciliacion es un acto voluntario de las partes en conflicto mediante el cual con la intervencion de un tercero facilitador procuran solucionar sus diferencias con la finalidad de obtener un acuerdo en efecto juridico entre estas para prevenir un pleito o terminarlo

³⁹ JUNCO VARGAS Jose R. La conciliacion Ediciones juridicas Radar 1994 p 36

⁴⁰ GIL ECHEVERRY Jorge Op Cit p 5 6

2.1.4 Naturaleza Jurídica de la Conciliación

La Doctrina Italiana ha generalizado la opinión de que la Conciliación es ubicada en el campo de la llamada jurisdicción voluntaria. SATTI (cit 1989) difiere al respecto diciendo: La calificación de voluntaria atribuida a la jurisdicción del juez en la especie es un repliegue que no tiene valor alguno. Es cierto, en cambio, que a través del juicio es solo un ángulo visual restringido lo que lleva a identificar la jurisdicción con el juicio. La conciliación es consagrada en un proceso verbal (acta) que tiene valor de título ejecutivo.⁴¹

Otros autores como EISNER (cit 1989) sitúan la conciliación judicial como procesal como un procedimiento voluntario con finalidad preventiva. PAYA y LIMA (1989) sostienen que la conciliación supone la actividad complementaria de las partes y el juez que da lugar a una resolución definitiva llamada Sentencia Homologatoria dotada de los caracteres propios de la cosa juzgada proveniente de la jurisdicción.⁴²

Podemos colegir que la conciliación constituye un método alternativo de solución de conflictos, un procedimiento y también un proceso en su fase final se trata de un avenimiento o acuerdo, un negocio sui generis.

Ahora bien, por otro lado, son atribuibles a la conciliación principios dentro de los cuales podemos destacar:

⁴¹ PAYA Op. Cit. Satti, Instituciones de Derecho Procesal Civil, P. 200. Traducción Santiago Sentís Melendo, 87.

⁴² PAYA Fernando H. y LIMA Susana, Extinción del Proceso Civil por voluntad de las partes, Edit. Abelardo Perrot, 1989, P. 87.

- 1 Principio de la autonomia de la voluntad Toda persona puede tomar las decisiones que crea conveniente siempre que con ellas no viole la moral el orden publico y las leyes
- 2 Principio de economia del proceso Con la conciliacion logramos soluciones con mayor rapidez y con menores costos (ahorro de tiempo y dinero) que la administracion de justicia ordinaria y administrativa en nuestro medio
- 3 Principio de Equidad Supone que el acuerdo debe ser sentido como justo por las partes
- 4 Principio de participacion y colaboracion En la conciliacion mantenemos una participacion activa en la propuesta de posibles alternativas y una colaboracion permanente de busqueda de la mejor solucion
- 5 Principio de Buena fe Supone el proceder honesto y leal de las partes en querer solucionar el conflicto considerando los intereses y necesidades de las partes
- 6 Principio de Legalidad Entendido como el respeto y conformidad del acuerdo negociado correspondiente con nuestro ordenamiento juridico moral y las buenas costumbres

7 Principio de Celeridad Supone el desarrollo en forma rapida teniendo como limite un tiempo prudente de acuerdo a la complejidad del asunto a resolver

2.2 Evolucion historica de la conciliacion

El Profesor EDUARDO PALLARES (1986) tomando como base la Enciclopedia Espasa dice que los antecedentes surgen en Grecia donde la conciliacion esta regulada por la ley teniendo los tesmotetes el encargo de encaminar los hechos motivos del litigio y procurar convencer a las partes de que debian transigir equitativamente sus diferencias ⁴³

En Roma no estuvo la conciliacion regulada por la ley pero las Doce Tablas respetaban la avenencia a que hubiesen llegado las partes y Ciceron la aconsejaba fundado en el aborrecimiento que debia tenerse a los pleitos diciendo de ella que era un acto de liberalidad digno de elogio y provecho para quien lo realizaba

LUIGI MATTIOROLO (1989) al enseñar que la conciliacion tuvo vigencia en la antigüedad entre romanos y griegos nos dice *l'idea di tentare lo sperimento Della conciliaciones prima de recorrer al guidizio no e nova Nell antichita i Greci e Romani conbbero le amichevoli composizioni dell privati litigi e delle discorde sorte de publiche In Roma la concordia aveva al dire di Svetonio il suo tempio non discosto del foro e piul bel monumento che s innalso a la memoria di Cesare fu*

⁴³ PALLARES Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil Edit Porrúa 1986 p 167 – 168

*quella colonna ai piedi della quale il popolo si recava a terminare amichevolmente
lê litigi in nome del Padre della patria* ⁴⁴

El cristianismo dio a la conciliacion mayor validez debido a su espiritu de caridad y de paz En el evangelio segun San Mateo Capitulo 5 Versiculo 25 nos dice transige con tu adversario mientras estas con el camino no sea que te entregue al Juez ⁴⁵ siendo elemento fundamental de su base doctrinal

Para algunos autores los motivos que determinaron la tentativa de solucion amigable de los conflictos de intereses en la antigüedad y el moderno eran eminentemente religiosos y politicos

Las leyes Españolas de la edad media establecieron la conciliacion pero no de un modo regular y permanente En el fuero juzgo se halla la constitucion del *Pacis Adsertor* que era enviado por el Rey a las partes con intencion de que las aviniera y socialmente la conciliacion era muy aconsejada ante el Tribunal de los Obispos en la Monarquia Visigoda Las partidas tambien la recomendaban de manera concreta por medio de los amigables componedores

Tal como expresa el profesor brasileño de Derecho Procesal Civil MARCOS ALFONSO BORGES (1986) entre los versados en la materia no existe unanimidad respecto al origen de la conciliacion como figura procesal e instituto agrego yo y añade la

⁴⁴ PALLARES Eduardo Op Cit Luigi Mattiolo p 168

⁴⁵ SAGRADA BIBLIA Mateo 5 25

mayoría de los especialistas la encuentra en el juicio de pacificación de Holanda Prusia Inglaterra Dinamarca y Francia ⁴⁶

Para MORTARA (1980) dentro de esos países los primeros que la adoptaron fueron Holanda y Prusia y para otros como el Profesor Argentino Emilio Agredo lo fue Francia en los decretos de su Asamblea Constituyente del 14 y 24 de agosto de 1790 ⁴⁷

Por su parte el Jurista brasileño SEBASTIAN DE SOUSA (1986) entiende que antes de las legislaciones de aquellos el instituto ya estaba vigente en el derecho portugués anteriormente a las ordenanzas que expresamente disponía sobre la materia ⁴⁸

La conciliación como institución existe actualmente en la mayoría de las legislaciones modernas no obstante en América Latina la incorporación al Proceso Civil es incipiente no así en el campo del Derecho del Trabajo o Laboral donde la conciliación previa es obligatoria incluso con rango constitucional como es en el caso de México (artículo 123 de la Constitución Mexicana) Al respecto existe un planteamiento del profesor NESTOR DE BUEN (1990) en su obra Derecho Procesal del Trabajo

⁴⁶ BORGES Marcos Alfonso Op Cit La Conciliación en el Derecho Procesal Civil Brasileño Revista de Derecho Procesal Brasileño 1986

⁴⁷ AZULA CAMACHO Jaime Op Cit Mortara Manual de Derecho Procesal Tomo I Edit Temis 2010 p 431

⁴⁸ BORGES Mario Alfonso Op Cit Sebastian De Sousa La Conciliación en el Derecho Procesal Civil Brasileño Revista de Derecho Procesal Brasileño 1986

El Código de Procedimiento Civil Colombiano de 1970 incorporó la conciliación en los procesos civiles verbales (Artículo 445 Numeral 3) y más recientemente mediante Decreto 2651 de 1991 se ha implementado al máximo la conciliación y a su vez es el exponente de toda una teoría sobre la conciliación en el proceso como veremos oportunamente

El actual Código de Procedimiento Civil Brasileño (Ley No 5869 del 11 de enero de 1973) en sus artículos 447 448 y 449 también patentiza la incorporación de la conciliación en los Procesos Civiles relativos a derechos patrimoniales de carácter privado y en las causas relativas

El profesor de Derecho Procesal Civil en la Facultad de Derecho de la Universidad Federal de Goiás y Miembro de la Academia de Letras Jurídicas del Brasil MARCOS ALFONSO BORGES (1986) ha escrito y presentado un estudio sobre la conciliación en que momento y en que hipótesis debe ser intentada y sobre su naturaleza jurídica

En los Estados Unidos mediante Ley (Federal) de 1980 (Dispute Resolution Act) se crearon los *Disputes Resolutions Centers* especialmente en los campos de *minor disputes consumer mechanisms housing mechanisms* y *small claims mediations* también los *Neighborhood Justice Center* en los que se realiza una conciliación a fin de evitar los juicios prestando una solución rápida y amigable a los conflictos

El prestigioso procesalista Uruguayo ENRIQUE VESCOVI (1984) autor del Código de Procedimiento Civil tipo para Latinoamérica en su obra Teoría General del Proceso al

referirse a la problemática actual del acceso a la justicia presenta un enfoque en torno a lo que él denomina la justicia conciliatoria como forma de justicia alternativa teniendo como solución típica la de la justicia conciliatoria ⁴⁹

2.3 Tipos o clases de Conciliación

En atención a la doctrina y a la práctica forense laboral podemos determinar diversos tipos de conciliación atendiendo a su iniciativa naturaleza momento de su celebración conforme su resultado según su materia

2.3.1 Según su Iniciativa

La conciliación puede ser *obligatoria* o *voluntaria*

Es obligatoria cuando la ley expresamente ordena cumplir con dicho trámite antes o durante el proceso

Es voluntaria cuando la iniciativa surge de ambas partes o de una de ellas

2.3.2 Según su Naturaleza

La conciliación puede ser *judicial* o *extrajudicial*

Sera judicial cuando la conciliación se realice dentro del proceso o antes con la presencia de un juez mientras que es *extrajudicial* cuando la conciliación se efectúe en instancias externas al juez o al proceso

2.3.3 Según el Momento de su celebración

La conciliación puede ser *previa* o *de Instancia*

⁴⁹ VESCOVI Enrique Teoría General del Proceso Edit Temis Segunda Edición actualizada 2006 p 286

Se entiende que es *previa* cuando se realiza la conciliación de manera preliminar es decir antes del proceso y *de Instancia* cuando la misma se produce dentro del proceso judicial

2 3 4 Según su Resultado

La conciliación puede ser *total o parcial*

Es total cuando la misma surte efectos sobre todos los aspectos del conflicto o controversia conllevando el tránsito a cosa juzgada Y *parcial* cuando solo afecta determinado(s) aspectos del conflicto

2 3 5 Según la Materia

La conciliación puede ser Civil Laboral Penal de Familia e Internacional dependiendo de las diversas áreas del Derecho

La conciliación en materia laboral ha sido una de las formas de solución de conflictos se establecen como un mecanismo o medio para llegar a la terminación de la controversia En esta área jurídica se dan varios tipos de conciliaciones La **Privada** entre las partes **Administrativa** que se realiza ante conciliadores del Ministerio de Trabajo y la **Jurisdiccional** que se efectúa en los tribunales ordinarios de trabajo o ante las Juntas de Conciliación y Decisión

La conciliación es aplicada en el Derecho Internacional Público en donde junto con el arbitraje constituyen sus procedimientos más característicos para dar solución a los problemas entre dos o más Estados Es un modo de arreglo político de los

conflictos internacionales. En estos casos suele hablarse también de mediación, la cual se diferencia de la conciliación según el rol o papel que desempeña el tercero que en ella interviene (en la mediación el tercero propone fórmulas de solución mientras que en la conciliación el tercero trata solamente de avenir a las partes para que ellas mismas encuentren la solución de la controversia o conflicto).

Para el autor mexicano Profesor HECTOR FIX ZAMUDIO (1975) la conciliación es parte del proceso laboral en términos imperativos a través de organismos administrativos con facultad jurisdiccional.⁵⁰

Nuestro compatriota y Profesor de la Universidad de Panamá ROLANDO MURGAS TORRAZA (1982) expresa refiriéndose al derecho nacional que en la jurisdicción de trabajo (concretamente en los procesos comunes y en los procesos abreviados) en contraste con la jurisdicción común se da una fase de conciliación que puede ocurrir antes del proceso al iniciarse este.⁵¹

En materia Civil ha venido aplicándose la conciliación en la mayoría de los códigos de procedimiento civiles e incluso en los contratos se ha venido estableciendo la cláusula compromisoria que obliga a las partes a acudir a una diligencia de conciliación o ir al arbitraje antes de proceder por la vía judicial.

⁵⁰ FIX ZAMUDIO, Hector. La Naturaleza jurídica de las juntas de Conciliación y Arbitraje. Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, 1975, p. 22.

⁵¹ MURGAS, Rolando. Citado por Fabrega Jorge. Derecho Procesal del Trabajo, 1982.

El experto en Derecho Procesal Civil y tratadista colombiano HERNAN FABIO LOPEZ BLANCO (1993) al exponer sobre lo que el denomina la Cultura Procesal de la Conciliacion determino que esta representa una alternativa eficaz para la agilizacion del proceso Y en su obra Instituciones de Derecho Procesal Civil Colombiano al referirse a la Audiencia de Conciliacion habla de esta como mecanismos de descongestion judicial

Ya en elCodigo Procesal Italiano 1940 y sus reformas en 1950 el mas selecto continuador de CHIOVENDA - segun palabras de ALCALA ZAMORA y CASTILLO ENRICO REDENTI dice a proposito del comentario del articulo 185 del citado cuerpo legal si la naturaleza de la causa lo consiente el Juez instructor en la primera audiencia debe tratar de conciliar a las partes disponiendo si es necesario su comparecencia personal El intento de conciliacion debe ser renovado en cualquier momento de la instruccion Cuando las partes logran conciliarse se extiende acta de la convencion concluida Dicha acta constituye titulo ejecutivo

El procesalista colombiano HERNANDO MORALES MOLINA hablando sobre la conciliacion observa que en muchos paises se organiza en la forma previa a la demanda para el Proceso Civil y que la misma hoy constituye una solucion aconsejable frente a las deficiencias de la Justicia ordinaria y al costo arbitral de forma que se piensa en procedimientos faciles con dicho fin

En el ambito procesal civil panameño elCodigo Judicial promulgado mediante Ley 29 de 25 de octubre de 1984 y puesto en vigencia a partir del 1 de abril de 1987

mantiene una tenue intencion de conciliacion en los Procesos Ordinarios de menor cuantia al señalar que el Tribunal o Juez al oír a las partes procurara averirlas amigablemente tal como podemos determinar en su texto literal que transcribimos a continuacion

Articulo 1235 En los procesos ordinarios cuya cuantia exceda de doscientos cincuenta balboas (B/ 250 00) y no sea superior a mil balboas (B/ 1000 00) el Tribunal hara comparecer a las partes oír sus razones y procurara averirlas amigablemente Si no lo consigue examinara los testigos y los documentos que las partes presenten y escuchara sus alegaciones sucintas Seguidamente el Juez en la misma audiencia decidira lo que corresponda y la decision se notificara a las partes sin perjuicio de ejercer la potestad que le confiere el articulo 793 de este Codigo Si el Juez lo estima necesario decretara un receso por dos dias para preparar la resolucio n que corresponda en cuyo caso procedera a la notificacio n por edicto

Articulo 1243 Contestada la demanda el Juez en todos los casos citara a las partes Si la demandada negare los hechos o propusiere excepciones o demanda de reconve ncion señalará el Juez el dia y la hora dentro de los tres dias siguientes al recibo de la contestacio n y procurara averirlas amigablemente Si no lo consigue fijara los hechos que hay que comprobar tanto de la demanda principal como de las excepciones o la reconve ncion dara traslado al actor por el plazo de cinco dias y abra el juicio a pruebas dando un termino de cinco dias para aducirlas y otro de veinte para practicarlas

Existe otro intento parcial que objetivamente en la practica es desaprovechado por los Jueces Civiles me refiero a la Audiencia de Concentracion que como novedad procesal establece el Articulo 493 del Codigo Judicial el cual señala

Articulo 493 Cuando el Juez advierta que la comparecencia personal de todas o cualquiera de las partes y sus apoderados podria ser beneficiosa para la concentracion validez o para aclarar cuestiones controvertidas de oficio o a solicitud de

parte señalara una audiencia a la que deberan concurrir personalmente bajo apercibimiento de ser sancionados por desacato en caso de renuencia injustificada En dicha audiencia el Juez procurara que las partes realicen lo necesario para los fines antes previstos

Pudiera interpretarse que esta Audiencia fijada por el Articulo 493 delCodigo Judicial permite la conciliacion de las partes o es una modalidad parcial de la misma

Igualmente en la Republica de Panama mediante el Decreto Ley No 5 de 8 de julio de 1999 se legislo en torno al regimen general de Arbitraje de la Conciliacion y la Mediacion Lo que respecta a la Conciliacion aparece en el Capitulo I del Titulo II Articulos 44 al 51 inclusive En cuya normativa se establece que esta surge entre otras cosas en base al principio de autonomia de la voluntad el acceso eficiencia eficacia privacidad equidad neutralidad imparcialidad y celeridad en la justicia (Art 44) se define la conciliacion como un metodo de solucion pacifica de conflictos a traves del cual las partes gestionan la solucion de sus conflictos con la intervencion de un tercero imparcial llamado conciliador (Art 45) y que a este tramite podra someterse las materias susceptibles de transaccion desistimiento y negociacion Sin embargo esta normativa no es aplicable en materia laboral ya que ademas de ser muy generica ha sido utilizada mas en el ambito civil y comercial puesto que ese fue el espiritu de sus inspiradores debido a que en el ambito laboral ya existe una conciliacion optativa en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral mientras que este decreto hace alusion a la reglamentacion que hace sobre el mismo el Ministerio

de Gobierno la cual se establece mediante el Decreto Ejecutivo No 777 de 21 de diciembre de 2007 que cualifica al mediador y al conciliador y se regula la conciliación y la mediación a nivel comunal y mediante Acuerdo 294 de 6 de septiembre de 2001 se estableció el Centro de Mediación del Órgano Judicial dirigido exclusivamente a ver los aspectos en cuanto a la mediación en temas civiles y comerciales

En materia Penal podemos señalar que en otras legislaciones se ha introducido la conciliación en el procedimiento penal en los delitos susceptibles de querrela sin embargo la doctrina ha ampliado la misma a los delitos que operan de oficio y que admiten la extinción de la acción penal especialmente cuando hay indemnización hacia la víctima o sus beneficiarios uno de los resultados de la misma era el desistimiento de la acción penal por parte de la víctima o sus representantes

En *Colombia* por ejemplo desde 1989 se dieron los primeros pasos que posteriormente en 1998 la Ley 446 según MARTINEZ RAVE (2002)⁵² reguló y fortaleció la Conciliación norma que se complementó con el decreto 1818 de 7 de septiembre de 1998 que en su artículo 27 se refiere a la conciliación en el proceso penal Y en julio del año 2000 se expidió la ley 600 nuevo Código de procedimiento penal vigente a partir del 24 julio de 2001 que en su artículo 41 regula la conciliación en el procedimiento penal y dispone la oficiosidad para ordenar la audiencia de conciliación en la resolución de apertura de investigación o posteriormente y por solicitud de parte en cualquier momento de la instrucción o del

⁵² MARTINEZ RAVE Gilberto La conciliación en el procedimiento penal Colombiano Edit Temis 2002 p 63

juzgamiento La ley 640 de 2001 dispuso que la conciliación extraprocesal de derecho será requisito de procedibilidad en algunas de las áreas del derecho más no la menciona para el procedimiento penal

ALCOCER HERRERA (2016) al analizar la conciliación en el ámbito penal en *México* aduce que dentro del sistema acusatorio existe un pilar fundamental en el nuevo sistema que son los métodos alternos de solución de conflictos que fueron elevados a rango constitucional de conformidad con el párrafo tercero del artículo 17 que señala que las leyes preverán mecanismos alternativos de solución de controversias En la materia penal regularán su aplicación asegurarán la reparación del daño y establecerán los casos en los que se requiera supervisión judicial ⁵³

En nuestro país la Corte Suprema de Justicia a través del Acuerdo 433 de 13 de diciembre de 2001 adscribe el Centro de Mediación a la Sala Cuarta de Negocios Generales específicamente en la parte penal y mediante Resolución No 14 de 9 de marzo de 2006 se crea el Centro de Métodos alternos para la solución de conflictos en el Órgano Judicial Sin embargo es la Ley 27 de 21 de mayo de 2008 que reforma el Código Judicial la que dispone que las partes puedan previa solicitud a la Fiscalía o Juez de la causa acudir a los centros de métodos alternos para mediar o conciliar su conflicto penal

El Profesor RICAURTE SOLER MENDIZABAL (2017) ex Director del Centro de Conciliación y Mediación del Órgano Judicial en su Obra *Procedimientos alternos de*

⁵³ ALCOCER HERRERA Alejandro Guía para la resolución de conflictos en las salidas alternas del sistema acusatorio Edit Flores 2016 p 9

Solucion de conflictos (en la justicia penal acusatoria) nos dice que *hoy la cultura de la negociacion en materia penal implica el deber de los representantes del Ministerio Publico del Organo Judicial y los Abogados litigantes informar a los usuarios del sistema judicial las ventajas y desventajas que conllevan la busqueda y practica de las salidas alternas para la solucion del conflicto de caracter penal*

Ahora la nueva legislacion panameña en lo relativo a los denominados metodos alternos de resolucion de conflictos (mediacion y conciliacion en materia penal) es la Ley 63 de 28 de agosto de 2008 contentiva del Código Procesal Penal de corte acusatorio (Articulos 69 122 124 204 206 207 entre otros) expone una regulacion procedimental de los metodos alternativos ⁵⁴

En resumen en Panama son susceptibles de conciliacion y mediacion en materia penal los delitos siguientes

- Calumnia e injuria
- Falsificacion de documentos en perjuicio de particulares
- Inviolabilidad de domicilio y del secreto
- Hurto apropiacion indebida estafa daños
- Lesiones personales
- Homicidio culposo (accidentes de transito accidentes en la construccion etc)
- Incumplimiento de los deberes familiares
- Actos libidinosos (cuando la victima sea mayor de edad)

⁵⁴ SOI ER MENDIZABAL Ricaurte Procedimiento alterno de solucion de conflictos Edit Barrios & Barrios 1era Edicion 2017 p 12

- Evasión de cuotas o retención indebida (no deben ser afectados bienes del Estado)
- Contra la propiedad intelectual que no causen peligro a la salud pública

El Ministerio Público panameño promueve la Conciliación y la Mediación invocando que las mismas presentan las siguientes ventajas

- Ofrece a la víctima de un delito la oportunidad de obtener respuesta del daño causado
- Es una salida rápida al conflicto evitando la realización de un juicio
- Víctima y ofensor tienen un rol protagónico deciden la forma de resolver el conflicto
- Participan activamente del proceso donde expresan sus necesidades y pueden aportar ideas y fórmulas de acuerdo
- Entre otras ventajas es gratuita imparcial confidencial evita litigios no se determina la culpabilidad o inocencia de las partes

Dentro del procedimiento que es previo a la iniciación formal del proceso si se llega a un acuerdo y cumplido el mismo se procede al archivo del expediente y de no ser así se continúa con el proceso penal en la fase que corresponda al igual que si no se llegase a ningún acuerdo

Personalmente como Abogado litigante nos tocó vivir la experiencia de un caso en el cual la víctima denunciaba al ofensor por el supuesto delito de Estafa siendo que el caso fue remitido al Centro de Mediación y Conciliación del Ministerio Público ambas

partes fueron citadas a una Conciliación en la cual se llegó a un acuerdo que contempló la indemnización a la víctima por parte del ofensor y el desistimiento de la acción penal evitando el proceso penal

En *materia de Derecho de Familia* las distintas legislaciones de los países latinoamericanos se prevé la aplicación de la conciliación en los procesos de alimentos guarda y crianza divorcio entre otros

El Código de Familia de la República de Panamá aprobado mediante ley 12 de 25 de junio de 1994 publicada en Gaceta Oficial No 22591 de 1 de agosto de 1994 en lo que respecta al trámite del proceso de alimentos obliga al operador judicial a que antes del inicio formal de la audiencia es decir dentro del proceso se ensaya entre las partes la posibilidad de un acuerdo conciliatorio lo cual igualmente opera en los casos de guarda y crianza en este último caso utilizando como elemento básico el principio del interés superior del menor

En materia de divorcio al entrar en vigencia el Código de Familia en la República de Panamá se estableció una normativa dentro del Capítulo II del Título II del mencionado cuerpo legal que estableció la figura del Orientador y el Conciliador de familia para que ante estos se pudieran plantear y conciliar cuestiones en beneficio de la integridad de la familia teniendo prevalencia el interés superior del menor En este caso nos referimos a los Artículos 772 773 y 774 de dicho Código

Sin embargo en lo que respecta a Divorcio Impugnacion de paternidad Guarda y Crianza y Regimen de comunicacion y de visitas se establecio la comparecencia previa ante el Orientador y Conciliador de Familia como un elemento obligatorio para poder acceder a la via judicial para lo que se requeria una certificacion de parte del orientador y conciliador de familia situacion que reiteraba la norma en su parrafo final La obligacion de acudir a una diligencia de conciliacion entre los conyuges no obstante dicho tramite creo inconvenientes para la fluidez de los casos de divorcio debido a que se establecia dicha diligencia como una obligacion para acceder a la via judicial y por otro lado la misma era realizada por un tercero mediador o conciliador que era un funcionario (a) psicologo o trabajador social del respectivo Juzgado Seccional de Familia

Dicha norma fue objeto de una Accion de Inconstitucionalidad promovida por el Abogado LUIS CARLOS CEDEÑO por contravenir de manera directa los articulos 17 19 20 y 53 de la Constitucion Nacional y el articulo 8 de la Convencion Americana de Derechos Humanos toda vez que se restringe a los ciudadanos la posibilidad de promover acciones jurisdiccionales en las cuestiones a las que alude la norma acusada hasta tanto no intervenga la figura de un tercero denominado Conciliador y Orientador

Mediante *Sentencia de 23 de noviembre de 1995* el Pleno de la Corte Suprema de Justicia declara Inconstitucional las palabras divorcio y previa contenidas en el primer parrafo del articulo 775 delCodigo de la Familia asi como la parte final del primer parrafo que dice No podra promoverse accion judicial en dichas cuestiones

sin que se presente la Certificación de la Mediación del Orientador y Conciliador de familia y la totalidad del segundo párrafo que dice En caso de renuencia de una de las partes de asistir ante el Orientador y Conciliador de familia deberá certificarse esta situación para que la parte interesada pueda promover la acción judicial respectiva Es decir que en lo que respecta a investigación de paternidad guarda y crianza Regimen de comunicación y visitas se mantuvo la vigencia de la figura del Orientador y conciliador de familia

Por considerarlo de interés reproducimos la parte denominada Decisión de la Corte de la Sentencia de 23 de noviembre de 1995 del Pleno de la Corte Suprema de Justicia

DECISION DE LA CORTE

PUNTO PREVIO

a) La Figura de los Orientadores y Conciliadores de Familia

Introducidos en los artículos 772 al 775 Libro Cuarto Título II Capítulo Segundo del Código de la Familia los Orientadores de Familia han sido concebidos en el citado Cuerpo Legal como aquellos profesionales con estudios o experiencia en materia de familia y que forman parte de los Juzgados Seccionales de Familia cuya actividad está circunscrita a la orientación social y familiar en beneficio de la integridad de la familia en la búsqueda del interés superior del menor y en la medida de lo posible a la conciliación acuerdo o mediación entre las partes sea dentro de controversias que versen sobre relaciones familiares y los menores instauradas ante las autoridades jurisdiccionales o antes de que estas trasciendan del ámbito familiar al jurídico

Estos Conciliadores dejan constancia de su intervención y del resultado de la misma a través de informes que recogen las divergencias existentes y los acuerdos a que se avienen las partes en caso de que así ocurra

El Artículo 775 del Código de la Familia norma legal cuya inconstitucionalidad se acusa contiene la previsión de que en los casos de

divorcio investigacion de paternidad guarda y crianza y regimen de comunicacion y de visita (algunas de las materias mas sensitivas relacionadas con las relaciones familiares) la intervencion o mediacion del Conciliador sea obligatoria previa a la instauracion de la controversia judicial

Al introducir esta disposicion elCodigo de la Familia pretendio concretizar algunos de los principios fundamentales que rigen la materia procurar la unidad familiar y la proteccion de los menores de edad lo que se logra no solo a traves de politicas estatales definidas sino tambien con el apoyo profesional de personal especializado en la problematica familiar

En este sentido elCodigo eleva la figura y la actividad de los llamados trabajadores sociales a un campo mas efectivo la participacion y asistencia directa a los integrantes del nucleo familiar cuando se susciten controversias relacionadas con las materias listadas en el articulo 775 delCodigo de la Familia Sin embargo tal intervencion de la manera en que fue establecida en la norma impugnada pudiese resultar contraria a disposiciones de rango constitucional como se examina a continuacion

b) Disposiciones constitucionales cuya violacion se acusa

Esta Corporacion Judicial al adentrarse en el estudio de los argumentos vertidos en el proceso advierte que los demandantes han fundamentado la supuesta incompatibilidad del articulo 775 delCodigo de la Familia con las normas constitucionales invocadas tomando en consideracion dos puntos medulares que seran objeto de examen por parte del Tribunal

1° Que el articulo 775 delCodigo de la Familia establece una restriccion legal que afecta principalmente a los conyuges para entablar una accion jurisdiccional de disolucion del vinculo matrimonial Esta restriccion se materializa con la conciliacion previa lo que a juicio del actor contraviene de manera directa el articulo 17 de la Constitucion Nacional

2° Que esta restriccion solo alcanza a ciertas materias reguladas en el referidoCodigo lo que implica que otro tipo de procesos pueden ser instaurados de manera directa sin necesidad de agotar la via de conciliacion u orientacion familiar lo que atenta contra el principio de igualdad (articulos 19 y 20) y contra la posibilidad de disolucion del vinculo matrimonial sin mayores requisitos que los contenidos en la Ley (articulo 53)

En relacion a la supuesta vulneracion del articulo 17 de la Constitucion Nacional esta Superioridad coincide con los argumentos esbozados por el señor Procurador General de la Nacion El contenido programatico del articulo 17 de la Constitucion Nacional ha sido efectivamente reconocido por la Corte Suprema de Justicia en numerosas oportunidades (v g

sentencias de 22 de septiembre de 1992 y de 22 de noviembre de 1994) resaltando su caracter de generalidad y el valor juridico declarativo que encierra sin que precise un derecho de inmediata exigencia cuyo incumplimiento pueda sancionarse juridicamente de manera personal o subjetiva por lo que mal puede alegarse su vulneracion por una norma concreta excepto que la supuesta conculcacion se presente asociada con otras disposiciones constitucionales que si contengan derechos susceptibles de ser vulnerados circunstancia esta que no ha sido planteada por los demandantes por lo que el cargo debe ser descartado

En relacion con la alegada incompatibilidad existente entre el articulo 775 y el llamado principio de igualdad ante la Ley consagrado en los articulos 19 y 20 de la Constitucion Nacional cabe señalar que estas garantias fundamentales no han sido vulneradas por el articulo acusado debido a que en el mismo no establece un fuero o privilegio personal ni discrimina por razon de raza nacimiento clase social sexo religion o ideas politicas ni distingue entre nacionales o extranjeros

El articulo 775 delCodigo de la Familia ha dispuesto que antes de promover las acciones judiciales que recaigan sobre las materias enunciadas en el primer parrafo de la norma comentada se solicite la intervencion del Conciliador quien como experto en materia de relaciones de familia puede brindar la orientacion que se requiere en vias de que el problema familiar no trascienda a la esfera juridica

En este sentido no son pertinentes los argumentos que invocan una supuesta desigualdad Este Tribunal Colegiado de manera inveterada ha venido determinando el significado razonable positivo y la esencia de las normas en estudio que contienen declaraciones doctrinarias mas que preceptos realmente normativos y operantes

Los preceptos constitucionales en comento estan dirigidos a la prohibicion de fueros y privilegios personales y distingos por razon de condiciones en ellos señaladas es decir la creacion de situaciones injustas de favor o exencion en beneficio de determinadas personas o de limitaciones o restricciones injustas o injuriosas que extrañen un trato desfavorable o favorable para quienes en principio se encuentren en la misma situacion que otras por razon de nacimiento condicion social raza etc

En sintesis el principio de igualdad que se desprende de la estructura y caracter mismo de la Constitucion Nacional consiste en que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias y en el negocio sub judice se desprende palmariamente que la norma acusada no establece un privilegio o distingo que contravenga lo dispuesto en los articulos 19 y 20 de la Constitucion Nacional

Descartamos en consecuencia los cargos aducidos en relacion a los articulos 19 y 20 de la Constitucion pues el articulo 775 delCodigo de la Familia no establece de manera alguna un fuero que conlleve un tratamiento distinto para situaciones iguales circunstancia esta que si hubiese fundamentado una transgresion constitucional

Sin embargo dado que en materia de justicia constitucional objetiva rige el principio de universalidad constitucional que permite a la Corte Suprema confrontar los actos acusados de inconstitucionales con la totalidad de los preceptos de la Constitucion siendo que si el juzgador encuentra que las disposiciones sometidas a su valoracion pudieran transgredir mandatos constitucionales distintos a los contenidos en la demanda o que la posible violacion de esta pudiese ocurrir por causa o en forma diferente a la indicada por el peticionario es de su potestad examinar el asunto a la luz de los preceptos de rango superior que considere pertinentes en aplicacion de un principio de hermeneutica constitucional la interpretacion sistematica que se traduce en el principio de unidad de la Constitucion

En este orden de ideas es preciso hacer enfasis en la circunstancia de que el sometimiento a una etapa de conciliacion previa en las controversias listadas en la norma impugnada resulta violatoria de una norma constitucional no invocada por los recurrentes y por razones adicionales a las enunciadas por los mismos

Partimos del hecho de que por la importancia que revisten las relaciones familiares el Estado Panameño por disposicion constitucional debe desarrollar politicas de prevencion proteccion y promocion del bienestar de la familia y del menor En este sentido el Codigo de la Familia constituye un esfuerzo serio y concreto de brindar a la familia el apoyo necesario para garantizar su bienestar y conservacion

En el articulo 570 del citado Codigo se plantea de manera expresa que La participacion del Estado estara orientada a promover y facilitar las acciones de las organizaciones comunitarias intermedias y a fortalecer la iniciativa responsabilidad y capacidad de la familia en la solucion de sus problemas

En este contexto la consolidacion de la figura del Conciliador tenia como finalidad que estos profesionales con su experiencia y formacion brindaran asesoria y orientacion a las partes teniendo como norte el interes del menor y la familia Sin embargo la prevision de introducir la gestion del Conciliador de manera alguna debia constituirse en un obstaculo a la actividad jurisdiccional en una forma de inherencia en la libertad de los conyuges o una manera de intervenir en la intimidad familiar de la cual el Estado es respetuosa tal como se desprende del contenido de multiples normas del Codigo de la Familia

Pese a estos propósitos esta Superioridad constata que la concepción del Código de la Familia en cuanto a la figura del orientador familiar y su participación en las situaciones que nacen a la luz del artículo 775 de dicho Código tal como se encuentra dicha norma redactada pretende ser un eslabón previo al nacimiento de una controversia judicial sobre dichas materias circunstancia que en concepto del Tribunal constituye una limitación para los interesados en acceder a la actividad jurisdiccional

En este contexto consideramos que si bien la gestión orientadora y conciliadora resulta valiosa y obligatoria por así disponerlo la Ley en las controversias de orden familiar esta no debe ser exigida de manera previa a la instauración de un proceso por resultar tal disposición contraria a lo establecido en el artículo 32 de la Constitución Nacional garantía instrumental en virtud de la cual debe asegurarse a los interesados el tener acceso a la administración de justicia Resulta evidente la limitación que en este contexto se introduce al establecer la etapa previa de Conciliación señalándose que No podrá promoverse acción judicial en dichas cuestiones sin que se presente la certificación de la mediación del Orientador y Conciliador de Familia

Por otra parte al confrontar la norma impugnada con el artículo 53 de la Constitución Nacional el Tribunal advierte que la disposición en examen al sujetar la presentación de demandas de divorcio a la intervención de un conciliador sea esta a) previa o b) posterior nuevamente limita en el primer caso la libertad de los conyuges para promover la acción judicial respectiva vulnerándose por las razones expuestas en párrafos precedentes la garantía del debido proceso legal y somete a los conyuges al cumplimiento de un procedimiento no contemplado en los procesos de divorcio circunstancias que a juicio de esta Superioridad contravienen el texto y espíritu del artículo 53 de la Constitución Nacional

Se concluye del examen íntegro de los puntos vertidos que la previsión de someter las controversias listadas a la etapa de conciliación previa y de introducir tal etapa sea previa o posterior dentro de los procesos de divorcio sin la cual no es posible promover acción judicial constituyen una violación a los artículos 32 y 53 de la Constitución Nacional

En este sentido también resulta vulnerada la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 8 numeral 1° puesto que se restringe la posibilidad de comparecer ante los Tribunales de Justicia cuando se trate de controversias del orden familiar contemplado en el artículo 775 si no las partes interesadas no han utilizado previamente la etapa de conciliación

En estas circunstancias una vez examinados de manera íntegra y exhaustiva los elementos que rodean el negocio esta Corporación de Justicia arriba a la conclusión de que el artículo 775 del Código de la

Familia contraviene de manera parcial la letra y espíritu de los artículos 32 y 53 de la Constitución Nacional y el artículo 8 de la Convención de Derechos Humanos

En consecuencia la Corte Suprema PLENO administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley DECLARA QUE SON INCONSTITUCIONALES las palabras divorcio y previa contenidas en el primer párrafo del artículo 775 del Código de la Familia así como la parte final del primer párrafo No podrá promoverse acción judicial en dichas cuestiones sin que se presente la certificación de la mediación del Orientador y Conciliador de Familia y la totalidad del segundo párrafo del citado artículo que señala En caso de renuencia de una de las partes de asistir ante el Orientador y Conciliador de familia deberá certificarse esta situación para que la parte interesada pueda promover la acción judicial respectiva

Por consiguiente el texto del artículo 775 del Código de la Familia quedará como sigue

Artículo 775 En los casos sobre investigación de paternidad guarda y crianza y régimen de comunicación y de visita es obligatoria la intervención del Orientador y Conciliador de Familia

Notifíquese

(fdo) EDGARDO MOLINO MOLA

(fdo) RAUL TRUJILLO MIRANDA

(fdo) FABIAN A ECHEVERS

(fdo) JOSE MANUEL FAUNDES

(fdo) MIRTZA ANGELICA FRANCESCHI DE AGUILERA

(fdo) HUMBERTO COLLADO

(fdo) CARLOS MUÑOZ POPE

(fdo) ARTURO HOYOS

(fdo) ELOY ALFARO DE ALBA

(fdo) CARLOS H CUESTAS

Secretario General

En *materia Administrativa de Policia* recientemente se promulgo la ley 16 de 17 de junio de 2016 que instituyo en la Republica de Panama los Jueces de Paz que sustituyen a los denominados Corregidores para el conocimiento de lo que se denomina Conciliacion comunitaria Esta ley implica que en cada corregimiento funcionara una Casa de justicia comunitaria que contara con el siguiente personal un juez de paz un secretario que lo reemplazara en sus ausencias un mediador comunitario un oficinista y cualquier otro personal que requiera el despacho segun el corregimiento Esta ley empezara a regir a partir del 2 de enero de 2018 para el Primer Distrito Judicial que comprende las provincias de Panama Colon Darien y Panama Oeste asi como las Comarcas Guna Yala y Embera Wounaan

Para los efectos del presente estudio nos ubicamos en la conciliacion laboral y dentro de esta en la conciliacion laboral previa como elementos fundamentales de la investigacion

2 4 La Conciliacion laboral

La asociacion francesa Henri Capitant en la segunda edicion de su *Vocabulaire Juridique* dice que en Derecho Laboral la conciliacion es el arreglo amigable de un conflicto colectivo del trabajo buscado en el curso de un procedimiento que termino en caso de fracaso en la mediacion o arbitraje

2 4 1 Las partes en la Conciliacion Laboral

Las partes la constituyen las personas naturales o juridicas con capacidad para comparecer procesalmente

En lo laboral pueden serlo según el caso los trabajadores individualmente los sindicatos las Empresas y Comités de Empresas

Cabe destacar que en la conciliación actúa un tercero (que no es parte) experto e imparcial cuya actividad consiste en acercar a las partes para que las mismas procuren una avenencia del conflicto denominado Conciliador

2.4.2 La Conciliación previa o prejudicial en el ámbito Laboral

La conciliación previa es una diligencia o trámite que se realiza antes de darse un proceso mediante el cual las partes con la facilitación de un tercero (particular o funcionario) intentan solucionar su conflicto o controversia para prevenir el litigio o cumplir con un presupuesto procesal necesario para poder acceder a la vía judicial. La conciliación previa puede realizarse ante un conciliador que tenga a la condición de funcionario administrativo u operador judicial o ante un conciliador privado en un Centro Especializado

- **Los centros de conciliación**

Cuando el conciliador es un funcionario público administrativo la diligencia se efectúa en un despacho administrativo o como lo puede ser un departamento de la Secretaría o Ministerio de Trabajo o en el caso del Juez u operador judicial en Tribunal o despacho asignado. No obstante en el caso de los conciliadores privados esos actúan dentro de los Centros especializados de conciliación. Dichos centros deben contar con las instalaciones y servicios administrativos apropiados con un

reglamento de conciliación un listado de conciliadores y un Código de ética profesional

Generalmente pueden constituir Centros de Conciliación los gremios fundaciones asociaciones y corporaciones Cámaras de Comercio e incluso las facultades de Derecho de las universidades públicas o privadas

- **Audiencia de Conciliación**

El profesor MORENO LOVERA (2006) siguiendo el modelo colombiano resume el desarrollo de la audiencia de conciliación tal como sigue

- A la conciliación deben comparecer las partes con o sin apoderados
- Concurran o no las partes con o sin apoderado el despacho se constituye en una audiencia pública de conciliación
- El Juez o conciliador (según el caso) instruye a las partes sobre el acto de conciliación les advierte que lo que allí manifiesten no constituye confesión ni prueba en su contra como tampoco un prejuizamiento
- El Juez o conciliador insta a las partes a que presenten fórmulas razonables de arreglo para que concilien sus diferencias susceptibles de solución o transacción
- El diálogo se permitirá entre el conciliador y las partes y de las partes entre sí y para que propongan las fórmulas de conciliación
- Si las partes llegaren a un arreglo total se dejará constancia en el acta sobre los términos y condiciones

- Si el acuerdo fuere parcial se dejara consignado en el acta los puntos respecto de los cuales se concilia⁵⁵

El Acta de Conciliación y sus efectos

El profesor AZULA CAMACHO (1999) indica que la audiencia termina una vez obtenida la conciliación sea total o parcial y sentada en el acta en la cual se indique con precisión las obligaciones a cargo de cada una de las partes la cual hace tránsito a cosa juzgada y presta mérito ejecutivo ⁵⁶

A nuestro criterio el acta es del documento escrito que contiene todo lo realizado en la diligencia o audiencia de conciliación especialmente el resultado o acuerdo si lo hay convenido entre las partes con las firmas de lo que han intervenido en la misma y el sello del despacho o centro correspondiente

Este documento para el suscrito tiene tres (3) efectos jurídicos procesales a saber

- 1 Tiene un carácter probatorio dentro de un posterior proceso judicial
- 2 Suspende de los efectos de la prescripción de la acción como reclamación extrajudicial o administrativa
- 3 Presta mérito ejecutivo para el cumplimiento o pago de la obligación contraída en el mismo

⁵⁵ MORENO LOVERA Luis G La conciliación en el Derecho Laboral y Seguridad Social Librería ediciones del profesional Ltda 2006 p 59

⁵⁶ AZULA CAMACHO Jaime La audiencia preliminar y de conciliación Edit Femis 1999 p 29

En el Derecho laboral Italiano por ejemplo se establece la conciliación obligatoria de manera previa incluso en el contrato colectivo de trabajo tal como lo explica MAGNANI (1999) citado por MATTEO DELL OLIO al sostener que *l' introduzione del tentativo obbligatorio di conciliazione e una nuova disciplina del arbitrato previsto dai contratti collettivi*. Y agrega *non vanno tuttavia taciute le diversità che li dividono il tentativo di conciliazione obbligatorio per legge e strettamente connesso al successivo momento giudiziale di cui costituisce di procedibilità ma anche elemento di valutazione da parte del Giudice e l' arbitrato invece facoltativo e possibile solo se previsto dai contratti collettivi* ⁵⁷

2.4.3 La Conciliación en el Proceso Laboral o de trabajo panameño

En Panamá la competencia en materia laboral se distribuye en tres (3) áreas la vía judicial ordinaria (Tribunales de Trabajo) la Jurisdicción laboral administrativa (Ministerio de Trabajo) y la jurisdicción especial a cargo de las Juntas de Conciliación y Decisión

A pesar que la conciliación ha sido una figura conocida desde el Código de Trabajo de 1947 su aplicación práctica solo ha sido evidente de forma previa en el área administrativa con algunas deficiencias y de manera simbólica en las otras jurisdicciones (ordinaria y especial) como brevemente adelante veremos

- En la jurisdicción ordinaria (Tribunales de Trabajo)

El Código de Trabajo panameño introduce la conciliación dentro de los procesos de conocimiento al iniciarse la audiencia oral en su artículo 963 literal b donde se

⁵⁷ DELL OLIO Matteo La tutela del Diritto nel processo di lavoro G Giappichelli Editore 2006 p 79

expresa que el juez procurara conciliar a las partes y si hubiese un avenimiento se hara constar en acta firmada por las partes y el Juez. En la practica esta normativa se convierte en un simple enunciado ya que el Juez solamente se limita a preguntarle a las partes si van a conciliar sin mayores detalles y en el evento de no hacerlo o darse un acuerdo parcial se procede a la celebracion de la audiencia. Podemos colegir que en el ambito de la jurisdiccion ordinaria en Panama no existe la conciliacion previa saber que se haya efectuado en el area laboral administrativa que se realiza en el Ministerio de Trabajo como veremos adelante.

No existe en los Tribunales de Trabajo (Seccionales o Tribunales Superiores de la Republica) una estadistica oficial detallada sobre los casos resueltos mediante conciliacion previa que de manera parcial o total conlleve la terminacion del proceso sin avocarse al tramite jurisdiccional correspondiente solamente aparece en la web del Organo Judicial las estadisticas de casos ingresados y resueltos de manera generica.

