



ASAMBLEA LEGISLATIVA
Gerencia de Operaciones Legislativas
Sección de Correspondencia Oficial

Hora: 14:51

Recibido el: 14 JUL 2022

Por: [Firma]

SECRETARÍA DE LA SALA DE LO CONSTITUCIONAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA
TELÉFONO 22718888, FAX 2281-0781

D.R.

San Salvador, 13 de julio de 2022.

ASUNTO: Se comunica sentencia de inconstitucionalidad referencia 39-2019.

Respetable
Asamblea Legislativa
Presente.-

Oficio No. 1615.-

Ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se inició el proceso de inconstitucionalidad con número de referencia 39-2019, a través de demanda presentada por el ciudadano Walter Alfredo Flores Castro, a fin de que se declarara la inconstitucionalidad del artículo 24 de la Ley de Conciliación, Mediación y Arbitraje, por la supuesta transgresión del artículo 49 inciso 2º de la Constitución.

En el citado proceso, la Sala de lo Constitucional emitió sentencia a las 12:40 horas del 27/6/2022, la cual se remite íntegramente fotocopiada.

En dicha sentencia, entre otros aspectos, se dispone lo siguiente:

“1. Declárase, de un modo general y obligatorio, que en el artículo 24 de la Ley de Conciliación, Mediación y Arbitraje *no existe la inconstitucionalidad alegada*, por la supuesta violación al mandato de promover la conciliación y el arbitraje como mecanismos efectivos para la solución pacífica de conflictos en el ámbito laboral (artículo 49 inciso 2º de la Constitución). La razón es que la citada ley regula un ámbito privado, mientras que el derecho laboral pertenece al ámbito social, por lo que deben ser desarrollados de manera diferenciada y la regulación de la conciliación y el arbitraje laborales hecha por los instrumentos respectivos prevé su utilización como mecanismos efectivos para la solución pacífica de conflictos en el ámbito laboral, atendiendo al interés que se pretende tutelar.

2. *Notifíquese* la presente resolución a todos los intervinientes.

3. *Publíquese* esta sentencia en el Diario Oficial dentro de los quince días siguientes a esta fecha, para lo cual deberá remitirse copia al Director de dicho órgano oficial.”

Lo que comunico para los efectos legales correspondientes.

DIOS UNIÓN LIBERTAD

ASAMBLEA LEGISLATIVA
Leído en el Pleno Legislativo el:

[Firma]
René Arístides González Benítez
Secretario de la Sala de lo Constitucional
Corte Suprema de Justicia.-



Firma: _____

Inconstitucionalidad

Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. San Salvador, a las doce horas con cuarenta minutos del veintisiete de junio de dos mil veintidós.

El presente proceso fue promovido por el ciudadano Walter Alfredo Flores Castro, a fin de que se declare la inconstitucionalidad del art. 24 de la Ley de Conciliación, Mediación y Arbitraje¹ (LCMA), por la supuesta vulneración del art. 49 inc. 2° Cn.

Una vez analizados los argumentos, se realizan las siguientes consideraciones:

I. Objeto de control.

“Expresa Exclusión de la Materia Laboral

Art. 24.- Las controversias de índole laboral no quedan sujetas a lo dispuesto por la presente ley”.

Han intervenido en este proceso el actor, la Asamblea Legislativa y el Fiscal General de la República.

II. Argumentos de los intervinientes.

1. El actor sostiene que el art. 24 LCMA incumple el art. 49 inc. 2° Cn., en relación con la obligación de promover la conciliación y el arbitraje en materia laboral. En su opinión, el objeto de control impide la promoción de la conciliación y el arbitraje en materia laboral, evitando “que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo”, pues con la exclusión de la materia laboral de la Ley de Conciliación, Mediación y Arbitraje, se legisló en un sentido contrario al mandato previsto en el parámetro de control. Por lo tanto, el legislador “ha decidido ignorar la promoción de métodos alternos de solución de conflictos y excluir a la materia laboral”, lo que lesiona los derechos de los ciudadanos a acceder a medios [alternos] de solución de conflictos.

2. La Asamblea Legislativa sostiene que el mandato previsto en el art. 49 inc. 2° Cn. se ha cumplido mediante el Código de Trabajo (CT), ya que este rige las relaciones entre patronos y trabajadores, determinando los procedimientos que deberán seguirse para la solución de conflictos laborales. En ese orden, afirma que el art. 385 CT establece la conciliación como la fase inicial del proceso judicial respectivo, por lo que, “en caso de existir avenencia entre el trabajador y el patrono, ya no sería necesario continuar con el normal desarrollo del proceso”. Por otra parte, el art. 480 CT regula la conciliación y el arbitraje como mecanismos de solución de los conflictos laborales de naturaleza económica o de intereses.

En ese orden, la autoridad demandada explica que, por razones de especialidad de la materia laboral, el Código de Trabajo establece “el marco de actuación para la solución de

¹ Dicha ley fue aprobada mediante el Decreto Legislativo n° 914, de 11 de julio de 2002, publicado en el Diario Oficial n° 153, tomo 356, de 21 de agosto de 2002.

conflictos de índole laboral”, por lo que, la exclusión de la materia laboral prevista en el art. 24 LCMA responde, por un lado, a la especialidad de los derechos protegidos en ese ámbito y, por el otro, “por razones de técnica legislativa”, ya que no es dable que exista una doble legislación, a fin de no vulnerar la seguridad jurídica de los trabajadores y de los patronos.

3. El Fiscal General de la República señala que el art. 49 Cn. es la base de la regulación de la conciliación como medio para la solución de los conflictos de trabajo. En ese orden, señala que la armonización de las relaciones entre patronos y trabajadores y la promoción de la conciliación y el arbitraje le corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (art. 40 del Reglamento del Órgano Ejecutivo). Asimismo, de conformidad con la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFSTPS), a la Dirección General del Trabajo le compete “aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje en los conflictos individuales y diferencias colectivas de trabajo”. Así, la citada ley desarrolla el procedimiento de conciliación de los conflictos laborales individuales y colectivos. De manera que los mecanismos de solución de los conflictos individuales o colectivos “de carácter económico o de intereses” son regulados por la normativa aludida, con la intervención de la Dirección General de Trabajo.

