

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURIDICAS
SEMINARIO DE GRADUACION EN CIENCIAS JURIDICAS AÑO 2009
PLAN DE ESTUDIO 1993



**LA CONCILIACIÓN COMO MECANISMO ALTERNO EFECTIVO PARA
LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES EN EL MINISTERIO DE
TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**

**TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIADA EN CIENCIAS JURIDICAS**

PRESENTAN:

CLAUDIA IRIS AQUINO ALVAREZ
LESVIA ODELY CARDOZA RIVERA
ROSA MARGARITA MEDINA ASCENCIO

DIRECTOR DE SEMINARIO:

LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, SEPTIEMBRE DE 2009.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

ING. RUFINO ANTONIO QUEZADA

VICE-RECTOR ACADEMICO

MSC. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ RAMOS

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

MSC. ÓSCAR NOÉ NAVARRETE

SECRETARIO GENERAL

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ

FISCAL GENERAL

DOCTOR RENÉ MADECADEL PERLA JIMÉNEZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. JOSE HUMBERTO MORALES

VICE-DECANO

MSC.OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS

SECRETARIO

LIC. FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ

COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LICDA. BERTA ALICIA HERNANDEZ DE AGUILA

DIRECTOR DE SEMINARIO

LIC. MARVIN DE JESUS COLORADO TORRES

DEDICATORIA

A DIOS TODO PODEROSO

Porque me ha dado la fuerza y valentía, el amor y la gracia, para poder seguir adelante aun en los momentos más difíciles, porque es un ser indispensable en mi vida, para poder dar por finalizada la tarea que un día inicie, a El que se hace sentir en cada momento de mi vida y me ha guiado a través de este sendero que no he de cambiar nunca.

A MIS ADORADOS PADRES

Sin los cuales jamás hubiese llegado hasta culminar mis estudios, por ese apoyo indispensable en todas las áreas de mi vida y ese amor incondicional que me demuestran día con día; por compartir en todo momento con migo. Por haber depositado esa fe en mí que nunca me ha dejado caer, y que me ha enseñado a luchar con todas mis fuerzas, por confiar en mí que a pesar del tiempo que ha pasado siempre están a mi lado

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS

Que con su compañía, apoyo, alegría y fuerza hemos logrado esta gran hazaña, y sin las cuales nunca hubiera sido igual recorrer este camino; Por la alegría que han dado a mi vida y doy gracias principalmente a Dios el hecho de haberme permitido el privilegio de haberlas puesto en mi camino para recorrerlo, y trabajar con ellas. Gracias por ser verdaderamente amigas en un mundo en donde ya muy pocas quedan.

Y también a ti amor muchas gracias por creer en mí y quererme tanto

CLAUDIA IRIS AQUINO ALVAREZ

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO

Porque me ha permitido estudiar esta carrera y quien me ha dado la fuerza para poder vencer todos los obstáculos que se me presentaron en el transcurso para poder llegar al final, y quien ha sido el que me ha guiado y ayudado en los momentos más difíciles y estar conmigo siempre.

A MIS PADRES Y HERMANOS

Quienes me brindaron su amor y su apoyo desde el principio hasta el final de esta carrera y que siempre han estado al pendiente en todos los aspectos; emocionales, físicos y económicos.

A MI TIO

Quien me brindó siempre su apoyo económico, y sin el cual no hubiera podido seguir mis estudios y finalizarlos, y que además siempre estuvo dándome ánimos en los momentos difíciles para que siguiera adelante hasta lograr mi objetivo.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS

A quienes les agradezco por haberme permitido escalar este último peldaño junto a ellas y por brindarme su apoyo y cariño cuando más lo he necesitado.

ROSA MARGARITA MEDINA ASCENCIO

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO

Por sus grandes Bendiciones y por permitirme llegar a una meta mas, porque en los peores momentos supe que no estaba sola su mano se extendió para auxiliarme en diferentes manifestaciones. Porque es grande su misericordia para con los que le temen.

A MIS PADRES: Mi madre Angélica Rivera, que gracias a su gran esfuerzo y a su gran labor como madre trabajadora estoy alcanzando un sueño. A mi padre, Jorge Cardoza, porque como siempre lo he dicho desde que lo descubrí usted es el equilibrio de mi vida, gracias por que jamás me abandono y jamás me soltó de su mano.