- En la Jurisdiccion laboral administrativa (Ministerio de Trabajo)

En los conflictos Colectivos de trabajo se consagra un procedimiento conciliatorio segun el capitulo IV del Titulo III del Libro III delCodigo de Trabajo que se inicia una vez notificado el empleador del pliego de peticiones presentado por la organizacion sindical o grupo de trabajadores con la designacion de un conciliador dentro del personal especializado del Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral a cuyas citaciones estan las partes a comparecer siendo que las ausencias se sancionan

como desacato y la renuencia del empleador se entendera como abandono de la conciliacion

Mientras que la renuencia de los trabajadores o sindicato podria dar margen a que la huelga se declare ilegal (Articulo 438 del C T)

Este procedimiento conciliatorio es regulado por el Articulo 439 del Codigo de Trabajo tal como sigue

Articulo 439 El conciliador al reunir a las partes en conflicto Intentara un amigable avenimiento sobre las siguientes bases

- 1) El procedimiento de conciliacion debe caracterizarse por la flexibilidad la ausencia de formalismos y debe ser simple en su desarrollo
- 2) Deben eliminarse las exposiciones formales las declaraciones de testigos y la presentacion de otras pruebas solo se admitiran cuando el conciliador las estime convenientes para el mejor desarrollo de la conciliacion
- 3) El funcionario debe limitarse a actuar como un intermediario entre las partes a presidir y dirigir los debates con motivo de las reuniones conjuntas desempeñando un papel activo en la aclaracion de los hechos
- 4) El conciliador debe examinar y explorar los posibles medios para llegar a un entendimiento y presentara propuestas oportunas con vista a la solucion del conflicto

Nuestro Codigo de Trabajo igualmente señala cuando termina la conciliacion en los conflictos colectivos en su Articulo 443 que a la letra dice

Articulo 443 La conciliacion termina

- 1) Transcurridos quince dias habiles desde que se notifico el pliego de peticiones de conformidad con lo dispuesto en el Articulo 435 salvo que ambas partes con la anuencia del conciliador decidan prorrogarla hasta dos veces cada una de ellas por un periodo no mayor de diez dias habiles
- 2) Cuando el empleador no conteste el pliego de peticiones en el plazo que señala el Articulo 436 o cuando se retire de la

conciliación o que se muestre renuente a comparecer a las citaciones

- 3) Cuando antes de transcurrido el plazo de que trata el ordinal 1 de este artículo o su prórroga ambas partes con la anuencia del conciliador manifiesten su intención de dar por terminada la conciliación
- 4) Cuando las partes lleguen a un arreglo o convengan en ir al arbitraje

Para los conflictos individuales existe en el Centro del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral una sección de Conciliación Individual que hace parte al Departamento de Relaciones laborales de la Dirección General de Trabajo que se encarga de atender las citaciones que mediante Boleta se hace al empleador a solicitud del respectivo trabajador

Si el empleador no asiste a la primera citación se gira una segunda boleta que lleva en su margen superior la anotación segundo aviso y de no acudir a esta nueva citación al trabajador se le extenderá una tercera boleta de conducción del empleador o su representante al término de la distancia que estará a cargo de la Fuerza pública. Cuando el empleador o su representante acude en cualquiera de las citaciones descritas se llevará a cabo la diligencia de una conciliación entre un funcionario o conciliador que invita a las partes a llegar a un acuerdo. Si las partes llegasen a un arreglo total o parcial de la controversia los puntos se harán constar con un acta que se levanta de la diligencia dejando constar en ella en caso que no lleguen a acuerdo alguno que las partes pueden recurrir a la vía ordinaria correspondiente

El acta administrativa que surge de la diligencia de conciliación previa al proceso tiene tres efectos jurídicos o procesales a saber 1) Interrumpe la prescripción de la acción laboral 2) Puede ser aducida como material probatorio y además 3) Presta mérito ejecutivo en caso de incumplimiento de alguna de las obligaciones convenidas en la misma por parte del Empleador

En las estadísticas que presenta el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podemos observar que se realizan aproximadamente 3350 diligencias de conciliación individual anualmente y el cuadro que reproducimos podemos ver la información correspondiente al año 2017 (ver anexos) de las cuales 1668 terminaron con arreglo voluntario entre las partes mientras que 1495 se fueron a la vía judicial (demanda) y 187 quedaron pendientes. Diferencia esta que pudiese ser mayor si se aplicase eficaz y obligatoriamente la conciliación

- En la Jurisdicción especial (Juntas de Conciliación y Decisión)

Mediante Ley No 7 de 25 de febrero de 1975 se crearon las Juntas de Conciliación y Decisión un Tribunal tripartito con competencia privativa para conocer y decidir en Demandas por razón de despidos injustificados demandas por prestaciones por una cuantía hasta mil quinientos balboas (B/ 1 500 00) y demandas de cualquier naturaleza o cuantía de los trabajadores domésticos

En su Artículo 10 la mencionada Ley de las Juntas de Conciliación y Decisión señala *Al comenzar la audiencia la Junta procurara conciliar a las partes De no ser posible la conciliación se evacuaran las pruebas aducidas por las partes y las que estime*

necesarias la Junta Siendo esta redaccion de la norma la unica parte de la Ley que se refiere a la Conciliacion lo que evidencia la carencia de un procedimiento conciliatorio

En la practica en las Juntas de Conciliacion y Decision surgen acuerdos mediante la utilizacion de esta figura no obstante hay poco esfuerzo por aplicarla eficazmente ya que solo se cumple enunciandola al preguntarle a las partes ¿si han llégado a algun acuerdo o no antes de iniciar formalmente la audiencia?

Podemos colegir que en esta jurisdiccion especial de trabajo no se cumple eficazmente con una conciliacion ni previa ni dentro del proceso debido al poco esfuerzo tecnico por cumplir con la misma

Las estadisticas que presentan las Juntas de Conciliacion en lo que corre del año 2017 indican que se han realizado 1 543 audiencias de las cuales solamente 356 han sido conciliadas lo que demuestra que no se esta aplicando eficazmente el metodo alterno objeto de este estudio (Ver anexos)

2 4 4 La Conciliacion en el Derecho Laboral comparado

En este punto vamos a presentar el tratamiento que se le dispensa a la institucion de la Conciliacion en su modalidad previa en paises como Mexico España Uruguay Colombia Puerto Rico y Estados Unidos como Derecho comparado

Siguiendo un enfoque objetivo de la situacion utilizamos un metodo basado en la analogia entendiendo que esta demas de ser una fuente del Derecho se plantea no

solamente como una via de integracion hermeneutica sino tambien como un instrumento de comparacion Es decir que la analogia cumple ademas del proposito de ayudar a la interpretacion de una norma el papel de ayudar a comparar los sistemas en este caso los sistemas juridicos de las naciones que a continuacion se presentan siendo estas *Mexico España Uruguay Colombia Puerto Rico y Estados Unidos*

2 4 4 1 En Mexico

Previo a la promulgacion de la Constitucion de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 se dieron algunos antecedentes legislativos en torno a la figura de la conciliacion como lo fue la Ley promulgada del 14 de mayo de 1915 en Merida que creo el Consejo de Conciliacion y Tribunal de Arbitraje y la Ley de Coahuila de 1916 que le mantuvo la jurisdiccion a los tribunales ordinarios para resolver los conflictos de trabajo pero que establecio una seccion de trabajo a la que le otorgo la facultad de conciliar los asuntos obreros patronales

Fue en la Constitucion de Queretaro de 1917 cuando en sus fracciones XX y XXI se establecieron las Juntas de Conciliacion y Arbitraje formadas por igual numero de representantes de los obreros y los patrones y uno del gobierno como las encargadas de resolver las diferencias que se suscitaren entre el capital y el trabajo Segun ROSS GAMEZ (1991) En el periodo que se comprende de 1917 a 1924 la Suprema Corte de Justicia sostuvo que las Juntas de Conciliacion eran autoridades administrativas encargadas de las conciliacion y que carecian de atribuciones jurisdiccionales Para tal efecto se afirmaba por la Corte que no existia texto legal que les concediera tales

atribuciones jurisdiccionales y porque además carecían de imperio para ejecutar sus propias resoluciones ya que sus laudos no eran sentencias porque no tenían fuerza obligatoria toda vez que de acuerdo con la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional tanto los patrones como los trabajadores tenían facultades para no someterse al arbitraje o para no actuar el laudo que se dictara. Se sostenía también que las Juntas de Conciliación y Arbitraje eran instituciones de Derecho Público que tenían por objeto prevenir los conflictos colectivos entre capital y trabajo o avenir a las partes una vez surgidos esos conflictos colectivos presentando a las partes bases para que pudieran ser resueltos si voluntariamente se aceptaban ⁵⁸

SANTOS AZUELA (1994) sostiene que Tras diez años de vigencia la contradicción y carencia de unidad entre las diversas legislaciones locales provocaron desigualdades y especulación con los trabajadores de una misma zona económica recargaron confusamente la justicia de amparo y acentuaron la inconformidad del movimiento obrero. Así de 1929 a 1931 tras la discusión de dos proyectos de legislación en esta rama el 18 de agosto de 1931 se promulgó nuestra primera Ley Federal del Trabajo. El 1 de mayo de 1970 a iniciativa presidencial de Gustavo Díaz Ordaz se promulgó la Ley Federal del Trabajo vigente ⁵⁹. El maestro ALBERTO TRUEBA URBINA (1977) en la publicación que hace de la nueva Ley Federal del Trabajo aduce que la audiencia de conciliación está prevista en el artículo 752 y 753 acápite V del Título XIV que hablan sobre la forma como se celebra la audiencia ⁶⁰

⁵⁸ ROSS GAMEZ Francisco Derecho Procesal del Trabajo Cardenas Editor 1991 p 90

⁵⁹ SANTOS AZUELA Hector Elementos de Derecho del Trabajo Edit Porrúa S A 1994 p 18

⁶⁰ TRULBA Urbina Alberto y TRUEBA B Jorge Nueva ley federal del trabajo reformada Edit Porrúa S A 1977 P 345 346

Actualmente existen en Mexico las Juntas de Conciliacion y las Juntas de Conciliacion y Arbitraje existen las Juntas Federales de Conciliacion y las Juntas Locales de Conciliacion Las Juntas Federales de Conciliacion tienen por objeto actuar como instancia conciliatoria potestativa para los trabajadores y patronos en asuntos de menor cuantia es decir que conforme el Artículo 600 de la Ley Federal de Trabajo un juicio que se reclame el cobro de prestaciones cuyo importe no exceda de tres meses de salario Las Juntas pueden permanentes y accidentales las Juntas Federales de Conciliacion permanente se integra con un representante del gobierno nombrado por la Secretaria de Trabajo y Prevision social que fungira como presidente y con un representante de los trabajadores y uno de los patronos designados conforme la convocatoria que hace la misma secretaria En lo que responde a las funciones de las Juntas estas deben procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de trabajo segun la fraccion primera del Artículo 600 de la Ley federal del trabajo y de ser procedente aprobar los convenios que le sean sometidos por las partes por otro lado en lo que respecta a la Junta de Conciliacion y Arbitraje la ley de trabajo las define como un tribunal con plena jurisdiccion encargadas de la tramitacion y decision de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos

Las Juntas locales de Conciliacion y Arbitraje funcionan exclusivamente en cada Estado incluyendo el Distrito Federal conociendo de los conflictos de trabajo que no sean competencia de la Junta Federal de Conciliacion y Arbitraje

Autores como MARIO DE LA CUEVA ALBERTO TRUEBA URBINA HECTOR FIX SAMUDIO JORGE CARPIZO HECTOR SANTOS AZUELA FRANCISCO ROSS GAMEZ y

NESTOR DE BUEN han desatado un debate en torno a la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es decir si tienen un carácter jurisdiccional o Tribunales especiales o de carácter administrativo (este tema ha sido tratado por el suscrito investigador en su trabajo denominado La desnaturalización de las Juntas de Conciliación y Decisión haciendo referencia a las Juntas de Conciliación y Decisión en Panamá)

Podemos colegir que México mantiene la más copiosa e intensa historia en materia de Derecho del Trabajo en Latinoamérica y en cuanto a la conciliación respecta la misma fue implementada desde la legislación de 1917 con altas y bajas que han requerido un intenso debate legislativo que al final ha conllevado a una legislación uniforme consignada en la nueva Ley Federal Mexicana del Trabajo cuya última reforma se produce mediante Ley de 1 de diciembre de 2012 que la contempla de manera previa a la vía judicial y dentro del mismo proceso jurisdiccional y con un sólido sustento jurídico basado según PORTILLO ARROYO (2016) en el artículo 123 de la Constitución Mexicana y en el Artículo 53 de la LFMT que dice Son causas de terminación de las relaciones de trabajo Fracción I El mutuo consentimiento de las partes y un número plural de normativa complementaria ⁶¹

2.4.4.2 En España

Para el profesor JUAN MONTERO AROCA (2004) la conciliación fue durante muchos años la sindical derivada de la Ley de 6 de diciembre de 1940 de bases de la Organización Sindical y prevista después en la ley sindical de 17 de febrero de 1971

⁶¹ PORTILLO ARROYO Ruben Derecho Procesal del Trabajo Edit Porrúa S A 2016 p 42

Por ello el primer texto refundido de la LPL el 4 de julio de 1958 regulaba en sus artículos 51 a 57 la conciliación sindical y así siguieron haciendo posteriores textos refundidos hasta el 17 de agosto de 1973 ⁶²

Y agrega el maestro MONTERO AROCA que la desaparición de la conciliación sindical vino a coincidir con un aumento sensible en el número de asuntos que por motivos económicos y políticos llegaban a las Magistraturas de trabajo originándose un retraso extraordinario en la duración de los procesos laborales. De ahí que se creyera necesaria la creación de un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo al que se confiara la función conciliadora. Posteriormente surge la creación del Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC) mediante RD Ley 5 de 26 de enero de 1979 estableciéndose la conciliación previa actividad atribuida a órganos administrativos del Estado. El RD 530/1985 de 8 de abril suprimió el IMAC y en la actualidad la conciliación se realiza la subdirección de Mediación Arbitraje y Conciliación de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ⁶³

La conciliación previa se regula en los artículos 63 y siguientes de L P L. Es necesaria en toda clase de procesos laborales excepto aquellos en los que por ser demandado el Estado o ente público se requiere la reclamación administrativa previa y en procesos especiales que requieran mayor rapidez y agilidad (vacaciones impugnación de convenios colectivos y tutela de libertad sindical)

⁶² Op Cit p 31

⁶³ Op Cit p 31

El maestro ALONSO OLEA (1988) nos dice que la reclamación previa es un procedimiento administrativo especial cuyo escrito original no está sujeto a ninguna formalidad siempre que se deduzca su verdadero carácter de reclamación ⁶⁴

Para los expertos españoles MARTÍN VALVERDE GUTIERREZ SEÑUDO y GARCÍA MURCIA en su Tratado de Derecho del Trabajo (1995) la conciliación previa es una actividad pre procesal que tiene por objeto propiciar la solución del conflicto antes de que intervenga el aparato jurisdiccional del Estado ⁶⁵ Es un instrumento de economía procesal que pretende evitar o reducir el número de procesos. Como regla general actúa como requisito previo a la tramitación del proceso pues si no se adjunta certificación de haber intentado la demanda no puede ser admitida aunque se prevea trámite de subsanación (Art 81.2 LPL)

El Título V del Libro I de la LPL que se rubrica de la evitación del proceso regula las dos vías tradicionales instituidas en el orden social para intentar una solución extrajudicial que haga innecesaria la procesal jurisdiccional la conciliación y la reclamación administrativa previa

El intento de conciliación extrajudicial es requisito previo para la iniciación del proceso laboral como regla general. Tal intento se realiza no ante el órgano judicial que en su caso habrá de conocer el pleito sino ante una instancia no jurisdiccional. La instancia no jurisdiccional ante la que se plantee el intento conciliador puede ser también (novedad que introdujo la LPL/1990) dando un paso

⁶⁴ ALONSO OLEA Manuel y otros Derecho Procesal del Trabajo 6ª Edición Civitas 1991 p 90

⁶⁵ VALVERDE Martín GARCÍA MURCIA y otros Derecho del Trabajo Edit Tecnos 1995 p 97

mas en la creciente reduccion del intervencionismo administrativo en el sistema de relaciones de trabajo

Se excluyen del intento conciliador los siguientes procesos

Procesos en los que sea preceptivo interponer reclamacion administrativa previa

Procesos sobre Seguridad Social (en los que por cierto tambien hay que interponer reclamacion previa art 139 LPL)

Procesos sobre fechas de disfrute de vacaciones

Procesos sobre materia electoral

Procesos sobre tutela de la libertad sindical

Procesos sobre impugnacion de convenios colectivos

Procesos sobre impugnacion de estatutos sindicales

Procesos iniciados de oficio

La razon de la exclusion del intento conciliador en estos procesos parece deberse en cuanto a los dos primeros a la exigencia de un tramite (via administrativa previa) que suple a la conciliacion y es incompatible con ella en cuanto a los tres siguientes (relaciones a vacaciones elecciones y libertad sindical) al caracter urgente y preferente de dichos procesos (aunque existe un proceso urgente no exceptuado de la conciliacion pre procesal el del conflicto colectivo) en cuanto a la exclusion de los procesos sobre impugnacion de convenios y de estatutos sindicales la causa de la excepcion radica sin duda en la cuestion de orden publico laboral no transigible que subyace en el litigio la posible antijuricidad de un convenio o de unos estatutos

sindicales En fin la ultima exclusion tiene su fundamento en el hecho de que el proceso ha sido iniciado a instancia de la Administracion lo que limita la disponibilidad de las partes sobre el litigio

Con relacion a la reclamacion previa tratandose de un organismo publico la jurisprudencia española ha sostenido que si bien esta reclamacion previa no es necesaria si es preciso instar a la conciliacion tal como lo ha sostenido el Tribunal Supremo en Sentencia de 24 de enero de 1995 (STSJ) que dice

Contra la Sentencia de instancia que estimo la pretension del actor recurre la demandada en suplicacion e invirtiendo de los motivos del recurso denuncia infraccion por interpretacion erronea de los articulos 2 2 de la Ley 13/1984 de 30 de junio por la que se crea el Ente Publico -RT Madrid y 63 de la Ley de procedimiento laboral y jurisprudencia que lo desarrolla Se alega incumplimiento del requisito de previa conciliacion frente al Ente Publico codemandado y el motivo debe ser estimado puesto que el articulo 2 2 de la citada ley establece que en sus relaciones juridicas externas estara sujeta al derecho privado De los acuerdos que dicten los organos de gobierno -Radio Television Madrid y de las pretensiones que en relacion con ellos se deduzcan conocera la jurisdiccion que en cada caso corresponda sin necesidad de formular reclamacion previa administrativa Y el articulo 63 de la ley de procedimiento laboral que preceptua que ello debe ser entendido en el sentido que lo hacen las Sentencias del Tribunal Superior de Cataluña de 7 de febrero de 1992 y del Tribunal Superior de Andalucía de 16 de septiembre del mismo año es decir que si el Ente Publico codemandado en las relaciones juridicas externas esta sujeto al derecho privado es evidente que sobra formulacion de la reclamacion previa pero ello no implica que pueda soslayarse el principio general de agotar los presupuestos procesales que en este orden jurisdiccional deben exigirse como es el intento de conciliacion previa que establece el articulo 63 de la ley de procedimiento laboral

Por ello sin conocer el resto de los motivos alegados procede a declarar la nulidad de lo actuado reponiendo los autos al tiempo de interposicion de la demanda a fin que se advierta a la parte actora

los terminos previstos en el articulo 81 2 de la ley de procedimiento laboral MONTERO AROCA ⁶⁶

En la ley Española de Enjuiciamiento Civil aparece incorporado el Instituto de la Conciliación a pesar de que por vía de reciente reforma de 1984 la instancia previa de conciliación obligatoria ha sido suprimida pero manteniéndose en los juicios de menor cuantía. Al respecto el artículo 476 establece distinta eficacia para el acuerdo conciliatorio según la cuantía del mismo. Cuando la cuantía no rebase la competencia de la justicia municipal la efectividad de lo acordado es inmediato como si se tratase de ejecutar una sentencia.

2.4.4.3 En Uruguay

La institución de la conciliación aparece en el Capítulo VIII Sección XV Artículo 855 de la Constitución y se adoptó en el Código General del Proceso de 1988 (ley 15982 de 18 de octubre de ese año). El artículo 298 del CGP establece que si el Tribunal se percata de que la conciliación no ha tenido lugar en un juicio donde tal acto se requiera el proceso se paralizara hasta que se haga constar en actos el resultado de la tentativa. Es decir que el acto de conciliación constituye un requisito de procedibilidad para acceder a la vía judicial.

El tratadista ENRIQUE VESCOVI (2001) uno de los redactores del CGP y del Código Procesal Civil tipo o modelo para Iberoamérica ha sugerido que los actos de conciliación se celebren fuera de los Juzgados en lugares más accesibles al público donde pueda darse un ambiente más propicio al diálogo y al acuerdo. Es decir

⁶⁶ Op. Cit. p 253

extrajudicialmente y de manera previa al proceso. Agrega el profesor VESCOVI que los centros de conciliación pre judicial deben ser accesible a los ciudadanos y las audiencias presididas por Jueces de Paz Defensores de Oficio y Asistentes sociales adscritos al poder judicial debidamente entrenados para presidir audiencias de este tipo y con poderes para celebrar más de una audiencia si fuere preciso ⁶⁷

2.4.4.4 En Colombia

En su obra *La Conciliación (Aspectos sustanciales y procesales)* el profesor JOSE ROBERTO JUNCO VARGAS (1994) nos dice que a nivel colombiano a partir de la década de los 70 en especial dada la exagerada explosión demográfica la idiosincrasia del pueblo nuestro la corrupción administrativa y legislativa la mentalidad anárquica de algunas gentes y circunstancias internacionales han dado para que la economía se haya venido deteriorando en forma peligrosa y caótica conllevando el incremento de problemas y conflictos interpersonales. Así sin darnos cuenta la administración de justicia en todas sus ramas se llenó de procesos cayendo en la congestión aberrante en que hoy se encuentra. Esta congestión creó el caos en el Estado y la impotencia de este por intermedio de la rama jurisdiccional para resolver los conflictos a los particulares hasta el punto de llegar a la postración de la rama y la sensación del pueblo colombiano de la impunidad y que el Estado no podía darles solución a sus controversias. Y agrega que se realizaron estudios estadísticos en especial por el Instituto SER de investigaciones en 1984 con lo que se analizó la situación de la rama jurisdiccional concluyéndose en la absoluta

⁶⁷ VESCOVI Enrique *Mediación Negociación y Conciliación Conferencia magistral* p 67

ineficacia de la justicia por la falta de decision de los procesos o su decision tardia Y que ante el incremento de los procesos se propuso que la conciliacion para que alcanzara sus finalidades deberia ser previa al proceso y ante un ente estatal idoneo experto y calificado en el proceso conciliatorio que filtre a la administracion de justicia solo aquellos casos necesarios e imposibles de resolver por las partes ⁶⁸

En Colombia el Congreso aprobo la Ley 23 de 21 de marzo de 1991 Por medio de la cual se crean mecanismos para descongestionar los Despachos Judiciales y se dictan otras disposiciones la que establece en su Capitulo Tercero la Conciliacion Laboral en el Capitulo Cuarto la Conciliacion en la Legislacion de Familia en el Capitulo Sexto los Centros de Conciliacion en donde la diligencia de conciliacion surtida ante un centro debidamente autorizado suple la establecida en el Articulo 101 delCodigo de Procedimiento Civil pero no las demas diligencias previas previstas en la misma para cuya evacuacion debera citar el Juez en el Capitulo Septimo la Conciliacion en Equidad para todas las materias que sean susceptibles de transaccion desistimiento y conciliacion (Articulo 85) Asi mismo el Ejecutivo Colombiano previa aprobacion de la Comision Legislativa Especial dicto el Decreto No 2651 de 25 de noviembre de 1991 Por el cual expiden normas transitorias para descongestionar los Despachos Judiciales el que en su Articulo 2 prescribe

Articulo 2 En los procesos en que no se haya proferido sentencia de primera o unica instancia que versen total o parcialmente sobre cuestiones susceptibles de transaccion distintos de los laborales penales y contencioso administrativo y de aquellos en los cuales alguna de las partes estuviere representada por curador ad litem las partes de comun acuerdo pueden pedir al Juez que aquellas se sometan a tramite de conciliacion y que si esta fracasa o fuere

⁶⁸ Op Cit p 243

parcial a posterior arbitramiento salvo que acuerden acudir a amigable composicion

Este mismo Decreto que crea los llamados Jueces de Descongestion dependientes de los tribunales con el objeto de asignar uno o varios con su respectiva secretaria donde sea necesario por el numero de procesos crea tambien los cargos de Conciliadores Judiciales que tienen como funcion adelantar las audiencias de conciliacion previstas en la ley

Este Decreto surge a criterio de JOSE ROBERTO JUNCO VARGAS (1994) porque la ley 23 no tenia coercion suficiente para que diera los efectos queridos por el Legislador con el que se hizo extensiva la conciliacion a todo tipo de procesos con las excepciones señaladas y con este Decreto se despejan las dudas presentadas o surgidas del contexto de la Ley 23 de 1991 en relacion con la procedencia del instituto conciliatorio

Segun JUNCO VARGAS (1994) dicha ley de descongestion judicial implanto la norma de oro consistente en que la conciliacion debe celebrarse o practicarse en forma obligatoria en todas las controversias que pueden originar una accion ordinaria Es mas el articulo 22 literalmente lo establece como requisito de procebilidad para ejercer las acciones ordinarias ante la jurisdiccion laboral ⁶⁹

PALLARES BOSSA tambien nos dice que La ley 23 de 1991 creo dos clases de Centros de Conciliacion De un lado faculto a las entidades sin animo de lucro y a las

⁶⁹ Op Cit p 244

Camaras de Comercio para que organizaran centros por medio de conciliadores incluidos en una lista con base en unas tarifas aprobadas por el gobierno nacional y del otro ordeno a las Facultades de Derecho para que a traves de sus respectivos consultorios juridicos crearan sus centros y prestaran el servicio gratuitamente por medio de los estudiantes de cuarto y quinto año vinculados a aquellos

La ley 446 de 1998 endurecio los requisitos y ordeno a los Centros de Conciliacion que crearan a partir de la expedicion de dicha norma juridica que debian presentar un estudio de factibilidad y demostrar que tenian los recursos logísticos administrativos y financieros suficientes para operar eficazmente ⁷⁰

Esta ley fue reglamentada mediante Decreto 2511 de 10 de diciembre de 1998 por la cual se reglamenta la conciliacion extrajudicial contenciosa administrativa y en materia laboral

Respecto la conciliacion administrativa la jurista YAZMIN ANDREA GOMEZ (2010) precisa que la Ley 270 de 1996 Estatutaria de la Administracion de Justicia aludio a la conciliacion como requisito de procebilidad para el ejercicio de las acciones consagradas en los Articulos 85 86 y 87 del CCA norma que ha sido modificada por la Ley 1285 de 22 de enero de 2009 la cual consagro a partir de su vigencia la conciliacion extrajudicial como requisito de procebilidad para el ejercicio de las

⁷⁰ Op Cit p 118

acciones de nulidad y restablecimiento del derecho reparacion directa y controversias contractuales ⁷¹

Mediante la Ley 640 de 5 de enero de 2001 se hicieron modificaciones relativas a la conciliacion y a partir de la misma segun SUAREZ BELTRAN (2002) la conciliacion prejudicial como requisito de procedibilidad establecido por esta norma para acceder a la justicia en ciertos procesos no se agota sino cuando el intento se ha realizado ante un conciliador en derecho ⁷²

Finalmente el Decreto 30 de 14 de enero de 2002 reglamento El registro y/o archivo de Actas de Conciliacion y de antecedentes de tramites conciliatorios teniendo como fundamento la ley 640 de 2001 Estableciendose en el articulo 2 que Las actas de conciliacion realizadas por conciliadores de centros de conciliacion que contengan un acuerdo bien sea total o parcial deberan registrarse ante los centros de conciliacion con el fin de que el acuerdo conciliatorio logrado haga transito a cosa juzgada y el acta de conciliacion preste merito ejecutivo

2 4 4 5 En Puerto Rico

Aqui se creo el Servicio de Mediacion y Conciliacion conforme la Ley 36 de 3 de junio de 1919 que hoy esta adscrito al Departamento de Trabajo y Recursos Humanos La negociacion entre las partes puede darse en varias etapas incluida la previa al litigio formal Segun el catedratico de la Facultad de Derecho de la Universidad de Puerto

⁷¹ GOMEZ Yasmin Andrea Solucion pacifica Conciliacion y Arbitraje Edit Ibanez 2010 p 84

⁷ Op Cit p 23

Rico LUIS MUÑIZ ARGUELLES (2006) nada impide que las partes con diferencias se reúnan para tratar de convenir antes de incoar una acción judicial ⁷³

En Puerto Rico el 1 de enero de 1999 entró en vigor un reglamento de métodos alternos de resolución de disputas modificado el 4 de marzo de 2005 que faculta al Juez a referir casos a la evaluación de un tercero neutral o con el visto bueno de las partes someterlo a un mediador o árbitro

Según el jurista DANIEL NINA (2006) este reglamento de métodos alternos para la solución de conflictos tiene su base en la regla 1.01 de la Declaración de Política Pública que dice El Tribunal Supremo de Puerto Rico declara que es política pública de la Rama Judicial fomentar la utilización de mecanismos complementarios al sistema adjudicativo tradicional con el fin de impartir justicia en una forma más eficiente rápida y económica ⁷⁴

En la regla 37.2 del procedimiento en Puerto Rico prevé que por lo menos diez (10) días previos a la reunión con el juez los abogados de las partes se reunirán para discutir entre otras cosas la posible transacción del caso y la regla 37.1 establece que en la conferencia el tribunal debe examinar entre otras cosas la conveniencia de someter preliminarmente cuestiones litigiosas a un comisionado para sus determinaciones de hechos así como cualesquiera otras medidas que puedan facilitar la más pronta terminación del pleito En su orden el tribunal debe también

⁷³ MUNIZ ARGUELLES Luis La negociación & la mediación Ediciones Situm 2006 p 205

⁷⁴ Op Cit p 137

exponer las estipulaciones de las partes en relacion con cualesquiera de los asuntos considerados y que limiten las cuestiones litigiosas a ser consideradas en el juicio

2 4 4 6 En Estados Unidos

En los Estados Unidos existen jurisdicciones federales Tribunales de Distrito (US District Court) que son jurisdicciones de primera instancia Tribunales de Apelacion (US Court of Appeals for the Circuit) y la Corte Suprema

El Senador Robert Wagner propuso en 1935 la ley que lleva su nombre la cual es considerada como el punto de partida del Derecho Laboral moderno en los Estados Unidos El clima politico parecia favorable en esos momentos y la llamada Ley Wagner ha pasado a formar parte del considerable numero de medidas que perseguian frenar los abusos del capitalismo

Segun HOYOS (1976) la mencionada Ley creo la Oficina Nacional de Relaciones de Trabajo (National Labour Relations Board) una agencia federal encargada de conocer y resolver los conflictos de trabajo incluyendo los de justa representacion y practicas desleales ⁷⁵

La Ley conocida como *Taft Hartley* de 23 de junio de 1947 (29 USC) creo el *Federal Mediation and Conciliation Service* (Servicio Federal de Mediacion y Conciliacion) para que las partes fomenten una solucion transaccional de la disputa en una etapa preliminar al proceso

⁷⁵ HOYOS Arturo Las Juntas de conciliacion y decisi3n estructura y funcionamiento 1976 p 23

La Ley *Taft Hartley* segun apunta BALTASAR CAVAZOS FLORES y CARLOS MALAMUD (2007) es la legislacion federal mas importante en lo que respecta a las relaciones laborales ⁷⁶

Esta ley aumento de tres (3) a cinco (5) el numero de miembros de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) El gobierno federal norteamericano ha establecido las reglas de resolucio n de disputa (Administrative Dispute Resolution Act) de 1990 la necesidad que los litigantes se somet an previamente a una solucio n alterna del conflicto especialmente en disputas menores y reclamos peque ños que atienden casos sobre practicas labores injustas Los profesores PEARCE DAVIS y GERALD MATCHETT (2010) hablan de la negociacion como medio eficaz de solucio n del factor conflicto en las relaciones obrero patronales ⁷⁷

Las llamadas Reglas de Procedimiento Civil norteamericanas permiten el contacto temprano y constante entre los abogados y les obligan a intentar llegar a acuerdos al menos en la etapa justo antes de la llamada conferencia con antelacion de juicio usualmente la ultima audiencia ante el magistrado que presidira el juicio en el cual se aclaran detalles administrativos y procesales para intentar que el mismo se desarrolle con un minimo de problemas

⁷⁶ CAVAZOS FLORES Baltasar y MALAMUD Carlos Sintesis del Derecho Laboral comparado Edit Trillas 2007 p 11

⁷⁷ PEARCE DAVIS y GERALD MATCHETT Op Cit Muniz Arguelles P 117

Existen la union norteamericana a nivel federal de las diversas agencias administrativas y las denominados *Neighborhood Justice Centers* en los que se realiza permanentemente una labor conciliadora y de avenimiento procurando una solucion alterna y amigable de los conflictos de manera previa al planteamiento de los mismos al Juez teniendo como antecedentes la figura inglesa del *Advisory Conciliation and Arbitration Service (ACAS)* fundamentalmente en el area laboral como forma de justicia alternativa fuera de los Tribunales

2.5 Eficacia de la conciliacion previa en materia laboral

Como una de las variables de la investigacion nos interesa determinar en este punto si la aplicacion previa de la conciliacion en las controversias laborales o conflictos en materia de Derecho del Trabajo cumple su objetivo el cual es lograr un acuerdo o solucion de dicho conflicto ya que en terminos cientificos lo que se pretende es medir si tal figura es eficaz o no entendiendo que algo es eficaz cuando produce lo que se desea o busca

En consecuencia con lo antes planteado el asunto debe ser antes que todo desatado dentro de la filosofia del Derecho ya que lo que realmente se pretende demostrar es si el Derecho debidamente aplicado es eficaz o no y el debate nos lleva al tema especifico de si la aplicacion de la conciliacion de manera previa produce resultados positivos para ser debidamente implementada

Debido a ello siguiendo al maestro Mexicano y uno de los mas grandes representantes de la filosofia y sociologia del Derecho latinoamericana LUIS

RICASENS SICHES (2013) no basta con solo conocer las necesidades que trata de colmar y el criterio estimativo para hacerlo sino que hay además un problema de eficacia de saber elegir los medios adecuados para la realización de las finalidades establecidas y agrega *Las instituciones jurídicas no plantean solamente un problema de finalidad justa sino también la cuestión de saber realizar eficiente y logradamente esta finalidad* señalando además que *Las normas del Derecho positivo no son enunciados de ideas con intrínseca validez - como lo son por ejemplo las proposiciones matemáticas ni son tampoco descripciones de hechos ni son expresión de ningún ser Las normas del Derecho positivo son instrumentos prácticos elaborados y contruidos por los hombres para que mediante su manejo produzcan en la realidad social efectos precisamente el cumplimiento de los propósitos concebidos* ⁷⁸

Existe un debate en la filosofía del Derecho en cuanto a delimitar los conceptos de Legitimidad Validez y Eficacia en el campo del Derecho es decir de la normativa jurídica WEBER aduce que las estructuras económicas político jurídicas y culturales se desintegran con el proceso de racionalización de los individuos y que el Derecho se sistematiza distinguiendo las normas jurídicas de las normas sociales o morales y la fuente de la legitimidad se transfiere a la legalidad misma donde la sociedad asume una fe en la legalidad ⁷⁹

⁷⁸ RICASENS SICHES Luis Tratado General de filosofía del Derecho Edit Porrúa S A Vigésima primera edición 2013 P 391

⁷⁹ WEBER Max Op Cit MEJIA QUINTANA Oscar Legitimidad validez y eficacia Edit Temis 2013 p 93

El problema de la validez del derecho ha sido planteado en las teorías jurídicas de KELSEN y HART quienes aceptan que un mínimo de eficacia de la norma es condición de validez en el sistema. Según KELSEN para que un orden jurídico sea válido es necesario que sea eficaz, que los hechos sean conforme con este orden y para ello requiere que la conducta prescrita sea aceptada y justificable por la sociedad, es decir, sea legítima. Para HART las formas simples de control social de acuerdo con reglas primarias de obligación resultan defectuosas al no poder adaptar deliberadamente las reglas a las circunstancias cambiantes del entorno social, lo que conduce a la ineficiencia de la presión social para hacer cumplir dichas reglas. Igualmente HART admite que el punto de vista interno de quienes siguen las reglas supone como complemento el punto de vista externo de los observadores. resume de nuevo a la eficacia los otros dos aspectos ⁸⁰

En su obra *The Enforcement of positive Law* el autor inglés NIKLAS LUHMANN dice que la legitimidad significa que la aceptación de decisiones se considera correcta dentro de un cierto campo con carácter previo y de forma general. Este autor distingue entre la aceptación y reconocimiento. La Aceptación consiste en la adopción de la decisión como premisa de la conducta del propio afectado y en el restablecimiento de sus expectativas, el afectado debe aprender, pero esa tarea se le confía a las instituciones. De ahí que la legitimidad se base en un clima social que institucionaliza el reconocimiento y lo contempla como consecuencia de las decisiones funcionales. Asegura LUHMANN que la ejecución de las leyes depende del

⁸⁰KELSEN Hans y HART H. L. A. Op. Cit. MEJIA QUINTANA Oscar. Legitimidad, validez y eficacia. Edit. Temis, 2013, p. 92.

grado de informacion de la sociedad y su eficacia por tanto depende del consenso sobre un derecho cuyas normas son conocidas ⁸¹

Otro de los maestros de la moderna Filosofia del Derecho que interviene en el debate sobre la trilogia que conforman los conceptos de legitimacion validez y eficacia lo es el destacado catedratico de la Universidad de Harvard JOHN RAWLS quien hace un intento por diferenciar estos conceptos en su Obra *Theory of Justice* (1971) siguiendo el Contractualismo de LOCKE ROUSSEAU y KANT asegura que los principios de justicia deben orientar las instituciones sociales y los procesos legales y estos deben ser consensuados o escogidos mediante concertacion garantizando la voluntad de las partes por ello habla de un pluralismo razonable cuyo fundamento normativo debe ser una concepcion politica de la justicia orientado por tales principios para ser posible la eficacia de las normas En el paradigma consensual que se infiere de la teoria de la justicia de RAWLS la fuerza normativa de la esfera de la legitimidad pasa gravemente sobre los momentos posteriores de validez y eficacia ⁸²

El destacado pensador y filosofo aleman JURGEN HABERMAS inicia lo que se puede denominar como un giro juridico hacia la reconsideracion activa del estado de derecho que en un primer momento lo lanza hacia el *ius* positivismo y cuya tension entre la legalidad y legitimidad resuelve con la procedimentalizacion de la soberania popular Esto se traduce en la voluntad de las partes En su obra *Facticidad y Validez* HABERMAS relaciona y articula de manera complementaria e

⁸¹ LUHMANN Niklas Op Cit MEJIA QUINTANA Oscar Legitimidad validez y eficacia Edit Temis 2013 p 100 101

⁸²HABERMAS Jorgen Op Cit MEJIA QUINTANA Oscar Legitimidad validez y eficacia Edit Temis 2013 p 407 408

integral tres dimensiones sobre la legitimidad política la validez jurídica y la eficacia social

En conclusión podemos determinar que el problema de la eficacia es resultado de la legitimidad que tenga una norma y su validez jurídica en base al reconocimiento y aceptación que la comunidad le otorga. Esto lo hacemos a efecto de justificar la temática referente a demostrar la eficacia de la conciliación previa en materia laboral en la República de Panamá

Ahora bien la forma de lograr el objetivo depende en gran medida de los medios utilizados y en ello es importante destacar la forma como se realiza (procedimiento) siguiendo una técnica jurídica

La conciliación según GARCIA RESTREPO (2016) se fundamenta en el supuesto racional que asume el poder de la razón el pragmático que valora la conveniencia de llegar a soluciones eficientes y el pluralista que reconoce la diversidad de intereses personales ⁸³

El ilustre profesor mexicano de Filosofía del Derecho EDUARDO GARCIA MAYNEZ (2015) señala que Lo que llamamos técnica (lato sensu) es precisamente la aplicación adecuada de medios para el logro de propósitos artísticos. Pero como la adecuación a que aludimos supone el conocimiento de la eficacia de los procedimientos empelados y tal conocimiento es de orden científico toda técnica

⁸³ Op Cit p 23

genuina debe hallarse iluminada por las luces de la ciencia Y agrega el destacado profesor que la eficacia de los preceptos del derecho depende no solo de actos de aplicacion normativa esta condicionada principalmente por actos de obediencia El cumplimiento de esos preceptos plantea a los destinatarios cuestiones parecidas a las que los jueces encuentran en el desempeño de su actividad Tambien los particulares cuya conducta es normativamente regulada –o los abogados a quienes acuden en consulta tienen que conocer el sentido y alcance de los preceptos aplicables y ponderar debidamente la naturaleza de los casos concretos ⁸⁴

En un estudio realizado por la Confederacion Sindical de Comisiones Obreras de España en torno al Acuerdo sobre Solucion Extrajudicial de Conflictos (ASEC) laborales (2001) se ha dicho que la ASEC es un acuerdo que refuerza a la negociacion colectiva al tiempo que ha demostrado ser un mecanismo eficaz para la solucion de los conflictos laborales de forma agil y eficaz Como alternativa a la soluciones por la via judicial es una forma de potenciar la autonomia de las partes y de dar solucion a las discrepancias entre trabajadores y empresarios

En conclusion se observa que los problemas relacionados con la aplicacion del Derecho requieren de una tecnica que sea eficaz que no resulte incapaz de cumplir los objetivos o finalidades fijados es decir que al final la eficacia de la figura de la conciliacion se mide atendiendo a los logros que se obtienen

⁸⁴ GARCIA MAYNEZ Eduardo Filosofia del Derecho 17 Edicion Edit Porrúa S A 2013 p 311

En el estudio de la aplicación de la conciliación previa en el ámbito del Derecho del Trabajo Panameño lo que vamos a medir con la utilización de los instrumentos que en la parte metodológica señalaremos es ¿cual es el resultado de esta figura y si su aplicación es eficaz de modo que podamos generar nuestra propuesta como aporte a la solución del problema planteado

2.6 La conciliación en el Derecho Sustantivo Laboral Panameño

Cuando nos referimos al derecho sustantivo laboral estamos haciendo referencia a la normativa establecida en el Código de Trabajo referente a los derechos y condiciones de trabajo así como las obligaciones de las partes en la relación laboral tanto en lo individual como en lo colectivo y lo referente a riesgos profesionales. De modo que de los cinco (5) Libros que componen el Código de Trabajo Panameño podemos estar exceptuando el Libro IV sobre normas procesales

El Código de Trabajo de la República de Panamá hace referencia al concepto de conciliación especialmente en las relaciones colectivas ya que en materia individual no hay disposiciones expresas y en materia procesal se destaca lo que establece el Artículo 963 del Código de Trabajo que obliga a una conciliación al inicio de la audiencia oral en los procesos de trabajo no obstante en la misma resulta inocua ya que solamente se realiza como una formalidad en donde en la mayoría de los casos las partes expresan al Juez que no tienen ánimo de conciliar o llegar a un acuerdo en cuya situación se procede con la continuación de la audiencia

2.7 La conciliación en el Derecho Procesal Laboral Panameño

En nuestro país (Panamá) la conciliación se ha empleado casi con exclusividad en lo laboral previa al proceso y administrativamente en el Ministerio de Trabajo digamos que casi obligatoriamente como pre requisito a la Demanda sin la existencia de una norma que expresamente lo exija. En el procedimiento conciliatorio al surtirse el traslado de pliego de peticiones en conflictos colectivos de trabajo de manera previa a la huelga también se trata la figura. No obstante no existe una normativa que establezca reglas en cuanto al trámite en sí y las técnicas de la conciliación.

En cuanto al contraste con el Procedimiento Civil el profesor JORGE FABREGA PONCE (1982) quien maneja con excelencia y elevado conocimiento técnico el procedimiento en ambas jurisdicciones (Laboral y Civil) nos dice que En la jurisdicción de Trabajo (concretamente en los Procesos comunes y en los Procesos Abreviados) en contraste con la Jurisdicción Común se da una fase de conciliación que puede ocurrir antes del proceso o al iniciarse este ⁸⁵

Lo cierto es que si bien el artículo 963 del Código de Trabajo compele al Juez a realizar una conciliación de las partes al iniciar el proceso en la práctica la misma se reduce a una mera ritualidad procesal que no dura más de cinco (5) minutos sin que los jueces se esfuercen en ella y por tanto sin resultados beneficiosos por la ausencia de un procedimiento adecuado y la falta de poderes del juez para su cumplimiento situación esta observada y vivida en nuestra amplia práctica forense laboral.

⁸⁵ Op Cit p 160

El nuevo Código Judicial panameño aprobado mediante Ley 29 de 25 de octubre de 1984 y puesto en vigencia a partir del 1 de abril de 1987 mantiene una tenue intención de conciliación en los Procesos Ordinarios de Menor Cuantía (ver artículos 1235 y 1243) al señalar que el Tribunal o Juez al oír a las partes procurara averirlas amigablemente diligencia que en la práctica tiene el mismo destino que en lo laboral ya que los Jueces Municipales Civiles carecen igualmente de poderes y facultades explícitas para compelir a las partes a conciliar y por otro lado sienten temor de hacerlo puesto que el término procurara en mi concepto los autoriza para profundizar en tal gestión

Existe otro intento parcial que objetivamente en la práctica es desaprovechado por los Jueces Civiles me refiero a la Audiencia de Concentración que como novedad procesal establece el Artículo 493 del nuevo Código Judicial el cual señala

Artículo 493 Cuando el Juez advierta que la comparecencia personal de todas o cualquiera de las partes y sus apoderados podría ser beneficiosa para la concentración, validez o simplificación de los actos procesales o para aclarar cuestiones controvertidas de oficio o a solicitud de parte señalara una Audiencia a la que deberán concurrir personalmente bajo apercimiento de ser sancionados por desacato en caso de renuencia injustificada En dicha audiencia el Juez procurara que las partes realicen lo necesario para los fines antes previstos (El subrayado es mío) ⁸⁶

Pudiera interpretarse que esta Audiencia fijada por el Artículo 493 del Código Judicial permite la conciliación de las partes o es una modalidad parcial de la misma no obstante en pocas ocasiones se lleva a cabo ya que los Jueces Civiles no la practican

⁸⁶ CODIGO JUDICIAL DE LA REPUBLICA DE PANAMA Sistemas Jurídicos 2016

En 1995 entro a regir la Ley No 3 de 17 de mayo de 1994 que contiene el Codigo de Familia de la Republica de Panama en el cual se introdujo la conciliacion obligatoria de manera previa a los procesos de divorcio impugnacion de paternidad y guarda y crianza sin embargo dicha diligencia tal como comentamos antes fue declarada inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia ya que no permitia el acceso a la justicia si previamente no se habia cumplido dicha diligencia ademas que la misma carecia de un procedimiento adecuado para su realizacion y era efectuada por una trabajadora social y no por el Juez

En sintesis podemos reseñar que en el procedimiento civil no se ha incorporado de manera integral y apropiada el Instituto de la Conciliacion solo existen normas aisladas y parciales que requieren mayor adecuacion y un procedimiento pertinente

Las modernas tendencias y corrientes en materia procesal tienden a la unificacion tratando de encontrar figuras y aspectos relevantes que uniformen el respectivo sistema Asi tenemos que en el sistema del Common Law dentro de la fase del PRE TRIAL el Juez tiene plenas facultades para conciliar a las partes o desatar la controversia que coincide en algunos aspectos con el papel del Juez en el sistema Socialista encontraremos la justificacion de la figura en estudio Por ellos en el Codigo Procesal Civil modelo o Codigo tipo para Iberoamerica preparado por el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal cuyo Secretario General el procesalista uruguayo Profesor ENRIQUE VESCOVI ha sido su principal redactor se consagra el Instituto de Conciliacion conjuntamente con la Audiencia preliminar

El Código Procesal Civil tipo (modelo) como indica su Exposición de Motivos se propone la Conciliación en la Audiencia presidida por el Juez como primera etapa procurando evitar el conflicto o reducirlo (en cuanto el acuerdo sea parcial) lo que está indisolublemente ligado con todo el resto de la audiencia preliminar

Así tenemos que en su parte dispositiva el Código Modelo consagra la Conciliación previa dentro del Libro II (Desarrollo de los procesos) Título I (Procesos Preliminares) Capítulo I (Conciliación Previa) así Regla General Preceptividad (Artículo 263) Excepciones (Artículo 264) Procedimiento (Arts 265 1 2 y 3) Documentación (Art 266) y Efectos de la Conciliación (Arts 267 1 y 2)

2.8 Definición de Términos Básicos

2.8.1 Ambito laboral Se refiere al área del Derecho del Trabajo o laboral Comprende no solamente la jurisdicción ordinaria sino también el área laboral administrativa (MITRADEL) y la jurisdicción especial que comprende las Juntas de Conciliación y Decisión

2.8.2 Amigables componedores El hombre (s) bueno (s) que las partes eligen para que decida según su leal saber y alguna contienda que tienen entre ellos y que no quieren someter a los tribunales (Escriche)

2 8 3 Audiencia preliminar Se trata de una primera audiencia dentro del Proceso a la que deben comparecer ambas partes y que sera presidida por el tribunal con un muy complejo contenido pero con el fin primordial de evitar el litigio o limitar el objeto y depurar el procedimiento (Codigo Procesal Civil tipo o modelo)

2 8 4 Autoridad conciliadora Funcionario o Juez que trata de avenir o conciliar a las partes (Santana Vasquez)

2 8 5 Avenencia El convenio concierto conformidad y union que reina entre varios sobre una cosa y especialmente el mutuo consentimiento de las partes cuando para evitar pleitos se conforman al dictamen de arbitros amigables componedores y tambien cuando transigen por si mismos sobre el punto litigioso por la mutua sesion o dacion de alguna cosa (Cabanellas)

2 8 6 Conciliacion Es un medio de composicion de la litis o de terminacion del Proceso que consiste en la avenencia de las partes en un acto judicial o extrajudicial (Santana Vasquez)

2 8 7 Derecho laboral Para algunos tratadistas y doctrinarios se refiere al Derecho del Trabajo que es aquel que trata la normativa legal que regula las relaciones entre los trabajadores o asalariados con los empleadores o patrones El concepto o la palabra laboral proviene el *Labor law* y ha sido endosado en nuestro sistema como Derecho laboral por autores como Cabanellas quienes sostienen que es mas practico hablar de Derecho laboral que de Derecho del Trabajo

Caldera (Rafael) sostiene que el calificativo de *laboral* presenta la ventaja de ser neutro desde el punto de vista ideológico o partidista. Puede emplearse pues ya que comúnmente se emplea el adjetivo *laboral* como equivalente de las palabras del trabajo. Pero el uso alternativo de ambas expresiones no ha llegado a hacer aminorar la preferencia por la expresión *derecho del trabajo* que puede considerarse definitivamente arraigada dentro de la doctrina jurídica.