Por otro lado, el fiscal expone que el art. 388 CT establece la conciliación en sede judicial y desarrolla el procedimiento que ha de seguirse para ello. Añade que el Código de Trabajo es “el cuerpo legal que, por especialidad de la materia, rige las relaciones entre los trabajadores y patronos”. Por tanto, el mencionado código prevé el marco normativo “para la solución de conflictos de índole laboral”, de manera que la exclusión hecha en el art. 24 LCMA se debe a que “el trabajo no es una mercancía y las relaciones laborales se enmarcan dentro del derecho social y no dentro del derecho privado”.

Por tanto, afirma que entre el objeto y el parámetro de control no existe contradicción, pues, en razón de la especialidad de la materia, los conflictos de naturaleza laboral se regulan por la legislación de esa índole, “por lo que no es procedente acudir a procedimientos puramente privados de mediación o arbitraje, sustentados en el principio jurídico de autonomía de la voluntad, como los que se dirimen bajo la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje”. De ahí que las controversias de índole laboral difieren de las previstas para la conciliación privada regulada en el objeto de control.

III. Problema jurídico y orden temático de la sentencia.

El problema jurídico que debe resolverse consiste en determinar si el art. 24 LCMA infringe la obligación estatal de promover la conciliación y el arbitraje como mecanismo de solución pacífica de conflictos en materia laboral (art. 49 inc. 2º Cn.), debido a que excluye a los conflictos laborales del ámbito de aplicación de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje. Para resolver tal cuestionamiento, (IV) se abordarán las figuras de la conciliación y el arbitraje civil y mercantil; luego (V), se referirá la regulación de la conciliación y el arbitraje en el ámbito laboral. Por último, (VI) se resolverá el motivo de inconstitucionalidad planteado.

IV. La conciliación y el arbitraje en el ámbito civil y mercantil.

La conciliación y el arbitraje constituyen mecanismos alternos de resolución de conflictos, de manera que se vinculan con la autonomía de la voluntad². Sin embargo, pese a dichas similitudes, ambos muestran peculiaridades que se abordarán a continuación:

1. A) La jurisprudencia constitucional ha sostenido que la conciliación es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos de naturaleza autocompositiva, que tiene como perspectiva la contingencia de iniciar un proceso jurisdiccional, pero cuya finalidad esencial es “posibilitar un acuerdo entre las partes que evite la demanda y el posterior litigio”³. La conciliación implica un mecanismo de “autocomposición, bajo la idea de que las partes son las dueñas de su controversia y que, por tanto, ellas son quienes deben decidir la forma de resolverlo”⁴. Por tal razón, el objeto del conflicto debe recaer sobre derechos o intereses de naturaleza disponible, en el que las partes, a través de la intervención de un tercero, evitan el nacimiento o ponen fin a un litigio surgido entre ellas⁵. En ese sentido, los sujetos que intervienen en la conciliación son el mediador y las partes en litigio —solicitante y la persona solicitada para conciliar—. El primero “propone la solución” al conflicto y las partes voluntariamente “la aceptan”⁶.

B) Ahora bien, la conciliación puede ser judicial, administrativa y privada o institucional. Estas se diferencian por la cualidad de la persona que interviene como mediador.

a) La primera consiste en “un procedimiento judicial —no jurisdiccional— potestativo, del cual pueden disponer las partes”. Se “desarrolla en el transcurso de un procedimiento judicial, dirigido a que las partes encuentren una solución al conflicto antes de que lo haga el Órgano Judicial, sin que se confunda con otras actuaciones previas como las diligencias preliminares cuyo objetivo es la preparación del proceso”. Puede caracterizarse “como una asistencia voluntaria o potestativa de las partes en disputa de intereses”, para que, ante el juez, intenten solucionar el conflicto que los puede llevar al litigio. Así, “la configuración legal en materia civil y mercantil de la referida figura —facultativa para las partes, que no están sometidas a la obligación de intentarla para dar inicio al proceso—, le otorga todas las características de un acto voluntario, que se caracteriza por la no contradicción”. Acá la intervención del juez se realiza desprovista de su *potestad jurisdiccional*, “pues aun cuando ejerce —en el caso de nuestro ordenamiento jurídico— un papel activo e incluso propositivo, sigue siendo un mediador cuya función es posibilitar el acuerdo entre las partes, homologarlo y convalidarlo. En ese sentido, si se produce avenencia, es por acción de las partes —autonomía de la voluntad—, que son los personajes centrales de tales diligencias”⁷.

² Auto de 28 de mayo de 2014, amparo 725-2013.

³ Sentencia de 14 de diciembre de 2011, inconstitucionalidad 46-2010 AC.

⁴ Auto de 21 de enero de 2015, amparo 723-2013.

⁵ Al respecto, véase la sentencia 81/1992, de 28 de mayo de 1992, pronunciada por el Tribunal Constitucional de España.

⁶ Auto de 23 de agosto de 2004, amparo 647-2003.

⁷ Por todo, véase la inconstitucionalidad 46-2010 AC, precitada.

b) La segunda es similar a la judicial, pero se diferencia porque ocurre con la intervención de una autoridad que pertenece a la administración pública, cuya potestad para intervenir como mediador proviene directamente de un mandato legal, por lo general, regulado en la ley orgánica de la institución concernida⁸.

c) Finalmente, la tercera es la que se desarrolla ante un Centro de Mediación privado, es decir, una institución que no pertenece al Estado, pero prevé un “procedimiento establecido por el respectivo Centro”, autorizado de conformidad con ley (art. 3 letra g LCMA). Acá cabe señalar que este mecanismo tiene lugar de manera facultativa para las “personas naturales o jurídicas capaces, en asuntos civiles o comerciales, sobre los cuales tengan la libre disposición de sus bienes y que sean susceptibles de transacción o desistimiento” (art. 1 inc. 2° LCMA).