A MIS COMPAÑERAS DE TESIS:

A Iris Aquino, que sin su colaboración y apoyo no estaría hoy concluyendo esta fase de mi vida, gracias por aconsejarme y no dejarme sola cuando lo he necesitado por su gran comprensión y respeto, sin dudarle se que no es solo mi compañera sino una amiga. Gracias a Margarita Medina, que gracias a Dios nos encontramos y conocimos, por haber compartido tanto y tantas experiencias que hemos vivido. Se que sin usted no estaría hoy diciendo hemos concluido; por todo lo bueno, por tantas risas compartidas y por ser mi amiga que me ha apoyado y comprendido desde que la conocí.

LESVIA ODELY CARDOZA RIVERA

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION	i
1.1 Planteamiento, Enunciado y Delimitación del Problema.....	1
1.2 Delimitación Teórico-Conceptual, Espacial y Temporal.....	4
1.3 Justificación del Tema.....	6
1.4 Objetivos de la Investigación.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	10
1.5 Sistema de Hipótesis.....	11
Hipótesis General.....	11
Hipótesis Específicas.....	11
 CAPITULO 2	
2.1 Orígenes. Antecedentes próximos de la Conciliación.....	17
2.2 La Conciliación en el contexto universal.....	21
2.2.1 Comparación normativa en los diferentes países	
Latinoamericano.....	26
2.2.2 Orígenes de la Conciliación en los diferentes países.....	33
2.2.3 Orígenes de la Conciliación en la Ley de las XII Tablas	
(Roma).....	34
 CAPITULO 3	
3.1 Evolución Histórica de la Conciliación en El Salvador.....	36
3.1.1 La Conciliación en la Época Precolombina.....	36
3.1.2 Código de Procedimiento Judiciales y de Formulas de	
1857.....	37

3.1.3	Ley sobre Accidentes de Trabajo del 11 de Mayo de 1911.....	38
3.1.4	Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo de 1946.....	39
3.1.5	Ley de Procedimiento de Conflictos Individuales de Trabajo de 1949.....	40
3.1.6	Ley de Creación de los Juzgados de lo Laboral 1 960-1969.....	40
3.1.7	Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo.....	40
3.2	Reconocimiento de la Conciliación en el Ámbito Constitucional.....	41
3.2.1	Base Constitucional	41
3.2.2	Código Civil, Procedimientos Civiles.....	42
3.2.3	Código de Trabajo.....	47
3.2.4	Ley de Mediación, Ley Orgánica y Funciones del sector Trabajo y Previsión Social	50

CAPITULO 4

4.1	Conceptualización de la Conciliación.....	56
4.1.1	Otros medios alternos a la Conciliación.....	63
4.1.2	Diferencia entre los diferentes medios alternos a la Conciliación.....	70
4.2	Características de la Conciliación.....	74
4.2.1	Flexible.....	74
4.2.2	Idónea.....	74
4.2.3	Privada.....	74
4.3	Naturaleza Jurídica de la Conciliación.....	77
4.3.1	Conciliación Jurídica	78

4.4	Efectos Jurídicos de la Conciliación.....	80
4.4.1	Efectos Mediatos de la Conciliación.....	81
4.4.2	Efectos Inmediatos de la Conciliación.....	82

CAPITULO 5

5.1	El Principio de la Autonomía de la Voluntad.....	89
5.2	Desventajas del Trabajador frente al Patrono :::.....	93
5.3	Tardanza en la Administración de Justicia.....	99
5.3	El Perfil del Mediador.....	100
5.4	El papel del mediador en la Conciliación.....	106
5.5	Desarrollo de la Audiencia Conciliatoria ante el Ministerio de Trabajo.....	111

CAPITULO 6

6.1	Presentación de los resultados.....	139
-----	-------------------------------------	-----

CAPITULO 7

7.1	Conclusiones.....	144
7.2	Recomendaciones.....	148
BIBLIOGRAFIA.....		151
ANEXOS.....		155

INTRODUCCION

La presente tesis persigue realizar un estudio sobre el tema “La Conciliación como Mecanismo Alternativo Efectivo para la Solución de Conflictos Laborales”, mismo que en esencia puede decirse que es un método alternativo que se ha creado para llegar a finalizar un conflicto que se ha suscitado entre dos partes llegando a un acuerdo que debe ser propuesto por las partes mismas, esto es que son ellos mismos los que deben realizar dichos acuerdos que deberán plasmarse en el documento que será respetado. En este punto recordemos la figura del mediador el cual no es jurisdiccional, ya que este se encuentra limitado a inducir y facilitar el acuerdo, no a resolver la controversia.