2 8 8 **Eficacia** Del latín *efficacia* Virtud actividad fuerza y poder para obrar (Diccionario de la Academia Española de la Lengua) Cuando hablamos de eficacia nos referimos a que el acto que se realiza cumpla o logre su objetivo

2 8 9 **Investigación científica** La investigación científica se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno es dinámica cambiante y evolutiva. Se puede manifestar de tres formas cuantitativa cualitativa y mixta. Esta última implica combinar las dos primeras. Cada una es importante valiosa y respetable por igual (Hernandez Sampieri)

2 8 10 **Investigación jurídica** Es el estudio original y sistemático de los fenómenos normativos con el propósito de construir conceptos principios e instituciones que pueden servir de base a la solución de los problemas jurídicos todavía no resueltos de manera satisfactoria (Fix Samudio)

Es una especie de la investigación en general y consiste en el conjunto de procedimientos de carácter reflexivo sistemático controlado crítico y creativo cuyo objetivo es la búsqueda indagación y el estudio de las normas los hechos y los

valores considerando la dinamica de los cambios sociales politicos economicos y culturales que se desarrollan en la sociedad (Alvarez Undurraga)

2 8 11 Jueces de Paz Son los que en lenguaje comun conocen de las pequeñas causas y que deben ser resueltas en equidad En algunos paises se les conoce como Juez de Paz o Conciliador en equidad (GARCIA SARMIENTO)

2 8 12 Justicia conciliadora Nueva forma de justicia alternativa que se refiere a la conciliacion realizada fuera del juicio o inclusive fuera del Poder Judicial cumplida por organos especiales sobre todo de caracter administrativo (Vescovi)

2 8 13 Mediacion Es un proceso asistido por un tercero quien siendo imparcial asiste a las partes a que estas exploren llegar a un acuerdo que les permita superar el conflicto La mediacion es estructurada y sistematica (Nina)

2 8 14 MITRADEL Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Republica de Panama)

2 8 15 Mutuo Acuerdo Acto o convenio para resolver un conflicto o una controversia que expresa la voluntad de las partes mediante concesiones y efectos reciprocos (Santana Vasquez)

2 8 16 Negociacion Es una metodologia primaria para la transformacion de los conflictos La negociacion como campo del saber y practica de transformacion de conflictos opera de forma independiente a la mediacion La negociacion a diferencia

de los metodos jurisdiccionales y arbitrales es un proceso de acercamiento consensual entre partes que aunque inicialmente articulan pretensiones o reclamos encontrados conservan el deseo de llegar a un acuerdo Mediante el dialogo y el intercambio de propuestas que puede ocurrir tanto en el proceso judicial como el llegar a un entendido comercial o laboral que evita la presentacion de la demanda cada una de las partes evalua sus pretensiones las reformula o modera para excluir aquello que sea irrazonable y reconoce las pretensiones validas del otro (MUÑIZ ARGUELLES)

2 8 17 Problema Es todo aquello que se convierte en objeto de reflexion sobre el cual se percibe la necesidad de conocer y por tanto de estudiar En este sentido problema no es algo disfuncional molesto o negativo sino todo aquello que incite a ser conocido pero teniendo en cuenta que su solucion sea util es decir buscando una respuesta que resuelva algo practico o teorico

2 8 18 Proceso Laboral Sucesion de actos procesales realizados ante la jurisdiccion del trabajo o laboral Conjunto de normas instrumentales que regula la actuacion del Juez y las partes en materia de trabajo (Santana Vasquez)

2 8 19 Propuesta Del latin *proposita* que significa propuesto Proposicion o idea que se manifiesta a uno para un fin (Diccionario Real Academia de la Lengua Española)

2 8 20 Solucion extrajudicial Es aquella resolucion de un conflicto que se realiza fuera del proceso judicial o de manera previa a este (Santana Vasquez)

2 8 21 Técnica Es una voz griega que significa arte. Las artes no solamente las manuales e industriales sino también las desinteresadas o bellas poseen siempre una técnica específica que consiste en el empleo de medios para el logro de los fines que constituyen su esencia (García Maynez)

2 8 22 Terminación anormal Fin de los actos procesales o administrativos sin la decisión judicial o sentencia (Santana Vasquez)

2 8 23 Tramitación Las formas y actuaciones concretas que constituyen el proceso que exige la ley como una garantía otorgada a las partes para que puedan ejercitar dentro de ellas su defensa judicial. También ha sido definido como los diversos actos judiciales que integran el proceso (Pallares)

2 8 24 Transacción Medio anormal de terminación del proceso que consiste en un acuerdo a través del cual las partes resuelven el litigio mediante concesiones recíprocas (Santana Vasquez)

CAPÍTULO 3 0

DISEÑO METODOLÓGICO

El enfoque de la investigación jurídica dogmática o formalista el objeto lo constituye el orden jurídico del presente o pasado. Lo investigado es la norma jurídica en su contenido dispositivo abstracto. Su fin es la determinación del contenido normativo del orden jurídico en el contexto de validez. Sus fuentes las normas jurídicas positivas, la historia de su establecimiento, la interpretación y la aplicación judicial.

CARRILLO MAYORGA (2016)⁸⁷

⁸⁷ CARRILLO MAYORGA, José. Metodología de la Investigación Jurídica. Editorial Flores, México, D.F. 2016.

3.1 Tipo de Investigación o Estudio

Por tratarse de una investigación dentro de las áreas sociales es decir en el aspecto de la investigación jurídica se trata de un enfoque o estudio descriptivo que tiene por objeto recolectar datos en torno a los aspectos o variables relativos a la figura de la conciliación y su aplicación en el Derecho del Trabajo en Panamá

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades las características y los perfiles de personas grupos comunidades procesos objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (DANHKE 1989) ⁸⁸

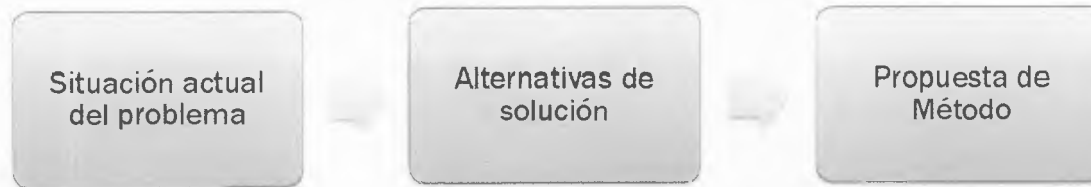
MCMILLAN y SCHUMACHER (2006) sostienen que La investigación descriptiva se ocupa de la situación actual o pasada de algo Este tipo de investigación simplemente describe la realización las actitudes los comportamientos u otras características de un grupo de sujetos Un estudio descriptivo pregunta *que es o que fue* presenta las cosas de la manera *como son o eran* La investigación descriptiva no implica el manejo de variables independientes ⁸⁹

En el presente estudio se desarrolla una investigación descriptiva con la aplicación del Enfoque Sistemico como metodo basado en las etapas de Entrada o Marco Referencial Proceso o aspectos metodologicos y Salida en base a los resultados y la

⁸⁸ DANHKE Op Cit GOLCHER ILEANA Metodología para la investigación social 1992 p 161

⁸⁹ MC MILLAN James y SCHUMACHER Rally Investigación Educativa 5ta Edición Edit Pearson 2006 p 268

discusión, como actividades que le son propias; que según ARAÚZ ROVIRA (2001), este enfoque se puede visualizar así:



El desarrollo de esta estrategia se fundamenta, como dice SCOTT (1988), en una investigación de sistema que es un proyecto realizado para mejorar un aspecto específico del sistema de formación es más dice el autor, “su naturaleza es trabajar con gente para identificar los sistemas que ayudan a la gente a trabajar mejor”.⁹⁰

Por otro lado, los estudios descriptivos, siguiendo a HERNÁNDEZ SAMPIERI (2008), son los que miden, evalúan o recolectan datos sobre diversas (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta la información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga.⁹¹

Igualmente en el campo estrictamente jurídico anexamos como metodología, el uso de la *analogía* como método de comparación con alguno de los países de Iberoamérica que después de un análisis del problema que aquí investigamos concluyeron en la necesidad de implementar o la obligatoriedad de la conciliación

⁹⁰ Op. Cit. p. 115.

⁹¹ Op. Cit. p. 102.

previa en sus respectivos sistemas laborales. En ese sentido no se trata del uso de un razonamiento analogico de caracter logico inductivo sino de una comparacion de los referidos sistemas laborales con el nuestro. De manera tal que al analizar estos paises hacemos un recuento de la situacion preexistente a la establecimiento normativo de la conciliacion previa.

Lo que se pretende es que la experiencia de otros paises por via analogica nos apoye en la fundamentacion e implementacion del presente proyecto.

3.2 Analisis de la situacion del problema

Partiendo de objetivos especificos de la presente investigacion la situacion existente o actual consiste en la falta de obligatoriedad de la conciliacion previa en las distintas areas donde se distribuye la jurisdiccion o competencia en materia laboral en la Republica de Panama y que en los casos donde esta se aplica su realizacion tenue conlleva a una falta de eficacia en sus resultados lo que demuestra la necesidad de replantear en que momento esta debe ser aplicada y como o de que manera para que realmente sea eficaz es decir que sus resultados sean favorables para las partes y ademas para una tutela judicial efectiva.

3.3 Detalle de la situacion deseada (Hipotesis General)

Con base en la hipotesis fundamental que tiene como enunciado o supuesto general que *La aplicacion de la conciliacion de manera obligatoria y previa debe hacer eficaz la solucion de los conflictos (controversias) en materia Laboral* podemos determinar que la meta que nos proponemos lograr como situacion ideal o deseada esta basada en los Objetivos generales de

- **Demostrar la necesidad de la aplicacion eficaz de la conciliacion previa para facilitar la solucion de los conflictos en materia laboral**
- **Proponer una reforma normativa que contenga disposiciones sustantivas y de procedimiento para la aplicacion eficaz de la conciliacion previa en materia laboral**

3 4 Instrumentacion

3 4 1 Encuesta

Es el instrumento que se utilizo para recoger la informacion de los actores en las areas donde se realiza la conciliacion en materia laboral (tematica de la investigacion) con especificacion de sus objetivos y las preguntas diseñadas conforme los indicadores necesarios para determinar el momento en que se aplica la figura y su eficacia

3 4 2 Poblacion

La poblacion de este estudio se determina a nivel nacional (Republica de Panama) la cual podemos describir de la siguiente manera

- 1 Magistrados laborales de los Tribunales Superiores de los Distritos Judiciales del pais Primer Tribunal Superior de Trabajo (5) Segundo Tribunal Superior de Trabajo (3) total Ocho (8)**
- 2 Jueces de Trabajo de las distintas Secciones del pais Primera Seccion – Provincia de Panama (4) Segunda Seccion – Provincia de Colon (2) Tercera Seccion – Provincia de Chiriqui (3) Cuarta Seccion – Provincia de Cocolé (1) Quinta Seccion – Provincia de Bocas del Toro (1) Sexta Seccion – Provincia de**

Herrera (1) Septima Seccion - Provincia de Veraguas (1) Octava Seccion -
Provincia de Los Santos (0) y Novena Seccion - Provincia de Darien (1) total=
Catorce (14)

3 Conciliadores Laborales Conciliadores del Ministerio de Trabajo y Desarrollo
Laboral a nivel nacional dentro de la Direccion General de Trabajo (11) y
Direcciones Regionales (4)

4 Abogados litigantes en materia laboral que de manera permanente y asidua
participan en las diligencias de Conciliaciones a nivel administrativo y judicial
(90)

3 4 3 Muestra

Los sujetos estudiados fueron elegidos a traves de un modelo aleatorio y confiable
donde se tomo en cuenta en cada estrato de la poblacion el treinta por ciento (30%)
una muestra representativa para una poblacion menor de diez mil sujetos la cual
puede estar constituida por un intervalo entre el 10% al 25% de la totalidad de la
poblacion

3 4 4 Tipo de Muestreo

En el proceso para elegir la mejor muestra seleccionamos una muestra de tipo
aleatorio estratificado proporcional en base a cuotas de los cuatro (4) grupos que
constituyen los estratos correspondientes

3 4 5 Tecnica de recoleccion de datos

Estas se enumeran asi

- 1 Observacion
- 2 Descripcion de la doctrina de autores
- 3 Estudio de legislacion nacional vigente y Derecho comparado
- 4 Administracion de instrumentos especificamente encuesta con cuestionario con preguntas cerradas
- 5 Recoleccion de informacion del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral
- 6 Visita areas de Conciliacion Juzgados Juntas y otros
- 7 Experiencias propias (practica forense laboral)

3 4 6 Procedimiento

El detalle de actividades a seguir para el logro del objetivo lo presento por medio del desarrollo de un Cronograma de Actividades donde se demarcan o establecen diferentes fases o etapas de acuerdo a un tiempo promedio para su ejecucion es decir que en cada actividad establecemos un termino o fecha para su cumplimiento

El Cronograma de Actividades en consecuencia tiende a organizar y sistematizar el trabajo que he de realizar para cumplir las tareas que se desarrollan dentro del diseño del plan de investigacion

En base a lo anterior adelante presentamos el cronograma de actividades a realizar tal como lo hemos venido exponiendo como procedimiento de trabajo

Pudiese ocurrir que por suscitarse algun evento o necesidad metodologica haya que alterar o modificar dicho cronograma pero me he mentalizado para cumplir

disciplinadamente con el mismo El cronograma que se presenta se inicia desde el momento que planificamos la situacion problema planteada y la necesidad de solucionar en el marco juridico el problema que se relaciona con la tematica de la demora en el tratamiento de las controversias o conflictos en materia laboral en la cual la conciliacion como un metodo de solucion de conflictos no ha sido eficazmente aplicada por la carencia de instrumentos o herramientas legales que la establezcan con un nivel de obligatoriedad y con reglas bien definidas

3 4 6 1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	FECHA DE CUMPLIMIENTO	ETAPA O FASE
Planteamiento del Problema Objetivos Limitaciones y Proyectos Justificacion Delimitacion	30 de septiembre de 2014	Planificacion
Fundamentacion y Redaccion de Marco teorico conceptual	15 de julio de 2015	Ejecucion
Diseño Metodologico	6 de enero de 2016	Ejecucion
Elaboracion de instrumento	8 de septiembre de 2016	Ejecucion
Aplicacion de instrumento	2 de mayo de 2017	Ejecucion
Analisis de Resultados o Informacion obtenida	28 de agosto de 2017	Evaluacion
Discusion de resultados (Conclusiones y Recomendaciones)	5 de septiembre de 2017	Evaluacion
Formulacion de Propuesta	2 de octubre de 2017	Ejecucion

Presentacion de Propuesta	10 de octubre de 2017	Ejecucion
---------------------------	-----------------------	-----------

3 4 7 Presentacion de Datos y descripcion de la informacion obtenida

Luego de efectuada la recopilacion y revisados los instrumentos procedo a la tabulacion de la informacion para proceder a su organizacion y sistematizacion y en consecuencia se presenta una descripcion general de la muestra o grupos de la poblacion sujetos al estudio observacional presentando los resultados por medio de cuadros tablas y graficas porcentuales. Ademas de estadisticas descriptivas de los datos recopilados.

Los resultados finales de la investigacion y los principales hallazgos encontrados se exponen contrastando las interpretaciones correspondientes con la realidad juridica o situacion existente.

A continuacion se presenta una descripcion general de la muestra en base a los grupos o estratos de la poblacion sujetos al estudio observacional con su correspondiente porcentaje a quienes se le administro el instrumento (Cuestionario utilizado).

CUADRO N 1

CUADRO DE DESCRIPCION GENERAL DE LAS MUESTRAS SUJETAS AL ESTUDIO OBSERVACIONAL (ENCUESTAS)

GRUPOS/ MUESTRAS	TOTAL/ CANTIDAD	SEXO			
		MASCULINO		FEMENINO	
		N	/	N	/
1 Magistrados	4	2	50 00	2	50 00

Laborales					
2	Jueces de Trabajo	5	3	60 00	2
3	Conciliadores Laborales	5	3	60 00	1
4	Abogados Litigantes	30	20	66 66	10

3 4 7 1 Presentacion de la informacion obtenida de los Magistrados Laborales

En la Republica de Panama conforme el Articulo 1064 Numeral 4 delCodigo de Trabajo existen dos (2) Tribunales Superiores de Trabajo

- El *Primero* con jurisdiccion en el Primer Distrito Judicial integrado por las Provincias de Panama Panama oeste Colon Darien y la Comarca Guna Yala donde laboran cinco (5) Magistrados tres (3) de sexo Masculino y Dos (2) del sexo Femenino
- El *Segundo* con jurisdiccion en el resto de las provincias del pais es decir Cocle Veraguas Chiriqui Bocas del Toro Los Santos y Herrera que componen el Segundo Tercero y Cuarto Distrito Judicial donde laboran tres (3) Magistrados dos (2) del sexo masculino y una (1) del sexo femenino

En consecuencia la poblacion (N) de este estrato la componen ocho (8) Magistrados Por limitaciones referentes a la disponibilidad y acceso a estos funcionarios la muestra (n) encuestada es de cuatro (4) Magistrados que representan el cincuenta por ciento (50 0%) de la poblacion (N) del estrato

a Aspectos Generales

En cuanto al sexo la muestra de Magistrados laborales consiste en dos (2) elementos masculinos y dos (2) del sexo femenino que representa el cincuenta por ciento (50%) para cada sexo respectivamente

En relacion a los años de experiencia la totalidad de la muestra es decir el cien por ciento (100%) tiene mas de veinte años de experiencia en el cargo

b Aspectos Informativos

El primer item responde a la interrogante referente al tiempo utilizado para la solucion de los conflictos laborales dando como resultado lo siguiente

Pregunta ¿Considera usted que los conflictos (controversias) laborales se solucionan en poco tiempo tiempo prudencial o mucho tiempo?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Poco tiempo				
b Tiempo prudencial	2	50 0	2	50 0
c Mucho tiempo				

En consecuencia dos (2) Magistrados varones que representan el cincuenta por ciento (50 0%) y dos (2) Magistradas mujeres que representan el cincuenta por ciento (50 0%) indicaron que los conflictos (controversias) laborales se solucionan en

un tiempo prudencial por tanto el cien por ciento (100%) considera que los conflictos se solucionan en un tiempo prudencial

El segundo item busca conocer la opinion de los Magistrados sobre como es la solucion de los conflictos laborales por la via judicial

Pregunta ¿Cree usted que la solucion por la via judicial es Agil y rapida Normal y prudencial o Lenta y Dilatada?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Agil y rapida				
b Normal y prudencial	2	50 0	2	50 0
c Lenta y dilatada				

En consecuencia dos (2) Magistrados varones que representan el cincuenta por ciento (50 0%) y dos (2) Magistradas mujeres que representan el cincuenta por ciento (50 0%) señalaron que los conflictos laborales se solucionan por la via judicial de manera Normal y prudencial Por lo tanto el cien por ciento (100%) estima que los conflictos laborales se solucionan por la via judicial de forma normal y prudencial

El tercer item busca medir los efectos que los Medios Alternos de Solucion de Conflictos pueden causar a lo que este estrato respondio asi

Pregunta ¿Considera usted que los Medios Alternos de Solucion de Conflictos pueden Agilizar el proceso demorar el proceso o normalizar el proceso?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Agilizar el proceso	2	50 0	2	50 0
b Demorar el proceso				
c Normalizar el proceso				

En consecuencia dos (2) Magistrados varones que representan el cincuenta por ciento (50 0%) y dos (2) Magistradas mujeres que representan el otro cincuenta por ciento (50 0%) estiman que los Medios Alternos de Solucion de Conflictos pueden agilizar el proceso por lo tanto el cien por ciento (100%) de los Magistrados laborales consideran que los Medios Alternos de Solucion de Conflicto agilizan el proceso

El cuarto item o pregunta se interesa en conocer la opinion de este grupo en relacion a las causa de la demora en la solucion de los conflictos o controversias laborales resultando segun las respuestas lo que adelante se expone

Pregunta ¿Opina usted que la demora en la solución de conflictos o controversias laborales se debe a tácticas dilatorias de los Abogados Mora judicial o la Falta de un método o medio eficaz?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Tácticas dilatorias de los abogados			1	25 0
b Mora judicial				
c Falta de un método o medio eficaz	2	50 0	1	25 0

En consecuencia dos (2) Magistrados varones que representan el cincuenta por ciento (50%) y una (1) Magistrada mujer que representa el veinticinco por ciento (25%) considera que la demora en la solución de conflictos o controversias laborales se debe a la falta de un método o medio eficaz y una (1) Magistrada mujer que representa el otro veinticinco por ciento (25%) aduce que se debe a las tácticas dilatorias de los abogados por tanto un setenta y cinco por ciento (75%) de los Magistrados laborales estima que la demora en la solución de los conflictos o controversias laborales se debe a la falta de un método o medio más eficaz mientras que el veinticinco por ciento (25%) señala que se debe a las tácticas dilatorias de los abogados

El quinto ítem o pregunta busca determinar si la muestra de este estrato está de acuerdo con la aplicación en los conflictos laborales de la Conciliación, la negociación o el arbitraje resultando lo que sigue

Pregunta ¿Estaría usted de acuerdo en que se incluya o aplique en los conflictos laborales la conciliación, la negociación o el arbitraje?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a La Conciliación	2	50 0	2	50 0
b La Negociación				
c El Arbitraje				

En consecuencia dos (2) Magistrados varones que representan el cincuenta por ciento (50%) está de acuerdo con que se incluya y aplique la conciliación en la solución de los conflictos laborales y dos (2) Magistradas mujeres que representan el otro cincuenta por ciento (50%) también está de acuerdo en que se incluya y aplique la conciliación en la solución de los conflictos laborales. Por tanto el cien por ciento (100%) de los Magistrados laborales está de acuerdo con que se incluya y aplique la Conciliación en la solución de los conflictos laborales

El sexto item o interrogante intenta conocer si la conciliacion no obligatoria existente en materia laboral en Panama es efectiva y eficiente totalmente deficiente o parcialmente eficaz dandose el resultado siguiente

Pregunta ¿Considera usted que la conciliacion no obligatoria existente en materia laboral en Panama es Efectiva y eficiente totalmente deficiente o parcialmente eficaz?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Efectiva y eficiente				
b Totalmente deficiente				
c Parcialmente eficaz	2	50 0	2	50 0

En consecuencia dos (2) Magistrados varones que representan cincuenta por ciento (50%) considera que la conciliacion no obligatoria existente en materia laboral en Panama es parcialmente eficaz y dos (2) Magistradas mujeres que representan el otro cincuenta por ciento (50%) estiman igualmente que es parcialmente eficaz Por tanto el cien por ciento (100%) de los Magistrados laborales estiman que la conciliacion no obligatoria existente en materia laboral en Panama es parcialmente eficaz

3 4 7 2 Presentacion de la informacion obtenida de los Jueces Laborales

En nuestro pais Panama segun el numeral 5 del Articulo 1064 del Codigo de Trabajo el territorio nacional se divide en nueve (9) secciones donde ejercen jurisdiccion los Jueces Seccionales de Trabajo cada uno en sus respectivos Juzgados asi *la Primera Seccion* corresponde a la Provincia de Panama donde operan cuatro (4) juzgados seccionales (la norma establece cinco incluyendo uno en Panama Oeste) *la Segunda Seccion* corresponde a la Provincia de Colon donde operan dos (2) juzgados seccionales *la Tercera Seccion* corresponde a la Provincia de Chiriqui donde operan tres (3) juzgados seccionales *la Cuarta Seccion* corresponde a la provincia de Cocle donde opera un (1) juzgado seccional *la Quinta Seccion* corresponde a la Provincia de Bocas del Toro donde opera la un (1) juzgado seccional *la Sexta Seccion* que corresponde a la Provincia de Herrera donde opera (1) juzgado seccional *la Septima Seccion* que corresponde a la Provincia de Veraguas donde opera un (1) juzgado seccional *la Octava Seccion* que corresponde a la Provincia de Los Santos donde segun la norma debe existir un juzgado seccional pero no ha sido instalado y la *Novena Seccion* que corresponde a la Provincia de Darien donde opera un (1) juzgado seccional Es decir que en la geografia nacional operan catorce (14) Juzgados Seccionales con un (1) Juez titular cada uno siendo en consecuencia catorce (14) los jueces seccionales de trabajo en el territorio de la Republica De esa poblacion (N) de Jueces de Trabajo fueron encuestados debido a su distancia y dispersion cinco (5) de ellos que representan una muestra (n) del treinta y cinco punto siete por ciento (35 7%)

a Aspectos Generales

En cuanto al sexo la muestra de Jueces de Trabajo consiste en tres (3) varones que representan el sesenta por ciento (60%) y dos (2) mujeres que representan el cuarenta por ciento (40%)

En relacion a los años de experiencia judicial se distribuye así tres (3) varones que representan el sesenta por ciento (60%) entre veinte (20) o mas años de experiencia una (1) juez mujer que representa el veinte por ciento (20%) entre diez y quince (10 – 15) años de experiencia y una (1) juez mujer que representa el otro veinte por ciento (20%) entre cinco y diez años (5 – 10) de experiencia judicial

La informacion anterior se detalla así

AÑOS DE EXPERIENCIA JUDICIAL DE LOS JUECES DE TRABAJO ENCUESTADOS

AÑOS DE EXPERIENCIA	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
5 10			1	20 0
10 15			1	20 0
20 o mas	3	60 0		

b Aspectos Informativos

El primer ítem responde a la interrogante referente al tiempo utilizado para la solución de los conflictos laborales dando como resultado lo siguiente

Pregunta ¿Considera usted que los conflictos laborales se solucionan en Poco tiempo Tiempo prudencial o Mucho tiempo?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Poco tiempo				
b Tiempo prudencial	2	40 0	1	20 0
c Mucho tiempo	1	20 0	1	20 0

En consecuencia dos (2) jueces varones que representan el cuarenta por ciento (40%) indicaron que los conflictos laborales se solucionan en un tiempo prudencial y un (1) juez varón que representa el veinte por ciento (20%) contestó que los conflictos laborales se solucionan en mucho tiempo mientras que una (1) juez mujer que representa en veinte por ciento (20%) señaló que los conflictos laborales se solucionan en tiempo prudencial y la otra (1) juez mujer indicó que los conflictos laborales se solucionan en mucho tiempo por tanto el sesenta por ciento (60%) de los Jueces de Trabajo sostienen que los conflictos laborales se solucionan en tiempo prudencial y el cuarenta por ciento (40%) de los Jueces de Trabajo dicen que los conflictos laborales se solucionan en mucho tiempo

El segundo ítem busca conocer la opinión de los Jueces sobre como es la solución de los conflictos laborales por la vía judicial

Pregunta ¿Cree usted que la solución por la vía judicial es Agil y rapida Normal y prudencial o Lenta y dilatada?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Agil y rapida				
b Normal y prudencial	2	40 0	1	20 0
c Lenta y dilatada	1	20 0	1	20 0

En consecuencia dos (2) Jueces varones que representan el cuarenta por ciento (40%) consideran que la solución de los conflictos laborales por la vía judicial es normal y prudencial y un (1) juez varon que representa el veinte por ciento (20%) dice que la solución por la vía judicial es lenta y dilatada mientras que una (1) juez mujer que representa el veinte por ciento (20%) indica que la solución de los conflictos laborales por la vía judicial es normal y prudencial y la otra (1) Juez mujer que representa el veinte por ciento (20%) señala que la solución por la vía judicial es lenta y dilatada

El tercer ítem o interrogante busca medir los efectos que los medios alternos de solución de conflictos pueden causar a lo que este estrato respondió así:

Pregunta ¿Considera usted que los Medios Alternos de Solución de Conflictos pueden Agilizar el proceso Demorar el proceso o Normalizar el proceso?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Agilizar el proceso	3	60 0	2	40 0
b Demorar el proceso				
c Normalizar el proceso				

En consecuencia tres (3) jueces varones que representan el sesenta por ciento (60%) estiman que los Medios de Solución de Conflictos pueden agilizar el proceso mientras que las dos (2) jueces mujeres que representan el cuarenta (40%) igualmente contestaron que los Medios Alternos de Solución de Conflictos pueden agilizar el proceso. Por tanto el cien por ciento (100%) de los Jueces de Trabajo estiman que los Medios Alternos de Solución de Conflictos pueden agilizar el proceso.

El cuarto ítem se interesa en conocer la opinión de los Jueces de Trabajo en torno a las causas de la demora en la solución de los conflictos laborales presentando la información obtenida adelante:

Pregunta ¿Opina usted que la demora en la solución de los conflictos o controversias laborales se debe a tácticas dilatorias de los Abogados Mora judicial o a la falta de un método o medio eficaz?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Tácticas dilatorias de los Abogados				
b Mora judicial	1	20 0		
c Falta de un método o medio eficaz	2	40 0	2	40 0

En consecuencia dos (2) jueces varones que representan el cuarenta por ciento (40%) respondió que la demora en la solución de conflictos laborales se debe a la falta de un método o medio eficaz y un (1) juez varon que representa el veinte por ciento (20%) indicó que la demora se debe a la mora judicial mientras que dos (2) jueces mujeres que representan el cuarenta por ciento (40%) estiman que la demora en la solución de los conflictos laborales se debe a la falta de un método o medio eficaz Por tanto el ochenta por ciento (80%) de los Jueces de trabajo considera que la demora en la solución de los conflictos laborales se debe a la falta de un método o medio eficaz y un veinte por ciento (20%) aduce que se debe a la mora judicial

El quinto ítem busca determinar la conformidad de los Jueces de Trabajo con la inclusión y aplicación en la solución de los conflictos laborales de la conciliación la negociación o el arbitraje arrojando el resultado que a continuación se detalla

Pregunta ¿Estaria usted de acuerdo que se incluya y aplique en los conflictos laborales la Conciliacion la Negociacion o el Arbitraje?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a La Conciliacion	3	60 0	2	40 0
b La Negociacion				
c El Arbitraje				

En consecuencia tres (3) Jueces varones que representan el sesenta por ciento (60%) indicaron que estan de acuerdo a que se incluya y aplique en la solucion de conflictos laborales la Conciliacion y dos (2) Jueces mujeres que representan el cuarenta por ciento (40%) contestaron que estan tambien de acuerdo con la inclusion y aplicacion en la solucion de los conflictos laborales de la conciliacion

El sexto item mide los efectos de la conciliacion no obligatoria existente en materia laboral en Panama es decir si es Efectiva y eficiente Totalmente deficiente o parcialmente eficaz siendo el resultado el siguiente

Pregunta ¿Considera usted que la conciliacion no obligatoria existente en materia laboral en Panama e Efectiva o eficiente Totalmente deficiente o Parcialmente eficaz?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Efectiva y eficiente				
b Totalmente deficiente	1	20 0	2	40 0
c Parcialmente eficaz	2	40 0		

En consecuencia dos (2) Jueces varones que representan el cuarenta por ciento (40%) respondieron que la conciliacion no obligatoria existente en materia laboral en Panama es parcialmente eficaz y un (1) Juez varon que representa el veinte por ciento (20%) contesto que es totalmente deficiente mientras que dos (2) Jueces mujeres que representan el cuarenta por ciento (40%) señalaron que la conciliacion no obligatoria existente en Panama es totalmente deficiente Por tanto el sesenta por ciento (60%) de los Jueces de Trabajo estiman que la conciliacion no obligatoria existente en Panama es totalmente deficiente y el cuarenta por ciento (40%) de los Jueces de Trabajo considera que es parcialmente eficaz

El septimo item indaga a este estrato para determinar en que etapa del Proceso de Trabajo debe efectuarse o puede darse la conciliacion de las partes dando el resultado que adelante se expone

Pregunta ¿En que etapa del Proceso de Trabajo opina usted debe efectuarse o puede darse la conciliacion de las partes?

RESPUESTAS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a De manera previa	3	60 0	2	40 0
b Dentro del proceso				
c En la fase de ejecucion				

En consecuencia tres (3) Jueces varones que representan el sesenta por ciento (60%) opinaron que la conciliacion de las partes debe darse de manera previa al proceso mientras que dos (2) jueces mujeres que representan el cuarenta por ciento (40%) opinan igualmente que la conciliacion debe darse de manera previa al proceso Por tanto el cien por ciento (100%) de los Jueces de Trabajo considera que la conciliacion de las partes debe efectuarse de manera previa al proceso

3 4 7 3 Presentacion de la Informacion obtenida de los Conciliadores Laborales

A nivel nacional se desempeñan dentro del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral dieciseis (16) conciliadores laborales diez (10) de ellos en la sede central de la Direccion General de Trabajo en la Ciudad de Panama (Capital de la Republica) y seis (6) de estos distribuidos en las distintas direcciones regionales o provinciales De esta

población la muestra tratada fue de siete (7) conciliadores, que representan el cuarenta y tres punto setenta y cinco por ciento (43.75%) de la población.

De la muestra seleccionada siete (7) sujetos, cuatro (4) son varones, que representan el cincuenta y siete punto catorce por ciento (57.14%) y tres (3) mujeres, que representan el cuarenta y dos punto ochenta y seis por ciento (42.86%).

MUESTRA DE CONCILIADORES LABORALES Y PORCENTAJE POR SEXO

POBLACIÓN		MUESTRA		VARONES (M)		MUJERES (F)	
Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
16	100.00	7	43.75	4	57.14	3	42.86

Adelante se presentan las respuestas a las ocho (8) preguntas o ítems administradas a este estrato, y luego, se traduce en un Cuadro general de los Datos del resultado del Cuestionario.

El primer ítem, de la encuesta (cuestionario) interroga a los Conciliadores laborales sobre el conocimiento que tienen de la figura de la Conciliación como Medio Alternativo de Solución de conflictos. El resultado obtenido se presenta así:

Pregunta: ¿Conoce usted la figura de la conciliación como método alternativo de solución de conflictos?

En consecuencia cuatro (4) conciliadores varones que representan el cincuenta y siete punto catorce por ciento (57.14%) contestó que sí mientras que tres (3) conciliadores mujeres que representan el cuarenta y dos punto ochenta y seis por ciento (42.86%) contestó igualmente que sí. Por tanto el cien por ciento (100%) de los conciliadores laborales contestó que sí conocen de la conciliación como método alternativo de solución de conflictos.

El segundo ítem o pregunta tiene por objeto determinar si la conciliación que actualmente se aplica en materia laboral en Panamá es obligatoria o no.

Una vez aplicado el instrumento el resultado se presenta así:

Pregunta: ¿La institución de la conciliación en materia laboral en Panamá es actualmente obligatoria?

En consecuencia cuatro (4) conciliadores varones que representan el cincuenta y siete punto catorce por ciento (57.14%) contestó que no mientras que tres (3) conciliadores mujeres que representan el cuarenta y dos punto ochenta y seis (42.86%) contestó también que NO. Por tanto el cien por ciento (100%) de los conciliadores laborales respondió que actualmente la conciliación en materia laboral en Panamá NO es obligatoria.

El tercer ítem administrado busca conocer la opinión de los conciliadores laborales en torno a si consideran que la conciliación en materia laboral debe ser obligatoria dando el resultado que adelante se expone.

Pregunta ¿Considera usted que la conciliación en materia laboral debe ser obligatoria?

Los datos obtenidos determinaron lo que sigue en consecuencia cuatro (4) conciliadores varones que representan el cincuenta y siete punto catorce (57 14%) contestó que SI mientras que tres (3) conciliadores mujeres que representan el cuarenta y dos punto ochenta y seis por ciento (42 86%) igualmente contestó que si Por tanto el cien por ciento (100%) de los conciliadores laborales respondió que la conciliación en materia laboral SI debe ser obligatoria

El cuarto ítem se dirige a obtener la opinión de los conciliadores laborales sobre la eficacia o no de la conciliación no obligatoria en Panamá en la solución de los conflictos laborales

Aplicado el instrumento el resultado se detalla así

Pregunta ¿A su criterio la conciliación no obligatoria que existe en Panamá es eficaz en la solución de los conflictos laborales?

Los datos obtenidos indican que tres (3) conciliadores varones que representan el cuarenta y dos punto ochenta y seis (42 86%) contestaron que NO y un (1) conciliador varón que representa el catorce punto veintiocho por ciento (14 28%) dijo que si mientras que dos (2) conciliadores mujeres que representan el veintiocho punto cincuenta y siete por ciento (28 57%) contestó que NO y una (1) conciliadora mujer que representa el catorce punto veintiocho por ciento (14 28%) dijo que SI Por tanto

un setenta y un punto cuarenta y tres por ciento (71.43%) de los conciliadores laborales considera que la conciliación no obligatoria que existe en materia laboral en Panamá NO es eficaz y un veintiocho punto cincuenta y siete (28.57%) opina que SI es eficaz

El quinto ítem mide la necesidad de instituir la conciliación obligatoria en materia laboral en Panamá y que la misma sea reglamentada. Siendo el resultado el que adelante se expone

Pregunta ¿Recomendaría usted que se instituya en materia laboral la conciliación obligatoria y que sea debidamente reglamentada?

En consecuencia cuatro (4) conciliadores laborales varones que representan el cincuenta y siete punto catorce por ciento (57.14%) contestaron que SI mientras que tres (3) conciliadores laborales mujeres que representan el cuarenta y dos punto ochenta y seis por ciento (42.86%) igualmente respondieron que SI. Por tanto el cien por ciento (100%) de los conciliadores laborales opinaron que si recomiendan que se instituya la conciliación obligatoria en materia laboral y que la misma sea debidamente reglamentada

El sexto ítem investiga sobre la aplicación previa a la vía judicial o no en materia laboral dando el resultado siguiente

Pregunta ¿Cree usted que la conciliación en materia laboral debe de aplicarse de manera previa a la vía judicial?

En consecuencia cuatro (4) conciliadores laborales varones que representan el cincuenta y siete punto catorce (57.14%) contestó que SI debe aplicarse de manera previa a la vía judicial mientras que dos conciliadores laborales mujeres que representan el veintiocho punto cincuenta y siete por ciento (28.57%) también dijo que SI debe aplicarse de manera previa a la vía judicial y una (1) conciliadora laboral mujer que representa el catorce punto veintiocho por ciento (14.28%) señaló que NO debe aplicarse de manera previa a la vía judicial. Por tanto el ochenta y cinco punto setenta y un por ciento (85.71%) de los conciliadores laborales estima que la conciliación en materia laboral debe aplicarse de manera previa a la vía judicial y el catorce punto veintiocho por ciento (14.28%) opina que no debe darse de manera previa a la vía judicial.

El séptimo ítem o pregunta interroga a este estrato sobre la necesidad o no de establecer un procedimiento que haga efectiva la conciliación previa en materia laboral en el país resultando lo siguiente:

Pregunta ¿En su opinión se hace necesario establecer un procedimiento para hacer efectiva la conciliación previa en materia laboral en Panamá?

En consecuencia cuatro (4) conciliadores varones que representan el cincuenta y siete punto catorce por ciento (57.14%) estimó que SI se hace necesario un

procedimiento para hacer efectiva la conciliación previa en materia laboral y tres (3) conciliadoras mujeres que representan el cuarenta y dos punto ochenta y seis por ciento (42.86%) igualmente contestó que SI. Por tanto el cien por ciento (100%) de los conciliadores laborales encuestados respondió que SI se hace necesario un procedimiento para hacer efectiva la conciliación previa en materia laboral en Panama

El octavo y último ítem busca determinar la necesidad o no del establecimiento de centros de capacitación para entrenar y calificar a los conciliadores laborales?

En consecuencia cuatro (4) conciliadores laborales que representan el cincuenta y siete punto catorce por ciento (57.14%) contestó que SI es necesario el establecimiento de Centros de Capacitación para entrenar y calificar a los conciliadores laborales y tres (3) conciliadores laborales mujeres que representan el cuarenta y dos punto ochenta y seis por ciento (42.86%) igualmente contestó que SI es necesario. Por tanto el cien por ciento (100%) de los conciliadores laborales estima que SI es necesario el establecimiento de Centros de Capacitación para entrenar y calificar a este estrato

Como síntesis de los resultados obtenidos de los Conciliadores laborales adelante se expone un cuadro que muestra la información recopilada

**CUADRO DE PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DE CUESTIONARIO APLICADO A LOS
CONCILIADORES LABORALES**

PREGUNTAS o ITEMS	VARONES (M)				MUJERES (F)			
	SI	%	NO	%	SI	%	NO	%
¿Conoce la Conciliación?	4	57,14	—	—	3	42,86	—	—
¿Es actualmente la conciliación obligatoria?	—	—	4	57,14	—	—	3	42,86
¿Debe ser la conciliación obligatoria?	4	57,14			3	42,86		
¿Es eficaz la conciliación no obligatoria?	3	42,6	1	14,28	2	28,57	1	14,28
¿Recomienda la conciliación obligatoria?	4	57,14	—	—	3	42,86	—	—
¿Debe aplicarse de manera previa a la vía judicial?	4	57,14	—	—	2	28,57	1	14,28
¿Se hace necesario un procedimiento?	4	57,14	—	—	3	42,86	—	—
¿Es necesario establecer Centros de Capacitación?	4	57,14	—	—	3	42,86	—	—

3.4.7.4 Presentación de la Información obtenida de los Abogados litigantes en materia laboral:

En el país ejercen de manera habitual o permanente en el área laboral, incluyendo la jurisdicción ordinaria (Juzgados Seccionales y Tribunales Superiores) en materia laboral – administrativa (Ministerio de Trabajo: Dirección General de Trabajo y Regionales) y en las Juntas de Conciliación y Decisión, unos noventa y cinco (95) abogados litigantes.

De la poblacion veinte (20) son abogados litigantes varones que representan el sesenta y seis punto sesenta y seis por ciento (66 66%) y diez (10) son abogadas mujeres que representan el treinta y tres punto treinta y tres por ciento (33 33%)

En cuanto a los años de experiencia son ocho (8) abogados varones que representan el veintiseis punto sesenta y seis por ciento (26 66%) entre cinco y diez (5-10) años de experiencia ocho (8) abogados varones entre diez a quince (10 15) años de experiencia que representan el veintiseis punto sesenta y seis por ciento (26 66%) y cuatro (4) abogados varones entre veinte o mas (20 o mas) años de experiencia que representan el trece punto treinta y tres por ciento (13 33%) mientras que hay cuatro (4) abogadas mujeres entre cinco a diez (5-10) años de experiencia que representan el trece punto treinta y tres por ciento (13 33%) cuatro (4) abogadas mujeres entre diez a quince (10 - 15) años de experiencia que representan el trece punto treinta y tres por ciento (13 33%) y dos (2) abogadas mujeres entre veinte o mas (20 o mas) años de experiencia

MUESTRA Y PORCENTAJE POR SEXO DE LOS ABOGADOS LITIGANTES

VARONES (M)		MUJERES (F)	
Cant	%	Cant	%
20	66 66	10	33 33

AÑOS DE EXPERIENCIA DE LOS ABOGADOS LITIGANTES

ABOGADOS / AÑOS DE EXPERIENCIA	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
5-10	8	26 66	4	13 33
10 15	8	26 66	4	13 33
20 o mas	4	13 33	2	6 66

Las respuestas a cada una de las preguntas (items) formuladas en el instrumento aplicado a este estrato se detallan tal como sigue

El primer item de la encuesta aplicada a los abogados litigantes interroga sobre la duracion o tiempo de solucion de los conflictos laborales resultando lo siguiente

Pregunta ¿Considera usted que los conflictos laborales se solucionan en poco tiempo en tiempo prudencial o en mucho tiempo?

PREGUNTAS / ITEMS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a En poco tiempo				
b Normal y prudencial	5	16 66	4	13 33
c En mucho tiempo	15	50 00	6	19 99

En consecuencia cinco (5) Abogados litigantes varones que representan el dieciseis punto sesenta y seis por ciento contestaron que los conflictos laborales se solucionan en un tiempo normal y prudencial quince (15) abogados varones que representan el cincuenta por ciento (50%) dijeron que se solucionan en mucho tiempo mientras que cuatro (4) abogadas mujeres que representan el trece punto treinta y tres por ciento (13 33%) respondieron que los conflictos laborales se solucionan en tiempo normal y prudencial mientras que seis (6) abogadas mujeres que representan el diecinueve punto noventa y nueve por ciento (19 99%) de la muestra manifesto que los conflictos laborales se solucionan en mucho tiempo Por tanto el veintinueve punto noventa y nueve por ciento de los abogados litigantes considera que los conflictos laborales se solucionan en un tiempo normal y prudencial y el sesenta y nueve punto noventa y nueve opina que los conflictos laborales se solucionan en mucho tiempo

El segundo item investiga sobre como es la solucion de los conflictos laborales por la via judicial obteniendose el resultado que sigue

Pregunta ¿Cree usted que la solucion de los conflictos laborales por la via judicial es agil y rapida normal y prudencial o lenta y dilatada?

PREGUNTAS / ITEMS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Agil y rapida				

b Normal y prudencial				
c Lenta y dilatada	20	66 66	10	33 33

En consecuencia veinte (20) abogados varones que representan el sesenta y seis punto seis por ciento (66 66%) respondió que la solución de los conflictos laborales por la vía judicial es lenta y dilatada mientras que diez (10) abogadas mujeres contestaron igualmente que es lenta y dilatada. Por tanto el cien por ciento (100%) de los abogados litigantes considera que la solución de los conflictos laborales por la vía judicial es lenta y dilatada.