2. A) Por otra parte, la jurisprudencia constitucional ha explicado que el arbitraje civil y mercantil también se fundamenta en el principio de autonomía de la voluntad. Así, “si las personas son libres para poder pactar voluntariamente cualquier tipo de cláusula que incida sobre sus derechos o relaciones jurídicas de carácter disponible, de la misma forma debe garantizárseles un permiso para que puedan optar por cualquiera de los medios lícitos existentes para resolver un conflicto. En ese sentido, dicha opción abre el paso a la heterocomposición y, dentro de esta, al arbitraje”. Por ello, la autonomía de la voluntad es un elemento fundamental en el arbitraje, “pues con base en ella se confiere a las partes la facultad de someter sus controversias de carácter disponible, a la decisión de un árbitro o tribunal arbitral distinto a los jueces y magistrados del orden jurisdiccional. De esta forma, la autonomía de la voluntad es el pilar central sobre el que se estructura el sistema de arbitramento en nuestro ordenamiento jurídico, que permite a los sujetos de derecho adoptar reglas que habrán de observarse tanto para decidir someter el conflicto a árbitros y la designación de estos, como para la gestión de un trámite de arbitraje”⁹.

En ese sentido, el arbitraje se considera un “equivalente jurisdiccional”, mediante el cual las partes pueden cumplir objetivos que logran con la jurisdicción en materia privada —obtener una decisión que ponga fin al conflicto sobre una materia que les es disponible, con todos los efectos de la cosa juzgada—¹⁰.

B) También se ha señalado que, en términos generales, los árbitros tienen autoridad para dirimir los conflictos que se someten a su conocimiento, porque existe un acuerdo de voluntades previo y libre entre las partes enfrentadas, en el sentido de sustraer la resolución de sus disputas del sistema jurisdiccional estatal y atribuirlos a particulares. Según nuestro ordenamiento jurídico (art. 3 letra d LMCA), tal acuerdo se denomina “convenio arbitral”, por medio del cual las partes deciden someter a arbitraje las controversias que hayan surgido o puedan llegar a surgir entre

⁸ Como ejemplos de este tipo de conciliación pueden citarse las previstas en los arts. 25 y 67 de la Ley de Supervisión y Regulación del Sistema Financiero; 111 al 114 de la Ley de Protección al Consumidor; y 3, 17, 52 y 64 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

⁹ Por todas, véase la sentencia de 30 de noviembre de 2011, inconstitucionalidad 11-2010.

¹⁰ En ese sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional Español, por ejemplo, en las sentencias 174/1995, de 23 de noviembre de 1995 y 65/2020, de 18 de junio de 2020.

ellas, con respecto a una determinada relación jurídica, de naturaleza contractual o extracontractual. El convenio arbitral desplaza hacia los árbitros la actividad cognoscitiva que, de forma ordinaria, correspondería a la jurisdicción y que la Constitución atribuye exclusivamente al Órgano Judicial (art. 172 Cn.). De esta forma, una vez pactado el arbitraje, ninguna de las partes puede, unilateralmente, dejarlo sin efecto, ya que ellas han asumido la obligación de resolver los conflictos por ese medio, lo que supone, al mismo tiempo, la obligación de abstenerse de acudir a la vía judicial.

Consecuentemente, los efectos que dicho acuerdo produce son “positivos” y “negativos”. Los primeros aluden al hecho de que los interesados adquieren la obligación de cumplir con lo estipulado en el convenio en cuanto a la designación de los árbitros, al trámite y al laudo arbitral. Los segundos entrañan, por una parte, la imposibilidad de que sean los jueces que integran el Órgano Judicial quienes conozcan y diriman la disputa en cuestión —salvo en los casos en los que ambas partes hayan renunciado expresa o tácitamente al arbitraje (art. 50 LMCA)— y, por otra, la posibilidad de que, en algún trámite que sea gestionado simultáneamente, se alegue la litispendencia arbitral¹¹.

C) En ese orden, esta Sala ha indicado que la habilitación voluntaria respecto de los árbitros, para determinar la procedencia y legitimación de este mecanismo de resolución de controversias, se basa en el art. 23 Cn., pues este “establece a favor de las personas la libertad de elegir la modalidad o la tipología de árbitros que habrán de resolver la controversia actual o eventual que surja entre ellas. Naturalmente, dicha libertad no es absoluta, puesto que, por razones de trascendencia constitucional, puede estar justificada su limitación”¹². Al respecto, el arbitraje puede funcionar de distintas formas, dependiendo de las circunstancias que le rodeen. A continuación, se refieren las modalidades que tienen plena recepción en la Constitución y en la legislación secundaria y han sido referidas por la jurisprudencia constitucional.

a) Atendiendo a la modalidad de elección de los árbitros que actuarán en un caso concreto, el arbitraje podrá ser institucional y *ad hoc*. El primero implica la existencia de una o varias entidades especializadas que administran y organizan el trámite arbitral y que, de igual manera, prestan una serie de servicios¹³ que ayudan a que la contienda sea resuelta con mayor eficacia¹⁴. Dicho tipo de arbitraje es definido por el art. 3 letra g LMCA. En cambio, el arbitraje *ad hoc* se caracteriza porque no existe ninguna institución que administre el sistema, toda vez que, por regla general, son las partes quienes fijan las normas con base en las cuales tendrá que desarrollarse el proceso arbitral. Cuando en el convenio no se haya dicho nada al respecto, se

¹¹ Inconstitucionalidad 11-2010, ya mencionada.

¹² Inconstitucionalidad 11-2010, ya referida.

¹³ Ejemplos de tales servicios lo constituyen: la elaboración de las listas de árbitros autorizados, la designación de estos cuando no lo hacen las partes, el conocimiento de las recusaciones cuando estas no son aceptadas por los árbitros, el establecimiento del pago de los honorarios de los árbitros, la integración de las listas de peritos que sirven de apoyo a los tribunales arbitrales, entre otros. Dichas funciones las cumplen el Centro de Arbitraje y las Cámaras de Segunda Instancia de la Capital de la República, con competencia en materia civil. Aunque, debe aclararse, estas últimas tienen delimitada su función únicamente a la designación de árbitros (art. 37 inc. 5° LMCA).

¹⁴ Inconstitucionalidad 11-2010, precitada.

aplicarán las reglas de la Ley de Mediación Conciliación y Arbitraje, y no las que hayan sido establecidas por el Centro de Arbitraje (art. 47 LMCA).

b) Si se toma en consideración el modo en que deben actuar y la naturaleza de la decisión que han de emitir, los árbitros pueden ser: de Derecho, de equidad y técnico¹⁵. En el primero, las actuaciones de los árbitros de Derecho están condicionadas por su adecuación a las prescripciones contenidas en las disposiciones que integran el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico, las cuales tendrán que ser observadas por el tribunal arbitral, a fin de justificar el laudo que pronuncie. De esta manera, tal modalidad de árbitros debe resolver la controversia con base en el esquema jurídico con que lo haría un juez integrante del orden jurisdiccional, por lo que se exige que dichos árbitros sean abogados en el libre ejercicio de la profesión (art. 35 inciso 2º LMCA). En el segundo, los árbitros están exentos de sujetarse a los preceptos legales que sean pertinentes para la resolución del caso. De ahí que la libertad con la que actúan los árbitros de equidad está referida a la exclusión rígida de los preceptos que incorporan las disposiciones legales materiales y procesales¹⁶. Finalmente, el tercero es el método adjudicativo en el que los árbitros habrán de pronunciar el laudo con base en conocimientos específicos de una determinada ciencia, arte u oficio.

c) Por último, de acuerdo con la fuente de la cual provienen, el arbitraje es voluntario si es acordado por las partes; y, forzoso, si lo estipula obligatoriamente la ley. El primero se origina en el principio de autonomía de la voluntad; en cambio, el segundo se produce cuando lo dispone el legislador, mediante preceptos legales que excluyen determinados conflictos del ámbito de competencia de los jueces, para atribuírsela a los árbitros¹⁷. En estos casos, no existe un acuerdo de voluntades que dé origen al sistema arbitral, sino la decisión del legislador que, al hacer una previa ponderación, opta por atribuir cierta legitimación al árbitro, atendiendo a la naturaleza y características de ciertos asuntos.

V. La regulación de la conciliación y el arbitraje en el ámbito laboral.

1. El art. 49 inc. 1º Cn. establece que la materia laboral estará sujeta a una jurisdicción especial, cuyos procedimientos posibiliten la rápida solución de los conflictos acaecidos en dicha área. Esto es así porque “[...] el Derecho Laboral se enmarca dentro del Derecho Social y por este mismo carácter se ha establecido constitucionalmente la jurisdicción especial de trabajo”, “teniendo como último fin tutelar especialmente los derechos de los trabajadores”¹⁸.

A) En efecto, el Derecho Laboral tiene elementos propios que no son aplicables en otros ámbitos jurídicos, pero resultan necesarios dentro de “la concepción humanista del Estado”, de acuerdo con la cual, toda su actividad, “para ser considerada legítima, debe estar encaminada a la realización de los fines de las personas”, debiendo —entre otros aspectos—, “observar una

¹⁵ Auto de 20 de diciembre de 2007, amparo 461-2007.

¹⁶ Auto de 23 de agosto de 2004, amparo 647-2003.

¹⁷ Inconstitucionalidad 11-2010, ya referida. También el Tribunal Constitucional de España se ha referido a esos dos tipos de arbitraje, sentencia 1/2018, de 11 de enero de 2018.

¹⁸ Sentencia de 27 de enero de 2016, pronunciada por la Sala de lo Civil en el proceso 180-CAL-2013.

política favorable al empleo de todas las personas, independientemente de sus características personales o del sector en el que pretendan desempeñarse”¹⁹. Ello incluye, por ejemplo, la aplicación de principios específicos para ese ámbito, como el *in dubio pro operario*²⁰; la adopción de elementos paliativos tales como las “medidas compensatorias ante la pérdida del empleo”²¹; el carácter irrenunciable de los derechos laborales²²; la finalidad de “evitar dilatar el proceso en perjuicio del trabajador”²³; la implementación de medidas tendentes a “equilibrar las desigualdades originarias e históricas existentes entre el trabajador y el patrono, a fin de darle vida al Principio de Igualdad”²⁴; y la exigencia de requisitos especiales para que determinadas actuaciones —como la renuncia— surtan efectos jurídicos²⁵, entre otras particularidades de este ámbito.

B) En ese orden, el art. 49 inc. 2° Cn. establece la obligación del Estado de promover la conciliación y el arbitraje como medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Ahora bien, no debe perderse de vista que tal mandato se ubica dentro de la sección segunda del capítulo II de la Constitución, referido a los derechos sociales de naturaleza laboral, por tanto, está inmerso en la especialidad de esta materia y debe regirse por todos los principios que le son propios. En efecto, “en materia laboral el legislador ha previsto una serie de situaciones que el Juzgador debe valorar en forma amplia y con un grado de sensibilidad especial, dada la naturaleza de los intereses que en ella se discuten. No así en materia civil o mercantil, donde lo que se ventilan son intereses netamente patrimoniales y no se exige por lo tanto de esa sensibilidad que le es propia al derecho social”²⁶.