El tercer ítem busca la opinión de los abogados (as) litigantes en cuanto a los efectos de los medios alternos de solución de conflictos determinados si los mismos son agilizar la solución del conflicto, demorar la resolución del problema o profundizar la controversia, obteniendo la información que adelante se detalla.

Pregunta ¿Considera usted que los medios alternos de solución de conflictos pueden agilizar la solución de conflictos, demorar la resolución del problema o profundizar la controversia?

PREGUNTAS / ITEMS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a Agilizar la solución del conflicto	20	66 66	10	33 33

b Normal y prudencial				
c En mucho tiempo				

En consecuencia veinte (20) abogados litigantes varones que representan el sesenta y seis punto sesenta y seis por ciento (66 66%) opino que los medios alternos de solucion de conflictos pueden agilizar la solucion del conflicto mientras que diez (10) abogadas litigantes mujeres que representan el treinta y tres punto treinta y tres por ciento (33 33%) de la muestra contesto tambien que pueden agilizar la solucion de conflictos Por tanto el cien por ciento (100%) de la muestra de este estrato considera que los medios alternos de solucion de conflictos pueden agilizar la solucion del conflicto

El cuarto item interroga a este estrato sobre si la conciliacion en materia laboral debe ser optativa para las partes obligatoria en todos los conflictos o impuesta por el Juez en el proceso

Una vez aplicado el instrumento los datos obtenidos se presentan asi

Pregunta ¿La institucion de la conciliacion en materia laboral debe ser optativa para las partes obligatoria en todos los conflictos o impuesta por el juez en el proceso?

PREGUNTAS / ITEMS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a En poco tiempo	5	16 66	2	6 66

b Normal y prudencial	15	50 00	8	26 66
c En mucho tiempo				

En consecuencia cinco (5) abogados litigantes varones que representan el dieciseis punto sesenta y seis por ciento (16 66%) contestaron que la conciliacion en materia laboral debe ser optativa para las partes y quince (15) abogados litigantes varones que representan el cincuenta por ciento (50%) de la muestra opina que debe ser obligatoria en todos los conflictos mientras que dos (2) abogadas litigantes mujeres que representan el seis punto sesenta y seis por ciento (6 66%) dijo que la institucion de la conciliacion en materia laboral debe ser optativa y para las partes y ocho (8) abogadas litigantes mujeres que representan el veintiseis punto sesenta y seis por ciento (26 66%) respondio que debe ser obligatoria en todos los conflictos Por tanto el veintitres punto treinta y dos por ciento (23 32%) de la muestra opino que la institucion de la conciliacion en materia laboral debe ser optativa para las partes y el setenta y seis punto sesenta y seis por ciento (76 66%) considera que debe ser obligatoria en todos los conflictos laborales

El quinto item busca la opinion de los abogados (as) litigantes en torno a la eficacia de la conciliacion en Panama actualmente dando como resultado de la encuesta la informacion que a continuacion se detalla

Pregunta ¿Actualmente en materia laboral en Panama la conciliacion es efectiva y eficiente totalmente deficiente o parcialmente eficaz?

PREGUNTAS / ITEMS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a En poco tiempo				
b Normal y prudencial	16	53 33	5	16 66
c En mucho tiempo	4	13 33	5	16 66

En consecuencia dieciseis (16) abogados litigantes varones que representan el cincuenta y tres punto treinta y tres por ciento (53 33%) respondieron que la conciliacion en Panama es totalmente deficiente y cuatro (4) abogados litigantes varones que representan el trece punto treinta y tres por ciento (13 33%) contestaron que es parcialmente eficaz mientras que cinco (5) abogadas litigantes mujeres que representan el dieciseis punto sesenta y seis por ciento (16 66%) dijeron que la conciliacion en materia laboral en Panama es totalmente deficiente y cinco (5) abogadas litigantes mujeres que representan el dieciseis punto sesenta y seis por ciento (16 66%) por su parte opinaron que es parcialmente eficaz Por tanto el sesenta y nueve punto noventa y nueve por ciento (69 99%) de los abogados litigantes considera que la conciliacion en materia laboral en Panama es totalmente deficiente y el veintinueve punto noventa y nueve por ciento (29 99%) de los abogados litigantes estima que es parcialmente eficaz

El sexto ítem interroga a los abogados (as) litigantes para conocer su opinión sobre cuando o en que momento debe aplicarse la conciliación en materia laboral es decir si de manera previa al proceso (judicial) dentro del proceso o en la fase de ejecución

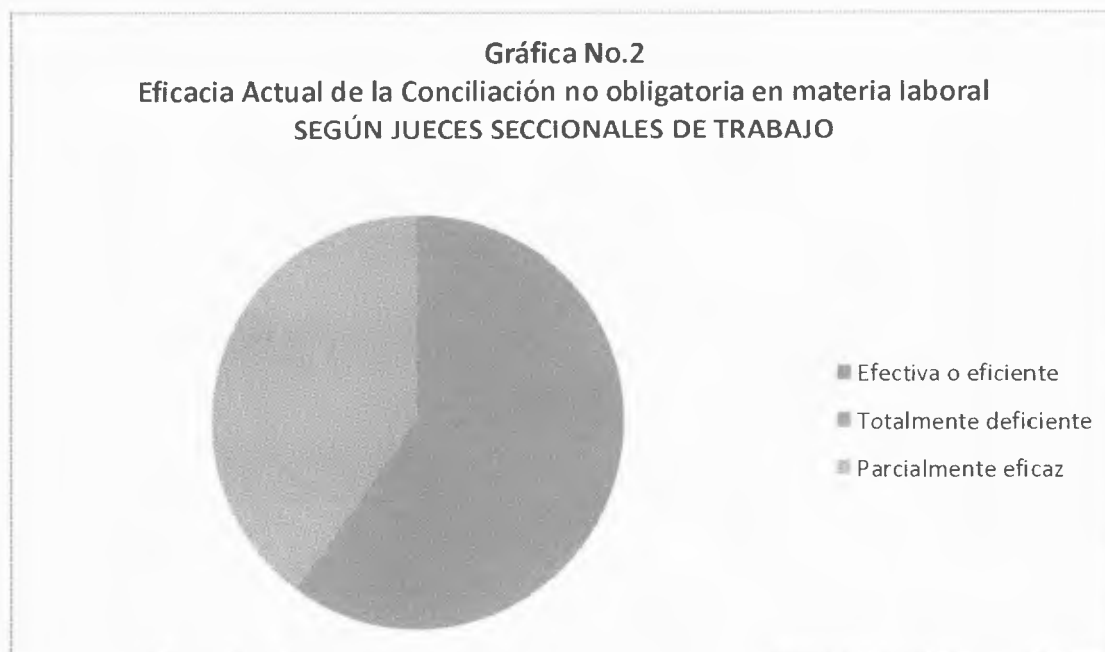
Luego de haberse aplicado el instrumento y tabulado la información la encuesta arrojó el siguiente resultado

Pregunta ¿Considera usted que la aplicación de la conciliación en materia laboral debe ser de manera previa al proceso dentro del proceso o en la fase de ejecución?

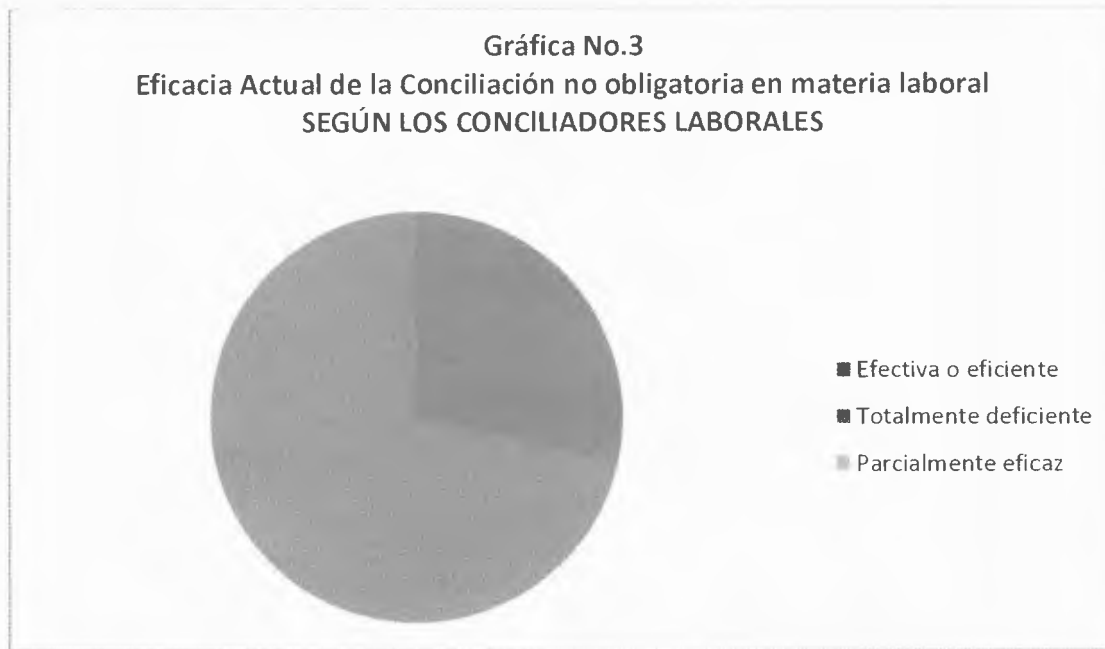
PREGUNTAS / ITEMS	SEXO			
	VARONES (M)		MUJERES (F)	
	Cant (f)	/	Cant (f)	/
a De manera previa al proceso	20	66 66	10	33 33
b Dentro del proceso				
c En la fase de ejecución				

En consecuencia veinte (20) abogados litigantes varones que representan el sesenta y seis punto sesenta y seis por ciento (66 66%) de la muestra contestaron que la aplicación de la conciliación en materia laboral debe ser de manera previa al proceso mientras que diez (10) abogadas litigantes mujeres que representan el treinta y tres punto treinta y tres por ciento (33 33%) opinaron igualmente que debe darse de manera previa al proceso Por tanto el cien por ciento (100%) de los abogados (as)

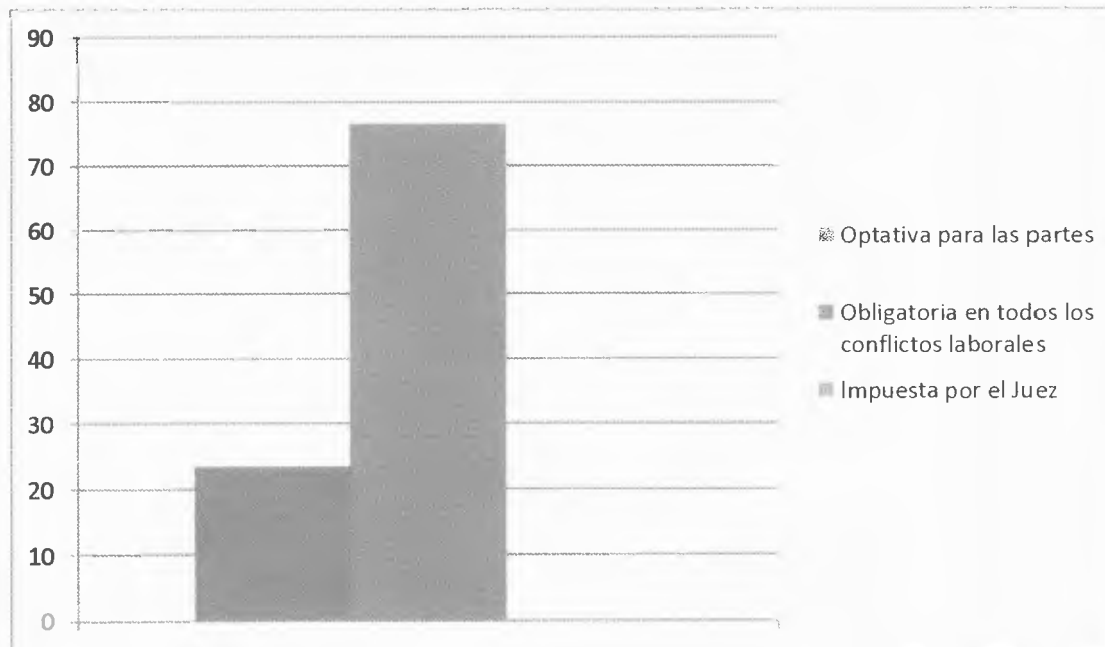
litigantes respondieron que la conciliación en materia laboral debe ser aplicada de manera previa al proceso o de la vía judicial.



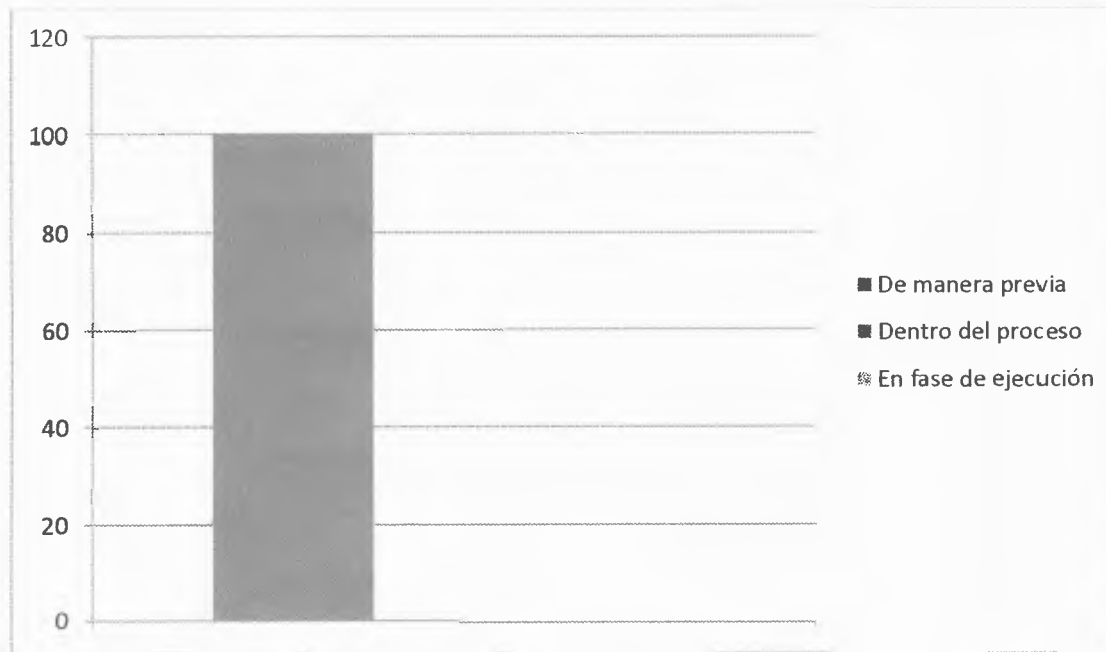
Gráfica No.3
Eficacia Actual de la Conciliación no obligatoria en materia laboral
SEGÚN LOS CONCILIADORES LABORALES



GRÁFICA No.5
¿Cómo debe ser la conciliación en materia laboral?
SEGÚN LOS CONCILIADORES LABORALES



GRÁFICA No.6
¿En qué momento debe aplicarse la Conciliación laboral?
SEGÚN LOS ABOGADOS LITIGANTES



CAPÍTULO 4 0

DESARROLLO E IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La conciliacion es una contribucion valiosa para fortalecer y aplicar de manera eficiente los sistemas de resolucion de conflictos promoviendo las mejores practicas del Derecho en materia de solucion pacifica de conflictos y en sentido mediato el mantenimiento de la paz social

FREDDY ORTIZ NISHIHARA (2015)⁹²

⁹² ORTIZ NISHIHARA Freddy Conciliacion extrajudicial Teoria y practica Ediciones legales 1era Edicion p 8

En este capítulo se presenta nuestro aporte para la solución del problema o necesidad que motivó la investigación en base a los hallazgos y logros obtenidos resultante de la información que ha sido tabulada e interpretada. Se inicia con una oportuna justificación del modelo o propuesta exponiendo luego las ventajas y desventajas para sintetizar o concretar el proyecto con su formulación o planteamiento.

4.1 Justificación del modelo

Los resultados o datos obtenidos de los instrumentos aplicados han demostrado que es válida la hipótesis planteada en cuanto a que la aplicación eficaz de la conciliación obligatoria previa facilita la solución de los conflictos en materia laboral.

En consecuencia, nuestro aporte responde a la información obtenida y su importancia radica en facilitar la eficacia del Instituto de Conciliación en materia laboral en Panamá.

Los resultados sostienen que un setenta y un punto cuarenta y tres por ciento (71.43%) de los encuestados considera que la conciliación no obligatoria que se aplica en el país es totalmente deficiente y un veintiocho punto cincuenta y siete por ciento (28.57%) dice que es parcialmente eficaz. Todo lo cual hace necesaria la corrección normativa mediante la introducción de su obligatoriedad.

Igualmente el cien por ciento (100%) de los consultados especialmente los estratos de Jueces Conciliadores laborales y Abogados litigantes afirman que la conciliación laboral debe aplicarse o realizarse de manera previa a la vía judicial

También los instrumentos aplicados indican que el cien por ciento (100%) de los conciliadores laborales respondió que se hace necesario un procedimiento para hacer eficaz la conciliación

Por tanto para concretar la hipótesis validada se hace necesario presentar una propuesta de corrección normativa en la legislación laboral que implemente los cambios oportunos para facilitar la solución de los conflictos laborales con la incorporación mediante normas jurídicas de la conciliación obligatoria y previa en materia laboral acompañada de un procedimiento que haga viable la eficacia de esta figura aunada a la creación de Centros de Capacitación y aplicación de la figura de los medios alternos de la solución de conflictos

4.2 Ventajas y desventajas

En el contexto de un análisis de costo – beneficio sobre la propuesta que presentamos podemos anotar la supremacía de las ventajas que nos proporciona dicho modelo con respecto a las mismas y las pocas desventajas de su implementación tal como adelante se expone

4.2.1 Ventajas

Podemos señalar un número plural y significativo de ventajas que nos proporciona la propuesta entre las que podemos encontrar las siguientes

- Evita el litigio (proceso) reduciendo los gastos y costos en que pueden incurrir las partes
- Simplifica los tramites y ayuda a que las partes de manera previa conozcan los reclamos y contra reclamos (si estos ultimos se dan)
- Demuestra la voluntad o buena fe de las partes en procurar un acuerdo o aveniencia del conflicto
- Permite el aporte tecnico de terceros (conciliadores publicos o privados) especializados o expertos en la utilizacion de las herramientas que proveen los medios alternos de solucion de conflictos
- Sirve de saneamiento pre procesal al pre-calificar y evacuar las peticiones y hechos que resultan innecesarios o que son dilatorios (sin fundamento alguno)
- Produce eficacia al lograr su objetivo de solucion total o parcial del conflicto
- Termina con un acta administrativa con efectos juridico procesales segun el caso de suspension de la prescripcion de las acciones de cosa juzgada de material probatorio o de titulo ejecutivo

4.2.2 Desventajas

En este caso mas que desventajas de la figura de la conciliacion nos encontramos ante debilidades de nuestro sistema juridico laboral frente a la implementacion de la misma es decir factores adversos que debemos enfrentar y mejorar tales como

- La ausencia en el pais de una cultura conciliadora
- La no obligatoriedad de manera previa por via normativa o legal explicita
- La inexistencia en el pais de Centros de Conciliacion en ambito laboral

- La escasez de conciliadores laborales expertos o especializados en los mecanismos que proveen los medios de solución de conflictos
- La ausencia de Centros de capacitación y formación de conciliadores laborales idóneos
- La falta de un procedimiento que regule la metodología y forma de desarrollar la conciliación para facilitar su eficacia o logro de un objetivo la solución del conflicto

4.3 Desarrollo y formulación de la Propuesta

En atención y en congruencia con la información o datos suministrados por los resultados obtenidos por vía de los instrumentos aplicados a los diversos estratos de la población (N) investigada se hace necesario sistematizar la formulación de nuestra propuesta mediante una explicación de los objetivos que persigue la misma y su planteamiento

4.3.1 *Explicación necesaria*

Conviene aclarar que la propuesta surge luego de evaluarse los resultados de la investigación de la necesidad de hacer correcciones normativas (legales) en cuanto a

- Establecer por vía de Ley *la obligatoriedad de la conciliación en todos los conflictos laborales*
- *Normar que la conciliación en materia laboral debe realizarse de manera previa a la vía judicial en un Centro de conciliación público o privado de*

donde debe emanar un acta administrativa con efectos legales (procesales y probatorios)

- *Regular por via legal o reglamentaria un procedimiento relativo a la forma de desarrollar la conciliacion en materia laboral*
- *Crear Centros de Capacitacion y formacion de conciliadores laborales para su especializacion y pericia en el manejo de los medios alternos de solucion de conflictos*

La materializacion de estas correcciones normativas debera proveerse a los usuarios del sistema laboral (partes litigantes conciliadores y operadores judiciales) mediante una Ley formal y especial tal como proponemos como aporte

4 3 2 Planteamiento y Formulacion de la Propuesta

La propuesta la presentamos como un Anteproyecto de Ley no como un Proyecto de Ley ya que en estricto procedimiento legislativo solo reciben esta categoria aquellos que han sido propuestos por quienes tienen iniciativa legislativa conforme la Constitucion Nacional (Articulos 159 165 y concordantes) y tambien en atencion a los tramites de Ley previstos en el Reglamento Interno de la Asamblea Nacional de Diputados (Organo Legislativo) y que a su vez haya sido prohiado por la (s) comision (es) correspondientes en primer debate Surge pues como un aporte de participacion ciudadana

En el planteamiento previo se prescinde de la Exposicion de Motivos de Anteproyecto de Ley (propuesta) ya que la misma se recoge dentro de las conclusiones y

recomendaciones que integran el Capítulo 50 del presente trabajo doctoral relativo al título *Discusión de Resultados* y por tanto pasamos directamente al cuerpo o parte resolutive de la futura ley de la República

En consecuencia la propuesta se formula tal como sigue

Anteproyecto de Ley N° ____
(De ____ de _____ de 20____)

Que establece la Conciliación obligatoria y previa como medida de resolución de conflictos en materia laboral y se dictan otras disposiciones

LA ASAMBLEA NACIONAL

DECRETA

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 Quedan sometidos del trámite de Conciliación obligatoria y previa a la vía judicial o de otra índole los reclamos individuales y colectivos jurídicos laborales los que serán de competencia de la Dirección de Centros de Conciliación (y mediación) del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Artículo 2 Para los efectos de la presente ley se entiende por conciliación es un medio alternativo de resolución de conflictos mediante el cual las partes tratan de avenir sus diferencias con la intervención de un tercero imparcial (Conciliador) dando como resultado la terminación del conflicto a través de un arreglo o acuerdo del cual emana una transacción un desistimiento o una negociación

Artículo 3 No estarán sujetos al trámite de Conciliación obligatoria y previa

- 1 Los conflictos colectivos economicos o de intereses establecidos en el Articulo 422 del Codigo de Trabajo y cuyo tramite se regula en los capitulos II y IV del Libro III del mencionado cuerpo legal
- 2 Las medidas cautelares
- 3 Las diligencias de aseguramiento de pruebas
- 4 Las reclamaciones laborales contra empleadores concursados o quebrados
- 5 Las Demandas o reclamaciones contra el Estado o los Municipios
- 6 Cualquier otra exclusion que determine la ley

Articulo 4 La conciliacion obligatoria y previa establecida mediante la presente ley constituye un requisito de procedibilidad para acceder a la via judicial o de cualquier otra indole que determine la ley

CAPITULO II DE LA DIRECCION DE CENTROS DE CONCILIACION OBLIGATORIA Y LOS CONCILIADORES

Articulo 5 Crease la Direccion Nacional de Centros de Conciliacion obligatoria adscrita al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral conformada por una estructura administrativa y personal idoneo especializado para actuar como conciliadores El reglamento de la presente ley regulara la organizacion funciones y procedimiento de esta institucion

Articulo 6 Para ser conciliador laboral debera cumplirse con los siguientes requisitos

- 1 Ser ciudadano panameño

- 2 Tener titulo de profesional del Derecho o en su defecto estudiante del ultimo año de la carrera
- 3 Estar cualificado para el cargo previa certificacion de la entidad correspondiente

Articulo 7 Podran crearse Centros de Conciliacion Laboral privados o extrajudiciales regentados por personas juridicas sin animos de lucro previa autorizacion y certificacion de la Direccion Nacional de Centros de Conciliacion obligatoria del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral los cuales deberan contar con conciliadores laborales especializados y personal idoneo igualmente certificado por dicha entidad oficial

Articulo 8 La Direccion Nacional de Centros de Conciliacion obligatoria del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendran un Departamento de capacitacion para la preparacion y formacion permanente y continua de los conciliadores laborales a su servicio y de las entidades o Centros de Conciliacion privados

CAPITULO III DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION Y SU PROCEDIMIENTO

Articulo 9 A solicitud de cualquiera de las partes se procedera a la citacion de la otra mediante una boleta que indicara el objeto de la misma asi como la fecha y hora que debe comparecer a la audiencia de conciliacion la cual es de obligatorio cumplimiento

En caso de renuencia e insistencia de una de las partes se seguiran las reglas de citacion en materia laboral no obstante cuando una de las partes no concurra sin

justificación a la audiencia de conciliación habiéndose notificado en debida forma tal conducta se le tendrá como indicio en su contra respecto a las reclamaciones o excepciones de la otra parte

Las partes podrán acudir a las diligencias conciliatorias con o sin apoderados legales

Artículo 10 Llegado el día y hora de la audiencia de conciliación esta será oral con la presencia de las partes y el conciliador designado por la Dirección Nacional de Conciliación Obligatoria quien actuará como facilitador y moderador del acto. Inicialmente se verificará la legitimación de cada una de las partes y luego se le dará la palabra al solicitante o presunto demandante para que exponga su reclamo y seguidamente a la contraparte para que haga su descargo para fijar con claridad los hechos o reclamos. El conciliador procurará que las partes convengan en un arreglo o avenencia. En esta fase se podrán exhibir documentos u otras pruebas que estimen convenientes para justificar las posiciones de las partes. La audiencia de conciliación puede suspenderse para continuar en nueva fecha dejando constancia de ello en el acta.

La audiencia de conciliación podrá terminar el conflicto por negociación, transacción o desistimiento. El acuerdo podrá ser total o parcial (en este último caso se le advertirá a las partes que deberán acudir a la vía ordinaria para resolver los puntos no conciliados). Cuando no hubiese acuerdo o arreglo tal circunstancia también se hará constar en el acta dejando la vía judicial abierta para que las partes diriman su conflicto.

CAPITULO IV DEL ACTA DE CONCILIACION Y SUS EFECTOS

Articulo 11 De la audiencia de conciliacion previa y obligatoria el conciliador levantara un acta donde dejara constancia de las generales de las partes su representante el reclamo laboral del solicitante la contestacion o descargo de la contraparte los hechos afirmados y reconocidos la exhibicion de pruebas si las hubiere si hubo acuerdo o aveniencia de las partes si es total o parcial o en su defecto sino hubo acuerdo y las observaciones legales que se les hizo a los participantes Finalmente dicha acta sera firmada los comparecientes y el conciliador laboral que actuo en la diligencia Del acta se elaboraran tres (3) originales que seran entregados a cada parte y una de estas reposara en los archivos de Direccion Nacional de Conciliacion Obligatoria del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

Articulo 12 El acta de conciliacion en caso de aveniencia o acuerdo de las partes tendra valor de cosa juzgada y prestara merito ejecutivo En caso de no llegarse a un acuerdo entre las partes el acto de conciliacion constituye prueba en cuanto a los hechos afirmados y reconocidos por las partes

Articulo 13 El acto de conciliacion obligatoria constituye un requisito de procedibilidad a la via ordinaria laboral y suspende la prescripcion de la accion del trabajador solicitante o reclamante

Articulo 14 Esta Ley entrara en vigencia a partir de su promulgacion

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE

CAPÍTULO 5 0

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

*Ninguna investigación puede ser una isla perdida en la inmensidad
Es menester relacionarla con las teorías y probablemente hipótesis ya comprobadas y
al mismo tiempo dejar abierto el camino para ulteriores estudios*

F Pardinas (1998)⁹³

⁹³ Op Cit p 204

5 1 Conclusiones

Luego de haber examinado el campo juridico investigado y comprobarse la hipotesis ensayada procedo a realizar una descripcion a manera de sintesis de los resultados obtenidos tal como sigue

5 1 1 El presente estudio trata sobre la situacion problema que surge con la efectividad o eficacia que resulta de la aplicacion de la conciliacion como forma no tradicional de terminar una controversia en materia laboral de manera previa al conocimiento del conflicto por parte de las autoridades administrativas y jurisdiccionales en Panama para procurar una rapida solucion a tales controversias

5 1 2 La hipotesis de la investigacion fue planteada asi *La aplicacion de la conciliacion de manera obligatoria y previa debe hacer eficaz la solucion de los conflictos (controversias) en materia Laboral*

5 1 3 Determinada la poblacion compuesta por los estratos de los Magistrados laborales Jueces de Trabajo Conciliadores Laborales y Abogados (as) litigantes en el area laboral se eligio una muestra a traves de un modelo aleatorio y confiable donde se tomo en cuenta en cada estrato de la poblacion el treinta por ciento (30%) una muestra representativa para una poblacion menor de diez mil sujetos la cual puede estar constituida por un intervalo entre el 10% al 25% de la totalidad de la poblacion

5 1 4 La encuesta es el instrumento que se utilizo para recoger la informacion de los actores en las areas donde se realiza la conciliacion en materia laboral (tematica de la investigacion) con especificacion de sus objetivos y las preguntas diseñadas conforme los indicadores necesarios para determinar el momento en que se aplica la figura y su eficacia utilizando un cuestionario con preguntas abiertas

5 1 5 Los resultados emanados de la aplicacion del instrumento determinaron lo siguiente

5 1 5 1 Que la conciliacion no obligatoria tal como se aplica en la actualidad es totalmente deficiente segun los estratos encuestados y en consecuencia se probó la hipótesis planteada haciendo posible que la misma sea Obligatoria

5 1 5 2 Que la herramienta utilizada dio igualmente como resultado que la Conciliacion en materia laboral debe realizarse de manera previa a la via judicial siendo un requisito de procedibilidad Esto es que sera necesario haber agotado la fase de conciliacion para poder acceder al proceso

5 1 5 3 Que debe existir en la Republica de Panama una entidad central de caracter oficial de Centros de Conciliacion laboral obligatoria adscrita al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral encargada de realizar dicha actividad de manera prioritaria y para ademas certificar y capacitar a

los conciliadores laborales otorgándoles la correspondiente idoneidad para el ejercicio de esa labor

5.1.5.4 Que debe adoptarse por vía legal un procedimiento para el trámite que ha de realizarse en el acto de audiencia de conciliación laboral. Es decir como han de llevar las partes con el auxilio del conciliador las gestiones dentro de dicha diligencia incluyendo sus fases y la elaboración del acta correspondiente

5.2 Recomendaciones

A manera de aporte del suscrito investigador y en congruencia con los resultados del presente estudio y como síntesis de la propuesta formulada procedo a sistematizar las recomendaciones puntuales que adelante se exponen

5.2.1 *Propongo hacer una corrección normativa a la legislación laboral panameña* que incorpore la obligatoriedad de la conciliación laboral en todos los conflictos de trabajo con excepción de aquellos a que hace referencia el Artículo 421 y ss del Código de Trabajo

Cuando se habla de corrección normativa de acuerdo con el Profesor JULIO LOMBARDO (2011) en sus lecciones de lógica jurídica y metodología del Derecho es cuando es necesario que a la norma legal se le haga el correspondiente ajuste ya que en la misma se han encontrado hallazgos que requieren una corrección conforme la realidad jurídica

Los hallazgos en esta investigación determinaron claramente la necesidad que en materia laboral debe hacerse la conciliación obligatoria en todos los conflictos laborales. En nuestro país ya tenemos algún avance con relación a los conflictos colectivos de carácter económico donde al momento de presentarse un Pliego de peticiones por parte de las organizaciones sociales o de trabajadores se entra en un periodo de conciliación previo a la declaratoria de huelga en el evento que la empresa no entre en dicho procedimiento por ello la razón de la exclusión que planteamos en esta recomendación

5.2.2 *Recomiendo normar por vía legal que la conciliación en materia laboral sea de manera previa o anterior a la vía judicial*

Esta recomendación obedece a que como hemos visto en el estudio comparado y analógico de otras legislaciones siendo el objeto de la conciliación evitar el proceso judicial obviamente la forma de detener esa vía es estableciendo la conciliación de materia previa en el proceso tal como por ejemplo lo ha venido sosteniendo la doctrina española especialmente el profesor JUAN MONTERO AROCA (1999) lo cual coincide con los hallazgos de la investigación realizada por nosotros en los estratos de la población encuestada a través de la muestra correspondiente. Es decir en lo que respecta a los Magistrados laborales los Jueces de Trabajo los Conciliadores laborales y los Abogados (as) litigantes en materia laboral en la República de Panamá. Hacer la conciliación de manera previa significa un ahorro en tiempo y dinero es decir una

economía procesal tanto para las partes como para el Estado y esa es casualmente la solución al problema planteado en torno a la situación actual existente en materia laboral en Panamá

5 2 3 *Sugiero la adopción por vía de ley de un procedimiento que regule el trámite a seguir en el acto de conciliación laboral previa*

Lo anterior obedece a que nuestra acción de analogía con relación a la vigencia de la figura en otras legislaciones nos llevó a observar que de manera clara se obliga a las partes a que la conciliación sea siempre de manera previa como forma de prevenir o evitar que el conflicto sea desatado en la vía judicial en donde las partes incurrieran en gastos y otras gestiones onerosas además del tiempo que demora en resolverse las controversias laborales en la vía judicial o jurisdiccional

5 2 4 *Propongo la creación de la Dirección Nacional de Conciliación Obligatoria adscrita al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral encargado de realizar las correspondientes audiencias de conciliación laboral previa y obligatoria a través de sus centros de conciliación y además de capacitar a los conciliadores laborales para luego expedir la correspondiente certificación de idoneidad*

5 2 5 *Sugiero el establecimiento de Centros de Conciliación laborales privados regentados por entidades o personas jurídicas sin ánimo de lucro*

certificadas y supervisadas por la Dirección Nacional de Conciliación Laboral del MITRADEL

Siendo la conciliación un medio alternativo de solución de conflictos y existiendo un número plural de conflictos en materia laboral en un país en pleno desarrollo económico urge encontrar mecanismos que procuren la avenencia de las partes no obstante esta carga no la puede asumir exclusivamente el Estado por sus limitaciones o recursos financieros de modo que tratándose de problemas que inciden en la economía nacional ya que tanto las empresas como los trabajadores son el motor de ese desarrollo se hace indispensable que esta gestión conciliatoria o justicia alternativa se realice no solamente en los estrados del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral sino que las partes puedan optar por centros de conciliación laboral privados donde ambas convengan en ir ya que los mismos normalmente como en otros países cuentan con las infraestructuras y personal idóneo o especializado en el manejo de los medios de solución de conflictos de manera rápida y expedita

5.2.6 *Recomiendo que mediante ley formal de la República se permita en el acto de audiencia de Conciliación laboral convenir en la determinación de los hechos y reclamos en el evento de una posible demanda ante la vía jurisdiccional e igualmente dentro de la mencionada diligencia se puedan exhibir documentos u otros materiales probatorios, que induzcan a la avenencia de las partes*

Esta recomendación está destinada a implementar una especie de saneamiento pre procesal dentro de la diligencia o audiencia de conciliación para ayudar a las partes a no caer en el error de imprecisiones en cuanto a sus reclamos y excepciones como también al Juez en el evento de promoverse un litigio a identificar de manera más rápida las pretensiones o contra pretensiones de las partes en conflicto

5 2 7 *Propongo que de manera explícita la ley laboral diga que el acta de conciliación laboral además de tener el efecto de cosa juzgada servir de título ejecutivo y pueda suspender la prescripción de la acción de reclamo (s) objeto de dicha conciliación*

En algunas legislaciones como hemos visto ya se ha normado en torno a los efectos procesales del acta de conciliación no solamente en lo laboral sino en lo civil comercial familia e incluso penal En nuestro medio la normativa no señala claramente dichos efectos y es bastante ambigua lo cual hace necesario que se determine en la ley tales efectos tal como lo hemos expuesto

Hemos sistematizado estos aportes conforme la propuesta presentada en el presente trabajo de investigación de modo tal que podamos en un futuro inmediato con el apoyo de la comunidad jurídica y especialmente los que nos desenvolvemos en el campo jurídico laboral tanto en el aspecto forense como académico concretar e implementar como ley de la República haciendo la correspondiente corrección normativa

5.3 Resumen

El aumento de los conflictos individuales y colectivos dentro de las relaciones laborales entre trabajadores (asalariados) y empleadores (empresarios) ha impactado el desarrollo de los países debido a los perjuicios causados especialmente en tiempo y dinero emanados de la falta de acuerdos y el exceso de la litigiosidad entre otros factores. Ante esta realidad surgen los denominados medios alternos de solución de conflictos (Conciliación, Mediación y Arbitraje) dando origen a la llamada justicia alternativa.

En nuestro país existe la conciliación laboral optativa primordialmente en el área administrativa ante el Ministerio de Trabajo, sin embargo, la misma no es obligatoria y se puede ensayar antes o durante el proceso en los Juzgados Seccionales de Trabajo y las Juntas de Conciliación y Decisión, donde no existe un procedimiento o técnicas eficientes para el manejo de dicho método, dándose una necesidad urgente de encontrar fórmulas de solución a esta situación.

La presente investigación se basa en el problema que surge con la efectividad o eficacia que resulta de la aplicación de la conciliación como forma no tradicional de terminar un conflicto en materia laboral.

La hipótesis que hemos planteado se expone así: La aplicación de la conciliación de manera obligatoria y previa debe hacer eficaz la solución de los conflictos (controversias) en materia Laboral.

La metodología consiste en la aplicación del método científico para probar o no la hipótesis con la utilización del instrumento de la encuesta para recoger la información de los actores en las áreas donde se realiza la conciliación en materia laboral (Magistrados Laborales Jueces de Trabajo Conciliadores Laborales y Abogados litigantes) con especificación de sus objetivos y las preguntas diseñadas conforme los indicadores necesarios para determinar el momento en que se aplica la figura y su eficacia

La muestra de los sujetos que componen la población fueron elegidos a través de un modelo aleatorio y confiable donde se tomó en cuenta en cada estrato de la población (Magistrados Laborales Jueces de Trabajo Conciliadores Laborales y Abogados litigantes) el treinta por ciento (30%) Una muestra representativa para una población menor de diez mil sujetos la cual puede estar constituida por un intervalo entre el 10% al 25% de la totalidad de la población

En cuanto al contenido el presente trabajo de investigación está dividido en cinco (5) capítulos desarrollados así

El Capítulo Primero (1.0) presenta lo relativo al Planteamiento o situación actual del problema acompañado de su justificación e importancia es decir los aportes o logros que se puedan obtener de la investigación las limitaciones del proyecto así como sus objetivos generales y específicos y la presentación del supuesto o hipótesis sujeta a comprobación

En el Capítulo Segundo (2 0) Se desarrolla el Marco Teorico Conceptual de la figura de la conciliacion como medio alterno de solucion de conflictos con enfasis en la conciliacion laboral su comparacion con otras figuras juridicas relevantes con opiniones y definiciones conceptuales de expertos y tratadistas de Derecho del Trabajo leyes y jurisprudencia nacional al igual que su tratamiento en otras legislaciones especialmente España Mexico Colombia Puerto Rico y otras cuyas experiencias nos sirven como razonamiento analogico y derecho comparado para terminar con un glosario de terminos basicos

El Capítulo Tercero (3 0) Diseña el aspecto metodologico de la investigacion para la comprobacion o no de la hipotesis planteada utilizando como herramienta el instrumento de la encuesta con una muestra aleatoria y representativa de los estratos ligados al conocimiento de la figura de la conciliacion en nuestro Derecho Laboral y luego se presentan los resultados obtenidos

El Capítulo Cuarto (4 0) Corresponde a la formulacion de la propuesta o aporte de solucion del problema planteado por parte del suscrito investigador dirigida si los resultados así lo exigen a proponer una correccion normativa o implementacion de la figura de manera eficaz en nuestro Derecho del Trabajo

El Capítulo Quinto (5 0) Sistematiza las conclusiones y recomendaciones emanadas de la discusion de los resultados aportando alternativas de solucion al problema planteado

5 4 Summary

The increase in individual and collective conflicts within labor relations between workers and employers has impacted the development of the countries due to the

damages caused especially in time and money emanating from the lack of agreements and the excess of litigiousness among other factors Faced with this reality arise the so-called alternative methods of conflict resolution (Conciliation Mediation and Arbitration) giving rise to the alternative justice

In our country there is the optional labor conciliation primarily in the administrative area in the Ministry of Labor however it is not mandatory and can be tried before or during the process in the Sectional Labor Courts and the Conciliation and Decision Boards where there is no efficient procedure or techniques for the management of said method giving an urgent need to find formulas to solve this situation

The present investigation is based on the problem that arises with the effectiveness or efficiency that result from the application of the conciliation as a non traditional way of ending a conflict in labor matters

The hypothesis we have put forward is as follows The application of the conciliation in a mandatory and prior must make effective the resolution of conflicts (disputes) in Labor matters

The methodology consists of the application of the scientific method to test or not the hypothesis using the instrument of the survey to collect the information of the actors in the areas where the conciliation in labor matters (Labor Magistrates Labor Judges Labor Conciliators and Trial Lawyers) specifying their objectives and

questions designed according to the indicators needed to determine when the figure is applied and its effectiveness

The sample of the subjects that compose the population were chosen by means of a random and reliable model where thirty percent (the Labor Magistrates Labor Judges Labor Conciliators and Trial Lawyers) was taken into account in each stratum of the population (30%) A representative sample for a population of less than ten thousand subjects which can be constituted by an interval between 10% to 25% of the total population

In terms of content this research is divided into five (5) chapters developed as follows

The First Chapter (1.0) presents the relative to the approach or current situation of the problem accompanied by its justification and importance the contributions or achievements that may be obtained from the research the limitations of the project as well as its general and specific objectives and the presentation of the assumption or hypothesis subject to verification

In Chapter Two (2.0) The theoretical conceptual framework of the conciliation figure is developed as an alternative method of conflict resolution with an emphasis on labor conciliation its comparison with other relevant legal figures with opinions and conceptual definitions of experts and labor law writers laws and national jurisprudence as well as its treatment in other legislations especially Spain Mexico Colombia Puerto Rico United States

and others whose experiences serve as analogical reasoning and comparative law to end with a glossary of basic terms

Chapter Three (3 0) Design the methodological aspect of the research for the verification or not of the hypothesis proposed using the survey instrument as a tool with a random and representative sample of the population linked to the knowledge of the figure of the conciliation in our Labor Law and then the results obtained are presented

Chapter Four (4 0) Corresponds to the formulation of the proposal or contribution of solution of the problem raised by the subscribed researcher directed if the results so require proposing a normative correction or implementation of the figure effectively in our Labor Law

Chapter Five (5 0) Systematizes the conclusions and recommendations emanated from the discussion of the results providing alternative solutions to the problem

BIBLIOGRAFÍA

AGUILO REGLA Josep El Arte de la Mediacion Editorial Trotta Madrid España 2015

ALCOCER Alejandro Guia para la resolucion de conflictos en las salidas alternas del sistema Acusatorio - Justicia Oral II Editorial Flores Mexico 2016

ALLES Martha A Empleo Discriminacion Tele trabajo y otras Tematicas Ediciones Macchi Buenos Aires Argentina 2000

ALONSO OLEA Manuel y MIÑAMBRES Cesar Derecho Procesal del Trabajo Sexta edicion Editorial Civitas Madrid España 1991

ALVAREZ SACRISTAN Isidoro Diccionario Juridico Laboral Editorial Civitas S A Segunda Edicion Madrid España 1992

ARAUZ ROVIRA Jose N Metodologia de la Investigacion Editorial Santa Maria La Antigua Panama 2004

ARONNA Carlos C Contrato de Trabajo Editorial Hammurabi 1980

AZULA CAMACHO Jaime La audiencia preliminar de conciliacion Editorial Temis Bogota Colombia 1999

AZULA CAMACHO Jaime Manual de Derecho Procesal Tomo I Teoria General del Proceso Novena Edicion Editorial Temis Bogota 2006

BARBERIA Maria Diccionario de Latin Juridico Valletta Ediciones Primera edicion
Buenos Aires Argentina 2006

BARRETO ARDILA Hernando SUAREZ BELTRAN y Otros Curso de Conciliacion
Ediciones Doctrina y Ley Ltda Bogota Colombia 2002

BERNAL Cesar Metodología de la Investigacion Tercera Edicion Pearson Editorial
Mc Graw Hill Bogota Colombia 2010

BORGES Marcos Alfonso La Conciliacion en el Derecho Procesal Civil Brasileño
Revista de Derecho Procesal Brasileño 1986

BUNGE Mario La Ciencia su metodo y su filosofia Editorial Suramericana Buenos
Aires Argentina 1998

BURGOA O Ignacio Diccionario de Derecho Constitucional Garantias y Amparo
Tercera edicion Editorial Porrúa Mexico 1992

CABANELLAS DE TORRES Guillermo Diccionario Juridico Elemental Editorial Heliasta
S R L Buenos Aires Argentina 1979

CABANELLAS DE TORRES Guillermo Compendio de Derecho Laboral/Tomo I
Editorial Heliasta S R L Buenos Aires Argentina 2001

CAMPOS RIVERA Domingo Diccionario de Derecho Laboral Editorial Temis Bogota
Colombia 2012

CALDERA Rafael Derecho del Trabajo Segunda edicion tercera reimpresion
Editorial El Ateneo Caracas Venezuela 1972

CARNELUTTI Francesco Sistema de Derecho Procesal Civil Editorial Uteha Edit
Postuma 1993 Buenos Aires Argentina

CARRIER Denis La Estrategia de las Negociaciones Colectivas Edit Tecnos 2ª
impresion Madrid España 1993

CARRILLO MAYORGA Jose Metodologia de la Investigacion Juridica Editorial Flores
Mexico D F 2016

CAVAZOS FLORES Baltasar 40 Lecciones de Derecho Laboral Editorial Trillas
Novena Edicion Reimpresion Mexico 2012

CAVAZOS FLORES Baltasar Derecho Laboral Comparado Anecdótico Editorial
Trillas Mexico 2007

CHIOVENDA Guisepe Derecho Procesal Civil Cardenas Editor Volumen II
Reedicion Mexico 1990

CODIGO SUSTANTIVO LABORAL DE COLOMBIA 3R Editores Cuarta Edicion
actualizada Bogota Colombia 2009

COUTURE Eduardo J Fundamento del Derecho Procesal Civil 3ª Edicion (Postuma)
Editorial Depalma Buenos Aires Argentina 1993

COUTURE Eduardo J Estudios de Derecho Procesal Civil Tomos I II y III Editorial
Depalma Buenos Aires Argentina 1998

DAVIS V Enriqueta Aprendiendo a Investigar EUPAN Segunda Edicion Panama
Republica de Panama 2007

DAVIS V Enriqueta Metodologia de la Investigacion juridica Edit Universidad de
Panama Panama 1997

DE ALMEIDA Mario y DE ALMEIDA MARIA Mediacion y Conciliacion Editorial Astrea
Buenos Aires Argentina 2012