En consecuencia, dado que el ámbito laboral tiene un carácter especial, la obligación estatal de promover la conciliación y el arbitraje en materia laboral adquiere una naturaleza singular, que no debe confundirse con la potestad general prevista a favor de los particulares en el art. 23 Cn. Y es que, aunque ambos preceptos constitucionales aluden a medios alternos de resolución de conflictos, lo hacen desde perspectivas diferentes. En el caso del art. 49 inc. 2° Cn., se trata de propiciar mecanismos apropiados para resolver de manera efectiva las disputas surgidas dentro del ámbito laboral. En cambio, en el art. 23 Cn., la “noción de métodos alternos de solución de conflictos rescata la idea de autocomposición”, entendiéndolo “que las partes son las dueñas de su controversia, y que, por tanto, ellas son quienes deben decidir la forma de resolverlo”²⁷.

¹⁹ Sentencias de 12 de marzo de 2007 y 6 de octubre de 2010, inconstitucionalidad 26-2006 y amparo 430-2007, respectivamente.

²⁰ Sentencia de 29 de mayo de 2009, proceso contencioso administrativo 170-S-2003.

²¹ Sentencias de 29 de abril de 2009 y de 23 de octubre de 2009, amparos 373-2007 y 405-2008, en su orden.

²² Sentencias de 20 de abril de 2007, pronunciada por la Sala de lo Civil en el proceso 5-AP-2005 y de 26 de febrero de 2018, emitida por la Sala de lo Constitucional, en el proceso de amparo 636-2014 AC.

²³ Auto de 16 de diciembre de 2019, proceso de casación civil 306-CAL-2019.

²⁴ Sentencia de 17 de noviembre de 2008, proceso de casación civil 11-C-2007.

²⁵ Sentencias de 8 de febrero de 2008 y de 27 de enero de 2016, pronunciadas por la Sala de lo Civil en los procesos 12-AP-2006 y 180-CAL-2013, en su orden.

²⁶ Sentencia de 19 de noviembre de 2005, proceso de casación civil 103-C-2005.

²⁷ Amparos 723-2013 y 725-2013, precitados.

Así, al momento de ponderar una disputa laboral, deben tenerse presentes los principios en los que cimienta esta área del derecho, cuyas particulares características la distinguen de las materias civil o mercantil²⁸. En ese orden, la jurisprudencia constitucional ha explicado que la delimitación en materia civil y mercantil, particularmente en relación con algunos métodos alternos de resolución de conflictos, “atiende al hecho de que en otras materias se tutelan intereses diversos; en ese sentido, tanto la protección jurisdiccional como la no jurisdiccional en la defensa de los derechos fundamentales comparten valores, derechos y principios comunes, sin embargo, poseen sus peculiaridades, dependiendo del interés o el bien a cuya tutela estén adjudicadas”²⁹.

2. Expuesto lo anterior, es necesario referirse a la principal regulación que desarrolla la conciliación y el arbitraje en materia laboral.

A) En lo que respecta específicamente a la conciliación laboral, se prevén los siguientes mecanismos.

a) La conciliación laboral de tipo administrativo aparece regulada, principalmente, en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social. En ella intervienen el Director General de Trabajo y las Oficinas Regionales de Trabajo (art. 23 LOFSTPS). El procedimiento inicia con una solicitud verbal o escrita de la persona interesada. Dicha solicitud contendrá un breve relato de las diferencias existentes en el caso, se dirigirá al Director General de Trabajo o al Jefe de la Oficina Regional de Trabajo respectiva (art. 24 LOFSTPS). Admitida la solicitud, el Director o el Jefe podrá designar a un delegado para que conozca del conflicto, quien citará a las partes a una audiencia común hasta por segunda vez, si fuese necesario. Las personas citadas deben concurrir personalmente o por medio de apoderado o representante legal debidamente acreditado, al lugar, día y hora señalados y deberán llegar a un arreglo que ponga fin al conflicto. (arts. 25, 26 y 32 LOFSTPS).

Durante la audiencia, la autoridad que intervenga propondrá la solución que estime justa y equitativa. Si los interesados estuvieren de acuerdo en intentar la solución pacífica del conflicto, podrán celebrarse las reuniones que se consideren necesarias (art. 27 LOFSTPS). De lo actuado y resuelto en las reuniones se dejará constancia en acta, que firmarán el Director, Jefe o sus delegados y las partes interesadas. El acto conciliatorio versará sobre cada uno de los puntos reclamados, los que serán tratados separadamente, y así se consignará en el acta (art. 28 LOFSTPS). Cuando la conciliación sea sobre condiciones de trabajo, el funcionario ante quien se hubiere celebrado, estará obligado a verificar su estricto cumplimiento y si no se lograre, certificará lo conducente a la Dirección General de Inspección de Trabajo o, en su caso, a la Oficina Regional de Trabajo respectiva, para la imposición de sanciones (art. 29 LOFSTPS).

Si las partes hubieren llegado a algún acuerdo, la certificación que se expida del acta correspondiente tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias

²⁸ Sentencia de 17 de noviembre de 2008, pronunciada por la Sala de lo Civil en el proceso 11-C-2007.

²⁹ Inconstitucionalidad 46-2010 AC, precitada.

laborales —por el juez que habría conocido en primera instancia del conflicto— (art. 30 LOFSTPS).

b) La Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República (LOPGR) también prevé la conciliación laboral en sede administrativa. En ese orden, se establece que a esta institución le corresponde brindar servicios de conciliación en diversas materias, incluida la laboral (art. 3 LOPGR). Este servicio debe ser garantizado particularmente por “la Procuradora o Procurador General” (art. 17 letra h LOPGR) y debe llevarse a cabo mediante las Coordinaciones Nacionales de Atención a la Persona Usuaria. Estas deberán coordinar, facilitar y supervisar la planificación técnica de la provisión de los servicios de conciliación (art. 52 inc. 1º LOPGR), que será brindado específicamente por la Unidad de Mediación y Conciliación³⁰.

c) Asimismo, el Código de Trabajo prevé la conciliación judicial. Esta se verifica como una fase propia del proceso judicial, de manera que se desarrolla ante el juez a quien se le ha planteado la demanda respectiva. Si se admite la demanda, dicho funcionario citará inmediatamente a conciliación a ambas partes. Concurriendo las partes a la audiencia conciliatoria, el juez les resumirá el caso, les hará ver la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable y los invitará a que propongan una fórmula de arreglo. Si no llegaren a un acuerdo, les propondrá la solución que estime equitativa, los comparecientes deberán manifestar expresamente si las aceptan total o parcialmente o si la rechazan en su totalidad (art. 388 CT). La conciliación nunca podrá ser en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes (art. 389 CT).

Los acuerdos a que llegaren las partes producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma (art. 390 CT). Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto; salvo que el avenimiento consista en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que debe reanudarse. Si se hubiere logrado conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no hubo avenimiento (art. 391 CT). La conciliación también es aplicable en los conflictos laborales que se dirimen en los denominados juicios de única instancia, y se seguirá con reglas similares a las arriba descritas (arts. 426 al 433 CT).

d) Por otro lado, la ley ha previsto la conciliación en los conflictos laborales colectivos de carácter económico o de intereses (art. 480 letra b CT). En efecto, luego de intentar resolver el conflicto mediante el trato directo, las partes podrán pedir al Director General de Trabajo que inicie la etapa de conciliación (art. 489 CT). Este, al recibir la solicitud de conciliación, si decide no intervenir directamente, designará un conciliador, para que, dentro de las 48 horas siguientes,

³⁰ A esta unidad le corresponderá facilitar la solución de conflictos o discrepancias de naturaleza laboral —entre otras materias—, orientar a la población usuaria sobre los servicios de conciliación y derivar casos, cuando fuere necesario, a otras unidades de la Procuraduría u otras instituciones; desarrollar actividades encaminadas a fomentar y promover la conciliación como herramienta de solución pacífica de conflictos; participar en programas, proyectos y mesas interinstitucionales que contribuyan al fortalecimiento de la conciliación. Cuando las partes acepten la conciliación, la solución total o parcial del conflicto a la que llegasen las partes se consignará en acta y la certificación de esta tendrá fuerza ejecutiva (art. 64 LOPGR).

cite a las partes en conflicto a efecto de que acuerden el horario para celebrar las reuniones de conciliación y nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar. Cuando deban abordarse asuntos importantes o difíciles, podrán participar en las reuniones uno o más conciliadores nombrados por el Órgano Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social (art. 492 CT).

El conciliador les propondrá a los interesados las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a armonizar los intereses del capital y del trabajo (art. 493 CT). Se celebrarán las reuniones que fueren necesarias y, si se llegase a un avenimiento total, este se someterá a la aprobación de la respectiva asamblea sindical, con cuya aprobación será firmado por las partes, siguiéndose con los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto (arts. 495 y 487 CT). La etapa de conciliación tendrá una duración máxima de quince días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, salvo que las partes acuerden su prórroga. Esta podrá concluir anticipadamente si una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar o si una de las partes deja de concurrir a tres reuniones conciliatorias. Al concluir esta etapa por cualquier causa, se levantará acta consignando el hecho (art. 496 CT). Luego, el conciliador devolverá las diligencias al Director General de Trabajo y recibidas por este o cuando él mismo hubiere actuado, dictará resolución declarando que ha terminado la etapa de conciliación y se hará saber la providencia a las partes (art. 497 CT).

B) El Código de Trabajo prevé el arbitraje como mecanismo para resolver los conflictos laborales colectivos de carácter económico o de intereses.

a) Este tiene lugar únicamente cuando haya concluido la etapa conciliatoria, sin que se haya resuelto la totalidad del conflicto. Opera cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto; cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje y siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad (art. 500 CT).

El procedimiento inicia dentro de las 24 horas de haberse sometido el conflicto al arbitraje, término en el cual cada una de las partes designará un arbitrador y se le comunicará al Director General de Trabajo. Si las partes, o alguna de ellas, no hicieren el nombramiento en dicho plazo, el Director General lo hará en nombre del infractor o infractores. Designados los árbitros, serán citados por el Director General para que concurran a su despacho dentro de las 24 horas siguientes, para ser juramentados por dicho funcionario y para elegir a un tercer arbitrador, este será el Presidente del Tribunal. Si no se pusieren de acuerdo en la elección, el Director, dentro de las 24 horas siguientes, hará el nombramiento, tomará juramento al tercer árbitro, y dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal (art. 501 CT).

Los árbitros deben ser ciudadanos salvadoreños, mayores de veinticuatro años, que sepan leer y escribir, que se encuentren en el goce pleno de sus derechos civiles y políticos, y que no hayan sido condenados por algún delito. No podrán ser miembros del Tribunal de Arbitraje las

personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de arreglo directo o de conciliación ni toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, empleados, representantes, socios, afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes. Los árbitros podrán ser recusados por causas específicas ante el Director General de Trabajo, dentro de las 48 horas de juramentados, y dicho funcionario resolverá el incidente en las 48 horas siguientes (arts. 502 al 505 CT).

El Director General le dará posesión al tribunal y le entregará a su presidente todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio (art. 506 CT). El tribunal arbitral procederá y sentenciará según su conciencia y con equidad. Sin embargo, podrá efectuar las investigaciones que crea necesarias para la mejor solución de las cuestiones planteadas — solicitar de las partes o sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio, ordenar inspecciones y peritajes, interrogar a las partes y recibir declaraciones— (art. 507 CT). Sus actuaciones deberán realizarse con la asistencia plena de todos sus miembros y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos. El miembro que injustificadamente no asistiere a las actuaciones del tribunal, incurrirá en multa, que le será impuesta y se hará efectiva por el Director General de Trabajo, sin formación de causa (art. 508 CT).