DE BUEN Nestor Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa S A Mexico 1990

DELL OLIO Matteo La Tutela Dei Diritti Nel Processo del Lavoro G Giappichelli
Editore Torino Italia 2006

DE LA CUEVA Mario El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Editorial Porrúa 5ª
Edición México 1978

DE PINA Rafael y CASTILLO L. José Derecho Procesal Civil Editorial Porrúa S.A.
México 1993

DEVEALI Mario Continuidad permanencia y trabajo de temporada Buenos Aires
1957

DEVIS ECHANDIA Hernando El Proceso Civil Parte General 7ª Edición Biblioteca
Jurídica Dike Bogotá Colombia 1990

DELL'OLIO Matteo La Tutela dei diritti nel processo del lavoro Terza edizione G
Giappichelli Editore Torino Italia 2006

DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA DE LA LENGUA ESPAÑOLA Vigésima Edición
Tomo II Madrid España 1986

ENCICLOPEDIA JURÍDICA OMEBA Editorial Driskill S.A. Buenos Aires Argentina
1979

ESCUADERO ALDAY y GARCÍA AÑÓN Como se hace un trabajo de investigación en
Derecho Madrid España 2013

FABREGA PONCE Jorge CODIGO DE TRABAJO (PANAMA) Edicion actualizada
Panama 2010

FABREGA PONCE Jorge Derecho Procesal del Trabajo (Individual y Colectivo) Litho
Impresora Panama S A Panama Republica de Panama 1982

FERNANDEZ DOMINGUEZ Juan Jose La fuerza mayor como causa de extincion y
suspension del contrato de Trabajo Editorial Civitas S A Madrid España 1993

FIX ZAMUDIO Hector La Naturaleza juridica de las juntas de Conciliacion y Arbitraje
Instituto de Inv Juridicas UNAM Mexico 1975

GARCIA MAYNEZ Eduardo Introduccion al Estudio del Derecho 65ª Edicion tercera
reimpresion Editorial Porrúa Mexico 2015

GARCIA MAYNEZ Eduardo Filosofia del Derecho 17ª Edicion segunda reimpresion
Editorial Porrúa Mexico 2013

GARCIA MURCIA Joaquin Acumulacion de demandas de despido y resolucion del
contrato por voluntad del Trabajador Editorial Cuadernos Civitas Madrid España
1991

GARCIA RESTREPO Elementos de logica para el Derecho Editorial Temis Bogota
Colombia 2016

GARCIA SARMIENTO Eduardo y otros Elementos Teoricos Practicos de Derecho
Procesal Civil Ediciones doctrina y ley Bogota Colombia 2008

GARCIA SOLANO Alvaro Derecho del Trabajo Principios y Relaciones Individuales
Editorial Temis Bogota Colombia 1981

GEREZ Oscar R Modalidades de Contratacion Laboral Ediciones Desalma 1ª
Edicion Buenos Aires Argentina 1995

GIL ECHEVERRY Jorge La Conciliacion extrajudicial y la amigable composicion
Segunda edicion Editorial Temis Bogota Colombia 2011

GODOY Emiliano Como hacer una tesis Valletta Ediciones Buenos Aires Argentina
2013

GOLCHER Ileana Metodologia para la investigacion social Centro de estudios
Latinoamericanos (CELA) 1992

GOLDIN Adrian Las Fronteras de la Dependencia Montevideo Uruguay 2009

GOMES GOTTSCHALK y BERMUDEZ Curso de Derecho del Trabajo Cardenas Editor
Mexico D F 1979

GOMEZ Yasmin A Solucion pacifica Conciliacion y Arbitraje Editorial Ibañez Bogota
Colombia 2010

GRECO Orlando Diccionario de Sociologia Valletta Ediciones Buenos Aires
Argentina 2003

GUERRERO FIGUEROA Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo I Editorial
Leyer Segunda Edicion Bogota Colombia 1995

GUERRERO FIGUEROA Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo II Editorial
Leyer Segunda Edicion Bogota Colombia 1996

GUERRERO FIGUEROA Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo III Editorial
Leyer Segunda Edicion Bogota Colombia 1996

GUERRERO FIGUEROA Guillermo Compendio de Derecho Laboral Tomo IV Editorial
Leyer Segunda Edicion Bogota Colombia 1997

GUERRERO FIGUEROA Guillermo Manual de Derecho del Trabajo Editorial Leyer
Primera Edicion Bogota Colombia 1998

GUILLEN Raymond y VICENT Jean Diccionario Juridico Editorial Temis Bogota
Colombia 1990

HERNANDEZ SAMPIERI Roberto y Otros Metodologia de la Investigacion Cuarta Edicion Mc Graw Hill Mexico 2008

HIRSCH A Ana Investigacion Superior Universidad y formacion de Profesores 3ª Reimpresion Editorial Trillas Mexico 2003

HOYOS Arturo Las Juntas de Conciliacion y Decision Estructura y funcionamiento Edicion especial Panama 1976

HOYOS Arturo Derecho Panameño del Trabajo Litografia e Imprenta Lil S A Panama 1982

HOYOS Arturo Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Editorial Juridica Iberoamericana S A Panama 2005

JARAMILLO C Armando Los Incidentes y la Conciliacion 4ª Edicion Ediciones Doctrina y Ley Bogota Colombia 1993

JIMENEZ Javier Las formas alternas para la solucion de las controversias penales Universidad Nacional Autonoma de Mexico Editorial Flores Mexico 2016

JOVANE B Jaime J Metodologia de la Investigacion Juridica Editorial Cultural Portobelo 1ª Edicion Panama Republica de Panama 2010

JUNCO VARGAS Jose Roberto La Conciliacion 2 Edicion Ediciones Juridicas Radar
Bogota Colombia 1994

LEVIN Jack Fundamentos de la Estadistica en la Investigacion Social Editorial Harla
Mexico 1979

LOPEZ BLANCO Hernan Fabio Instituciones de Derecho Procesal Civil Colombiano
Tomo I Editora ABC Bogota Colombia 1993

MANDRIOLI Crisanto y CARRATTA Antonio Corso Di Diritto Processuale Civile G
Giappeschelli Editori Torino Italia 2013

MARTINEZ MEDINA Hipolito y MARTINEZ C Hipolito Derecho del Trabajo - Estudios
juridicos Tomo I Panama 2010

MARTINEZ RAVE Gilberto La Conciliacion en el procedimiento penal Colombiano
Tercera edicion Editorial Temis Bogota Colombia 2002

MC MILLAN James H y SCHUMACHER Rally Investigacion Educativa 5ta Edicion
Editorial Pearson Madrid España 2006

MEJIA QUINTANA Oscar Legitimidad validez y eficacia (filosofia del derecho)
Editorial Temis Bogota Colombia 2013

MONTAÑO Francisco Diccionario de Terminos Laborales y de recursos humanos
Editorial Trillas Mexico 2010

MONTERO AROCA Juan La Conciliacion Previa o Extrajudicial en el Proceso Laboral
(Doctrina Jurisprudencia y Formularios) Editorial Tirant lo Blanch Valencia España
1999

MONTOYA MELGAR Alfredo y otros Curso de Procedimiento Laboral Cuarta edicion
Editorial Tecnos Madrid España 1995

MORENO LOVERA Luis La Conciliacion en el Derecho laboral y la Seguridad social
Libreria Ediciones del Profesional Bogota Colombia 2006

MUÑIZ ARGUELLES Luis La Negociacion & la Mediacion Ediciones Situm San Juan
Puerto Rico 2006

NINA Daniel Mediacion Teoria y practica Ediciones Situm San Juan Puerto Rico
2006

ÑAUPAS Humberto MEJIA Elias NOVOA Eliana VILLAGOMEZ Alberto Metodologia
de la Investigacion Cuantitativa Cualitativa y Redaccion de la tesis Ediciones de la U
Lima Peru 2014

OBANDO Jose Maria Derecho Procesal Laboral Sexta edicion Editorial Temis
Bogota Colombia 2016

OMEGA TORRES Jorge Codigo Procesal del Trabajo Editorial Temis Bogota
Colombia 1993

ORTIZ NISHIHARA Freddy Conciliacion Extrajudicial Teoria y Practica Ediciones
Legales Primera edicion Lima Peru 2015

OSPINA DUQUE Edgar Derecho Colectivo de Trabajo Ediciones Juridicas G Ibañez
Ltda Bogota Colombia 2005

PALLARES Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil Editorial Porrúa S A
Mexico 1986

PARDINAS Felipe Metodologia y tecnicas de investigacion de las ciencias sociales
Trigesima quinta edicion Siglo veintiuno Editores Mexico 1998

PAYA Fernando H y LIMA Susana Extincion del Proceso Civil por Voluntad de las
partes Editorial Abelado Perrot Buenos Aires Argentina 1989

PEDRAJAS MORENO Abdon Despido y derechos fundamentales Editorial Trotta S A
Madrid España 1992

PLA RODRIGUEZ Americo y otros Escritos Laborales Academia Iberoamericana de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Ediciones Libreria del Profesional
Bogota Colombia 1990

PORTILLO ARROYO Ruben Derecho Procesal del Trabajo Editorial Porrúa Mexico
2016

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA Diccionario de la Lengua Española Vigésima Edición
Tomo II Editorial Espasa Calpe S A Madrid España 1984

REALE Giovanni ANTISERI Dario Historia de la Filosofía De Freud a nuestros días
Universidad Pedagógica Nacional Segunda Edición Bogotá Colombia 2010

REINA Rolando R Jurisprudencia y Casación Laboral Sistemas Jurídicos S A 2007

RICASENS SICHES Luis Tratado General de Filosofía del Derecho Vigésima primera
edición Editorial Porrúa Mexico 2013

RIFKIN Jeremy Fin del Trabajo Editorial Paidós Buenos Aires Argentina 1997

RINCON Cristina Despidos una forma distinta y práctica de estudiarlos Cuarta
Edición Ediciones CEF Madrid España 2013

RODRIGUEZ Gregorio Curso de Derecho Procesal Laboral Octava edicion Ediciones Libreria del profesional Bogota Colombia 1994

RODRIGUEZ Hermel Manual de Negociacion y Mediacion Edit Promoviendo una cultura de paz Panama 2011

ROMAN Percy Derecho Laboral individual Panagraphic S A Panama 2007

ROSS GAMEZ Francisco Derecho Procesal del Trabajo Cardenas Editor y distribuidor Primera reimpresion Mexico 1991

RUBINSTEIN Santiago J Diccionario de Derecho del Trabajo y Seguridad Social Editorial Desalma Buenos Aires Argentina 1983

SAGARDOY BEONGOECHEA Juan Antonio Prontuario de Derecho del Trabajo Editorial Civitas S A Madrid España 1992

SANCHEZ Luzmila C de Metodologia de la Investigacion ARTIESA Segunda Edicion Panama Panama 2004

SANTANA VASQUEZ Candelario Analisis juridico de las Juntas de Conciliacion y Decision en el Derecho Laboral Panameño Revista de Ciencias Sociales y humanisticas (SOCIETAS) Volumen 15 Universidad de Panama Panama 2013

SANTANA VASQUEZ Candelario La Relacion laboral y el contrato de trabajo
(Apuntes) Universidad de las Americas (UDELAS) Panama Republica de Panama
2003

SANTOS AZUELA Hector Elementos de Derecho del Trabajo Editorial Porrua Mexico
1994

SOLER MENDIZABAL Ricaurte Procedimientos Alternos de Solucion de conflictos
Primera Edicion Editorial Barrios & Barrios Panama 2017

SOLER MENDIZABAL Ricarute y Otro Curso en Derecho del Trabajo Alfa Omega
Impresiores Panama 1998

SOTO CERBON Juan Teoria General del Derecho del Trabajo

SCOGNAMIGLO Renato Teoria General del Contrato Universidad Externado de
Colombia Bogota Colombia 1983

SUPIOT Alain El Derecho del Trabajo (*Le droit du travail*) Editorial Heliasta Buenos
Aires Argentina 2008

THAYER ARTEAGA William Sindicatos y Negociacion Colectiva Coleccion Manuales
Juridicos Editorial Juridica de Chile Santiago de Chile 1993

TORRES DE LEON Vasco El Contenido del Convenio Colectivo de Panameño Edit
Juris Textos S A Primera Ed Panama Panama 1998

TRUEBA URBINA Alberto Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa Mexico 1981

TRUEBA URBINA Alberto y TRUEBA BARRERA Jorge Nueva Ley Federal del Trabajo
Reformada Editorial Porrúa Mexico 1977

VALDES SANCHEZ Roberto La Transaccion (Solucion alternativa de conflictos)
Segunda Edicion Editorial Legis Bogota Colombia 1998

VALVERDE A M GARCIA MURCIA J y OTROS Derecho del Trabajo Editorial Tecnos
Cuarta Edicion Madrid España 1995

VASQUEZ Priscilla y ARAUZ Virgilio Texto de Relaciones laborales y humanas
Edicion de los autores Panama 2000

VESCOVI Enrique Teoria General del Proceso Editorial Temis Bogota Colombia
1984

VILLASENDER R Isabel y GOMEZ G Juan A Investigacion y Documentacion Juridica
Editorial Dykinson Madrid España 2009

VILLORO T Miguel Lecciones de Filosofia del Derecho Sexta Edicion primera
reimpresion Editorial Porrúa Mexico 2015

CODIGOS NACIONALES

**CODIGO CIVIL DE LA REPUBLICA DE PANAMA Edicion Actualizada Sistemas
Juridicos S A Panama 2017**

**CODIGO DE LA FAMILIA DE LA REPUBLICA DE PANAMA Edicion Actualizada
Sistemas Juridicos S A Panama 2000**

**CODIGO JUDICIAL DE LA REPUBLICA DE PANAMA Edicion Actualizada Sistemas
Juridicos S A Panama 2006**

**CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE PANAMA Edicion Actualizada Sistemas
Juridicos S A Panama 2015**

LEYES DECRETOS RESOLUCIONES Y ACUERDOS

Ley 16 de 17 de junio de 2016

Decreto Ley 5 de 8 de julio de 1999

Decreto Ejecutivo N 777 de 21 de diciembre de 2007

**Resolucion N 4 de 9 de marzo de 2006 de la Sala Cuarta de Negocios Generales de
la Corte Suprema de Justicia**

Acuerdo N 294 de 6 septiembre de 2001 de la Corte Suprema de Justicia

Acuerdo N 433 de 13 de diciembre de 2001 de la Corte Suprema de Justicia

PAGINAS WEB

www.mitradel.gob.pa

www.asamblea.gob.pa

www.gacetaoficial.gob.pa

<http://www.empleo.gob.es>

<http://www.citapreviainem.es/>

ANEXOS

ENCUESTA N 1
(Para Magistrados de Tribunal Superior de Trabajo)

IDENTIFICACION Universidad de Panama
Programa de Doctorado en Derecho
(con énfasis en Derecho Laboral)

GENERALIDADES Como estudiante del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Panama nos interesa conocer su opinion sobre la Aplicacion eficaz de la Conciliacion en materia laboral con el objeto de realizar una investigacion a nivel de trabajo de Grado para optar por el titulo de Doctor en Derecho que ofrece esta Universidad

PREGUNTAS

INSTRUCCIONES Lea detenidamente cada interrogante y conteste marcando con una cruz (X) la respuesta que considere mejor En algunos casos debera escribir una palabra frase o una oracion para darle sentido a su respuesta

DATOS GENERALES Esta encuesta va dirigida a Magistrados de Tribunal Superior de Trabajo

- 1 Sexo**
- a Femenino
 - b Masculino
- 2 Años de experiencia judicial**
- a Entre 5 a 10 años
 - b Entre 10 a 15 años
 - c Entre 20 años o mas

DATOS ESPECIFICOS (Al objetivo de la investigacion objeto de la encuesta)

- 1 Considera usted que los conflictos (controversias) laborales se solucionan**
- a En poco tiempo
 - b En un tiempo prudencial
 - c En mucho tiempo
- 2 Cree usted que la solucion por la via judicial es**
- a Agil y rapida
 - b Normal y prudencial

- c Lenta y dilatada
- 3 Considera usted que los Medios Alternos de Solucion de Conflictos pueden
- a Agilizar el proceso
 - b Demorar el proceso
 - c Normalizar el proceso
- 4 Opina usted que la demora en la solucion de conflictos o controversias laborales se debe a
- a Tacticas dilatorias de los Abogados
 - b Mora judicial
 - c Falta de un metodo o medio mas eficaz
- 5 Estaria usted de acuerdo en que se incluya y aplique en los conflictos (controversias) laborales
- a La Conciliacion
 - b La Negociacion
 - c El Arbitraje
- 6 Considera usted que la Conciliacion no obligatoria existente en materia laboral en Panama es
- a Efectiva y eficiente
 - b Totalmente deficiente
 - c Parcialmente eficaz

¡Muchas gracias!

ENCUESTA N 2
(Para Jueces Seccionales de Trabajo)

IDENTIFICACION Universidad de Panama
Programa de Doctorado en Derecho
(con énfasis en Derecho Laboral)

GENERALIDADES Como estudiante del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Panama nos interesa conocer su opinion sobre la Aplicacion eficaz de la Conciliacion en materia laboral con el objeto de realizar una investigacion a nivel de trabajo de Grado para optar por el titulo de Doctor en Derecho que ofrece esta Universidad

PREGUNTAS

INSTRUCCIONES Lea detenidamente cada interrogante y conteste marcando con una cruz (X) la respuesta que considere mejor En algunos casos debera escribir una palabra frase o una oracion para darle sentido a su respuesta

DATOS GENERALES Esta encuesta va dirigida a Jueces Seccionales de Trabajo

1 Sexo

- a Femenino
- b Masculino

2 Años de experiencia judicial

- a Entre 5 a 10 años
- b Entre 10 a 15 años
- c Entre 20 años o mas

DATOS ESPECIFICOS (Al objetivo de la investigacion objeto de la encuesta)

1 Considera usted que los conflictos (controversias) laborales se solucionan

- a En poco tiempo
- b En un tiempo prudencial
- c En mucho tiempo

2 Cree usted que la solucion por la via judicial es

- a Agil y rapida
- b Normal y prudencial
- c Lenta y dilatada

3 Considera usted que los Medios Alternos de Solucion de Conflictos pueden

- a Agilizar el proceso

- b Demorar el proceso
- c Normalizar el proceso

4 Opina usted que la demora en la solución de conflictos o controversias laborales se debe a

- a Tácticas dilatorias de los Abogados
- b Mora judicial
- c Falta de un método o medio más eficaz

5 Estaría usted de acuerdo en que se incluya y aplique en los conflictos (controversias) laborales

- a La Conciliación
- b La Negociación
- c El Arbitraje

6 Considera usted que la Conciliación no obligatoria existente en materia laboral en Panamá es

- a Efectiva y eficiente
- b Totalmente deficiente
- c Parcialmente eficaz

7 En qué etapa del Proceso de Trabajo opina usted debe efectuarse o puede darse la Conciliación de las partes

- a De manera Previa
- b Dentro del Proceso
- c En la fase de Ejecución

¡Muchas Gracias!

ENCUESTA N 3
(Para Conciliadores Laborales)

IDENTIFICACION Universidad de Panama
Programa de Doctorado en Derecho
(con énfasis en Derecho Laboral)

GENERALIDADES Como estudiante del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Panama nos interesa conocer su opinion sobre la Aplicacion eficaz de la Conciliacion en materia laboral con el objeto de realizar una investigacion a nivel de trabajo de Grado para optar por el titulo de Doctor en Derecho que ofrece esta Universidad

PREGUNTAS

INSTRUCCIONES Lea detenidamente cada interrogante y conteste marcando con una cruz (X) la respuesta que considere mejor En algunos casos debera escribir una palabra frase o una oracion para darle sentido a su respuesta

DATOS GENERALES Esta encuesta va dirigida a Conciliadores Laborales

- 1 Sexo
a Femenino
b Masculino

- 2 Años de experiencia
a Entre 5 a 10 años
b Entre 10 a 15 años
c Entre 20 años o mas

PREGUNTAS

- 1 ¿Usted ha aplicado la figura de la Conciliacion como via para la solucion de los conflictos o procesos laborales?

SI _____ NO _____

- 2 ¿Considera usted que es eficaz la Conciliacion previa de las partes para la solucion de los conflictos laborales?

SI _____ NO _____

- 3 ¿Cree usted que la Conciliacion puede darse dentro y fuera del proceso?

SI _____

NO _____

4 ¿Ocurre con mucha frecuencia que los conflictos o controversias laborales se solucionan mediante un acto de conciliación de las partes?

SI _____

NO _____

5 ¿Según su criterio las partes terminan conforme después de un acto de conciliación?

SI _____

NO _____

6 ¿Opina usted que la Institución de la Conciliación en materia laboral en Panamá es actualmente obligatoria y eficaz?

SI _____

NO _____

7 ¿Cree usted que la Conciliación debe aplicarse de manera previa en materia laboral?

SI _____

NO _____

¡Muchas Gracias!

ENCUESTA N. 4
(Para Abogados Litigantes)

IDENTIFICACION Universidad de Panama
Programa de Doctorado en Derecho
(con énfasis en Derecho Laboral)

GENERALIDADES Como estudiante del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Panama nos interesa conocer su opinion sobre la Aplicacion eficaz de la Conciliacion en materia laboral con el objeto de realizar una investigacion a nivel de trabajo de Grado para optar por el titulo de Doctor en Derecho que ofrece esta Universidad

PREGUNTAS

INSTRUCCIONES Lea detenidamente cada interrogante y conteste marcando con una cruz (X) la respuesta que considere mejor En algunos casos debera escribir una palabra frase o una oracion para darle sentido a su respuesta

DATOS GENERALES Esta encuesta va dirigida a Abogados Litigantes (en materia Laboral)

- 1 Sexo
 - a Femenino
 - b Masculino

- 2 Años de experiencia
 - a Entre 5 a 10 años
 - b Entre 10 a 15 años
 - c Entre 20 años o mas

DATOS ESPECIFICOS (Al objetivo de la investigacion objeto de la encuesta)

- 1 Considera usted que los conflictos (controversias) laborales se solucionan
 - a En poco tiempo
 - b En un tiempo prudencial
 - c En mucho tiempo

- 2 Cree usted que la solucion por la via judicial es
 - a Agil y rapida
 - b Normal y prudencial
 - c Lenta y dilatada

- 3 Considera usted que los Medios Alternos de Solucion de Conflictos pueden
- a Agilizar la solucion del conflicto
 - b Demorar la resolucio n del problema
 - c Profundizar la controversia
- 4 La institucion de la Conciliacion en materia laboral debe ser
- a Optativa para las partes
 - b Obligatoria en todos los conflictos o controversias
 - c Impuesta por el Juez en el proceso
- 5 Actualmente en materia laboral en Panama la conciliacion es
- a Efectiva y eficiente
 - b Totalmente deficiente
 - c Parcialmente eficaz
- 6 Considera usted que la aplicacion de la conciliacion en materia laboral debe ser
- a De manera previa al proceso
 - b Dentro del proceso
 - c En la fase de ejecucion

¡Muchas Gracias!

ENCUESTA No 5
(Para Conciliadores Laborales)

IDENTIFICACION Universidad de Panama
Programa de Doctorado en Derecho
(con énfasis en Derecho Laboral)

GENERALIDADES Como estudiante del Programa de Doctorado en Derecho de la Universidad de Panama nos interesa conocer su opinion sobre la Aplicacion eficaz de la Conciliacion en materia laboral con el objeto de realizar una investigacion a nivel de trabajo de Grado para optar por el titulo de Doctor en Derecho que ofrece esta Universidad

PREGUNTAS

INSTRUCCIONES Lea detenidamente cada interrogante y conteste marcando con una cruz (X) la respuesta que considere mejor No deje ninguna pregunta sin contestar

DATOS GENERALES Este Cuestionario va dirigido a Conciliadores laborales para conocer sus opiniones

PREGUNTAS

- 1 ¿Conoce usted la figura de la Conciliacion como metodo alternativo de solucion de conflictos?

SI _____ NO _____

- 2 ¿La institucion de la Conciliacion en materia laboral en Panama es actualmente obligatoria?

SI _____ NO _____

- 3 ¿Considera usted que la Conciliacion en materia laboral debe ser obligatoria?

SI _____ NO _____

- 4 ¿A su criterio la Conciliacion no obligatoria que existe en materia laboral en Panama es eficaz en la solucion de los conflictos laborales?

SI _____ NO _____

5 ¿Recomendaria usted que se instituya en materia laboral la Conciliacion obligatoria y que sea debidamente reglamentada?

SI _____ NO _____

6 ¿Cree usted que la Conciliacion en materia laboral debe aplicarse de manera previa a la via judicial?

SI _____ NO _____

7 ¿En su opinion se hace necesario establecer un procedimiento para hacer efectiva la conciliacion previa en materia laboral en Panama?

SI _____ NO _____

8 ¿Estima usted que es necesario el establecimiento de Centros de capacitacion para entrenar y calificar a los Conciliadores Laborales?

SI _____ NO _____

¡Muchas Gracias!

ce O er de

De 17 d ¹⁹⁵⁶ *junio* d 1956

Q u e y l J i C m d a d e l
d i d p i ob M d ló C l C i

LA ASAMBLEA NACIONAL
DECLARATA

II I P I m

Am 1 1 1 s i i p d i u d
l d n i p e r l i l i l a s
l p e l d s c d e d l e p i

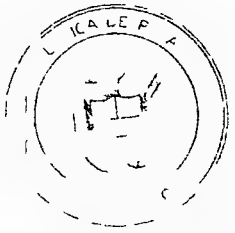
J d L s i d l C m d i

C I I I
D p i

Am 1 2 5 i j d E i l d J C m

A 1 1 3 L J i i p l d J C a u d i J d i
J d n e l d d i j l d i c i
D i C i t i y i D d K i A l J C i
l i p a i
C d i l l i d d i q o c i d i
l q l l J d p i d n u r i l l i
p d l i d R i A l d c l l
l h J d i l m e l i l p e d

A 1 4 L i p q i j
l d i l i s a i p l i l i l J
l i d i l i s e i p l d i
l i d
l i l i s i n o p l i l l i m j d p d
l q b l d l m p p i d l i
l a N i d i p l i d b d
J
J S i l e l q l l J l p i d i
l l i l l i h i d i
l d d i l
d l i l i x l h l i l i l J l i



6 l j / l l j d l j (d p d l l
 j ó l de l h) C ó l l d l R l h l l
 l)

7 / / / / l j d j m b l sed d
 l l l l m l l l p o e d

8 O l l l l l u r u l d d m l l d
 q r e l l r o

9 A l l l l S e p o d l d d n e l
 l l m l m d d l f l l l l l d l
 l j j l l ó d l l l d p e

10 T / S j r e l j m l l l l l j
 d h e p r o l q d s e d r u e f d
 f d l

11 l p l l l j l l l d p j r a l l l l
 d f q d d r l h m

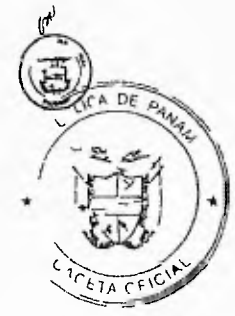
C p i t l l l
C s a d j C m

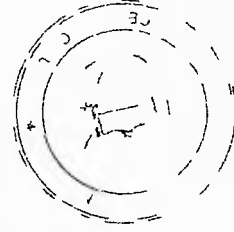
Art 1 5 C u d l e e f a r a s j j d p l l
 l l d p o d d d j u s p o l m d
 u e l l d l l d d l d l b t l l l l d d l
 d l l m l p p i e m p a l E l l s o f m l D
 R l m A l e r d C l l p l b r e p e e
 D g l f r m a q l l d l l d d s e b j d l d l
 p d l d l r r g l d d d d l p h l y d
 d b l C j M p a l p o d d d l l d
 d p l l p e m p

Art 1 6 L a s d l n a f r n l p p a d e l j u e
 d p r v d d f l d j d l d d d p l y
 l d l d d l r b d d l d j
 l d p l l d l l e l p o e

A l 7 C a d d e j l p l m e
 j l l s e q l p l u e n e d d
 l r m l d l q l p e s e l q q l D p l s e g l
 d d d l r r e l l d l l d d

A l 8 l l b l d p a z j p e l d l l d p
 p o l l l m b u d l j l p a z l o d d





A t 1 1 3 1 1 j d p i i k e f d p y i n d k i
 y a c o s q t e r i i n e p a l l i r e b n d c
 i p r k e p o r d e n i b l d i p L
 A t 1 1 4 1 1 x e d a d m q u e m h d i d d d
 p a t i i n e c e n e i p a r t i r a d a n
 s o l d d m d p l y b b l m i n s a c d
 i i t i p r e s i y
 L i c d d i t h d d i i d p v b d d f i
 l o r f n d i d i m d n e p i y l k d
 h i b q d y p d i p f d d i n e g

C i t i m i j d i y M d d C

i j d i i l d d p d i d p i p p
 A t 1 9 C i d d d i n s d j p d n e r d n e d
 i r e n a d f i d d o l x d p r a l r i
 d i q i b a d d i l d p i p p e
 A t 1 1 0 L o i y d m a p d i i j i d i d
 j o n d d m d d m p l i s c
 f a p d i p s p d y f m p l i
 A t 1 1 1 S e w t p d i s r v e d j d f
 g r u m p d i r d i c b l d i r e i j j i l a
 L d j d d m p
 i i i l o j o r n i b l m m p i i n i
 i m d i d j i r a i l e c i D r e f d
 R i A m d C n d b e f i d i d l i d
 f d i c a s a d j k e
 A t 1 1 2 t i n e g i i d i l d d b i m i
 s e r v d p m b p e o d o c i l i d p a r o r m i
 p o d a d p e d d p r e n e o y p m e d h s
 i d d f l a d d h e r n a c i j u e d p a r d m e i d d
 p e d r e h h
 L u y b z a d i c s d p m p o d i
 r d d y p a i d a d m p

G e e O n e m m m

q debe ser d d i l M d C b q i
d i mpe p e l e r f p o d

Sec
I x d S i ó N i m

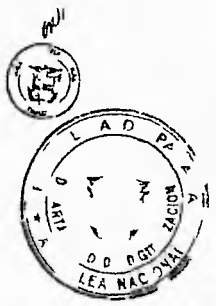
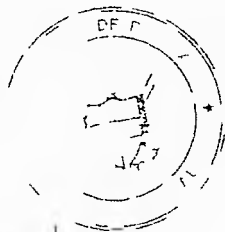
A l D C i l d d i C i D i d q
l e s a p s d s e l d i j d p r y d i d d
n d v e f p e m d i a s o d i l
l i d e d r a s i l b i l e
l i c i b q d h e f i C
o c p b l p l r e s a d x l e d j d p
F i l e a l d e l a o c p b l p o r r e p i l i d
l p r o l e a e d j u e d p e d e d i o n d i m s e
l p n e
C i d i p x e d l i d d a p e d d i d
l b l f s a l m p l m i d i e q f i d i C
l e e D i n a d i n t o d i a s p e s q x e l
e q d i b l i d a d

Art 120 R d u l C l D t a l e s l i d o c a e d i
p r a l a r a u n r e s t y l e r a p i j d i o d l i
C l m n d p q s e s u p e q d i C ó i
l i d i f d i d i p r a
l i l d m r a l C j M p i m d i a s p i p q
l d l i b m d i j z d p e d d i t
m a y d i b l n d p a t d i p e ó d i f r m d i C
l
l i j d p a m b n d p p e o d d d i l d p d
p o d d u d p p d p

A l 21 l i l d m b r o r a d a s a d j m
d d m d e u e s d d i r r e e n p i e c a d
d d m l d i r r e m e d b e n d e d i d

A l 22 L i d a o m a n d j d i C l e D i
d e l i d e l e j s e g d m d i l
p d b l d p l d p

A l i 23 E l s e l i v o l e d d e p e l d i s a d j
b r u d p e i m p p e k r e l p b l
d i p e e d t a b l d i l d C r e r A d t M p l y





1 80 ace Of D ne

d t d l e
S 3
p

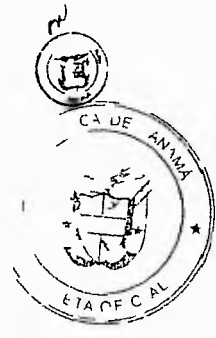
Art 24 I p ram d f l y p t p l j l
par á d á d p e l S r e N l d D e l a c l l b d l
l d d l A d a c l D d R l A l r r l C l l l
l k ad G l d l N l l l l d l d l O g J d l l D
N l d M l A l d l O e J d l l U r s d l d l l l
N h e l d l M l
L j d p b r a e d l S N l d
Des l l m p d b e e l d s a r r l l l
l l d b e s r p o r a d l p l d p e p l d l S e
N h e l d l D s e l l l

Art 25 l l l l d l l y m p ñ d l
d d r e s m l l l d p o d á r e l d d e b e l

C p l l v
C m l D l

Art 26 l C l e D l l l l g r a d p o
l l l r e p r e s e d l l l C l d l r r g m d e q l
l l r e p s e d l C j M p l d l r e p e c d
l l r e p r e s e d l a s g a e n e s d l s o e e d l l b a d
l s e l r e e d l l d l t e c d l h e
l a
4 p d l D l f a n d l l h l

Art 27 D l l l l p l d l C l D l
1 R l z a l p o c e d l l
2 l l l d s e p e d l j l p a
3 C a n l l a s q u e y l d l l l l d l s a q u e s j d
n l j d e p
l l f a d l C l l a s D l l r e p e r v s a d p l
D d R l l A l m a d C l l
l a C m l l D l d l l r e g l m d e l l
l l p d d l l p d m d s e p l n d l
j u e d p

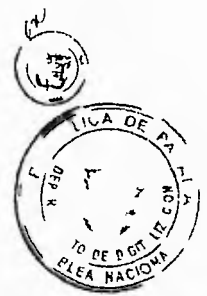
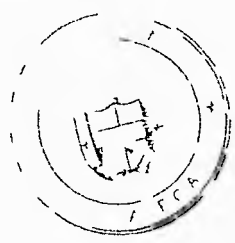




Artículo 28 L d d l C l D l b sud l
 p p d p ad j d p se y d l e se
 d p l i d l y d l mh
 La C de l proced l p l f l d d d
 lem b d q p j d p

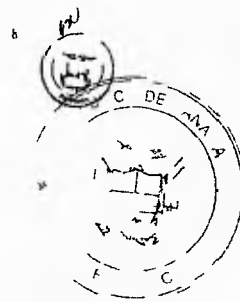
C p l \)
 C p l d l J d l

- Artículo 2) L i j de paz d mp p d d d l
- 1 l l l p p l rine l d r l l
- pro pa l q l id d
- l y l ra l e d d y l e d d l d l q
- y d l
- 3 l ñ pel
- 4 Q u l b q fec l l
- l m x e n e
- 6 R d y l desag d bl
- 7 M l as dññ sud po m l d m l l r
- 8 A que p d l l b ra ra po
- os l p h l e x p l d l p d d d
- 10 q at l l b nas b d l d l
- 11 l h l q des ruy l pa q j d l d se l q
- d l a p p d d j
- 12 A q l n l f had d l d d d p l f l l
- l r s ne del R g m de P p ed d l l
- 13 A t l y r h l l B d N l m l d l
- d b d se
- 14 l l d l l l q d d d d p bl l pcm
- p l pond
- 15 l e bal q l l l f l d d d
- 16 A l q p ne m d e y p l l p j d
- l asl po l m d l l b l b o (B l 000 00) mpre q l
- p l d d l e r a d p o l l l p e
- no r m d l d d p e
- 17 l e f y p d d se d ta d
- 18 l p d b bl l l a ó d l ne mp q l
- l no d l m l h l l a a (B l 000 00) q l f d
- m d l e d p l l b l a c p e
- d l d r d m p c
- 19 l l l d d p r i d l d bl d l C d b l l





- 1 anti no d l l b lb (B/1 000 00) mp q t
- 2 p f d d l t e d po l l e l p
- 3 m d l d d ad pe
- 4 0 d q ll y x m f l q l f d d p k p l
- 5 A l l 30 L juo d p p d d ll t p j t m t
- 6 d d i d d j d l p l d f das j l
- 7 d d m l l
- 8 A l l 31 L j d p l sa tro j y
- 9 r u l r u
- 10 l A l as d d m l balx as (B/1 000 00)
- 11 \ un l u x d l r v d b
- 12 3 A ad las p ed y r u a s m d r l o r p p d
- 13 l p o d l d e m p l i d q
- 14 4 l rocc pu l b d l e l l l R E m d f p l d
- 15 H l e f d a r l l balbo (B/1 000 00)
- 16 5 l o c c e s p o d s a l j y l m p r u
- 17 \ p j p e l l t
- 18 7 C a s p o s t a l a c y p s e m d s c r o s e c e o b a e (p l
- 19 b a l m r p l i t d a d h p t a p t)
- 20 8 A b l a d r u r a l y b n o
- 21 9 l l d p l p p d l p r d i d
- 22 e p l i d q
- 23 10 l e
- 24 l i l a d e p e
- 25 l \ p l s j d p a d l p j d l
- 26 11 l l
- 27 l l a s d r v d b l s d e l j u e d p a r a d j l
- 28 N b l p a p o d p d w l j d l
- 29 p d l a d p o r l d l j u e d p a m p l á h l s e
- 30 d p o l j d l
- 31 A l l 32 C m e p o i d l j d e p l a b e
- 32 l l m o l e s a d d e d l l m p l m d l C ó f l a u j
- 33 l y s l d p o e s m p a l
- 34 l l l l s y p l e d l m d l m d l u c ó d l l
- 35 3 d m l d e
- 36 4 l p b l b o l l b o r a l p e l d l
- 37 d j



Gen. Ofice no de j

b l r e l a / f d l q r o p e l d l d

J

6 D l t q s e s o i n s d o l f r m d d l

b l e e d l p e s L

7 l j r e l d a s q l s e l d p o l p o n e l e l j d l

C p l VII
l d e n t l j d p

A l 33 l l j d p a z s e d l l d d p

L a 6 s e d d f p e d p o l l j l p a s a n d e p r t d

d p d p e o n s a d

f s o d s d l l j d p l p o l d d l s o l

x a d l l u d

C n d l p p o d d l p o l j m l

p l p o c s o l d l l p l l j d p p o d

s e l l l b o n e o d e l d e l l i N l

A l 34 l l e s d l l l N l l b d d l

a r F q l l d l g a s d n d s e q r v t d b e

y j r l t r d d e l j u e d p E s a s d e n e s d l r a p x i

m l y p

A r t 35 E n l i d x d l j u e d p o r a l p l l

p d j p a d r a d s o l F l m s o d b l e

p l p r e l y l e s d r e s a

A l 36 F e c e s d d n e l l j l i a r a l j

q d r a l m p o d d p r a p r e s e l a r k y d e f i

l p h a r r s p o a d e s l r a r a d p o l C i a d l d x e l

J l p d e c d r a d u e r d l p e s b l d l p r e L

l l f l l p o y s e l f r e p l l l

d p n e m l m y d m d l f u n d l l f l l q r e s e

l p l l l i e d p a d e m m i m l p u l

E

l l l l p e r s l d l p a

l l l d l a l y l l l l r a l l l r d

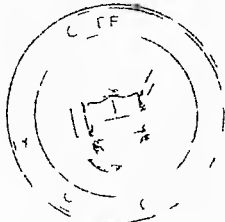
l p p e l d d l l l x l r e p o s l l d d j

4 L l l d l m d d l j

l l l l d l j u e d p s o f r x d p r e l m l l l l d l j

d l p q s e l d p e l l d e c d l

d b e p l d p e d d l d e l l o l l



Art 37 E d pl lllll l j d p d l l l i
 xh ho g tes d l be l l l a d l pl l l l l l l p a f d l)
 t l p e l m d l l l C d Ejecuc y Apelre p
 q j l pl d l l l p q pl l l l l a s b
 l d l p o d d b l b (B/1000) d l l
 d d r r p o d d d r a b a j

Art 38 La pa que b d l l l l l d e l j d p p o d
 f u r s d p e l s u r l b l l l d) l l
 d l d l l b d l l l s d j n e l p e d y s e d
 l p l p o d d p m p o r s e d b l l
 l l d p e l p o d r a p o r s y r s p l l l
 j d d l d b l l l o d l l l l f d p
 m d l d r e l s u l l a l l l p e l a c d l
 d
 v d e s m l p e t d l l m l g m
 q d u l l m n e d d d r e l p l l d d
 l l l b d

Art 39 U d l l d l j d p s o l b l l
 d l p e l s o d q f p d m d n e l l u p o
 d d l s u l u c o q d l r e s o m m d m d l p e l l
 C d e l j u c o A p l l a s d q t u e p o c d d l
 s l L a s i e q d d l p e l o m r l l

C J l VIII
 C m d F i A p e l a c

A l d l l C m d l e c o A p l m b d p r e j d
 p d l b e e s u d t l l j l l s u p o d l j
 d l C m o s e l l d d i p a d l m l l l l d
 s e d l d d p e l j e c d p a l l d d t
 m g l C m d E j o) A p e l p o d
 g a d p l l d p a d l d u
 l C d A p e l p o d d l l r e d b l l l l
 d l l d l s o l d d p e l o d l l m l l l d l d
 p a l d d
 l d d l l d p a s o b l l l d
 l s i d
 C l l d b z u l l d d l d
 J p e l d l p d s i t p b l r e l m p o n d



P I f i D ec d R I Al d C i i d be i j
x l e l i g l q i d p l m p

A t i d i l e d d m a p h p e i C d
L e u y l p e l p a d p i q q u e d p d d p p
n e a q i l q d e d h l s u b q p d
x l i l l h e l d i

A t i 42 S i l i l i d p s a m p c a p l i p e l
i l l d i l d p d
i l l i p e a n d s e t d l s l q p e l i
n s
i l d i d s e t r a d i l i e q p e r m i p r c e
d i

C p l i I X
M d d P r i d i j d i

A t i 43 I e r a z a l i d d i p o e p a l g d i j i
i a p a l d i r o d i e m i l d p p o d r a d
p i l m d d g e n

1 C d e d i j m
d i p e o m p o r a l d i d d b l d i l i j
n a l e s

3 O d d i d s u l j i m p o r u

4 C u e p e

5 B l d P s

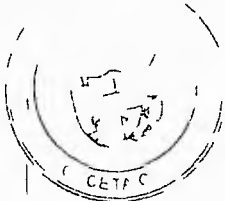
6 l e s e p e d i D p i

7 l i s o d p e l e l i d d i p i j d p
i d i l a d p i l i d i d p b l d i l i
i d a p r e t n e p r e n e q d a d u a y o c i l
A d p l a d m d d p l i d h e r a i d d i d
u a o c h u l i p e l i d d m p

8 l i s o q u e q i j i p a p o d d r e l s e d i b
s e l p r a l o m d i l l i q u e s e l e c a d b j
o d i r e d d p e l j u e d p p l l s e p l l a s
e d m n e j d e b p h d d
i j d p a h p o d u a l a s p e n e i l e d i h i
i d j

10 M d d d s e p d d p a r a l d i m n e l n d e l l i d
i p l d d d e d d i h p i p i
i b l e m d d p i z a l s e q d i

pe
121

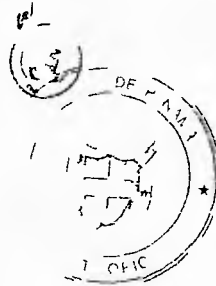


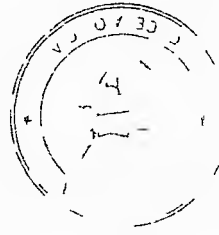
1) p l t d l s d d l l l g d pe
pe d l perm se d pe l l d se l
d bern d l D l i l d A d S b d d f bl d l
1 S b d d f bl

C p l s

Art 44 L J d pa podra l l l d ue l l
d d d l l l d l u
l / r l p ad p bl
l b j
3 F o d p y h u id
4 M l p pe p l d y d hu l d l l l bo
B l l l l l a l m p u n e l f l
bl d l l m p l
5 l p d l d d id
6 C se pe l perm d po l l d l
d b u r a s e m d l l r e l l d A d S l d P b l d
d d b e g d a d P b l
l o d l p n e s o d y p u e a r l n e d d
l l m p e l e c l o c d l d l d l i m
l l d p a z p o d b l d l l d i d a d q l
l l n o d e l f r a l m d d l b j d l a s l
p l n u l y h u l b

Art 45 L l d l e d m l y e r q l l q
l e d l e d d d l m l j d p p o d p l l d d d p
l
1 O d e l p l e q u e d l j l s o h a b a c q l j l
l e i m l d d l d a d m p p o c l l e
d d s e b l r a p d m l l p e d p l p o
p e o d b l e l l l p l d l p e l l q l
l m
O d q l p r e s l p o r l n e d l l e l j
d s e d d p l m l d d l d d
p e p l d l q a c t u e m
d d s e l l s e d q s e n e p l d s e d u l
l d l p a g r e s e d l p r o c s o p e p e d l d a d
p e A l p o d e s d d l l s e p l d
l b q p l p m d l d l d l
j r e b





F t d q l p i b i d d q p l q i so
nei d i i i pc d i pc para
m
i m pa q d q j i i i i
d t i i c m r i d i d i i i pa i as
i rap b i d b i p e t i i f d i d d i d i
i t p i n e t p i j d p o f d i i d i
h n e b i q q p d f j d b m d i
r e s a p i d i f d d s o t i i d d d d
i p e d d i i i i i i d d m p e p a r a
6 Orde i r e t r o i d i d i q i y i d i s i d
i i i d e s i
7 f h h p d m i d m i d m i d
f o r s d i i p i d i i d e f i z a
n e p l p d a u s d y
8 i t h i i p s o a r r s c i d i m q u e t i i
n e i i m i g a r d e r h y d i b r i m i
i c u n d p o i i d r e i p u c s o
9 i n d e m p o t i p e i m a n e i
r e n e a d p i f u n
10 d i p r h d i p f p o u h i f
a d i d h i d m d i i
i i j d p a d b e r e i d d p e t i p e d i p
d i d i u h i a f i p d i
A i d L u a d m i i b i f c i p a f i m p
d e d i q u e d n a d a c d i i i i
s u u d i e d d b n e i f
d b u d i a d r d i j i m h i p e d
i n d i a d r d i p o d i i j i m h i p e d
d i 50 d b d
C o m p r o b d i i c c d i d s e p e d i p l
m i i d u p i p f d e t i
m i p o d i i p o i s a d i j i p i
A i 47 i c a d r e d n e i i d
p p o d r e m i f p f s o c i i i i

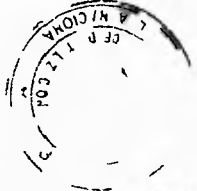
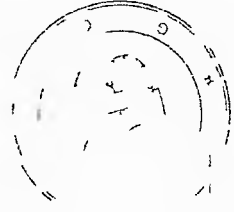
Artículo 48. El Gobierno tiene el deber de velar por el cumplimiento de las obligaciones que le imponen los tratados y convenciones internacionales que ha suscrito o ratificado, así como de las obligaciones que le imponen las leyes y decretos de la Asamblea Legislativa.

C O N T E N I D O
 C O N T E N I D O

- 1. Disposición General
- 2. Objeto y alcance
- 3. Principios
- 4. Competencias
- 5. Organización
- 6. Funciones
- 7. Responsabilidad
- 8. Disposición Final
- 9. Disposición Transitoria
- 10. Disposición Transitoria
- 11. Disposición Transitoria
- 12. Disposición Transitoria
- 13. Disposición Transitoria
- 14. Disposición Transitoria
- 15. Disposición Transitoria
- 16. Disposición Transitoria
- 17. Disposición Transitoria
- 18. Disposición Transitoria

Artículo 50. El Poder Judicial tiene el deber de velar por el cumplimiento de las obligaciones que le imponen los tratados y convenciones internacionales que ha suscrito o ratificado, así como de las obligaciones que le imponen las leyes y decretos de la Asamblea Legislativa.