Dentro de los 5 días siguientes al de la toma de posesión, el tribunal de arbitraje deberá enterarse de los antecedentes del conflicto, recibirá las pruebas que crea convenientes y señalará el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará por última vez el avenimiento y, si surtiere efecto, inmediatamente se levantará acta circunstanciada (art. 509 CT). Luego, dentro de los 30 días siguientes contados a partir de la fecha de su integración, pronunciará el fallo —laudo arbitral—, el cual será firmado por cada uno de los miembros. El laudo no será nulo por pronunciarse fuera del término, pero, por tal motivo, los miembros del tribunal arbitral perderán sus honorarios (art. 510 CT).

El laudo se notificará a las partes, no admitirá recurso alguno, pondrá fin al conflicto colectivo y tendrá el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo. Se inscribirá sin más trámite ni diligencia en el registro correspondiente y su vigencia será de tres años contados a partir de su inscripción (arts. 511 y 512 CT). Los honorarios de los árbitros serán determinados y pagados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por tratarse de personas que ejercen funciones públicas (art. 514 CT).

b) Ahora bien, el arbitraje será forzoso cuando verse sobre los conflictos colectivos de carácter económico que recaen sobre un servicio esencial (art. 515 CT). Y de igual modo, el laudo arbitral le pondrá fin a esta clase de conflictos, deberá ser homologado por el Director General de Trabajo y tendrá el carácter de sentencia ejecutoriada y, respecto de las obligaciones no económicas, dicho Director podrá hacerlo cumplir por los medios legales que estén a su alcance (art. 525 CT).

VI. Resolución del problema jurídico.

1. Para determinar si existe la violación constitucional planteada, corresponde analizar el contenido del objeto de control en relación con los alegatos de los intervinientes.

Para el actor, el art. 24 LCMA excluye de la aplicación de dicha ley a las controversias de índole laboral, por lo que dicha exclusión incumple el art. 49 inc. 2° Cn., el cual le impone al Estado la obligación de promover la conciliación y el arbitraje en materia laboral. Por su parte, la Asamblea Legislativa sostuvo que la exclusión de la materia laboral hecha en el art. 24 LCMA responde a la especialidad de los derechos protegidos en ese ámbito, por lo cual, el mandato previsto en el art. 49 inc. 2° Cn. se ha desarrollado mediante el Código de Trabajo. Por último, el Fiscal General de la República señaló que el art. 49 Cn. es la base de la regulación de la conciliación, que se ha desarrollado en diversos instrumentos normativos, con la intervención de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades judiciales. De manera que la exclusión del art. 24 LCMA se debe a que las relaciones laborales se enmarcan dentro del derecho social y no dentro del derecho privado. Por ello, los conflictos de naturaleza laboral se regulan por la legislación de esa índole, siendo improcedente acudir a procedimientos puramente privados de mediación o arbitraje, sustentados en el principio de autonomía de la voluntad, como los que se dirimen bajo la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje.

2. Este Tribunal comparte los alegatos de la Asamblea Legislativa y del Fiscal General de la República, en el sentido de que la materia laboral es especial y no le son aplicables los postulados del ámbito privado. En efecto, ya se indicó —apartado V1 B— que los intereses que se tutelan y las reglas que rigen dicho ámbito tienen una naturaleza especial. Ello implica que la obligación estatal de promover la conciliación y el arbitraje en materia laboral (art. 49 inc. 2° Cn.) también lo es y no debe confundirse con la potestad general prevista a favor de los particulares en el art. 23 Cn., pues, aunque ambos preceptos constitucionales aluden a medios alternos de resolución de conflictos, lo hacen desde perspectivas diferentes. En el art. 49 inc. 2° Cn. se buscan mecanismos apropiados para resolver de manera efectiva las disputas surgidas dentro del ámbito laboral, mientras que el art. 23 Cn. persigue propiciar la autonomía de la voluntad. Por tanto, ambos preceptos tienen fundamentos y objetivos distintos, que no deben confundirse. De ahí que la forma en que se regulan los métodos alternos de solución de conflictos el ámbito laboral y en el privado también deben delimitarse.

Asimismo, ya se explicó —considerando IV— que la conciliación y el arbitraje aplicable en materia civil y mercantil han sido desarrollados por la Ley de Conciliación, Mediación y arbitraje y por el Código Procesal Civil y Mercantil. En cambio, en el ámbito laboral, dichos mecanismos han sido previstos por la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República y el Código de Trabajo. Entonces, en el ordenamiento jurídico se han regulado separadamente dichos mecanismos alternos de resolución de conflictos. Ello es acorde con su reconocimiento constitucional autónomo y diferenciado (arts. 23 y 49 inc. 2° Cn.). Por tanto, la exclusión

efectuada en el objeto de control no implica que la conciliación y el arbitraje laboral no puedan constituir mecanismos efectivos de resolución de conflictos.

En ese sentido, al excluir expresamente a la materia laboral del ámbito de aplicación de la Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje —Derecho Privado—, se deja plenamente claro que estos mecanismos se mantendrán siendo regulados por instrumentos especializados en dicha materia. Y en todo caso, resultaría desaconsejado que el área laboral, propia del Derecho Social, se regule mediante una ley destinada al ámbito privado. De manera que, la exclusión del art. 24 LCMA es coherente con la naturaleza diversa del derecho laboral en relación con el Derecho Privado.

Por otra parte, se ha verificado —considerando V— que la conciliación y el arbitraje laborales tienen una amplia regulación, que les pone al alcance de los virtuales intervinientes en conflictos laborales. En lo que respecta a la conciliación, se explicó que esta puede darse en sede administrativa —ante dos autoridades distintas— y en sede judicial. En ambos casos es accesible y gratuita para los interesados. E incluso, en sede judicial resulta una etapa necesaria del proceso, de manera que, si no se pudo conciliar administrativamente, se tendrá otra oportunidad para hacerlo en sede judicial. Lo mismo se puede afirmar del arbitraje laboral, pues este es ampliamente regulado en la legislación reseñada y su diseño muestra que también es accesible y gratuito para las partes enfrentadas en un conflicto laboral colectivo. Y de igual modo, cuando se trate de conflictos laborales que involucren servicios esenciales, es obligatorio acudir a dicho mecanismo de solución de conflictos.