15

Art 53 La Dccc d Resolucion Alianza d C N i i d r u m b l
 pr i M ud Al r d Resol d C N i i d r u m b l
 mpl ac d sa i l y f n i m d i m d p
 La D d d Resol Al m d C N i i d r u m b l
 Jus C m i l r e p a m i d M od Al r d Resol d C N i i d r u m b l
 C l i b e c o m i d r e p n a l i p d C H q V r e g u o
 A i S i L D e c c d R i Al m d C N i i d r u m b l
 f i
 i A p o y i d n o u d d i f i i d i l i p h i
 m e s o i j i l l p d i p l m d i
 j C d i r e n u e f d
 d l r o y i n
 A v i r e d p d d m d n e t d
 m o m i d a d i d
 p a t i m M d A l m d K e s i o d C o n l i j r e
 i n e s d p r e i e l d o i

Art 52 Se re i D e c d R e s o l d A l m a d e C N i i u a l b u
 i f a c j m q y p s p u e d e l M s i d G b m
 D e c d R e s o l u c i o n A l m d C N i i
 C a p i t u l o
 D p d M d y C i C m i
 I I I
 d i p d m d i d p o d
 i d u r o a d i d i
 d i f i f o i m d m p l m
 E l a s d r e s i s i l d p o d r d m i d d
 r e s o l u c i o n a d p o l i c a l d
 i d i m i l i q c o p o n d d f a d d i l b d D h
 d i l i d i s e d r m i t r a d i s a n
 C i d i d i p r e i l d p l d h e
 L i d r e i l d d i p r e s p i l i
 p s e i
 d m n a d i f i l i d d b e m p l u
 i m p l m p e d r e f
 d i p o c b d p i x p C p i H b
 d i p i d m p l i d i d e l f d n e
 A r t 51 E i l l e r a d p b m i l d p o d

No

Gaceta O D me j %

D e l o p t a n e

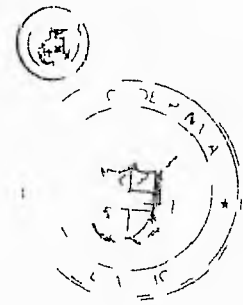




- 3 l l word b d d l e y f p l
j bl p l d so l j d l M i d
l l m d R l d C fl d od l d pl e l
- 4 l l l e y l e l spe l d d l d d
l d d d t y l d d l
l j bl d l
- 5 l p l p e u d f M od Al d R l d
l fl y d rm l p ve d l e l l d l
d d y l d d l d ad
l d
- 6 l b l q j d d d l d re
d d t y l l p l f l j d
p l e s y p e a u r a l j d e u
l p l s a l f l e r e s a r r l l y l l e d l l
d od l
- 8 l t l l e d p d d n u l m p p
s a r n a c l m l d d d m p e l
l j
- 9 l j r e f d l e y d l l f l a c n a d l l
d s e d l e c t l l t t d m p e
- 10 l y d l a p e y l r e l d a s d m p e
- 11 l j e r l d l e g n a d a q r r p e d l l d l
l p e d

Art l l M d G h m o l m l l l D d
R l A l t d e C f l t y d p a r t f d q t
p e p a l m p l m o d l p s e l
l r a C l l d p e l D d R l
A l d C l l r s q l b m a r r e g l m e n d l y d a
r e p o s a b l d d l r e s a f l a s p o l s e d j
l l l m d l d y l e p a m j m l
f m e d l d p l C s e o c d d

- 1 l C l l l l l l e d p e
- l l l d C b n l l e
l l p o c a d d l A d r e o q l d e
- 3 l p d l A d M j d l
U r e p r e s e d l A o c d A l l d d l
U r e p r e s d l C o o d n d N a t d R p
- 6 U p s e l l S l d D s e p d d
l p r d l g d l e d d l



C p l l
M d y C l C
S e s o l
C l d M d C

Art 56 L L d ra d es pod C t d M d
C l u a l f d p l i ó p a l d n i
d des d la R publi ca d P na y rej l d l d d
l r r a s l t a s d l u c o n d e q y d l s o l ó d l o p b l

S l C d M d C ad l l l d d
l Adm det O b Jud l y d l D e l d l l b l

Art 57 F l C r o d M d o n y C l C dos p r l
l s i a d t r u é d n s k l z a m d l g r a l p s o p l
l ó l m d n i t l c o n c l a u d p q e s
l d l u d r e y s e d d o r e s f d p o l M d c b m l r a i
l s e r e l l e d l d r e y m e d a d o a r

Art 58 L m d t e s l p l m d j l q
p u e d e u d d n o r a d p o d ó d l j d p

Art 59 L d t a q l l d l l a s p a r t l l
m d d d ó l d j u e l l b s q u e d d l
s e n d l l l

Est m e c s o d s a r r o l l r e l e g u a l t a s y d p e ó l i p
l l a u r e d d e d a c ó l d e l d d d p r e s n c a d d l
p l a c d d d t d l d u d a l u a l d p l f r z o s p
l p s e l á p l e d q p s r a é l l l
r a n o s a j z a d p a d l f r m a d l e d y l m e d d
l n c a s i d n o l g u e d l p r t p o d r a s o m l l l
d l d p

Art 60 La c o l ó y / s e d m t a b p o d s e r e a l a l p
p a d o n d d f d u d l q y z a
b l d l l p b d a s e d m e d y l

Art 61 L o d n o l d p r d d b e
p a r l e n l p b d l M d G b m p p l m
d l q a s t b l l m d d e c

Handwritten mark: a circle containing the number 11.



pers
 1 p f pod so se d l d lac / med ac ó
 I ont
 1 I d m i t
 R ñ
 M m l cr l
 4 Qac d ba q f lac ne
 C I d
 C I l p st d se l (f l b
 p l d h p p)
 7 Arb l l ru l b
 8 l l tra d e
 I d d se
 10 I
 11 l d p
 I A pl m j as da n d l p p d d
 I l
 14 I od q ll ll l q so ad bl p l l d p j l d
 b l de a g d) p l l od p l
 l d m

R e d l C l d y M d d Com

A d l (9 l l d d d re d bc p l d
 po l M d G b m p pl t d l q d l
 p l
 Art l 0 l l M d C b mo d l D re d R l Al d
 ll E d l d) d d re
 El re d ne l d ed d al z d
 pe l ne p l M d G b no
 A l 7 l f j b d l l d d d l d m)
 l pod p ó l R e d C l l M d d C
 l d d chera po l l l doc x D d R luc
 Al t C ll del M d C l
 l l d l ud d E d d ad l ad q ra
 p p nad po l D ec d R sol Al m d C ll d l v
 d C h
 C u l u d m l
 3 C p d d l d d l d ad p l





- 4 C i d d d b prof i
- 5 C i r e q s e i t a l prob d i p d
re l d u n c l a c d m p e d d i
- 6 l e ó e i q l e q i i d
- 7 (f d d B C d m d p o l j d p
- 8 D o i e ñ
-) (l d d \ \ d i s a l

T I I I I
l e d i D p l

A t i 72 l i i d p (p e s e l q e l c a d j
j d f p l s e j r a i p i l i m
p l b i l s e r v d r e s p b i e l l d C r r A d i M p l i
i l l C o d e d i d l S r d i b i

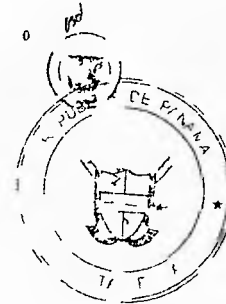
A t i 73 i d l a c i m i q h r e l i S e r
l C ó l D i d f p d p r i d b i l i
e d a c d l l e l p l b i y s o l l l d l d p e d
r r p o n d l a s d s e ñ p r d a s l i q l i
i m l r e b l m ó p e

A t i 74 l i n a s e p l s e a p l i d j l L y d C
A d r a M p l i l r e b l p l b i L i q l d d
d s e p l n a p l b i l d s e d b l p p r e d i
C i D l l l l d p o d á d t l j d p u p q i
l s e r f b l d l C

A t i 75 E l p o e d m e s) d p l d b e e s e p o i p p d l
d b d i r o e d l e l d d y p e l e p l i
d h o h d d h p s e l s e d i y p p e
p b a p d f s o l e l

I I I I I
D e l d i j d l y M d d C i

A t i 7 L i d d ó d i d p a z d l m e d a d r e
l a n e b d l l d j m l
l C d i u d l j a d f d i l l



pl d b) s c f
m l g d i f h b x e b i l i p r e l
b / h r s p m i d l) p c n u p f d d f r e g l
p p m h
d i f n e i r e i f
m f i d p l f
s e f r a l p e d m p r s i l c m e a d
M p l i h m

711 V
C ar l C i r a C i
C p l l j C m m

Art 177 L us n y r a l n o t) i p d
rad l l los p u b l d g l p l d i j d
D r e i l i d e m l y) l a s C O b d l a c n a m p
h e f i s l d l m) s o l
d e l i) C i P i d e l R p b l

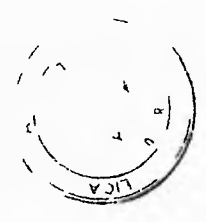
Art 178 L j
I m a r e y m i i s c j p o l
d d i d d i p u e h d f d b a c d
p q r a d f i n i i d d e l i m

Art 177 l m p l i h a c i d i j i p a
d i d d i f b) l i n l g

C p l l i
D i g n a d m
S i j
A m b d A p l a c

Art 180 l d d d i l u d d i d p o l
s p e i d i c r a n a d M a d f d W b d i O b l d e s f
d d i g d q m e d h l i q i b l i l
r i j d i j u r d p y r a i m o r a d i l l N i
d i q d L a d e s d i l l e d d r e p t b l i
i d C h

Art 181 l d i f d d m i m b r a d p o l p e s d e n d i
R p h l j d C b m i f d i n a d





Artí l 83 l d l e d d t E aso y b j E t
podru dc p rc l l l na

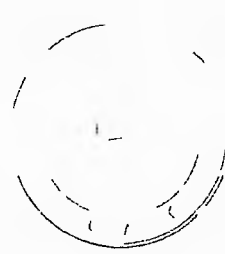
Art l 84 L d l e ud dm ra l sa j
m ta ref

- 1 \su y as d d q balbu (B/ 500 00)
- 2 \s l d l h s rvd mb
- 3 A l d l pa de d l pt pr d
l p d l d g m pul l d q ue

- 4 P oc su p d l j y l m p
- 5 \pr l pc l m
- 6 C m as po i y p es ó d b (pl
b p l e dad l ap p ra y
- 7 Arbolad ru l y
- 8 l l t ó de b l ne pl pre d l re po d l d
E p l l d q

- 9 R E
- 10 Usa d pa m
- 11 A pl m j ras dan oc pa d i p p d d
- 12 l z al
- L l d serv d mbre l d d l d l e d d ra se d d re
pr l N b l pa pod á po d i ne
jud l re po d l d p l d l d l e d d ra
pl l ha q ca ocad p l j d

- A l l 85 Lo d l e d dm t d d m l i ne b
- 1 O b za d e oo d l f f d d l G b
C l á d mpe
- 2 C pl y h mpl l C t i ó l l y l d l R publ ca i
dec d d l O b no l jec t
- 3 V l po l se ac l d p bl l p p l l b
l poy l sa d l f l l N l y d l l catd
- 4 V pe d m l i ga y re pond se pe p ra
uperv sa l rah d l G h vo C y d l d l es
d l
- 5 l as d l m dad p bl d e l d l d p bl oc d
la dupe d p bl d l e ó r d l l d k l tuu ó
l d re l e ne
- 6 dy l d d p l l y p r ó d l
l l na l l serv l bl d p p l y l l l

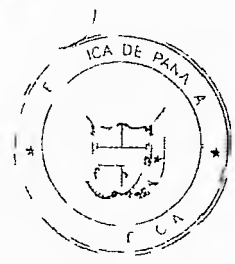


I b d j d pe
I h ua i q i r i l d d et l ne f
lq i l re l l l i d l i l p l d q
I
k l d q ll a l q i as k l l y l q l d l
U l j p d d l M d G h

S 3
O l ó y l d

Art 186 C d d l g d d r se y i re pl
senc l / i d y walq pu l q q l De p l
sc b l s ec d d d i d on pe l d n d d d
b ad p l N d G l m

A l 87 l act l k leg d d d i
u l d d l L d i p d po d i d l g d
d i au d p l se d pet d pe
l ka
C d l pro se pe d d l p l d l g ad
d to l p l pro es L d k l
pu l l l d l b d ad ma is podra sel l l hora ó d l d
l l l N l q d be y j l d d l d l g
d ra l d l be st po d i p
l l d d ne l d l g d d ucl l p q
nd l m p d d p ra pe k d b l l
p b rr po d j se l rad po l d l g ad d
C l d l d l d l l dm dec l r á de d l
p ram es bl d l p l
l l l l ar á po y l C k l l l l
d po k d l l d d ecl i d l E l f l l req
d y p l l d l g d l d m l
pe b
l l l ecl y i pe l d l p n
L l d l l l so l l l y mal j m
L pr p l d d d l d y l s po sc b l d d j
4 Lo d l d d bre l j
L l l l d l d l g d d l f d p so l r l za
l d U l l l l p n q l se l d pel l
d d l d l d d l u l b e mpl d pe l d d l
ul b l l f





Art 188 El las d da p ial del grad
d Iran l m l l d p pl l as bl d L E
l d d l s d m l l m l pl das po l d l g d d se
p d l l N l

Art 189 El D po Ad

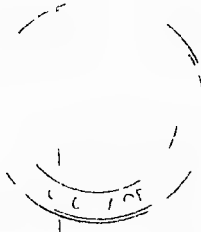
Art 189 El l del l B d l r l 174 d l C d l J d l q d
A f l 174 L J p l u c p m r u

B Del e p l
l L q se h d q b l t
(l 500 00) l d l balbo (B/ 5 000 00)

A l 90 L l 17 d l Cod l Jud l q d
Art l 17 La dad d pol d i p se l
d y d d q b l bo
B/ 500 00) d l p oc p d l d h l pr p ad b da l l
lra d r p d yas l dan d l b l b (B l
170 00) d l lra d d l m dad l Cod l l n l l)
l p x se po l l po d l sa and l p l l l se f
d
pl d s d p las bl e onc ju e d
l k r e l
Cua d p l se l e d po l l d l d l
blec do d p l be l l l l e po d
S l mpl d q p r o c s o l e

A f l 2178 El l 178 d l C d l J d l q d
A f l 2178 El l d p u e d l l d l d l q
lase bl l u d l n d l d que l l tra l
l p tad l l n e l m p l ad p a r l l l l b r
l pel d u l l q n b q l d p a p b
l h e l p bl p d s e b e y p a p e
l l l l l d b e s e d d p o l l n e d)
p a d p e u l q h d l d

Art 192 El m m l 4 d) l l d l Cod l d l l l q u e d
Art l 751 A l jue l l d l l l l p p d
d d p



Handwritten mark or signature at the bottom right.

4 Proc l l i f d l j es d p y l j lad
M p l d N Adit

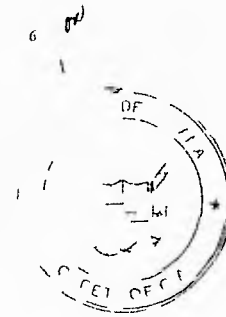
Art 193 El l 771 d l C d e l l l m l q d
A f l 771 l d p l d d d m d p l l q
l f los j d p á b l e d p
pe ó p r a l p l d e l d j d C d e d l
d d q p e p l a c ó d p o e l l b l d l j d N)
A l l b l g d d m d l p l d l
d o e o c d l l ó d d l s u b j

Art 194 El l 397 d l C o d e l l q l
A l 397 Q p l n a d ó j d l j l d d p e
l m p d l z a p e n a l n a d j l l
t a d p x j d p s e d e m p r d m d j
q l l d l r r l l d

Art 195 El l l d l a r l 45 d l C o d e l P r o c l P l q d
A f l 45 l p e d l j s M n p a l L e j M p l
x r a
l D e l p d h p l p p i d b u d f f l
d y d a d l b a i b o a B l 0 0 0 0 0 j y r e b s e
l n e l b l b o (B 5 0 0 0 0 0)

Art 196 El l d l l 28 d l l y 135 d 1943 q d a
A l 28 N s a h l j s d o d
l r e l n e q d l j d p

Art 197 El p p r r f d l l l d e l l 30 d e 0 0 0 q d n s
A r t l l S l a c l l j d p a z l l d b e d d j x
p p a d m m n e l b o
(l 4 5 0 0) q b l l (B / 5 0 0 (0) l q b r r j l q l e
j b l d p e d d l q d h s e l d b o l
l a r e p e s d d o s l p p o d e h u s l q u e
p a d l p b l l d o s l d p o e l l e
j b l l m l l d l a l l



bl d l p l l fcc d

A l 1 98 El t l d l l 38 d 2001 q d

Art 145 p t d q l p uc se l pe l l l
d i spe t l d d id e oc m d l l l
l d d l l d sc b p l p pl f d l
pe se jue se f m s b vs d l d m l m d d a s d
p e

1 Ord l pre e q d l l l hab o q p
l m l d d l dad pe p
so L ta d d se blec po m l l l l d
promos rs po pe od e l l sol l p l d d pe
l ne q l d m

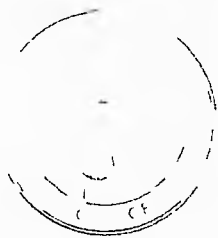
2 Od q l pre g p l d l l l q
l m l d sc b d d l l l l d d
l dad pe p ra l id d l q
que m d d o s e m l n l d q s e l l
d rd l d d l p es e s d l
pr so po pa d l d d pe A l m po d l
med d l m pr f d d l es g q pl pa
d rs m d e d d l p g so

3 Ord l pe d l perm de po tr d re l p o c c
4 l l d q l p gre l dad q pl q l
manej de ana d mas d l pens d l perm p
po m d plead pe j q l
l h l ra l dec d l d d compe p ra l as
D l d d h l bo l d bl e m pl
d ber l m d po l d d pe
Od l pl ad pe j q d l m re b
l bo i pe sol ud d

f O l l d d l b d

A l a l p q rad q j l m l d l
d i l m d l p uc so p p e r t d e
f pe nd l f d l dad d l d

R l j p o l ma p l y d po x e f d l l so
d lo b l l q l po d e d e
od l pa l l g dad oc l l m p d
d d s t m d d d pe d d l q x re l l d d
pe pa oc l



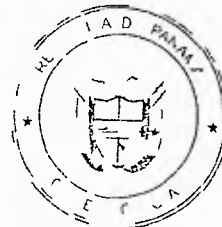
- 9 O d l e l d l l q l y d q
l d l l l y sec pl d d l
d d es bl d l neral l d cul
- 10 l l d b m bl d l pa m l m l pa
b l p m
- 11 l h b q d m b m l d m l m
d l p s l m d l n e ó d f d
l a z a q pl pa d d ñ
- 12 P l b l p p r s o r s l d l q l d d
ue l m l l e d r a b j d
h b l m l d p o l i t r a d r e l p a c
- 13 O d p p o l l p e l l s e m t
l n e d e p e l e
- 14 O d l p l ó d l p g p r e l y l h
s e q u n l t d l d l d d
d l l c e l

A r t 1 9 2 E l l 7 d l l y 3 8 d 2 0 0 1 q u e d a s
A r t 1 7 P o d p l c a l a s m d d d p r o e c e s t b l d l l d
l j e e d p a z l a s o r d d a d l e s l a s z o d l e l b
d l M l P b l l d d d l O g J d i d a d d d
o p e

A r t 1 1 0 0 l l l l 9 d l L y 3 8 d 2 0 0 1 q u e d a s
A r t 1 9 E n l h e u l o s d l q u e s e p e s s u j d e c c n e l
j u e c d p d e b e p r l m l t n o c t d l l l p l l
m d d a d p p e m l l p e d c o d l q
d r a l a s m d d a d p d l i p l
k e i a t a o c h h a d p a d l q s e p l l m e d d
l l d
Q u e d d d q d l i d d e s p o d d d l f d l l
p p d d i

A r t 1 1 0 1 E l m l 7 d e l r l 2 9 d l L 3 1 d 0 1 0 q u e d
A r t 1 2 9 S p o l i b e l p r l d l d d b l a s q n e
l o c p l q l l e

M d l d l q r a d l l h a d a s d e l p p d d h
l m d l (6 d l d d h l l u d
d q c c d ó l p r o b d l d l p e C
d l l h a d m p l d l r e q l



tabli d'ajout de la base de la population... d'ajout de la population... d'ajout de la population...

Article 102 El artículo 84 de la Ley 31 de 2010 que... Artículo 84 de la Ley 31 de 2010 que...

Article 103 El artículo 37 de la Ley 4 de 2011 que... Artículo 37 de la Ley 4 de 2011 que...

Article 104 El artículo 13 de la Ley 4 de 2012 que...



Handwritten signature or initials in the right margin.



Artículo 38 del Código de Procedimientos Penales

El Código de Procedimientos Penales

Artículo 105 del Código de Procedimientos Penales

Artículo 106 del Código de Procedimientos Penales

El Código de Procedimientos Penales

Artículo 107 del Código de Procedimientos Penales

El Código de Procedimientos Penales

TÍTULO VIII

Del Poder Judicial

Artículo 108 del Código de Procedimientos Penales



Art 1109 f l l fec y f d l p t L y l D r e c c d
Resol Alt m d C f l i p r a n e m e d i m t d p u d l
p m l g d d l s s e r t l y

Art 1110 l p x e s o a d m l m o d l a d
t d l p s e L y s e d d y l t p r e g d d d e s g
q b l l p p e l l n e d p e d i T e r n a d l
d n e r r p o d d j r a d f a r l r e d r e d d b l
p d e b r a r a r f p b p e y o o r d l M t
d E y l z a l d l r e p e t p

Art 1111 S f r u l M p d i n a l a c l l g d N o c t m d f l
d l D t r i d P m a d e l M e r d G o b n o y s e l o c l l n e
d q l b l d f m o c m d J z g d d i
d q d m b l d d l b y c o t d d l s e r v p a l i
e s l j b l y u a l s q r a b e l q s e d e d
g d d l f

S p t d l b l d l p a r a l t l c o d a d d l J u z g d
N o c m d P l d l D t d P m a l o s t d o o r d d l J u z g d
N d P l d l D d l a n m l p e r s o l d m t r a d l O f d
C o c d n a d l J z g d N o c t m o d P a q l b o l l m d u r

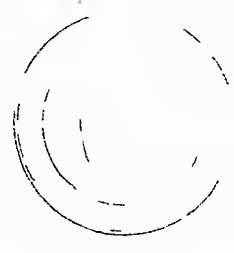
Art 1112 S l o o d d d l J g a d N o c t m o d P l d l D t d
l a n a t e l M d G b m p q u e o o r d a c l M p d P
c a l l p e s d e s p a l m p l d l e s t b l d l
p s e L y d t r o d p l m d d t d p r d l
p m l e d l p s e l e y

Art 1113 C l m n a d l p o e s o d r a n s o n d e n l l
p r e p e s u s c o l r e r s d l n a d l f n e o n m y p e r a c d l J g d
N u d l D t d l a n a d l M s t d G l m p a r a l M p d
P E l M d E c n o m y t t l p c e s a y
p u n p a l d o e o y f d l b y r e s b l d l
p r e s e n l

Art 1114 S l o c l d l d c a l m m l d l t a d b d l
p e s L e y l l l d d a s d p f a d p a r y b d u e
u a l s q r a l d e s l d l p r o c t l d r e g d
J e s n e d d l J d u s f e s p o l r m t a b l e c d

Art 1115 A p r t d l a d l e n e d l p L y o d l

(11)





d p o e s l g l e s s e l l i e d i r r e d j
d p o l d b e d e j d e p u a l l q r r p o d a l
l d l l d p r e j

Art i 116 La p r e s e L y o d f l i d i l m l B d l l 174 y l
l 175 y 178 d l C o d e J d l l 14 d l l 751 y l r l 771 d l
C o d e d l l l l l 39 d l l U d l C d e P l l m l l d l
n l l 45 d l C o d e l s a l f l l l e l 7 d l l 8 d l l y 135 d e 30 d
b l d 1943 l p m p a r r a l d i r l l d l L y 30 d l d j l d 000 l
n l l 47 9 d l L y 38 d 10 d l d 001 l p p a r r a f d i l 9 l
l 7 d l r l l 29 l i f l 84 d e l L y 31 d 18 d j d 2010 l
37 l m l 3 d l l l 38 l m r a l d l r l l 78 d l l e 4 d 7 d g l
d 01 l r a l 9 d l r l l 4 y l m l 3 d l r l l 30 d l L y 8 d 4 d
b r e J 2013 D e l D e c l o 5 d d r o d 1934 l m l 14 d l l 45
l l l 6 y 64 d l l 106 d 8 d o c b d l 773 l L y l l d 30 d d m b
d 1974 l L y 16 d 2 d g o s t d l 7 h 3 l r l 855 856 857 860 861 871
873 874 y 877 l C p l l v d l l l d l l b T r e l T l l l d l L m
l e r e r o l a r l 1668 1669 1670 l l l l v d l l b l r o l l l l v d l
L b l o d d l C o d e A d m t r a l l D e l j l 7 d 4 d j d
2008 y l l 7 8 9 10 11 l 13 14 15 16 17 18 19 20 y l d e l D e
F j c u l 777 d l d e d m b r e d 00

A r t i 117 E l a L e y m r e g l d m s e d p r m l g a
p r l d l l d l y l e s e s l r e d l l r
p e d l r l l 108 109 111 l l y 114 q u e m g l d b
l d p r l b

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

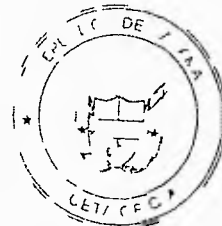
P y 0 d 2015 p r o b d l d b a t u n l l l J A s e a d d d
P a n a m a l d o d d l m e d d l a d l d e c s e

L i l d

[Handwritten signature]
R b e D u b e o S u h e

L o s G r a l F c a g o d

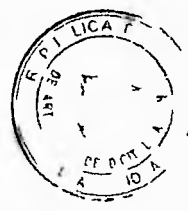
1 F B e r n i l l





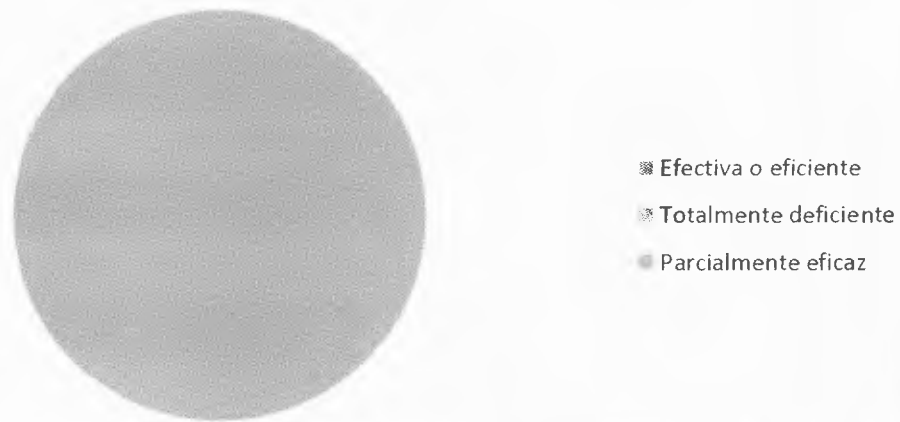
ÓRGANO EJECUTIVO NACIONAL PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
PANAMA REPUBLICA DE PANAMÁ 17 DE *junio* DE 2016

JUAN CARLOS VARELA R
Pre d i de l R p bi

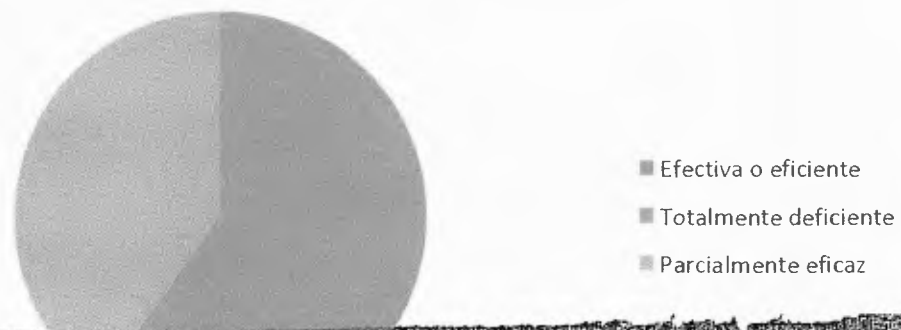
MILTON HENRIQUEZ SASSO
M i de Gob

Antes respondieron que la conciliación en materia laboral debe ser aplicada de manera previa al proceso o de la vía judicial.

Gráfica No.1
Eficacia Actual de la Conciliación no obligatoria en materia laboral
SEGÚN MAGISTRADOS LABORALES



Gráfica No.2
Eficacia Actual de la Conciliación no obligatoria en materia laboral
SEGÚN JUECES SECCIONALES DE TRABAJO



ARTÍCULO 2 No podrán ser sometidas a arbitraje, las siguientes controversias

- 1 Las que surjan de materias que no sean de la libre disposición de las partes. Se entiende por tales entre otras, todas las que afecten al desempeño de potestades públicas, las que deriven de funciones de protección o tutela de personas que están regidas por normas imperativas de Derecho.
- 2 Cuestiones sobre las que haya recaído resolución judicial que hagan tránsito a cosa juzgada.

ARTÍCULO 3 El arbitraje será de Derecho equitativo. Será de Derecho cuando el poder coactivo por las partes no arbitraje sea para resolver el conflicto firmadas las reglas de Derecho. Será equitativo los árbitros hubieren de resolver conforme a su feal saber de las reglas de Derecho. Las partes podrán determinar el alcance del arbitraje o en cualquier momento posterior. Será de la clase de arbitraje que es el de equitativo aplicable y su defecto se entenderá que el arbitraje es de equitativo.

Cuando el arbitraje sea de Derecho el arbitraje deberán ser abogados. Salvo que por la voluntad de las partes, podrá ser ejercido por personas que no sean abogados. En todo caso por el arbitraje de Derecho el arbitraje deberá cumplir con lo establecido en el artículo 1 del presente Decreto Ley.

ARTÍCULO 4 Además de lo dispuesto en el artículo 3, el arbitraje puede ser institucionalizado o ad hoc. Es arbitraje ad hoc el practicado según las reglas de procedimiento especialmente establecidas por las partes para el caso concreto sin remisión a reglas de procedimiento preestablecido y en todo caso con sumisión al presente Decreto Ley.

El arbitraje institucionalizado es el practicado por una institución de arbitraje autorizada de conformidad con el presente Decreto Ley y que ha sido elegida por las partes en el convenio arbitral o con posterioridad al mismo. La institución de arbitraje designada por las partes quedará obligada a la administración del mismo de conformidad con el presente Decreto Ley.

Son instituciones de arbitraje autorizadas aquellas que reúnan las siguientes condiciones:

- 1 Solvencia moral y técnica de todas.
- 2 Capacidad para la organización y efectiva administración de arbitrajes.
- 3 Atribución específica para la administración de arbitrajes en sus estatutos o reglamentos.

Las instituciones de arbitraje serán objeto de autorización por el Ministerio de Gobierno y Justicia, de conformidad con el presente Decreto Ley y al procedimiento establecido en el Decreto No 26 de 28 de marzo de 1988 que regula la obtención de personería jurídica de las asociaciones sin fines de lucro

ARTICULO 5 El arbitraje comercial internacional es de conformidad con el presente Decreto Ley cuando el objeto o negocio jurídico contenga elementos de extranjería o de conexión suficientemente significativo que lo caractericen como tal o bien que conforme a la regla de conflicto del foro lo califiquen como internacional

También se considerará que el arbitraje comercial internacional al concurrir alguna de las circunstancias siguientes

- 1 Si las partes en un convenio arbitral tienen al momento de celebración de ese convenio sus establecimientos u oficinas en Estados diferentes
- 2 Si el lugar del arbitraje que se ha determinado en el convenio arbitral o con arreglo a este está situado fuera del país en que las partes tienen sus establecimientos
- 3 Si el lugar de cumplimiento del obligación sujeta del convenio arbitral que concluyen las partes está situado en un país que no es el de las partes que tienen sus establecimientos
- 4 Si el lugar de cumplimiento del obligación sujeta del convenio arbitral que concluyen las partes está situado en un país que no es el de las partes que tienen sus establecimientos
- 5 Si el arbitraje del convenio arbitral tiene como causa litigiosa una relación jurídica que se originó en un país que no es el de las partes que tienen sus establecimientos

ARTICULO 6 Al fin de facilitar el desarrollo de los procedimientos de arbitraje establecidos en el presente Decreto Ley y en el artículo 10 del presente Decreto Ley, se autoriza al Poder Judicial a que, en el caso de que una parte en un convenio arbitral no comparezca a la audiencia de la persona natural o jurídica que ha sido designada como representante de la parte que no comparece, se declare la nulidad del convenio arbitral y se declare la nulidad del convenio arbitral y se declare la nulidad del convenio arbitral

Si el arbitraje es comercial internacional de conformidad con el artículo anterior y se desarrollase en el territorio panameño será de aplicación esta Ley con las especialidades que contiene respecto de las normas de Derecho Internacional Privado en materia de aplicación de este Decreto Ley autoriza la violación del orden público panameño

El presente Decreto Ley se aplicará al arbitraje comercial internacional sin perjuicio de los tratados y acuerdos internacionales vigentes en Panama

CAPITULO II

El convenio arbitral

ARTICULO 7 El convenio arbitral celebrado entre las partes de derecho somer al arbitraje las cont... (text is partially obscured)

Es alida la misión a arbitraje acordada por el Estado las entidades autónomas semiautónomas incluso la Autoridad de la Aduana respecto de los contratos que suscriban el presente o el futuro... (text is partially obscured)

En los casos en que no se haya pactado el convenio arbitral en los contratos suscritos por el Estado y surja litigio (sobre pleito en tribunal) se requerirá a someter a arbitraje la aprobación del Consejo de Gabinete en el concepto favorable del Procurador de la Nación

No obstante en los casos en que no se haya pactado convenio arbitral y surjan una controversia y no haya litigio aun este podrá convenirse el acuerdo de las partes. Para estos efectos cualquiera de ellas remitirá notificación escrita a la otra expresando su voluntad de someter a arbitraje el conflicto. La parte requerida tendrá siete días hábiles para responder la solicitud. De aceptar la propuesta de arbitraje las partes podrán en plazo con dicho número de días hábiles para designar arbitro. De no llegarse a acuerdo se procederá conforme al artículo 14 del presente Decreto Ley

ARTICULO 8 El convenio arbitral podrá adoptar alguna de las modalidades siguientes

1. Un convenio o acuerdo en forma de cláusula inserta dentro de otro contrato llamado contrato principal
2. Un convenio o acuerdo independiente sobre controversias ya surgidas o que puedan surgir entre las partes
3. Una declaración unilateral de someterse a arbitraje por una de las partes seguida de una adhesión posterior de la o de las otras partes no otorgadas en el o ficticio

ARTÍCULO 9 El convenio arbitral deberá constar por escrito. Se entenderá que adopta la forma escrita cuando consista en un documento firmado por ambas partes o en documento intercambiado entre las partes por medio de télex, fax, correo electrónico o cualquier otra forma de comunicación que acredite la voluntad inequívoca de las partes.

ARTÍCULO 10 El convenio arbitral contendrá los siguientes requisitos mínimos:

1. La designación o formación de igual número de árbitros.

Las reglas de procedimiento aplicables por las partes o el mecanismo pre-establecido.

Las partes podrán optar por la designación de un árbitro o incorporar la toma de decisiones adoptada por un instituto de arbitraje o el sistema de arbitraje establecido en el contrato.

La autoridad de arbitraje podrá ser designada por las partes o por el mecanismo de arbitraje establecido en el contrato o por el procedimiento de arbitraje establecido en el contrato.

Para el caso de que no se haya designado a los árbitros en el momento dado, si las partes nada en contrario, el laudo de arbitraje tendrá efectos de sentencia final que no podrá ser impugnado.

En cualquier momento las partes podrán cumplir o aclarar el contenido del convenio o de los acuerdos complementarios.

ARTÍCULO 11 Los efectos del convenio arbitral son sustitución y preclusión.

El efecto sustantivo obliga a las partes a cumplir lo pactado y a formalizar la constitución del tribunal arbitral colaborando con sus mejores esfuerzos para el desarrollo y finalización del procedimiento arbitral.

El efecto procesal consiste en la delimitación de la competencia por parte del tribunal de la jurisdicción ordinaria a favor del tribunal de la jurisdicción pactada y la inmediata remisión del expediente al tribunal arbitral.

Los jueces y tribunales que conociere[n] cualquier pretensión relacionada con un arbitraje pactado se inhibirán del conocimiento de la causa rechazando de plano la demanda, reenviando de inmediato a las partes al arbitraje en la forma que ha sido convenido por ellas y de conformidad con lo previsto en el presente Decreto Ley.

En todo caso si se planteara procedimiento ante un tribunal por esa causa las actuaciones arbitrales proseguirán hasta su terminación sin perjuicio de la competencia del tribunal arbitral para juzgar acerca de su propia competencia en la forma establecida en este Decreto Ley y de los recursos contra el laudo que se establecen en la misma.

También deben inhibirse los organismos o entes reguladores estatales municipales o provinciales en su caso que deban intervenir dirigiendo consultas entre las partes si existiera un convenio arbitral previo a esas mismas cuestiones.

Se entiende la separación del contrato principal del convenio arbitral independiente de lo que en su caso la nulidad de uno o de otro implique necesariamente la del otro. No obstante lo anterior a la falta de validez de los tribunales con partes por cualquiera de las partes de medidas cautelares que se adopten con los resultados del proceso y que el tribunal acceda a esta petición. El tribunal que adopte la medida debe comunicar su resolución a los arbitros o a la institución de arbitraje que establezca la autoridad de ejecución que corresponderá en su caso y a la autoridad de ejecución de la parte demandada para su diligencia.

CAPÍTULO III

El tribunal arbitral

ARTÍCULO 12 El tribunal arbitral estará compuesto por uno o tres arbitros. Si las partes nada hubieran dispuesto el número de arbitros será de tres.

En el arbitraje con pluralidad de partes se podrá establecer por voluntad de las partes un número distinto de árbitros para la composición del tribunal arbitral

ARTÍCULO 1 No podrán ser nombrados árbitros ni proseguir con las actuaciones las siguientes personas

- 1 Las que hubieren sido declaradas responsables penalmente por delitos de prevaricación, falsedad o estafa
- 2 Las que hubieran incurrido o estén incurriendo en alguna de las causas de abstención o recusación por parte de los jueces según lo revisado en Código Judicial

ARTÍCULO 14 La parte elige los árbitros por sí o a través del reglamento aplicable conforme a su voluntad o a lo establecido en el procedimiento establecido por la autoridad designada en los casos que se proceda de conformidad con el artículo siguiente

ARTÍCULO 15 A falta de acuerdo sobre el arbitraje de los sujetos en forma que ha quedado previsto en el artículo 14, no existe regla precisa a este respecto, el reglamento se podrá determinar

1 El tribunal arbitral podrá ser integrado por un árbitro o por dos o más árbitros de igual número de partes, o por un árbitro y dos árbitros de una parte y uno de la otra

2 En los arbitrajes con pluralidad de partes podrá tratarse de árbitros en lo que concierne al nombramiento de árbitros o se designa unilateralmente y siempre que no exista conflicto de intereses. En el caso de pluralidad de árbitros los nombrados su vez, eligen el árbitro presidente en la forma y condiciones previstas en esta Ley para los tribunales colegiados. Si no hubiera acuerdo entre las partes o los árbitros en su caso procederá la autoridad designada en la forma prevista en este artículo

3 El tribunal arbitral una vez constituido y si así lo estima conveniente nombra a un Secretario en la forma que determine el reglamento aplicable o en su defecto determine el propio tribunal

- 4 Si alguna de las partes no nombrara árbitro dentro del plazo de veinte días a partir de su requerimiento por la otra parte o si los árbitros designados no se pusieran de acuerdo sobre el tercer árbitro dentro del plazo de veinte días a partir de su aceptación la autoridad de designación hará el nombramiento directamente a petición de una de las partes en el término de los sesenta días a partir de la petición.
- 5 La autoridad de designación tendrá en cuenta el nombramiento de los árbitros críticos de special interest en la materia objeto del arbitraje y de nacionalidad dependiente. Para el caso de que el árbitro sea extranjero se tendrá en cuenta la nacionalidad de la parte solicitando nombrar árbitros de nacionalidad distinta a la de las partes.
- 6 En el caso de arbitraje bilateral por las partes o sin preaviso de acuerdo para el nombramiento del árbitro único en el plazo de treinta días a partir del requerimiento que haga una a la otra el árbitro será nombrado de conformidad con el reglamento aplicable y en su defecto será nombrado por la autoridad de designación de acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior. De manera logística procederá cuando en procedimiento de nombramiento pactado por las partes y entre los árbitros actuando de oficio y el establecido.
- 7 Tratándose de arbitraje *ad hoc* susado las partes en cumplimiento de la designación en el plazo establecido el arbitraje se desarrollará con el árbitro que haya sido designado por una de las partes.
- 8 Cuando el árbitro fallezca o sea incapaz de ejercer sus funciones se nombrará un sustituto en la forma prevista por las partes o por el reglamento aplicable para el nombramiento de los árbitros y en su defecto mediante la intervención de la autoridad de designación conforme a la presente Ley.
- 9 La sustitución de los árbitros no dará lugar a una retroacción de actuaciones practicadas salvo en lo que concierne a las pruebas a no ser que el árbitro sustituto se dé por instruido a la vista de las actuaciones documentadas.

ARTICULO 16 Toda persona propuesta como árbitro deberá comunicar a las partes las causas de recusación.

Todo árbitro propuesto como tal deberá rechazar el nombramiento o abstenerse tras haber aceptado el mismo cuando rezque que existe causas de recusación o que pueda haber dudas acerca de su imparcialidad o independencia.

Los árbitros serán recusados por las mismas causas que los jueces. Una parte podrá recusar al árbitro nombrado por ella o en cuyo nombramiento haya participado sólo por cualquier causa de la que haya tenido conocimiento después de efectuado el nombramiento.

Los árbitros solo serán recusables por causas conocidas con posterioridad a su nombramiento salvo cuando no hubieren sido nombrados por las partes en cuyo caso también podrán ser recusados por causas anteriores o que se hayan conocido con posterioridad.

Los árbitros recusados podrán aceptar la recusación o no, comunicando a las partes y separarse inmediatamente o por el contrario declarar su decisión de no aceptar la recusación y proseguir con el desarrollo del proceso arbitral. En tal supuesto la parte que haya alegado la causal de recusación podrá dentro del plazo de tres días promover incidente de recusación ante el propio tribunal el cual establecerá plazos razonables para la exposición de las razones de cada una de las partes en el incidente y de ahí de forma pública se dará sentencia.

No basta que se produzca la recusación en el trámite correspondiente a fin de interrumpir el trámite de pronunciamiento y ejecución de sentencia en su caso.

ARTÍCULO 17 El tribunal arbitral tendrá facultad de excepción de parte acerca de su propia competencia y de la falta de competencia incluso pronunciándose sobre la existencia o no de la competencia.

La excepción de incompetencia del tribunal arbitral se interpondrá en contestación a la demanda e sus sucesivos.

El tribunal arbitral dará fe sobre su competencia en su decisión de carácter previo que se hará en el plazo máximo de tres meses a partir de su constitución sin perjuicio de su reproducción en el laudo. La decisión de la competencia podrá ser impugnada por las partes con motivo del recurso de anulación en el trámite de reconocimiento y ejecución del laudo arbitral se un proceda.

ARTÍCULO 18 El procedimiento se ajustará a lo determinado por las partes o de conformidad con el reglamento aplicable. En su defecto el procedimiento será establecdo y desarrollado según lo determine el tribunal arbitral.

El tribunal arbitral tendrá facultades para interpretar, aplicar o suplir las reglas de procedimiento aplicables o establecidas en la voluntad de las partes de forma expresa. En caso de discordia se acatará lo que determine el presidente del tribunal arbitral.

ARTICULO 19 El procedimiento arbitral tendrá lugar de acuerdo a lo establecido en la oportunidad de hacer valer sus derechos.

La actuación arbitral se regirá por lo que se dispone en el artículo anterior, en la medida de la colaboración de las partes y el desarrollo del proceso.

La mera inactividad de las partes no impedirá el desarrollo del procedimiento arbitral. La nulidad del convenio de arbitraje no tendrá efecto retroactivo en relación con la actividad arbitral que se hubiere iniciado antes de la declaración de nulidad.

En ningún caso podrá interponerse recurso alguno durante el curso del proceso arbitral.

ARTICULO 20 Las partes podrán elegir en el convenio arbitral el lugar del arbitraje. En caso de que no lo hiciera, este será designado de conformidad con el reglamento de la institución administradora, si el arbitraje es institucionizado o por decisión del tribunal arbitral, si es ad hoc.

Igualmente, el tribunal arbitral podrá decidir el lugar donde se practique en algunas situaciones concretas notificándolo en forma debida a las partes con suficiente antelación. El idioma será el convenido por las partes o el designado de conformidad con el reglamento de procedimiento aplicables, en su defecto, el que determine el tribunal arbitral. El idioma será siempre el español cuando ambas partes sean panameñas. Las partes de gran edad podrán solicitar, en su defecto, que se utilice el idioma de las partes o el de su representante.

ARTICULO 21 El procedimiento se interrumpirá si cualquiera de las partes hace el requerimiento correspondiente y no es posible continuar el arbitraje o si se establece el reglamento aplicable.

En el proceso arbitral podrá darse lugar a un procedimiento especial de pronunciamiento.

ARTÍCULO 22 Dentro del plazo convenido por la partes o determinado por el reglamento aplicable y en su defecto por disposición del tribunal arbitral el demandante deberá formular el escrito de alegaciones con exposición de los hechos en que funde su demanda los puntos controvertidos y el objeto de la demanda. Efectuado el traslado al demandado este contestará sobre los mismos puntos.

Las partes podrán acompañar a sus respectivos escritos los documentos que consideren pertinentes para el éxito de su pretensión o hacer las indicaciones precisas de archivos o de otras pruebas que vayan a presentarse.

Salvo acuerdo en contrario en el curso del procedimiento arbitral las partes a solicitud de una de ellas o por disposición del tribunal arbitral podrán ampliar o modificar sus respectivos escritos de alegaciones a menos que el tribunal arbitral lo considere improcedente.

ARTÍCULO 23 El tribunal arbitral podrá admitir las propuestas por las partes que sean admisibles o de oficio con sujeción al principio de contradicción y audiencia.

A tal efecto el tribunal dará a las partes o a sus representantes con una antelación mínima de cinco días hábiles.

El tribunal arbitral e igualmente a las partes podrá igualmente determinar que las pruebas se basen únicamente en documentos.

El tribunal arbitral también podrá admitir de oficio o en otra prueba como manera de evitar dilaciones injustificadas en el desarrollo del proceso.

En lo relativo a la administración de las pruebas y a su cumplimiento lo determinado por las partes o el reglamento aplicable o lo que determine el tribunal arbitral o bien tratándose de pruebas extrajurídicas de acuerdo a la Ley 11.171 podrá probarse mediante la Ley 15 de 1928.

ARTÍCULO 24 El tribunal arbitral practicará todas las pruebas que hayan sido admitidas dejando constancia de las actuaciones practicadas.

Asimismo podrá dirigirse al juez de circuito del rano civil del lugar del arbitraje en solicitud de auxilio para las pruebas que no pueda el tribunal practicar por sí mismo para lo cual se le concede un término no mayor de quince días para su práctica.

El juez hará la práctica de las pruebas solicitadas de conformidad con lo preceptuado en el Código Judicial y las remiura al tribunal arbitral.

Salvo acuerdo en contrario de las partes el tribunal arbitral podrá a petición de una de ellas adoptar las medidas por las que el objeto de la disputa se ponga a disposición de oportunas e orden al aseguramiento del objeto del proceso. El tribunal arbitral podrá exigir a cualquiera de las partes que otorgue garantías apropiadas para la ejecución de las medidas el tribunal arbitral puede auxiliarse con el juez de circuito de turno si es necesario el cual debe practicar estas medidas en un término de diez días hábiles.

CAPÍTULO IV

Del laudo arbitral

ARTÍCULO 25 El tribunal arbitral dictará el laudo en el plazo máximo de seis meses contado a partir de la aceptación del cargo por el último de los árbitros salvo que las partes o el reglamento aplicable establecieron un plazo distinto.

El plazo podrá ser prorrogado en la forma que convengan las partes o determine el reglamento aplicable.

ARTÍCULO 26 El tribunal arbitral aplicará las reglas de Derecho si el arbitraje es de Derecho y su libre criterio si el arbitraje es de equidad.

En caso de que el arbitraje sea con el fin de conciliar se podrá en la forma prevista en el artículo 43 del presente Decreto Ley.

En todo caso se tendrán en cuenta las estipulaciones del contrato o los usos mercantiles que se consideren de aplicación.

ARTICULO 27 El tribunal arbitral aplicara las estipulaciones del contrato para la aplicacion del Derecho que gobierna la relacion contractual y tendra en cuenta los usos y practicas mercantiles y los principios de los contratos de comercio internacional de UNIDROIT

ARTICULO 28 Los laudos con tiran por escrito y firmados por todos los componentes del tribunal arbitral. El laudo se deposita en el poderamiento de la mayoria simple. Si o hubiere acuerdo mayoritario el laudo sera dictado por el arbitro presidente.

El arbitro que no este conforme con el voto de la mayoria expresara en el laudo su voluntad discrepante.

ARTICULO 29 El laudo contendra como minimo la identificacion de las partes y de los arbitros y de la controversia el reconocimiento y alcance de la competencia del tribunal arbitral el lugar y demas circunstancias del arbitraje y una relacion sistematizada de las pruebas practicadas las alegaciones de las partes y la decision o fallo adoptada por el tribunal.

Los arbitros indicaran en el laudo sobre las costas del arbitraje que incluyan todos los gastos en que se ha incurrido y la imputacion de la culpa en la forma que considere conveniente si el acuerdo de las partes o el reglamento aplicable no previene de forma diferente.

En el arbitraje de Derecho los laudos seran motivados.

ARTICULO 30 En cualquier momento del procedimiento arbitral las partes podran llegar a una transaccion sobre la controversia o lo cual podran alit o el tribunal podra adoptar la forma y tener la eficacia de la decision si las partes lo solicitan.

El tribunal arbitral podra incorporar en el laudo los acuerdos transaccionales parciales adoptados por las partes referidos a puntos concretos de la controversia.

ARTICULO 31 El laudo sera notificado a las partes en la forma que estas hayan convenido directamente o a traves del reglamento aplicable.

En su defecto el laudo se notificara por el secretario del tribunal arbitral si lo hubiere. En su defecto por el arbitro unico o el presidente del tribunal arbitral remitiendo copia del laudo a las partes.

partes mediante correo certificado o cualquier otro medio tecnológico de comunicación escrita que permita acreditar la veracidad de su contenido

ARTICULO 32. Dentro del plazo de noventa días a partir de la notificación del laudo si las partes no han dispuesto otra cosa a tal fin, cualquiera de ellas podrá solicitar del tribunal arbitral la corrección de cualquier error de tipo aritmético o tipográfico así como una aclaración o interpretación sobre aspectos de la decisión arbitral, en el plazo improrrogable de quince días.

ARTICULO 33. Con la notificación del laudo al sustituirse la aclaración o corrección posterior, cesa la jurisdicción arbitral.

El laudo produce efecto de cosa juzgada y no cabe contra él recurso alguno, salvo el de anulación de conformidad con el artículo siguiente.

CAPITULO V

Impugnación del laudo arbitral interno

ARTICULO 34. Contra el laudo arbitral interno solo podrá interponerse el recurso de anulación por los siguientes motivos tasados:

1. Cuando la parte que interpone el recurso pruebe:
 - a) Que el convenio arbitral estaba viciado por alguna de las causas de nulidad consagradas en el Código Civil y la causa es contenida en los convenios internacionales que la República de Panamá haya ratificado sobre la materia;
 - b) Que la constitución del tribunal arbitral, el desarrollo del procedimiento arbitral o la emisión del laudo no se ha ajustado al acuerdo celebrado entre las partes o de conformidad con lo establecido en el presente Decreto Legislativo o no hay sido una de las partes notificada en debida forma de la imitación del arbitraje o de cualquier trámite del procedimiento;
 - c) Que el laudo se refiere a una controversia no contenida en el convenio arbitral o que contiene decisiones que exceden de su ámbito o alcance.

d) Si el laudo se hubiere obtenido en virtud de violencia, cohecho o prevaricato

Parágrafo La anulación afectará únicamente a las cuestiones a que se refieren los párrafos anteriores que se puedan separar de las demás contenidas en el laudo

2 Que el tribunal compruebe que el objeto de la controversia no es arbitrable conforme a la ley panameña o que el laudo es contrario al orden público panameño

ARTICULO 35 El recurso de anulación se sustanciará ante la Sala Cuarta de Negocio Generales de la Corte Suprema de Justicia

El recurso se interpondrá mediante escrito dentro del plazo de quince días contados a partir de la notificación del laudo o de la fecha que se entiendan estimadas o desestimadas las aclaraciones o rectificaciones del laudo que se indican en el artículo 32

El recurso y su impugnación en todo caso serán presentados al tribunal por abogados en ejercicio. El escrito de interposición del recurso se razonará sobre los motivos de impugnación proponiendo la prueba pertinente y acompañando documentos justificativos del convenio arbitral y del laudo dictado debidamente notificando conforme al presente Decreto Ley. Del escrito del recurso el tribunal competente dará traslado a las demás partes en el proceso las cuales podrán impugnarlo dentro del plazo de quince días. Las pruebas se practicarán si a ello hubiere lugar en el plazo de cinco días. El tribunal dictará sentencia en el plazo de quince días a partir del último trámite señalado la cual no es susceptible de recurso alguno.

ARTICULO 36 Si el arbitraje es conforme al internacional de conformidad con el presente Decreto Ley, las partes podrán pactar o el reglamento de arbitraje establecer la excepción al recurso de anulación prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 37 Simultáneamente a la interposición y sustanciación del recurso de anulación las partes podrán dirigirse al tribunal que conoce de dicha causa en solicitud de medida cautelares para el aseguramiento del objeto del procedimiento las cuales se concederán por el tribunal con arreglo en lo dispuesto a este respecto en el Código Judicial.

CAPITULO VI

Reconocimiento de laudos

ARTICULO 38. El laudo dictado en el objeto de juicio por el juez de comercio correspondiente de la República de Panamá en el procedimiento establecido para sentencia judicial.

Al ser solicitado por los interesados, el juez de comercio de la República de Panamá.

El juez de comercio de la República de Panamá podrá declarar sus copias del laudo que se le presenta, pudiendo ser impugnado alegando irregularidades de procedimiento de nulidad por vicio de forma o de fondo, o por la existencia de una sentencia de nulidad con respecto al laudo.

Fuera de esos supuestos el juez de comercio de la República de Panamá no podrá declarar la nulidad del laudo.

Si el laudo dictado en el objeto de juicio es impugnado por uno de los interesados en conformidad con el presente Decreto Ley y los interesados hubiesen renunciado por escrito al procedimiento aplicable a la impugnación del laudo, el juez de comercio de la República de Panamá no podrá declarar la nulidad del laudo. Este artículo será aplicable a la ejecución de laudos dictados por el Tribunal Arbitral de la República de Panamá en la forma que se establezca en los estatutos.

ARTICULO 39. Los laudos suscritos en el extranjero se ejecutaran en la forma de conformidad con los tratados y convenios en que la República de Panamá sea parte y en su defecto por lo previsto en el presente Capítulo.

ARTICULO 40. Se considerará laudo extranjero el dictado fuera del territorio de la República de Panamá.

Así mismo se considerará laudo extranjero el dictado en el territorio panameño en el curso de un arbitraje comercial internacional de conformidad con el presente Decreto Ley.

ARTICULO 41 Solo se podrá denegar el reconocimiento y ejecución de un laudo arbitral extranjero si ocurre alguno de los casos siguientes

1. A instancia de la parte contra la cual se incoe cuando esta parte pruebe ante la Sala de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia que ha quedado establecido

- a) Que una de las partes en el convenio arbitral estaba sujeta a alguna incapacidad en virtud de la ley que le es aplicable o que el laudo es contrario a los principios de la ley que las partes han aceptado o que el laudo es contrario a los principios de la ley del país en que se hizo dicho laudo
- b) Que la parte contra la cual se incoe el laudo no ha sido debidamente notificada de la designación de un árbitro o del procedimiento de arbitraje o no ha podido por cualquier razón hacer valer sus hechos de defensa
- c) Que el laudo refiere a un controversia no prevista en el convenio arbitral o no comprendida en la cláusula de compromiso arbitral o contiene decisiones que exceden de los límites del compromiso arbitral o que la cláusula compromisoria no obstante la disposición del laudo que refiere a las cuestiones sometidas al arbitraje pueden separarse de los hechos de naturaleza que pueda considerarse reconocidamente y ejecución la misma
- d) Que la constitución del tribunal arbitral o el procedimiento arbitral no se ha ajustado al convenio celebrados en el país o que las partes no han ratificado a la ley del país de donde el laudo emana
- e) Que el laudo no ha sido reconocido o ha sido anulado o suspendido por un tribunal del país en que el laudo emana

Si se ha pedido a un tribunal extranjero que reconozca y ejecute el laudo emitido por el tribunal competente al que se le atribuye el laudo, el árbitro podrá emitir su decisión a instancia de la parte que lo solicita o a instancia de la parte que lo solicita o ordenar a la otra parte que lo reconozca y ejecute.

2. Cuando el tribunal es impropio

- a) Que según la presente ley el laudo emana de un tribunal arbitral

- b) Que el reconocimiento o la ejecución del laudo serian contrarios al orden publico internacional de Panama

ARTICULO 4. La Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia de Panama

La parte que acompaña el reconocimiento y ejecución de la decisión arbitral e la que deberá portar junto con el escrito de solicitud los siguientes documentos:

- 1 Original autenticado de la copia certificada del laudo arbitral
- 2 Original autenticado de la copia certificada del convenio arbitral
- 3 Traducción oficial al idioma castellano del laudo y del convenio arbitral

ARTICULO 4. El arbitraje internacional de contradicción se rige por el presente Decreto Ley o cuando presente en la materia los elementos de contradicción que determinen la internacionalización y sean las siguientes particularidades especiales:

- 1 La capacidad de las partes en el arbitraje se regirá por la ley y personal
- 2 La ley aplicable al convenio arbitral que lo afecta a la validez y los efectos será la expresamente designada por las partes por sí o a través del reglamento de una institución de arbitraje o en su defecto la ley del lugar en donde ha de dictarse el laudo arbitral. Si este no estuviera determinado se aplicará la ley del lugar de celebración del convenio arbitral cuando éste constare expresamente en su defecto la ley panameña
- 3 En el arbitraje de Derecho el tribunal arbitral decidirá conforme a la ley designada por las partes por sí o a través del reglamento de una institución de arbitraje que sea aplicable. En su defecto se aplicará la ley del lugar de celebración del convenio arbitral aplicando en su forma de conflicto sin desnaturalizar la voluntad de las partes

Se tendrán en cuenta los usos de comercio y en su caso las estipulaciones del contrato y la regla de contratación privada internacional

Cuando se trate de un arbitraje comercial internacional el orden publico que se contempla es el orden publico internacional

Para el resto de las cuestiones afectas por elementos de internacionalidad o extranjera regira supletoriamente lo establecido en el Código Civil

Parágrafo El tribunal podrá renunciar a la aplicación de las reglas de conflicto de Derecho Internacional privado y aplicar directamente el Derecho material o sustantivo o Derecho convencional o la Ley uniforme que hubiere designado por las partes de manera clara e indubitable

TITULO II
DE LA CONCILIACIÓN Y LA MEDIACION
CAPITULO I
De la conciliación

ARTICULO 41 La conciliación es un procedimiento de carácter voluntario y confidencial que tiene por objeto la resolución pacífica de los conflictos entre las partes en conflicto, de acuerdo con los principios de la autonomía de la voluntad y el debido proceso, que se realiza con la asistencia de un conciliador o conciliadores, quienes actúan de manera imparcial y neutral, y cuyo fin es lograr el acuerdo de las partes para la solución de sus controversias.

ARTICULO 45 El conciliador o conciliadores deben ser personas físicas o jurídicas, de carácter imparcial, que goce de plena capacidad de ejercicio de sus derechos y obligaciones, y que no esté inhabilitado para ejercer el oficio de conciliador por el Ministerio de Gobierno y Justicia.

ARTICULO 46 La conciliación puede ser obligatoria o voluntaria, y se realiza de acuerdo con el procedimiento establecido en el presente Decreto.

ARTICULO 47 La conciliación puede ser obligatoria cuando se desarrolle a través de centros de arbitraje, conciliación y mediación privados autorizados conforme a los procedimientos establecidos para las instituciones arbitrales de acuerdo con lo establecido en el presente Decreto.

Ley. También podrá conciliarse a través de instituciones estatales en cuyo caso la práctica del trámite será gratuita.

La conciliación será de carácter independiente cuando sea llevada a cabo por personas independientes de la fe y del deber de las partes.

ARTÍCULO 48. El artículo 11 de la Ley de Conciliación en el Título 10 de la Ley de Procedimiento Judicial de Conciliación y Mediación. Estos dos artículos de la Ley de Conciliación y Mediación, así como los costos administrativos y los honorarios correspondientes.

ARTÍCULO 49. La Ley de Conciliación y Mediación en los procedimientos judiciales será inmutable a partir de la fecha de su promulgación y no podrá ser modificada por el Poder Judicial. El artículo de la Ley de Conciliación y Mediación en el Título 10 de la Ley de Conciliación y Mediación, así como los costos administrativos y los honorarios correspondientes.

ARTÍCULO 50. Las partes en conflicto que pudieran estar asistido por abogado podrán solicitar la intervención de un conciliador en la solución de sus controversias antes o durante el proceso ordinario o dentro de la etapa de ejecución de sentencia. En los casos administrativos en los que se haya iniciado un procedimiento arbitral podrá convenirse la conciliación.

Cuando el proceso judicial se suspenda por el juez de instancia podrá decretarse la suspensión del proceso con el objeto de permitir la conciliación. En caso de acuerdo y si el acuerdo conciliatorio es homologado en el proceso ordinario.

En los demás procedimientos que se inicien en la materia que acudan a la conciliación de buena fe en el término resultante de los artículos 47 y 48 de la Ley de Conciliación y Mediación.

siguientes. Si dicho resultado es un acuerdo de conciliación el juez dará por terminado el proceso en caso contrario lo continuará.

ARTICULO 51. Con el objeto de cumplir los propósitos de este capítulo el Gobierno nacional o municipal podrá crear centros comunales de conciliación los cuales se desarrollarán proyectos de fortalecimiento de los organismos comunales.
Para tal efecto el artículo 11 de la Ley N° 2000 de 2000 para los distritos de Pamplona y San Miguel de Guadalupe se desarrollará de conformidad con los preceptos del presente capítulo y funcionará a través de las juntas comunales de cada uno de sus corregimientos.

CAPITULO II

De la mediación

ARTICULO 52. La mediación es un proceso voluntario de solución de conflictos de manera no adversarial que busca facilitar la comunicación entre las partes mediante la intervención neutral del mediador con miras al logro de un acuerdo proveniente de estas que ponga fin al conflicto en forma pacífica.

ARTICULO 53. La mediación se fundamenta en el principio de la autonomía de la voluntad de las partes e igualdad neutral del conflicto que se trata.

ARTICULO 54. La mediación puede ser realizada por el mismo interesado o por un mediador o por un tercero independiente o por un mediador institucional o independiente o por un mediador público o por un mediador privado o por un mediador independiente.

ARTICULO 55. La mediación se aplica a las materias susceptibles de transacción. Los sujetos que intervienen en el proceso son las partes y el mediador.

ARTICULO 56 Al iniciarse la mediación el mediador y las partes deberán suscribir previamente un convenio de confidencialidad que tendrá el siguiente contenido:

1. Que el contenido de la mediación y particularmente los acuerdos y convenios parciales del acuerdo sean absolutamente confidenciales. En consecuencia el mediador no podrá revelar el contenido de las discusiones y acuerdos parciales de las partes y en consecuencia al mediador las partes podrán exigir el secreto.
2. Que las partes o el mediador no tendrán obligación de confidencialidad ni tendrán obligación de guardar secreto sobre el contenido de los acuerdos sobre lo ocurrido en el proceso de mediación.

El principio de confidencialidad de este artículo se aplica a sin perjuicio de las excepciones establecidas en la ley.

En caso de que el principio de confidencialidad constatare escrito mediante un documento por escrito firmado por las partes y el mediador.

ARTICULO 57 La mediación puede tener lugar de forma extrajudicialmente. Cuando exista un conflicto planteado formalmente, la mediación puede darse en cualquier momento o etapa procesal.

ARTICULO 58 Para que una institución, entidad o organización privada pueda llevar a cabo mediación deberá contar con el consentimiento, reconocimiento y autorización conferida por el Ministerio de Colombia.

En las entidades públicas la mediación deberá ser llevada a cabo por mediadores certificados por el Ministerio de Colombia.

ARTICULO 59 Para el efecto de la mediación se aplicará...

- 1) Haber recibido capacitación que lo califique como conciliador o mediador por un centro especializado o institución educativa debidamente reconocida las cuales expedirán la certificaciones correspondientes.
- 2) Inscribir dicha certificación en el Ministerio de Gobierno y Justicia el cual creará el registro de conciliadores y mediadores.

ARTICULO 60. Ninguna de las siguientes personas podrá ser conciliador o mediador:

- 1) Las que hubieren sido condenadas penalmente por delitos de prevaricación (falsedad o estafa).
- 2) Las que hayan violado el principio de confidencialidad dentro de un proceso de conciliación o mediación.

ARTICULO 61. Queda derogada la Ley 1409 que autorizó por la adopción de arbitres y procedimientos de conciliación y mediación y arbitraje que al promulgarse se dio a conocer en la Gaceta Judicial debidamente aprobada e inscrita en el Registro Público y a publicarse en la Gaceta Judicial como tales por el Ministerio de Gobierno y Justicia conforme a lo dispuesto en las disposiciones complementarias.

ARTICULO 62. El presente Decreto Ley aplica a los litigios que se iniciaron antes de la fecha de su promulgación.

Los procedimientos en curso ante tribunales arbitrales constituidos se regirán por la legislación anterior hasta el momento de la sentencia.

Los recursos contra el laudo y el cumplimiento de ejecución de estos se regirán por el presente Decreto Ley.

ARTICULO 63. La Ley 1409 de los artículos 1409 al 1411 del Código Judicial en lo que se refiere a la nulidad de las sentencias arbitrales deroga totalmente los artículos 1412

al 1445 del mismo Código los artículos 558 y 559 de la Ley 8 de 1982 la Ley 6 del 12 de julio de 1988 y demás disposiciones que le afecten.

ARTICULO 64. Ley 1111 de 1998, en su artículo 1º.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

Dada en la ciudad de Panamá a las ocho (8) horas del día de lunes 10 de julio de mil novecientos noventa y nueve (1999).

ERNESTO PEREZ BALLADARES
 Presidente de la República
 MARIELA SAGEL
 Ministra de Gobierno y Justicia
 JORGE EDUARDO RITTER
 Ministro de Relaciones Exteriores
 y para Asuntos del Exterior
 FERNANDO ARAMBURU PORRAS
 Ministro de Economía y Finanzas
 PABLO ANTONIO THALASSINOS
 Ministro de Educación
 LUIS ENRIQUE BLANCO
 Ministro de Obras Públicas

AIDA LIBIA MORENO DE RIVERA
 Ministra de Salud
 REYNALDO RIVERA
 Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral
 RAULA HERNANDEZ L.
 Ministro de Comercio Exterior
 ROOSEVELT THAYER
 Ministro de Vivienda
 OLMEDO ESPINO
 Ministro de Desarrollo Agropecuario, Encaje
 LEONOR CALDERON A.
 Ministra de la Juventud y la Mujer
 y de la Niñez y la Familia

OLMEDO DAVID MIRANDA JR.
 Ministro de la Presidencia y
 Secretario General del Consejo de Gabinete

DECRETO LEY Nº 6
 (De 8 de julio de 1999)

Por el cual se reglamenta el procedimiento de los bienes raíces y se crea el Instituto de Bienes Raíces e Inmuebles de Panamá.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

En uso de sus facultades constitucionales y de acuerdo con lo que le confiere el
 Artículo 5 del Artículo 177 de la Ley 17 de 5 de julio de 1999, y de
 conformidad con el Consejo de Gabinete.

DISPONE

Artículo 1.º. De conformidad con lo establecido en el artículo 177 de la Constitución que se
 desempeña habitual y profesionalmente en el comercio de bienes raíces y que representa
 con sus asociados a los propietarios de bienes raíces y a las personas por los efectos de
 venta o arrendamiento de bienes raíces, se crea el Instituto de Bienes Raíces e Inmuebles de Panamá, el cual
 ejercerá sus actividades de conformidad con lo establecido en el presente decreto y en el reglamento que
 cubra de acuerdo con lo establecido en el artículo 177 de la Ley 17 de 5 de julio de 1999.



GACETA OFICIAL DIGITAL

Año CIV Panamá R. de Panamá sábado 16 de febrero de 2008 N 25979

CONTENIDO

MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA

Decreto Ejecutivo N 777

(De viernes 21 de diciembre de 2007)

QUE DICTA MEDIDAS SOBRE LAS INSTITUCIONES DE ARBITRAJE
CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN SE CUALIFICA AL MEDIADOR Y AL
CONCILIADOR Y SE REGULA LA CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN A NIVEL
COMUNAL

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

Decreto Ejecutivo N 21

(De viernes 15 de febrero de 2008)

POR EL CUAL SE REGLAMENTA LA SEGURIDAD SALUD E HIGIENE EN LA
INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

REPUBLICA DE PANAMA
MINISTERIO DE GOBIERNO Y JUSTICIA
DECRETO EJECUTIVO N 777
(De 21 de diciembre de 2007)

Que dicta medidas sobre las Instituciones
de Arbitraje Conciliación y Mediación se Cualifica al
Mediador y al Conciliador y se regula la Conciliación
y Mediación a nivel comunal

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA
en uso de sus facultades constitucionales y legales



CONSIDERANDO

Que mediante Decreto Ley 5 de 8 de julio de 1999 se establece el regimen general de Arbitraje de la Conciliación y de la Mediación

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 58 del Decreto Ley 5 de 1999 el Ministerio de Gobierno y Justicia es el ente encargado de expedir el reconocimiento y la autorización a las instituciones centros organizaciones o entidades privadas que brinden sus servicios de mediación

Que el Decreto Ley 5 de 8 de julio de 1999 también dispone en su artículo 51 que el Gobierno Nacional y los Municipios podrán crear centros comunales de conciliación los cuales se desarrollaran en proyectos de fortalecimiento de las organizaciones comunales

Que el artículo 59 del Decreto Ley 5 de 1999 le atribuye al Ministerio de Gobierno y Justicia la certificación de los mediadores y conciliadores

Que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 55 del Decreto Ley 5 de 1999 podrán someterse al trámite de la mediación las materias susceptibles de transacción desistimiento y negociación y demás que sean reglamentadas

Que es urgente encontrar alternativas para la solución de conflictos que surgen en nuestra sociedad toda vez que el número de procesos que se ventilan ante el Órgano Judicial ha aumentado significativamente en los últimos años

Que el desarrollo de métodos alternos de solución de conflictos como la mediación y conciliación comunitaria constituye un instrumento fundamental para el mejoramiento del acceso a la justicia de los ciudadanos y la promoción de una cultura de paz

Que en virtud de lo anterior se hace necesario expedir algunas disposiciones que permitan cumplir con los fines y objetivos del Decreto Ley 5 de 1999

DECRETA CAPITULO I

De la Conciliación las Instituciones de Arbitraje Mediación y Conciliación

Artículo 1 La conciliación se regirá por los principios de autonomía de la voluntad acceso eficiencia eficacia privacidad equidad neutralidad imparcialidad y celeridad en la Justicia

Artículo 2 Para ejercer la conciliación en instituciones estatales o ad hoc se requiere

- 1 Poseer título universitario
- 2 No haber sido condenado por delitos de prevaricación falsedad y estafa
- 3 Ser nacional panameño
- 4 Haber recibido la capacitación que lo certifique como conciliador por un centro especializado o institución educativa debidamente reconocido
- 5 Haber inscrito la certificación que lo acredita como conciliador en el Ministerio de Gobierno y Justicia

Artículo 3 Los conciliadores deben sujetarse a las normas y principios éticos que se desarrollan a continuación

- 1 Autodeterminación de las partes Deber de reconocer y respetar la autonomía de las partes la facultad de estos de llegar a un acuerdo libre y voluntario o de abandonar la conciliación antes del acuerdo



- 2 Competencia El conciliador debiera analizar el conflicto y determinar si esta capacitado para dirigir el proceso
- 3 Imparcialidad El conciliador debe ser imparcial Si en algun momento de la conciliación estuviere incapacitado para conducir el proceso de manera imparcial por concurrir en él alguna causa que lo inhabilite para conducir el proceso de manera imparcial su deber es renunciar
- 4 Confidencialidad Todo lo dicho por las partes así como toda la información entregada por éstas durante el proceso de conciliación son absolutamente confidenciales por tanto queda vedado de revelar la información obtenida durante el proceso de conciliación
- 5 Conduccion del proceso Deber de informar a las partes sus características reglas ventajas desventajas y de la existencia de otros mecanismos de resolución de disputas

Artículo 4 La mediación se orienta en los principios de autonomía de la voluntad equidad neutralidad imparcialidad confidencialidad economía y eficacia

Artículo 5 Las Instituciones de arbitraje mediación y conciliación centros organizaciones o entidades privadas que se dediquen al arbitraje a la mediación y a la conciliación requieran del reconocimiento como persona jurídica por el Ministerio de Gobierno y Justicia para lo cual deberán presentar la siguiente documentación

- 1 Poder y solicitud mediante abogado
- 2 Acta de constitución o fundación refrendada por el Presidente y por el Secretario
- 3 Acta de aprobación del estatuto firmado por el Presidente y Secretario
- 4 Estatuto aprobado el cual debe contener los requisitos exigidos en el Decreto Ejecutivo 524 del 31 de octubre del 2005 y los requisitos y formalidades del arbitraje conciliación y mediación señalados en la Ley
- 5 Lista de la Junta Directiva la cual no debe ser inferior a cinco miembros con certificación que los acredite como mediadores conciliadores o árbitros con señalamiento del cargo número de cedula y firma de cada uno de ellos los miembros de la Junta Directiva deben ser panameños Para efectos de comprobar la nacionalidad panameña debe adjuntarse copia de la cedula de cada miembro
- 6 Dos cartas de referencia que manifiesten que la asociación tiene la capacidad para organizar y administrar actos de arbitraje mediación y conciliación
- 7 Lista de mediadores y/o conciliadores del Centro indicando el nombre cedula y demás generales incluyendo número y copia del registro en el Ministerio de Gobierno y Justicia
- 8 Presentar un diseño de la infraestructura mínima para prestar el servicio de arbitraje mediación y conciliación
- 9 Toda la documentación debe ser presentada en original y dos copias y debidamente refrendada por el Presidente y Secretario

Parágrafo Las instituciones centros organizaciones o entidades privadas antes descritas se registran por las disposiciones contenidas en el Decreto Ejecutivo N 524 del 31 de octubre de 2005

Artículo 6 Crease en el Ministerio de Gobierno y Justicia el registro de mediadores y conciliadores Para registrarse como mediadores y conciliadores se requiere presentar la siguiente documentación





- 1 Poder y memorial dirigido al Ministro(a) de Gobierno y Justicia solicitando el registro de Mediador o Conciliador
- 2 Certificado de nacimiento
- 3 Certificación expedida por el centro o institución debidamente reconocida donde conste que ha recibido la capacitación como conciliador o mediador y el número de horas de formación acreditadas
- 4 Hoja de vida que contenga dirección teléfonos estudios realizados experiencia laboral y referencias personales
- 5 Llenar el formulario interno del Ministerio de Gobierno y Justicia
- 6 Declaración jurada de no violación al principio de la confidencialidad de no haber sido condenado ni declarado penalmente responsable por delitos de prevaricación falsedad o estafa
- 7 Dos fotos tamaño carne

CAPITULO II

De los Centros Comunales de Conciliación

Artículo 7 El Gobierno Nacional o Municipal podrá crear Centros Comunales de Conciliación con el fin de promover la solución pacífica de conflictos en las comunidades de la República de Panamá y mejorar el acceso de los ciudadanos a otras formas alternativas de solución de controversias que ayuden a prevenir la violencia en la comunidad

Artículo 8 En los Centros Comunales de Conciliación se realizarán de forma gratuita procesos para la solución alternativa de conflictos como la conciliación y mediación siempre que estén a cargo de conciliadores y mediadores certificados por el Ministerio de Gobierno y Justicia. Para tal efecto se crea la categoría de conciliadores y mediadores comunitarios

Artículo 9 La conciliación y/o mediación comunitaria también podrá(n) ser realizada(s) por instituciones privadas constituidas de conformidad con los requisitos y autorizaciones establecidas en la Ley para brindar servicios de mediación y conciliación

Artículo 10 Los centros de conciliación y mediación comunitaria privados deberán contar para su funcionamiento con la aprobación del Ministerio de Gobierno y Justicia previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 1 del presente Decreto Ejecutivo

Artículo 11 Los centros comunales de conciliación y los centros privados de conciliación y mediación comunitaria incorporarán en sus reglamentos internos normas de funcionamiento procedimiento y normas éticas de acuerdo a los principios establecidos en el presente decreto que deben ser cumplidas por los conciliadores mediadores y todas las partes intervinientes de forma directa o indirecta en el proceso respectivo

Artículo 12 La conciliación y mediación comunitaria también pueden practicarse de forma itinerante o independiente a



traves de conciliadores y mediadores debidamente certificados por el Ministerio de Gobierno y Justicia

CAPITULO III

De la Conciliación y Mediación Comunitaria

Artículo 13 La conciliación y mediación comunitaria se regira por los principios de autonomía de la voluntad confidencialidad neutralidad imparcialidad economía eficacia gratuidad y acceso a la justicia

Artículo 14 Tanto la conciliación como la mediación comunitaria son de carácter confidencial por tanto el mediador el conciliador las partes asesores expertos observadores y toda persona que participe en la misma no podrá divulgar a terceros la información relativa al proceso ni aquella que ha sido obtenida durante su desarrollo

Artículo 15 Se podrá iniciar un proceso de conciliación y/o mediación comunitaria en los siguientes casos

- 1) Cuando la Autoridad de Policía remita al Centro de Conciliación Comunal una controversia que pueda ser resuelta a través de estos mecanismos o
- 2) Por voluntad expresa de las partes en conflicto que manifiesten directamente al centro o al conciliador y mediador comunitario su interés de someter su conflicto a cualquiera de estos procesos

Artículo 16 El acuerdo de conciliación y/o mediación comunitaria al que lleguen las partes en conflicto será de obligatorio cumplimiento y prestará mérito ejecutivo. En caso de que una de las partes incumpla lo pactado la otra podrá solicitar su ejecución a las autoridades correspondientes

Artículo 17 La conciliación y mediación comunitaria podrá ser aplicada en aquellos asuntos que puedan ser resueltos a través de pactos o convenios que no alteren el orden público ni contravengan alguna disposición legal expresa o afecten derechos de terceras personas no involucradas en la controversia

Específicamente podrán ser sometidas al mecanismo de conciliación y/o mediación comunitaria las siguientes controversias

- 1) Ruidos molestos
- 2) Riñas
- 3) Mascotas o animales en soltura
- 4) Quemaduras
- 5) Colindancias
- 6) Instalación y prestación de servicios técnicos básicos (plomaría, ebanistería, carpintería, electricidad, chapistería, pintura y mecánica)
- 7) Arbolado rural y urbano
- 8) Filtración de agua
- 9) Paredes y cercas medianeras
- 10) Riego
- 11) Uso de espacios comunes
- 12) Ampliación, mejoras, daños u ocupación de la propiedad



- 13) Instigados
- 14) Todos aquellos conflictos susceptibles de transacción o negociación surgidos en el seno de la comunidad y que puedan ser sometidos a estos mecanismos sin infracción de la ley

CAPITULO IV

Del Registro del Conciliador y Mediador Comunitario

Artículo 18 Los conciliadores y mediadores comunitarios deberán ser personas certificadas por el Ministerio de Gobierno y Justicia previo cumplimiento de los requisitos contenidos en el presente Decreto Ejecutivo

Artículo 19 El Ministerio de Gobierno y Justicia creará un registro de conciliadores y mediadores comunitarios

El registro de conciliadores y mediadores comunitarios será actualizado periódicamente por el Ministerio de Gobierno y Justicia debiendo cada conciliador y cada mediador acreditar su experiencia en resolución de conflictos comunitarios con una práctica comprobada no menor a diez (10) procesos anuales debidamente certificada por el Centro de Conciliación y Mediación al cual pertenezca o el de la comunidad más cercana al lugar donde preste sus servicios

Artículo 20 Serán requisitos mínimos para el ejercicio de la conciliación y mediación comunitaria los siguientes

- 1 Ser mayor de veintiun (21) años
- 2 Ser nacional panameño
- 3 Haber culminado estudios primarios
- 4 Haber recibido capacitación en materia de mediación comunitaria por un mínimo de 40 horas verificables mediante certificado expedido por alguna institución nacional o internacional en la cual haya recibido la capacitación
- 5 Estar inscrito en un centro de conciliación y mediación comunitaria
- 6 No haber sido condenado por los delitos de prevaricación, falsedad o estafa

Artículo 21 Para la obtención del certificado como mediador o conciliador comunitario y la correspondiente inscripción en el Registro de conciliadores y mediadores comunitarios el interesado debe aportar la siguiente documentación ante la Dirección de Asesoría Legal del Ministerio de Gobierno y Justicia

- 1) Poder y memorial dirigido al Ministro(a) de Gobierno y Justicia
- 2) Certificado de nacimiento
- 3) Certificado de educación básica o profesional
- 4) Certificación en que se haga constar la aprobación de la capacitación mínima de 40 horas en materia de conciliación y/o mediación comunitaria expedida por una institución o centro de formación debidamente reconocido
- 5) Certificación en que se haga constar que el solicitante está inscrito en un Centro de Conciliación y Mediación Comunitaria público o privado





N 25979

Gaceta Oficial Digital sábado 16 de febrero de 2008

Artículo 22 Este Decreto Ejecutivo deroga el Resuelto 106 R56 de 30 de abril del 2001

Artículo 23 Este Decreto Ejecutivo comenzará a regir partir de su promulgación

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en la ciudad de Panamá a los 21 días del mes de diciembre de dos mil siete (2007)

MARTÍN TORRILLOS ESPINO
Presidente de la República

DANIEL DEJ GADO DIAMANTIL
Ministro de Gobierno y Justicia

MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DECRETO EJECUTIVO No 2
(de 15 de febrero de 2008)

Por el cual se reglamenta la Seguridad Salud e Higiene en la Industria de la Construcción

TITULO I
DE LA ADMINISTRACION DE LA SEGURIDAD SALUD E HIGIENE EN LA
CONSTRUCCION

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1 Objeto y Campo de Aplicación

Este reglamento tiene por objeto regular y promover la seguridad salud e higiene en el trabajo de la construcción a través de la aplicación y desarrollo de medidas y actividades necesarias para la prevención de los factores de riesgos en las obras de construcción tanto públicas como privadas. El mismo será de obligatorio cumplimiento en el territorio nacional en concordancia con lo dispuesto en la legislación vigente en esta materia

Para esos efectos se señalan las siguientes actividades prioritarias mas no limitantes

- Identificar prevenir y controlar los factores de riesgos en los trabajos de la construcción así como las formas de protección de los trabajadores
- Promover el mejoramiento integral de las condiciones y medio ambiente de trabajo orientada a la preservación de la salud y la seguridad de los trabajadores en el proceso de trabajo
- Elaborar y aplicar las normas reglamentarias generales y específicas las normas técnicas metodológicas o de procedimientos que garanticen actuaciones



FUNDAMENTO DE DERECHO

Artículo 105 de la Ley No 1 de 10 de enero de 2001

Artículo 2 del Decreto Ejecutivo No 15 de 9 de abril de 2001

Ley 38 de 31 de julio de 2000

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

ROMEL ADAMES
Comisionado

GUSTAVO A PAREDESIM
Comisionado

RENE LUCIANI L
Comisionado

OSCAR GARCIA CARDOZE
Director General Encargado en funciones de Secretario

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**ACUERDO Nº 294****(De 6 de septiembre de 2001)**

**POR EL CUAL SE CREA UN CENTRO DE MEDIACION EN EL
ORGANO JUDICIAL**

En la ciudad de Panamá a los seis (6) días del mes de septiembre de dos mil uno (2001) se reunió el Pleno de la Corte Suprema de Justicia

Abierto el acto la Honorable Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia hizo uso de la palabra para manifestar que el motivo de la reunión era considerar la creación de un Centro de Mediación en el Organo Judicial para facilitar la solución alternativa de conflictos mediante la mediación extrajudicial

Sometido a consideración el proyecto de creación de esta dependencia judicial éste recibió el voto unánime de los Magistrados que integran el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y en consecuencia se acordó aprobar su creación y funcionamiento al tenor de las disposiciones siguientes

CONSIDERANDO

Que el artículo 52 del Decreto Ley Nº 5 de 8 de julio de 1999 ha instituido la mediación como método alternativo para el manejo de los conflictos cuyo objeto es buscar y facilitar la comunicación entre las partes para la solución de sus diferencias

Que la mediación se orienta en los principios de autonomía de la voluntad de las partes equidad neutralidad confidencialidad economía y eficiencia

Que la mediación tiene como propósito promover la participación de las personas en la solución de sus conflictos y que las partes involucradas asuman su responsabilidad en el cumplimiento de sus acuerdos

Que al tenor del artículo 54 del mencionado Decreto Ley Nº 5 de 8 de julio de 1999 la mediación puede ser pública si ésta se lleva a cabo por mediadores al servicio del Estado atendiendo a las necesidades y exigencias que surgen de las funciones públicas de éste

Que al tenor del artículo 57 del mencionado Decreto la mediación puede ser extrajudicial

Que la mediación como medio alternativo de manejo de los conflictos no resulta incompatible con las funciones constitucionales y legales del Órgano Judicial y su implementación contribuye a disminuir el número de casos o negocios que ingresen a los juzgados y tribunales de justicia

Que de acuerdo a lo preceptuado en el artículo 991-A del Código Judicial el Pleno de la Corte Suprema de Justicia podrá crear centros para la solución alternativa de conflictos al tenor de lo preceptuado en el Decreto Ley 5 de 8 de julio de 1999

RESUELVE

PRIMERO: Crear un Centro de Mediación como ente auxiliar del Órgano Judicial encargado de facilitar los procesos de mediación extrajudicial a que acepten someterse los usuarios del servicio de administración de justicia de la República de Panamá

SEGUNDO Podrán someterse al trámite de la mediación las materias susceptibles de transacción desistimiento y reconciliación y demás que sean reglamentadas

TERCERO El Centro de Mediación funcionará en la ciudad de Panamá y está integrado por un Mediador-Coordinador quien será el responsable administrativo y además por los mediadores profesionales y el personal de apoyo que establezca el Reglamento Interno del Centro

CUARTO Los procesos de mediación serán atendidos por los servidores judiciales que hayan obtenido su idoneidad como mediadores profesionales titulados

QUINTO Al iniciarse la mediación el mediador y las partes deberán suscribir previamente un convenio de confidencialidad que garantice lo siguiente

1 Que el contenido de las actividades preparatorias conversaciones y convenios parciales del acuerdo sean absolutamente confidenciales En este sentido el mediador no podrá revelar el contenido de las discusiones ni de los acuerdos parciales de estas partes y en consecuencia al mediador le asiste el secreto profesional

2 Que las partes no pueden relevar al mediador de su deber de confidencialidad ni tendrá valor probatorio el testimonio o la confesión de ellas ni de los mediadores sobre lo ocurrido o expresado en la audiencia o audiencias de mediación

El principio de confidencialidad establecido en este artículo se aplicará sin perjuicio de las excepciones establecidas en la ley

En caso de que las partes lleguen a acuerdo éste se hará constar por escrito mediante un acta. Dicho documento prestará mérito ejecutivo a partir de la discusión y firma por los interesados y el mediador.

SEXTO El Centro de Mediación estará adscrito a la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia.

SEPTIMO Dentro de los treinta días siguientes al de su instalación el Director del Centro de Mediación presentará al Pleno de la Corte Suprema de Justicia el proyecto de reglamento interno para su aprobación.

OCTAVO Este Acuerdo comenzará a regir a partir de su publicación en la Gaceta Oficial.

No habiendo más nada que tratar se dio por terminado el acto y se dispuso hacer las comunicaciones correspondientes.

Dado en la ciudad de Panamá a los seis (6) días del mes de septiembre de dos mil uno (2001).

Y terminó el acto.