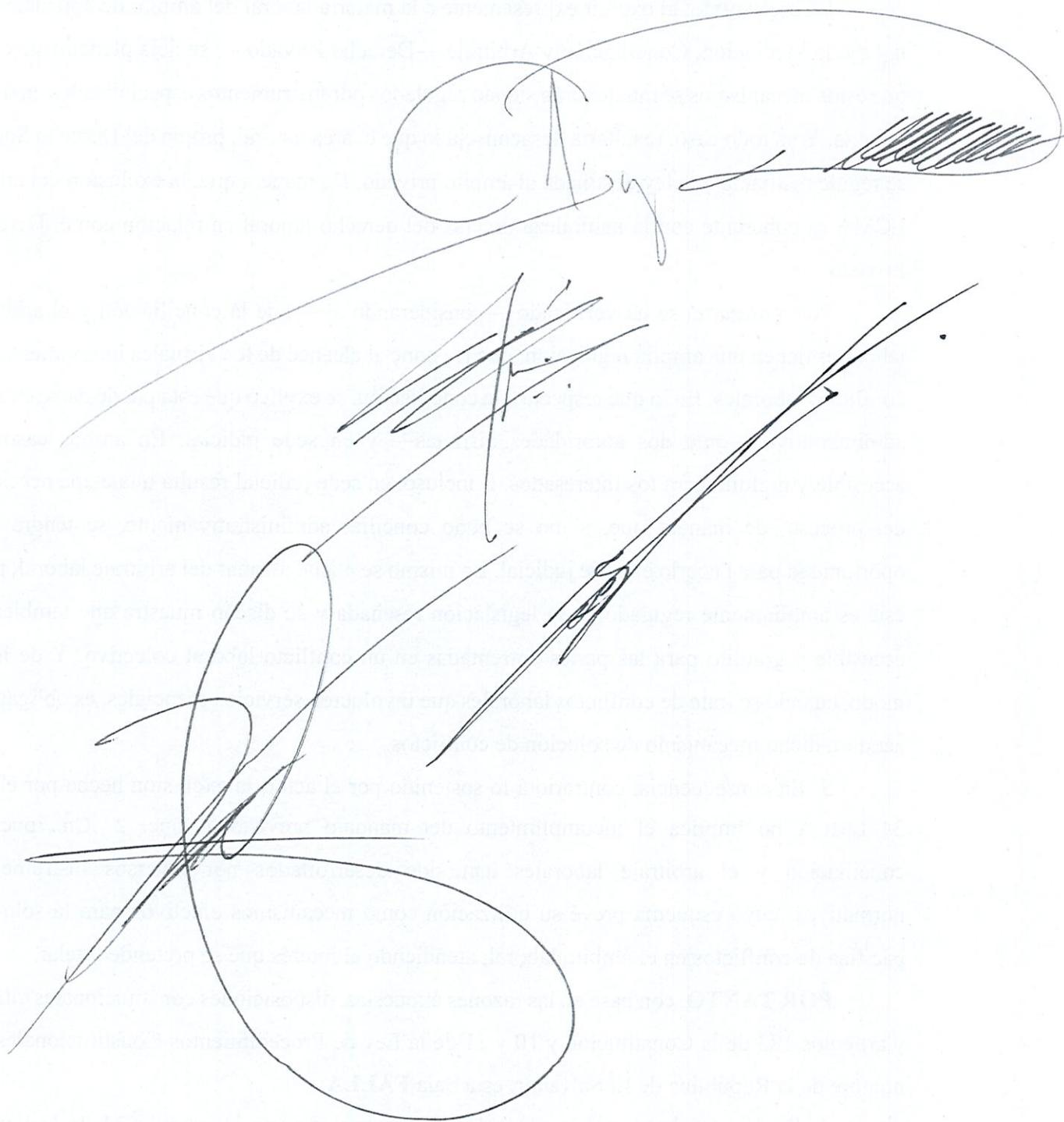
3. En consecuencia, contrario a lo sostenido por el actor, la exclusión hecha por el art. 24 LMCA no implica el incumplimiento del mandato previsto 49 inc. 2° Cn., pues la conciliación y el arbitraje laborales han sido desarrollados por diversos instrumentos normativos, cuyo esquema prevé su utilización como mecanismos efectivos para la solución pacífica de conflictos en el ámbito laboral, atendiendo al interés que se pretende tutelar.

POR TANTO, con base en las razones expuestas, disposiciones constitucionales citadas y artículos 183 de la Constitución y 10 y 11 de la Ley de Procedimientos Constitucionales, en nombre de la República de El Salvador, esta Sala **FALLA**:

1. *Declárase*, de un modo general y obligatorio, que en el artículo 24 de la Ley de Conciliación, Mediación y Arbitraje *no existe la inconstitucionalidad alegada*, por la supuesta violación al mandato de promover la conciliación y el arbitraje como mecanismos efectivos para la solución pacífica de conflictos en el ámbito laboral (artículo 49 inciso 2° de la Constitución). La razón es que la citada ley regula un ámbito privado, mientras que el derecho laboral pertenece al ámbito social, por lo que deben ser desarrollados de manera diferenciada y la regulación de la conciliación y el arbitraje laborales hecha por los instrumentos respectivos prevé su utilización como mecanismos efectivos para la solución pacífica de conflictos en el ámbito laboral, atendiendo al interés que se pretende tutelar.

2. *Notifíquese* la presente resolución a todos los intervinientes.

3. *Publíquese* esta sentencia en el Diario Oficial dentro de los quince días siguientes a esta fecha, para lo cual deberá remitirse copia al Director de dicho órgano oficial.



PRONUNCIADO POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LO SUSCRIBEN