MIRTZA ANGELICA FRANCESCHI DE AGUILERA
Magistrada Presidenta de la
Corte Suprema de Justicia

MGDO ARTURO HOYOS
MGDO ELIGIO A SALAS
MGDO HIPOLITO GILL SUAZO
MGDO ROGELIO A FABREGA Z

MGDO CESAR PEREIRA BURGOS
MGDO JOSE A TROYANO
MGDA GRACIELA J DIXON C
MGDO GABRIELA E FERNANDEZ M

DR CARLOS H CUESTAS G
Secretario General de la
Corte Suprema de Justicia

PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION
CONTRATO N° UEPGN 015 2001
(De 30 de agosto de 2001)

*Procuraduría General de la Nación
Programa de Mejoramiento de la Administración de Justicia
Unidad Ejecutora del Ministerio Público / BID*

Entre los suscritos a saber Lic JOSÉ ANTONIO SOSSA RODRÍGUEZ varón mayor de edad, cónyuge abogada panameña con cédula de identidad personal No 8 184 776 en su condición de Procurador General de la Nación a quien en adelante se denominará LA PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION en el marco del Programa de Mejoramiento de la Administración de Justicia (el Programa) financiado con el Contrato de Préstamo No 1099-OC / PN suscrito entre la República de Panamá y el Banco Interamericano de Desarrollo aprobado mediante Decreto de Gabinete No 17 de 7 de mayo de 1998 (Gaceta Oficial No 23 540) por una parte y por la otra H ORTEGA S A sociedad debidamente inscrita en el Registro de Público a Ficha 2305 Rollo 82 Imagen 207 representada en este acto por MARIA EUGENIA ORTEGA SANCHEZ panameña mayor de edad, con cédula de identidad personal No 8 357 335 en su calidad de Representante Legal quien en adelante se denominará EL CONTRATISTA han convenido el presente contrato
CONSTRUCCIÓN DE LA INFRAESTRUCTURA DE LA UNIDAD JUDICIAL REGIONAL DE SAN MIGUELITO UBICADA EN EL SECTOR DE VILLA

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
ACUERDO N° 433
(De 13 de diciembre de 2001)

**Por medio del cual se establece el reglamento interno del Centro de
Mediacion adscrito a la Sala Cuarta de Negocios Generales**

En la ciudad de Panama a los trece (13) dias del mes de diciembre de dos mil uno (2001) se reunió el Pleno de la Corte Suprema de Justicia

Abierto el acto la Honorable Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia hizo uso de la palabra para manifestar que el motivo de la reunion era considerar la aprobacion del reglamento interno del Centro de Mediacion adscrito a la Sala Cuarta de Negocios Generales tal como lo contempla el articulo septimo del Acuerdo del Pleno de la Corte Suprema N 294 de 6 de septiembre de 2001

Sometido a consideracion el proyecto de reglamento interno de dicha dependencia este recibio el voto unanime de los Magistrados que integran el Pleno de la Corte Suprema de Justicia y en consecuencia se acordo aprobar el reglamento interno al tenor de las disposiciones siguientes

CONSIDERANDO

Que el Centro de Mediacion fue creado mediante Acuerdo N 294 de 6 de septiembre de 2001 como entidad dedicada a la aplicacion del metodo alternativo de la mediacion para el manejo y solucion de conflictos

Que el Centro de Mediacion tiene como proposito promover la mediacion como alternativa para resolver controversias y ofrecer a sus usuarios o clientes el ambiente y tecnicas profesionales propicias para ello

Que dicho Centro de Mediacion requiere para su funcionamiento de un reglamento interno que propicie el desarrollo y uso eficiente del metodo descrito por parte de los profesionales que lo integran y sus usuarios

RESUELVE

CAPITULO I Disposiciones Generales

Articulo 1 Alcance proposito e interpretacion de las reglas

El presente reglamento sera aplicable a todas las personas que por cualquier razon o causa laboran o utilizan las instalaciones y servicios del Centro de Mediacion asi como tambien a todos los casos de cualquier naturaleza o materia que sean examinados o admitidos por el Centro de Mediacion para su atencion

Las reglas que este reglamento establece deben ser interpretadas de manera que garanticen la solucion justa y expedita de las controversias

Articulo 2 Definiciones

Mediacion Metodo alternativo informal y voluntario de solucion de conflictos en el que un tercero o tercera imparcial denominado mediador(a) debidamente capacitado(a) en las tecnicas de negociacion interviene poniendo a disposicion de las

partes sus conocimientos de mediación para que exploren todas las opciones posibles con el fin de lograr acuerdos informados y aceptables para ambas

Centro de Mediación Oficina o dependencia adscrita a la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia que brinda o administra servicios de mediación extrajudicial al público en general con la finalidad de asistir a las personas en la solución de sus controversias

Mediador Profesional capacitado especialmente en las técnicas de mediación y negociación que brinda sus servicios imparciales a las personas que acuden al Centro de Mediación para resolver sus controversias

Casos mediables Asuntos o controversias entre personas que sean susceptibles de transacción, desistimiento o negociación o materias que la ley no prohíba expresamente someter a un proceso de mediación o negociación

Acta de acuerdo Documento escrito redactado en el Centro de Mediación en el que se plasman los arreglos y las condiciones pactadas por las partes para la solución del conflicto o controversia. El acuerdo puede ser parcial o total y presta mérito ejecutivo desde el momento en que es firmado por las partes y por el mediador

Artículo 3 Naturaleza de los servicios prestados en el Centro de Mediación

El servicio de mediación prestado en el Centro de Mediación es público y gratuito

Artículo 4 Funciones del Centro de Mediación

Entre las funciones del Centro de Mediación están

- 1 Administrar servicios de mediación a las personas que lo soliciten en los casos mediables de conformidad con lo establecido en el Decreto Ley N° 5 de 8 de julio de 1999 y en el Acuerdo de la Corte Suprema de Justicia N° 294 de 6 de septiembre de 2001
- 2 Mantener actualizado el listado de mediadores del Centro de Mediación que podrán de manera legal y práctica prestar el servicio a los usuarios
- 3 Divulgar y promover la mediación como método alternativo para la solución de conflictos. Para lo anterior, el Centro de Mediación contará con el apoyo de la Dirección de Prensa y Relaciones Públicas
- 4 Brindar orientación a los solicitantes del servicio sobre los detalles y beneficios del proceso de mediación
- 5 Establecer programas de capacitación, investigación y educación para los mediadores y para todas las personas que puedan servir como agentes de divulgación de las ventajas que ofrece el uso de la mediación para resolver conflictos. Esta capacitación podrá ser coordinada con la Escuela Judicial
- 6 Brindar asistencia técnica a las demás dependencias y programas alternos del Órgano Judicial
- 7 Determinar los requisitos de adiestramiento y educación continua que deben reunir los mediadores del Centro de Mediación
- 8 Determinar los mecanismos de evaluación constante del desempeño de los mediadores en el Centro de Mediación
- 9 Mantener las estadísticas de los servicios de mediación administrados por el Centro de Mediación

- 10 Confeccionar y aprobar el manual normativo del procedimiento de mediacion que se administra en el Centro de Mediacion y
- 11 Cualquier otra funcion o atribucion necesaria para el buen desempeno de las labores del Centro de Mediacion

Articulo 5 Personal del Centro de Mediacion

El Centro de Mediacion estara conformado por el personal administrativo que a continuacion se detalla el (la) mediador(a) coordinador(a) del Centro de Mediacion dos asistentes administrativos y cualquier otro personal de apoyo asi como por los mediadores y mediadoras que integren la lista del centro Este personal podra ser aumentado segun las necesidades

Tanto el (la) mediador(a) coordinador(a) como los mediadores que laboran en el Centro de Mediacion deben poseer capacitacion profesional como mediadores o mediadoras

Los mediadores que laboran en el Centro de Mediacion son funcionarios y funcionarias judiciales capacitados como tales que podran ser nombrados permanentemente en el centro para prestar dichos servicios a los usuarios o bien podran ser funcionarios judiciales designados por el Centro de Mediacion cuando asi se les solicite a traves de comunicacion formal que les sera dirigida por el (la) mediador(a) coordinador(a) del centro

Los mediadores funcionarios del Organismo Judicial que trabajan en diferentes dependencias de dicha institucion contaran con el apoyo y autorizacion de sus respectivos superiores para asistir a las sesiones de mediacion y a las reuniones de trabajo programadas en el Centro de Mediacion

Articulo 6 Responsabilidades del (de la) mediador(a) coordinador(a)

Entre sus responsabilidades se encuentran las siguientes

- 1 Prestar servicios de mediacion en el Centro de Mediacion
- 2 Organizar administrativamente las funciones internas del Centro de Mediacion
- 3 Velar por la aplicacion y cumplimiento del reglamento interno y de los principios que sustentan el proceso de mediacion
- 4 Preparar trimestralmente los informes sobre el funcionamiento del Centro de Mediacion o sobre materias relacionadas con el mismo para remitirlos a la Sala Cuarta de Negocios Generales
- 5 Comprobar la capacitacion profesional de los mediadores que podran brindar el servicio en el Centro de Mediacion
- 6 Diseñar los formularios y determinar la informacion que deben contener los expedientes de los casos atendidos en el Centro de Mediacion
- 7 Designar conforme al reglamento al (la) mediador(a) que atendera cada caso
- 8 Evaluar con el apoyo de los asistentes administrativos las solicitudes iniciales del servicio de mediacion para determinar si debe abrirse un expediente
- 9 Hacer la promocion y divulgacion del metodo de mediacion como alternativa para la solucion de conflictos para lo cual contara con el apoyo de la Direccion de Prensa y Relaciones Publicas
- 10 Elaborar programas de capacitacion y actualizacion de mediadores y mediadoras que laboren en el Centro de Mediacion para lo cual contara con el apoyo y asistencia de la Escuela Judicial

- 11 Programar reuniones mensuales con los mediadores y mediadoras que prestan el servicio en el Centro de Mediacion para evaluar el desempeño pasado y futuro del servicio prestado
- 12 Presentar ante la Corte Suprema de Justicia las reformas necesarias para la actualizacion del presente reglamento y
- 13 Cualquier otra funcion o responsabilidad que le asigne la Sala Cuarta de Negocios Generales de la Corte Suprema de Justicia

Articulo 7 Procedencia de los casos tratados en el Centro de Mediacion

Los servicios del Centro de Mediacion podran ser solicitados por cualquier persona(s) con capacidad legal para negociar (solicitante) que desee(n) intentar la solucion de conflictos o controversias con otra(s) persona(s) de igual capacidad (solicitado o requerido)

Articulo 8 Presupuestos necesarios para la prestacion del servicio

La prestacion del servicio de mediacion se hara en aquellos casos o controversias que sean susceptibles de

- 1 Negociacion
- 2 Transaccion y
- 3 Desistimiento

Son no admisibles o susceptibles de la prestacion del servicio de mediacion por el Centro de Mediacion los siguientes casos

- 1 Los negocios criminales que no admiten desistimiento de la accion penal
- 2 Aquellos asuntos que no sean susceptibles de negociacion transaccion o desistimiento
- 3 Los casos que impliquen una reclamacion de derechos fundamentales no disponibles o de orden publico y
- 4 Los casos en que una o ambas partes no sean capaces de proteger efectivamente sus intereses durante el proceso

Tampoco seran objeto de mediacion aquellos casos que en atencion a su especial naturaleza y circunstancias sean considerados como no mediables por el (la) mediador(a) coordinador(a) del centro o por el mediador asignado al caso. En este ultimo caso el mediador informara a las partes y al (a la) mediador(a) coordinador(a) del Centro de Mediacion la decision de no someter el conflicto o controversia al proceso de mediacion

CAPITULO II Principios que rigen el proceso de mediacion

Articulo 9 Principio de confidencialidad

Tal como lo establece el articulo quinto del Acuerdo del Pleno de la Corte Suprema de Justicia N 294 de 6 de septiembre de 2001 la informacion ofrecida por las personas que participan en un proceso de mediacion en el Centro de Mediacion es absolutamente confidencial y privilegiada al igual que lo es toda informacion o documentacion que repose en los expedientes de trabajo de las oficinas del centro. Dicha informacion o documentacion no podra ser requerida en procesos judiciales administrativos arbitrales etc ni se puede pedir al mediador o mediadora que declare acerca de ningun caso o contenido de los expedientes seguidos en el Centro de Mediacion

Las partes o los participantes de un proceso de mediacion tienen la obligacion de mantener la confidencialidad de la informacion recibida durante el proceso y solo podran revelarla cuando medie consentimiento escrito de todas las partes involucradas. En

ningun caso podran los participantes de un proceso de mediacion relevar al mediador o mediadora de su deber de confidencialidad

La infidencia de las partes o de sus abogados dara lugar a la interposicion de las acciones legales pertinentes

La confidencialidad obliga no solo a las partes sus representantes y a los mediadores sino a todo el personal administrativo y de apoyo que labora en el Centro de Mediacion

El deber de confidencialidad no es aplicable en los casos en que exista la obligacion de informar sobre la existencia o sospecha de maltrato o negligencia contra un menor ni a informacion sobre la planificacion o intencion de cometer un delito que ponga en riesgo la integridad fisica de terceras personas los participantes o el mediador o mediadora Al principio del proceso se orientara a los y las participantes sobre este asunto

Articulo 10 Principio de imparcialidad o neutralidad

La mediadora o el mediador debe mantener una posicion imparcial hacia todas las partes involucradas en la controversia

Ayudara por igual a todas las partes a llegar a un acuerdo mutuamente satisfactorio sin favorecer los intereses de ninguna de ellas en particular

Para cumplir con el principio enunciado el mediador o mediadora hara del conocimiento de las partes y del (de la) mediador(a) coordinador(a) cualquier circunstancia que pudiera afectar su imparcialidad en el proceso

Si el (la) mediador(a) considera que no puede mantener su imparcialidad en el proceso que se le ha asignado se retirara del mismo y el Centro de Mediacion designara otra mediadora o mediador para que atienda el caso

Articulo 11 Principio de autonomia de la voluntad

La solicitud del servicio de mediacion asi como la participacion en el proceso son voluntarias

No puede obligarse a ninguna de las partes o sujetos de una controversia a que asistan al Centro de Mediacion para utilizar sus servicios Tampoco puede obligarse a ninguna de las partes que participan de un proceso de mediacion a que lleguen a un acuerdo

El mediador o mediadora que tenga conocimiento que alguna de las partes en el proceso se encuentra presente contrariamente a su voluntad o consentimiento no iniciara o dara por terminado el proceso de mediacion

Articulo 12 Principio de equidad

Este principio contempla la igualdad en las condiciones de negociacion necesaria entre las partes para su participacion en los procesos de mediacion

Si no existe equilibrio o igualdad en dichas condiciones la mediadora o mediador no iniciara o no continuara con el proceso

Articulo 13 Principios de buena fe y legalidad

Tanto las partes como sus asesores legales deben actuar con lealtad buena fe y honradez en el proceso de mediacion entendiendose que el proposito de la mediacion es buscar soluciones satisfactorias y aceptables para ambas partes asi como el respeto y cumplimiento de las condiciones del acuerdo en el que se hagan constar

El acuerdo se formalizara por escrito en un acta en el cual se especificara lo pactado Dicho acuerdo debe ser conforme a las leyes vigentes y al orden publico

Artículo 14 Principios de economía y eficiencia

La mediación pretende que las personas involucradas en una controversia busquen ellas mismas la solución de forma rápida expedita y económica

Para cumplir con los principios enunciados los funcionarios que integran el Centro de Mediación están obligados a trabajar de forma eficiente y con la celeridad necesaria para garantizar a las partes la oportunidad de proponer soluciones a sus conflictos

En concordancia con lo anterior el servicio de mediación estará desprovisto de formalismos procesales sin detrimento del cumplimiento de los requisitos indispensables para el acopio de información necesaria para el buen desenvolvimiento del proceso

Para el cabal cumplimiento de los principios aquí enunciados el Centro de Mediación contará con el apoyo y cooperación de otras dependencias del Órgano Judicial que puedan asistirlo

CAPITULO III De las mediadoras y mediadores

Artículo 15 Requisitos para el ejercicio de los (las) mediadores(as) en el Centro de Mediación

Los mediadores(ras) que ejerzan en el Centro de Mediación deben cumplir con los requisitos exigidos en el Decreto Ley N° 5 de 8 de julio de 1999

Las mediadoras y mediadores del Centro de Mediación deben ser funcionarios del Órgano Judicial nombrados permanentemente en el Centro de Mediación o designados para cada caso

Artículo 16 Autoridad y facultades de los mediadores

Los mediadores(as) tienen las siguientes facultades

- 1 Reunirse conjunta o separadamente (caucus) con las y los participantes
- 2 Si las partes así se lo requieren asesorarse con expertos acerca de los asuntos técnicos de la controversia siempre que estas acuerden o consientan el pago de los honorarios del experto antes de su contratación
- 3 Mantener en orden el proceso y requerir a las y los participantes el cumplimiento de las reglas de la mediación plasmadas en el convenio de aceptación de servicios
- 4 Disponer las reglas del proceso y el uso de las técnicas que estime apropiadas para facilitar el logro de los objetivos de la mediación
- 5 Posponer las sesiones según estime pertinente tomando en cuenta el interés de las partes y la agenda de citas que lleva el Centro de Mediación
- 6 Decidir en que casos pueden o no participar durante las sesiones de mediación los asesores legales de los y las participantes y
- 7 Dar por terminada la sesión y el proceso en cualquier momento

El mediador o mediadora no puede obligar a las partes a participar de un proceso de mediación ni a llegar a ningún acuerdo en particular tampoco podrá dar consejo o asesoría legal o de cualquier otra índole con ánimo de influir en las decisiones que tomen los participantes para llegar a acuerdos ni decidir la solución del conflicto

Artículo 17 Obligaciones éticas y deberes del (de la) mediador(a)

Los (Las) mediadores(as) que presten sus servicios en el Centro de Mediación se comprometen a cumplir con las calificaciones deberes y obligaciones éticas

contenidos en el presente reglamento y en las normas y leyes referentes al ejercicio de la profesion

Específicamente se comprometen a

- 1 Orientar adecuadamente a las partes sobre la naturaleza del servicio
- 2 Alentar y ayudar a las partes a que logren acuerdos
- 3 Cumplir cabalmente con las disposiciones de confidencialidad expuestas en este reglamento
- 4 Abstenerse de utilizar la informacion que le ha sido revelada durante el proceso de mediacion en beneficio propio ni usar los resultados de su intervencion para lograr publicidad o reconocimiento
- 5 Mantener una posicion imparcial hacia todas las partes involucradas en el conflicto y evitar la apariencia de parcialidad
- 6 Abstenerse de mediar en toda controversia en la que su participacion constituya un conflicto de interes o en la que perciba la existencia de uno Si surgen con posterioridad a su intervencion circunstancias que impliquen un conflicto de interes o que le hagan creer que asi sera debe cesar inmediatamente su intervencion en el caso y dar conocimiento de dicha circunstancia a el (la) mediador(a) coordinador(a) del Centro de Mediacion
- 7 Revelar a los y las participantes cualquier circunstancia personal o profesional que pueda crear la apariencia de un conflicto de interes o generar dudas sobre su imparcialidad Esta obligacion es continua
- 8 No crear falsas expectativas sobre los beneficios o posibles resultados de la mediacion ni de sus cualidades como mediador o mediadora y
- 9 Capacitarse constantemente en las materias y asuntos que guardan relacion con las tecnicas de mediacion

Articulo 18 Recusacion e impedimento de los mediadores y mediadoras

Por iniciativa propia o por peticion de parte un mediador o mediadora sera separado del conocimiento de un caso si existen las siguiente circunstancias

- 1 Tiene interes en el resultado del caso o experimenta prejuicio total o parcial hacia cualquiera de las partes o sus abogados si los hubiera
- 2 Si tiene parentesco de consanguinidad o afinidad dentro del cuarto grado con cualquiera de las partes o sus abogados si los hubiera
- 3 Si fue abogado o abogada perito o profesional de ayuda u orientacion de cualquiera de las partes
- 4 Si en su condicion de funcionario judicial ha visto o tratado el caso o controversia que se somete al proceso de mediacion en el despacho u oficina en la que labora o laboro
- 5 Si le une vinculo de amistad con cualquiera de las partes o sus abogados si los hubiera de naturaleza suficiente para afectar su trabajo imparcial y
- 6 Cuando exista cualquier causa que de manera razonable indique la posible falta de imparcialidad del mediador o mediadora

En aquellos casos en que las partes o el mediador o mediadora senalen la existencia de alguna causal de recusacion o impedimento de las descritas el (la) mediador(a) coordinador(a) del Centro de Mediacion procedera a comprobar si existe efectivamente hara las comunicaciones del caso a los interesados en el proceso y designara otro mediador o mediadora para que lo atienda

CAPITULO IV Del Proceso de Mediacion

Articulo 19 Solicitud de mediacion

La mediacion puede ser solicitada por iniciativa de una o ambas partes de un conflicto o controversia o por recomendacion que les haga el tribunal de la causa refiriendolas al Centro de Mediacion

La solicitud del servicio puede hacerse en forma oral o escrita y no requiere ninguna formalidad o requisito especial excepto la manifestacion de la voluntad de buscar posibles soluciones a los conflictos o controversias que se desean someter a mediacion

Al hacer la solicitud del servicio el o los solicitantes deben proporcionar la siguiente informacion

- 1 Identificacion de su persona y/o representantes legales si fuera el caso especificamente el nombre completo domicilio y/o direccion (postal o electronica) y telefonos
- 2 Identificacion de la persona o personas a la que desea invitar a la sesion de mediacion (parte requerida) especificamente el nombre completo domicilio y/o direccion exacta y telefonos en los que se puede localizar y
- 3 Las causas o razones que motivan la solicitud del servicio de mediacion

Articulo 20 Designacion del mediador o mediadora que atendera el caso

El (La) mediador(a) coordinador(a) del Centro de Mediacion designara de la lista oficial de funcionarios judiciales mediadores que reunen los requisitos legalmente exigidos a el o la mediadora que debe atender el caso admitido por el centro Para ello podra utilizar cualquiera de los siguientes criterios

- 1 Designacion por orden alfabetico tomando como referencia el apellido paterno Este metodo sera el de preferencia
- 2 Grado de especializacion o conocimientos del mediador o mediadora acerca de materias o temas que sean parte importante de la controversia
- 3 Siempre que exista disponibilidad y voluntad del mediador o mediadora en cuestion podra hacerse la designacion en atencion a la solicitud de alguna o ambas partes de la controversia para que atienda el caso y
- 4 Designacion a discrecion y criterio del (de la) mediador(a) coordinador(a) del Centro por circunstancias especiales no ordinarias

La distribucion o asignacion de casos se hara de forma equitativa entre los (las) mediadores(as)

El (La) mediador(a) coordinador(a) del Centro de Mediacion llamara por una vez a todos los funcionarios mediadores y mediadoras que integran la lista antes de volver a llamarlos para atender otro caso

Si la funcionaria mediadora o mediador es llamado en cinco ocasiones seguidas sin que por cualquier motivo pueda atender los casos que le han sido asignados se eliminara su nombre del listado de mediadores o mediadoras activas hasta tanto manifieste nuevamente al Centro de Mediacion su capacidad o disponibilidad para brindar sus servicios y cumpla con dicho compromiso en la siguiente designacion

Tan pronto sea admitido un caso en el Centro de Mediacion se designara al mediador o mediadora encargada del mismo y se le notificara personalmente por nota o llamada telefonica su designacion fecha y hora de la cita otorgada a las partes obligandose a responder inmediatamente acerca de su disponibilidad para prestar el servicio en la fecha indicada

De no ser posible la atención de un caso por un mediador o mediadora por cualquier motivo el (la) mediador(a) coordinador(a) del centro designará al mediador o mediadora siguiente en la lista

Artículo 21 Citación o invitación de la parte requerida

El Centro de Mediación determinará si la petición de mediación cumple con los requisitos mínimos para su trámite atendiendo a la información ofrecida y elegibilidad del caso luego de lo cual se procederá a citar o a invitar a la o las personas requeridas para que asistan al Centro de Mediación a recibir orientación sobre el proceso. Si ambas partes luego de acudir a la entrevista de orientación aceptan el servicio firmarán el convenio de aceptación de servicios con lo cual se inicia inmediatamente la sesión de mediación.

Tan pronto se reciba una solicitud de servicio de mediación y se disponga invitar o citar a la otra parte se hará del conocimiento del mediador o mediadora a quien corresponda conocer del caso la fecha y hora en que se ha invitado a las partes a asistir a la orientación y posible sesión de mediación.

Los mediadores del Centro de Mediación tienen la obligación de llegar al centro un mínimo de treinta minutos antes de la hora en que se cito a las partes.

Artículo 22 Formas de citación o invitación

El Centro de Mediación podrá invitar o citar a la o las partes requeridas en un proceso de mediación de las siguientes formas:

- 1 A través del Centro de Comunicaciones Judiciales del Órgano Judicial y
- 2 Por invitación telefónica en los casos en que sea posible dejando constancia del resultado de la llamada telefónica.

El Centro de Mediación hará las gestiones de citación o invitación a la parte requerida tan pronto se reciba la solicitud del servicio y hasta por dos ocasiones cuando no sea posible localizarla en el domicilio dirección o teléfono proporcionado por el o la solicitante. En caso de no hacerse posible la citación se archivará la solicitud presentada.

Artículo 23 Sesión de orientación

Las partes podrán en cualquier momento que crean conveniente antes de la cita con la mediadora o mediador pedir orientación acerca del proceso y los servicios prestados en el Centro de Mediación sin embargo será indispensable que antes de la sesión de mediación el o la mediadora asignado al caso celebre sesiones de entrevista con las partes.

En dichas sesiones el mediador o la mediadora está obligado a poner a disposición de los usuarios la siguiente información:

- 1 Que el proceso es voluntario y que su función es la de un facilitador o facilitadora imparcial que no tiene autoridad para imponer acuerdos.
- 2 Que no representa ni asesora a ninguno de los participantes.
- 3 Definir y describir el proceso de mediación y su naturaleza privilegiada y confidencial.
- 4 Ayudar a los participantes a evaluar los beneficios riesgos y costos de la mediación.
- 5 Revelar la naturaleza y el grado de relación con cualquiera de las partes y cualquier interés personal financiero u otro que pueda resultar en perjuicio o en un conflicto de intereses.

- 6 Hacer del conocimiento de los participantes de su derecho a buscar asesoría legal independiente en caso que no la tengan y
- 7 Explicar a las partes y a sus abogados en los casos en que se encuentren presentes el rol de estos en el proceso de mediación y su obligación de ceñirse a las reglas

Artículo 24 Procedencia de la mediación

La mediadora o mediador del Centro de Mediación después de hacer las entrevistas iniciales de orientación determinará la elegibilidad del caso para someterlo a la sesión de negociación asistida. Para ello tomará en cuenta lo siguiente:

- 1 Naturaleza del caso
- 2 Relación entre las partes
- 3 Riesgos a la integridad física de los participantes o del mediador
- 4 Existencia de patrones de violencia
- 5 Voluntariedad de las partes e
- 6 Igualdad de condiciones para negociar

Para lo anterior contará con un formulario en el que recabará la información respectiva.

Artículo 25 Aceptación de los servicios del Centro de Mediación

Con posterioridad a la reunión inicial si las partes solicitante y requerida están de acuerdo en participar de la mediación el mediador o mediadora les pedirá que firmen un documento de aceptación de los servicios del centro en el cual se hará constar el consentimiento de las partes en participar del proceso y ajustarse al presente reglamento, su compromiso de mantener la confidencialidad y comportarse con ética, así como a no presentar acciones administrativas, judiciales o arbitrales contra la otra parte en relación con el conflicto tratado hasta tanto se termine el proceso de mediación por cualquier causa.

El convenio de aceptación de servicios debe ser firmado por las partes o sus representantes legales y por los abogados de las mismas si fuera el caso.

Artículo 26 Participación de abogadas o abogados en el proceso de mediación

La participación de abogados y abogadas en la mediación debe ceñirse a los siguientes criterios y condiciones:

- 1 En la entrevista inicial o en la sesión de orientación las partes podrán estar acompañadas de sus abogados o abogadas.
- 2 En las sesiones conjuntas se permitirá la participación de los abogados y abogadas con el consentimiento de las partes y del mediador o mediadora y solo si ambas partes están asistidas por abogados o abogadas. Aceptada dicha participación el mediador o mediadora aplicará a los abogados las mismas normas y reglas aplicables a las partes.
Los abogados y abogadas presentes en una sesión de mediación deben limitarse a proveer asesoramiento e información a sus clientes o clientas, aclarar dudas y hacerle sugerencias sobre las alternativas de la solución. No podrán participar activamente en el desarrollo de la mediación y
- 3 En las sesiones privadas o caucus con las partes no se permitirá la participación de sus abogados o abogadas.

Artículo 27 Participación de observadores en el proceso de mediación

Por razones académicas de capacitación o de evaluación del desempeño del mediador o mediadora podrán otras personas estar presentes u observar las sesiones de mediación siempre que los participantes manifiesten su consentimiento

El (La) mediador(a) coordinador(a) del Centro de Mediación debe aprobar la participación de observadores o instructores y darle aviso al mediador o mediadora asignado al caso

El mediador o mediadora asignada al caso puede aceptar o negar la participación de aquellas personas que no sean partes en la mediación excepto en los casos en que se trate de la presencia de evaluadores de su desempeño como mediador o mediadora

Aprobada la participación los observadores deben firmar el compromiso de confidencialidad en el que aceptan las condiciones y reglas establecidas en el centro

Los observadores no pueden participar activamente del proceso de mediación ni tomar notas su participación se limita a escuchar

Artículo 28 Sesión de mediación

La sesión de mediación no tiene etapas o requisitos procesales obligatorios y será llevada por el mediador o mediadora de acuerdo a la técnica que considere conveniente aplicar para beneficio de ambas partes y la consecución de los fines de la mediación sin embargo esta obligada u obligado a cumplir con las reglas y normas éticas preestablecidas

En la sesión conjunta de mediación la mediadora o mediador exhorta a las partes a que expresen sus opiniones y posibles soluciones al conflicto planteado

Artículo 29 Sesiones o reuniones privadas (caucus)

Si la mediadora o mediador considera necesario para el mejor desenvolvimiento de la mediación podrá reunirse en privado con cada uno de los participantes por igual número de veces y por el mismo tiempo cada vez

Artículo 30 Conclusión de la mediación

El proceso de mediación podrá darse por terminado en cualquier momento por cualquiera de los participantes o por decisión del mediador o mediadora

Entre las causas por las que se puede terminar un proceso de mediación están

- 1 Las partes lograron un acuerdo
- 2 Las partes no lograron un acuerdo
- 3 alguna o ambas partes no comparecieron a la cita
- 4 Una o ambas partes se retiran del proceso
- 5 Transcurrió el tiempo dado por el tribunal que conoce de la controversia y que refirió a las partes al centro para que se intentara la mediación y no se concedió prórroga y
- 6 El mediador o mediadora decidió no continuar con el proceso por no ser beneficioso o por cualquier otro motivo justificado

En aquellos casos en que se haya terminado un proceso de mediación por cualquier razón podrá reanudarse cuando las condiciones sean propicias Se mantendrá activo un proceso de mediación hasta por treinta días calendario contados a partir de la primera sesión de mediación luego de lo cual se archivará el expediente a menos que las partes soliciten su prórroga

Artículo 31 Acuerdo de mediación

Si los participantes de un proceso de mediación llegan a un acuerdo el mediador lo redactará de forma sencilla incluyendo todo lo dispuesto o convenido por las partes así como el lugar plazos y condiciones para su cumplimiento

También pueden las partes llegar a acuerdos parciales que serán igualmente consignados en un documento o acta de acuerdos caso en el cual el mediador o mediadora discutirá con las partes los procedimientos disponibles para resolver los asuntos pendientes

El documento en que se haga constar los acuerdos a los que han llegado las partes de un proceso de mediación presta mérito ejecutivo a partir de la discusión y firma de los participantes y del mediador

CAPITULO V De los expedientes**Artículo 32 Contenido del expediente**

Para cada caso elegible que reúna los requisitos mínimos de información se abrirá un expediente manual y electrónico al que se asignará un número por el que se archivará el caso y con el cual se llevará el control a través de tarjetario manual y electrónico Este expediente contendrá

- 1 Información mínima indispensable que consiste en el nombre completo del solicitante y requerido o de sus representantes legales debidamente acreditados domicilio y/o dirección (postal o electrónica) teléfonos facsimil
- 2 Fecha de apertura del expediente
- 3 Nombre del mediador o mediadora asignado al caso
- 4 Formularios con información preestablecida por el centro para llevar el control del estado del caso
- 5 Convenio de aceptación del servicio y
- 6 Acta de acuerdo si existiera

Artículo 33 Archivo y control de expedientes

Los expedientes serán archivados bajo llave por número y año en que se atendió el caso

La custodia de los expedientes así como su control y manejo es responsabilidad del (de la) mediador(a) coordinador(a) y del personal administrativo del Centro de Mediación

Los mediadores y mediadoras solamente tendrán acceso a los expedientes de los casos que les han sido asignados mientras estén a cargo de los mismos Para ello solicitarán al personal administrativo del Centro de Mediación que les provea del expediente requerido

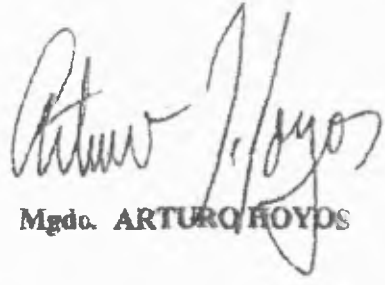
No se permitirá examinar el expediente a ninguna otra persona ni se entregará copia de sus documentos a menos que se trate de una solicitud de los participantes de copiar el acuerdo o el formulario que da cuenta de la terminación del proceso


Los expedientes archivados serán destruidos luego de transcurrido un año desde la última sesión de mediación a menos que las partes soliciten que se les brinde el servicio de seguimiento del caso originalmente sometido a mediación

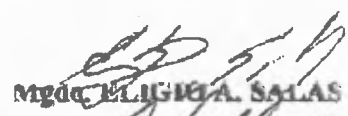
No habiendo más nada que tratar se dio por terminado el acto y se dispuso hacer las comunicaciones correspondientes

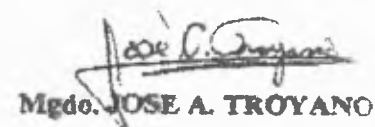
Dado en la ciudad de Panamá a los trece (13) días del mes de diciembre de (2001)

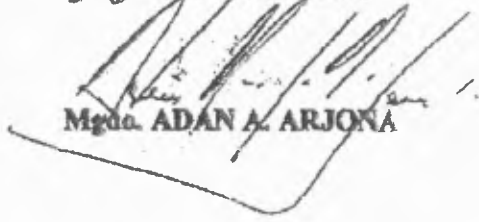

MIRTZA ANGELICA FRANCESCHI DE AGUILERA
Magistrada Presidenta de la Corte Suprema de Justicia



Mgdo. ARTURO HOYOS


Mgdo. JAIME JÁCOME
DE LA GUARDIA


Mgdo. ELIGIA A. SALAS


Mgdo. JOSE A. TROYANO


Mgdo. ADAN A. ARJONA


Mgda. GRACIELA J.
DIXON C.

**ANTEPROYECTO DEL CODIGO
PROCESAL CIVIL MODELO
PARA IBEROAMÉRICA**

Art 260 —*Efectos de la sentencia que resuelve el recurso* 260 1 Si se estimare fundada la revision asi se declarara y se revocara en todos o en parte la resolucion impugnada segun proceda mandandose expedir certificacion del fallo para que las partes puedan reproducir el proceso si ello conviniere a su derecho

260 2 En todo caso serviran de base al nuevo proceso las conclusiones de la sentencia de revision las cuales no podran ser discutidas

260 3 Lo decidido en revision no podra perjudicar a terceros de buena fe ni determinar la anulacion de los actos o contratos celebrados con el dueno aparente de los bienes

Art 261 —*Irrecurribilidad* Contra la sentencia que recaiga solo proceden los recursos previstos por el articulo 214

Art 262 —*Costas* Las costas de la revision desestimada seran de cargo del recurrente Si el recurso fuere acogido el Tribunal Supremo condenara preceptivamente al vencido si este hubiere tenido participacion en los hechos determinantes de la sentencia

En los demas casos la imposicion de las costas se determinara segun las circunstancias

LIBRO II

DESARROLLO DE LOS PROCESOS

TITULO I

PROCESOS PRELIMINARES

CAPITULO I

CONCILIACION PREVIA

Art 263 —*Regla general Preceptividad* Antes de iniciar cualquier proceso el futuro actor debera pedir audiencia para intentar la conciliacion con el futuro demandado

Art 264 —*Excepciones* Se exceptuan de la tentativa de conciliacion previa 1) Los procesos que no se tramiten por la via ordinaria 2) los procesos de jurisdiccion voluntaria 3) los procesos en los que la ley la excluya

Art 265 —*Procedimiento* 265 1 La audiencia se convocara por el tribunal que establezca la ley organica que podra ser el de menor jerarquia en la escala judicial o el competente para entender en el proceso judicial a intentarse

265 2 La citacion se realizara para dia y hora determinados con plazo no menor de tres dias

265 3 La audiencia sera presidida por el tribunal so pena de nulidad que viciera los ulteriores procedimientos En caso de no comparecer el citado a pedido del citante podra el tribunal convocar a una nueva audiencia bajo apercibimiento de que la incomparencia se tendra como presuncion simple en contra de su interes en el proceso ulterior

Art 266 —*Do un entacion* La audiencia se documentara en acta resumida en la cual ademas de las constancias generales (articulo 98) se establecera 1) la pretension inicial de cada parte 2) las soluciones propuestas por estas y por el tribunal 3) la conciliacion acordada o la persistencia de las diferencias indicandose con precision los aspectos en que concuerden y aquellos en los cuales disienten 4) el domicilio de las partes el que se tendra por valido para el proceso ulterior siempre que este se inicie dentro de los seis meses de la fecha de la audiencia

Art 267 —*Efectos de la conciliacion* 267 1 La conciliacion acordada tiene los mismos efectos y esta sujeta a los mismos requisitos que la transaccion aprobada judicialmente siendole aplicable en lo pertinente las disposiciones que regulan a esta ultima (articulos 196 y 197)

267 2 En los casos en que procediere la previa conciliacion y no se agregare la constancia de haberse celebrado lo actuado no sera nulo pero el tribunal dispodra el cumplimiento del requisito y suspendera el procedimiento hasta que se agregare el recaudo que lo acredite

CAPITULO II

PROCESO PROVOCATORIO

Art 268 —*Regla general* Cuando un sujeto juridico civilmente capaz afirmare ser acreedor de otra persona o titular de derecho real o personal de contenido economico sobre bienes de los que otro se considerase titular queda habilitado este para iniciar un proceso provocatorio con el fin de obtener la certidumbre juridica de los derechos alegados

Art 269 —*Requisitos* La demanda provocatoria debera fundarse en la afirmacion indicada en el articulo anterior realizada fuera de proceso contencioso entre las mismas partes y proponerse con anterioridad no mayor a un ano de su formulacion este plazo es de caducidad

Art 270 —*Procedimiento* 270 1 Planteada la demanda el tribunal convocara a las partes a audiencia en la que se intimara al demandado que manifieste si ha formulado la afirmacion alegada

270 2 Si el demandado no comparece se niega a formular toda declaracion o se ratifica en sus dichos el tribunal le inumara para que presente su demanda dentro de treinta dias en el mismo expediente so pena de declarar caducado el derecho alegado

270 3 Vencido el plazo referido se pondran los autos al despacho y el tribunal pronunciará la pertinente sentencia declaratoria De igual modo se procederá si en la audiencia el demandado declara que no le corresponde el derecho alegado

270 4 La conciliacion previa al proceso provocatorio comprende igualmente al proceso posterior

CAPITULO III

PROCESO PREVIO

Art 271 —*Regla general* Cuando la ley establezca la realizacion de un proceso previo a otro ulterior sea o no prejudicial a este el tribunal podra de oficio o a peticion de parte



Republica de Panama



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL

DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
DEPARTAMENTO DE RELACIONES DE TRABAJO

SECCION DE CONCILIACION INDIVIDUAL

Handwritten signature

ACTA

Form fields for Date of Filing, Conciliator, and Amount of Demand.

DATOS DEL TRABAJADOR

Form fields for Worker's Names, Surnames, and Nationality (PANAMENA).

Form fields for Worker's ID/Pass, Address, Phone, and Sex.

Form fields for Worker's Position, Start Date, Termination Date, and Work Permit.

Form fields for Worker's Salary (Hourly/Daily/Monthly/Bonus) and Age.

DATOS DEL APODERADO LEGAL

Form fields for Legal Representative's Name, Surname, Phone, and ID.

DATOS DEL REPRESENTANTE SINDICAL

Form fields for Union Representative's Name, Surname, and ID.

DATOS DEL EMPLEADOR

Form fields for Employer's Economic Activity, Address, Phone, and Legal/Assistant/ID/Phone details.



MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL
DIRECCION DE PLANIFICACIÓN
DEPARTAMENTO DE ESTADÍSTICA

CONCILIACIONES INDIVIDUALES ATENDIDAS EN LA DIRECCION DE TRABAJO
POR RESULTADO SEGUN MES Y SEXO
ENE - DIC 2017 (P)

MES	FINALIZADAS				NO FINALIZADAS		
	Total	Sub Total	Atención Voluntaria	Atención Laboral	Sub Total	Pendientes	Otro
TOTAL	3358	3163	1663	1499	187	11	13
E	241	306	166	140	11		18
H b	112	172	93	79	10		10
M j s	142	134	73	61	1		8
F b	328	311	159	153	16		16
H mb	205	193	98	95	12		12
M j	123	118	61	58	4		4
M rz	416	392	196	196	24		24
H b	239	225	107	118	14		14
M j	177	167	89	78	10		10
Abril	270	247	110	137	23		23
H mb	155	142	67	75	13		13
M j	115	105	43	62	10		10
M y	377	352	193	159	25		25
H mb	269	252	155	97	17		17
M j	108	100	38	62	8		8
J	422	400	218	182	22		22
H mb	244	229	127	102	15		15
M j s	178	171	91	80	7		7
J l	492	460	26	195	32		32
H mb	269	251	150	101	18		18
M j	223	209	115	94	14		14
Ag t	381	371	191	180	10		10
H mb	234	230	132	98	4		4
M j re	147	141	59	82	6		6
S pt b	340	323	170	153	17		17
H mb	187	177	95	82	10		10
M j	153	146	75	71	7		7
Octub							
H mb							
M j re							
N mb							
H mb s							
M j e							
D mb							
H mb							
M j							



MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL



EL TASE C IACÓ Y ECI ION
A NIVEL NACIONAL 20 7

JUNTAS DE CONCILIACION Y DECISIONES	
1	1
2	2
EXPEDIENTES SUSPENDIDOS	
1	1
2	2
3	3
AUDIENCIAS REALIZADAS	
1	1
2	2
2.1	2.1
2.2	2.2
2.2.1	2.2.1
2.2.2	2.2.2
RESOLUCIONES EMITIDAS	
1	1
2	2
2.1	2.1
2.2	2.2
2.3	2.3
2.4	2.4
2.5	2.5
2.6	2.6
2.7	2.7
2.8	2.8
2.9	2.9
2.10	2.10
2.11	2.11
2.12	2.12
2.13	2.13
2.14	2.14
2.15	2.15
2.16	2.16
Sentencias	
3.1	3.1
3.1.1	3.1.1
3.1.2	3.1.2
3.2	3.2
3.2.1	3.2.1
3.3	3.3
3.3.1	3.3.1
3.3.2	3.3.2
3.3.3	3.3.3
Medidas	
5.1	5.1
5.1.1	5.1.1
5.1.2	5.1.2
5.2	5.2
5.2.1	5.2.1
5.2.2	5.2.2
5.3	5.3
5.3.1	5.3.1
5.3.2	5.3.2

	19	142	209	183	233	223	268	305
	173	2	18	163	223	21	24	297
	19	18	31	20	10	1	28	8
	13	31	20	17	45	16	4	64
	9	24	18	13	40	14	42	56
	1	2	1	1	2			
	3	5	2	3	3	2	3	4
	1	2	19	55	24	22	212	235
	23	31	41	2	1	59	43	5
	134	116	157	12	153	161	169	1
	104	9	128	105	39	14	13	138
	30	0	29	22		18	33	32
	13	6	20	12	12		17	
				1	2			
	1,95	933	979	872	1,125	1,27	1,213	1,101
	80	51	55	32	77	58	44	4
	01	71	67	38	467	63	622	609
	68	54	72	54	92	96	72	8
	10	12	16	1	3	13		5
					1	2	3	3
	18	49	27	26	45	33	27	5
	59	8	44	4	41	7	111	42
	74	51	40	32	57	106	61	9
	7	38	5	3		46	53	73
	3	1	1	1	1	3	1	2
			1	1				2
	90	62	63	61	62	61	84	74
	4	26	36	46	29	45	31	35
	1	3	1				5	3
	4	10	5	3	3		2	3
			1					2
	4	2	2	5	3		3	3
	73	73	82	79	7	101	139	1
	196	177	209	174	209	247	21	209
	42	6	85	7	5	63	62	62
	3	5	62	36	3	52	5	
	4	7	23	11	17		10	16
	96	64	77	78		11	9	
	2	7	10	9			78	83
	58	5	7	49	72	72	59	54
	50	4	4	44			4	42
	4	4	2	5	3	7	10	7
			2		2	2		5
	396	224	23	268	357	320	26	223
	22	1	0	12	15	19	11	14
	18	9		0	3	16	7	10
		5	6	7	7			
	4		4	3	6	4	1	5
	2			1			2	
	1			1			1	
	1				1		1	
	2	2		1		2	2	4
	2						1	2
				1	1	2	1	2



MINISTERIO DE TRABAJO
Y DESARROLLO LABORAL



JUNTAS DE
CRÉDITO

REQUISITOS DE REGISTRO

REQUISITOS DE REGISTRO	ALIAS	ESTADO	OTRO	99																
CR	23	50	02	40	72															
fecha	mes																			
De	os			(as	/	5)												

REQUISITOS DE REGISTRO

REQUISITOS DE REGISTRO	ALIAS	ESTADO	OTRO	94	09	270	04		04	04	66									
UD FNCIAS OTI	CADAS	POSUESTAS		54					04											38
Se	ta	Pa																		
Uma																				
ma																				
hacia																				
se	Integró	un																		
ta		tra	ca																	
		fu	co																	
		se	Fico																	
		epoch	sa	ad																
		Mo	Comparec	lan	rt															
		Desistio																		
		canacti																		
		is	dal	un																
		SINO	NOTIFICADA							40										40

REQUISITOS DE REGISTRO	ALIAS	ESTADO	OTRO																	
Pro	tes	Dire	Ge	ra	raba															
Servicio																				
Ase																				
rese	ta	las	Justicia	Co	el	os	De	ces												
Ser																				
Asp																				

REQUISITOS DE REGISTRO

Expediente N° _____
Papeleta de conciliación
presentada el día _____

ACTA DE CONCILIACION

En Madrid a _____ de _____ de 2014

ANTE MI DON-

Letrada Conciliadora para en este acto el expediente al arger
referenciado por los conceptos de _____
promovido a solicitud de DON/DONA _____
r-ñe a la en prese _____

Llamadas las partes comparece el SOLICITANTE DON/DONA _____ el
mismo representado por _____ con DNI/NIE
r _____ segun representacion otorgada ante este Organismo la cual se
adjunta al expediente y como que esada la empresa _____ citada representada
por DON/DONA _____ con DNI _____
segun poder notarial nº _____ del notario de Madrid _____

ABIERTO EL ACTO y tras la lectura de la papeleta de conciliación formulada
por el solicitante este n anhes a Que se ratifica en el contenido de la misma
Concedida la palabra a la empresa contesta Que se ratifica en el despo por
causas objetivas de fecha _____ y ofrece por el concepto de
indemnizacion la cantidad de _____ € netos de los cuales la solicitante ya
ha percibido con anterioridad a este acto _____ € quedando pendiente
€ que se hara efectiva en el plazo de 72 horas mediante transferencia
bancaria a la cuenta donde la solicitante percibia sus salarios

La solicitante acepta

Ambas partes manifiestan que con el percibo de la citada cantidad queda salcada y
liquidada la relacion laboral no enendando nada mas o se reclamarse por concepto
alguno dandose el acto por celebrado **CON AVENENCIA**

Leida que les fue la presente acta la encuen an conforme firmado a los
interesados en mi presencia haciendoseles entrega de las copias correspondien es
certificadas de lo que doy fe

LA LETRADA CONCILIADORA



Papeleta de conciliación individual previa a la vía judicial laboral

1 Datos del demandante

NIF / NIE		Apellido 1	
Apellido 2		Nombre	
Dirección	Tipo vía	Nombre vía	
Portal	Piso	Esc	Puerta
			CP
Localidad		Provincia	
Teléfono fijo		Teléfono móvil	
Categoría profesional		Fecha de antigüedad en la empresa	
Salario bruto	con inclusión de prorata de pagas extras		Otras reenumeraciones
¿El trabajador es representante legal o sindical de los trabajadores o lo ha sido en el año inmediatamente anterior?			<input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No

2 Datos del representante

NIF / NIE	Apellido 1
Apellido 2	Nombre
Teléfono Fijo	Teléfono Móvil

3 Medio de notificación y datos de comunicación únicos a efectos de notificaciones

<input type="radio"/>	Deseo recibir notificación por vía telemática (solo para usuarios dados de alta en el Servicio de Notificaciones Telemáticas de la Comunidad de Madrid)		
<input type="radio"/>	Deseo recibir notificación por correo certificado		
	Tipo de vía	Nombre vía	
	Portal	Piso	Puerta
			CP
	Localidad		Provincia

4 Datos del demandado(s)

Primer demandado			
Apellido 1		Apellido 2	
Nombre / Razon Social			
Dirección	Tipo vía	Nombre vía	
Portal	Piso	Esc	Puerta
			CP
Localidad		Provincia	
		Teléfono fijo	



Comunidad de Madrid

Segundo demandado									
Apellido 1			Apellido 2						
Nombre / Razón Social									
Dirección		Tipo vía		Nombre vía				Nº	
Portal	Piso	Esc.	Puerta	CP	Otros datos de ubicación				
Localidad				Provincia			Teléfono fijo		

5.- Datos de la solicitud:

Motivo:	<input type="radio"/>	Concepto			
	<input type="radio"/>	Otros Conceptos			
En caso de despido:	Fecha de efectividad	Forma	<input type="radio"/> Verbal	<input type="radio"/> Por escrito	
En caso de solicitud por cantidad:	Cantidad total reclamada				
En caso de reclamación de otros derechos (indicad cuales)					

6.- Enumeración clara y concreta de los HECHOS en los que basa su pretensión:

EXPONE:



Comunidad de Madrid

7 Documentación requerida

TIPO DE DOCUMENTO		Se aporta en la solicitud
Anexo I Datos de demandados	N	<input type="checkbox"/>
Documento que amplía la enumeración de los hechos		<input type="checkbox"/>

Por todo lo expuesto solicito al Servicio de mediación arbitraje y conciliación (SMAC) de Madrid que teniendo por presentado el presente escrito con sus copias correspondientes lo admita y en su virtud se sirva señalar día y hora citando al interesado (s) para la celebración del preceptivo INTENTO DE CONCILIACIÓN con el demandado (s) previo a la vía judicial laboral todo ello de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 2756/1979 de 23 de Noviembre por el que el Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas Arts 63 a 68 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral Real Decreto 932/1995 de 9 de junio sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Madrid en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral)

El firmante DECLARA bajo su responsabilidad que los datos e informaciones contenidas en este documento de solicitud de conciliación son correctas veraces y que tiene la firme voluntad de dirigirse al Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC) de Madrid para celebrar el acto de conciliación solicitado

Información Institucional
<p>Marque el recuadro en el caso de no estar interesado en recibir Información Institucional de la Comunidad de Madrid</p> <p><input type="checkbox"/> No deseo recibir Información Institucional de la Comunidad de Madrid</p> <p>Si usted no ha marcado este recuadro sus datos se integraran en el fichero Información Institucional cuya finalidad es ofrecerle aquellas informaciones relacionadas con actuaciones y servicios de la Comunidad de Madrid recordándole que usted podrá revocar el consentimiento otorgado en el momento que lo estime oportuno El responsable del fichero es la Dirección General de Calidad de los Servicios y Atención al Ciudadano ante este órgano podrá ejercer los derechos de acceso rectificación cancelación y oposición todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal</p>

En _____ a 13 de Julio de 2010

FIRMA

Los datos personales recogidos serán incorporados y tratados en el fichero EMPSMAC cuya finalidad es dar traslado de esta Papeleta de Conciliación al demandado (s) y podrán ser cedidos al citado (s) demandado (s) además de otras cesiones previstas en la Ley El responsable del fichero es el órgano que figura en este documento ante él podrá ejercer los derechos de acceso rectificación cancelación y oposición todo lo cual se informa en cumplimiento del artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal

DESTINATARIO
<p>Consejería de Empleo Mujer e Inmigración Dirección General de Trabajo</p>