También puede decirse que es un método alternativo que se utiliza para que las partes que se encuentran en un conflicto lleguen a un arreglo, se busca facilitar la comunicación para que las partes por sí mismas sean capaces de resolver un conflicto, esto no quiere decir que las partes deban adherirse a lo que una u otra diga, lo importante aquí es facilitar la comunicación, para que se logre alcanzar la finalidad de la misma que es resolver el litigio.

Esta investigación se desarrolla con énfasis en la materia laboral ya que es en esta área que la conciliación administrativa tiene mucha importancia por ser una figura nueva en nuestro ordenamiento, y por ser el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el encargado de llevar a cabo dicho procedimiento, que surge, como ya se mencionó de diferencias laborales, sean estos individuales o colectivos de tal manera que mediante encuestas que se realizaron se profundizó en el tema de investigación y

así establecer una nueva perspectiva del tema mediante la compilación de información bibliográfica; dada la importancia que este tema tiene en nuestro ámbito actual. Ya que la conciliación como mecanismo alternativo para la solución de conflictos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; nos ayudará a tener una mejor perspectiva acerca de si en realidad se lleva a cabo una verdadera conciliación.

Así mismo se proporcionará el primer antecedente del tema en investigación pues si bien se ha investigado la Conciliación como mecanismo dentro del proceso laboral para solucionar conflictos, esta será pues la novedad al investigar el tema de la Conciliación como mecanismo alternativo para solucionar conflictos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que es necesario que esta figura se diferencie de la primera mencionada por su importancia que radica fundamentalmente en evitar que se lleve a cabo un proceso laboral y por ende descongestionar al Órgano Judicial.

Basándose en los objetivos de el presente trabajo de investigación en el Capítulo Uno se encontrará la base de esta tesis pues es ahí donde se da origen al diseño de la investigación para determinar si la conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es un mecanismo alternativo efectivo en la solución de Conflictos laborales es nuestro punto medular abarcando inquietudes que en el desarrollo capitular se van despejando, tales como determinar si el Ministerio de Trabajo le da un fiel cumplimiento a la conciliación como mecanismo alternativo a la solución de conflictos a través de sus delegados; logrando de esta misma manera elaborar una síntesis histórica de la conciliación Administrativa y su evolución. Remontándose primeramente al contexto universal se puede encontrar en el capítulo número Dos, teniendo que se dice que la

composición es el primer paso o antecedente a la conciliación, ya que con la composición se trata de imponer una pena pecuniaria al agresor que es la salida mas razonable y evita resentimiento entre el que vulnera un derecho y la víctima o sus familiares.

Los antecedentes de esta forma de solución se remontan a las XII Tablas, en Roma, en concreto en la Tabla I. De ahí, etimológicamente el vocablo "conciliación" proviene del latín "conciliatio", que significa congregar de ahí conciliación "composición de ánimos en diferencia", haciendo un recorrido por el derecho y sus instituciones a través de la historia puede descubrirse con precisión la evolución del tema que hoy motiva la presente investigación.

En el Capítulo Tres se van compilando leyes creadas para regular la conciliación como tal en cada momento histórico se dice que la primera ley decretada en nuestro país respecto del tema que nos ocupa; fue la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, decretada el 11 de mayo de 1911, que se hizo con el modelo de la francesa de 1898, con el ánimo de proteger a los trabajadores, pero la mayoría de casos ganaba el patrono puesto que poseía los medios económicos para defenderse, y el trabajador no, esta ley era aplicada en los tribunales de lo Civil, la primera ley de Procedimientos de conflictos de trabajo se dio después y se desarrollaban en las delegaciones o Inspectorías y así en este trabajo de investigación se retoman las leyes que regularon la conciliación aunque no precisamente como mecanismo alternativo para la solución de conflictos; hasta nuestros días. Hasta llegar a la actual Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, no sin antes hacer mención de lo que nuestra ley primaria dicta sobre la conciliación misma que se fundamenta constitucionalmente en el artículo 49, el cual establece: "Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los

procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses”.

Mediante la elaboración de la investigación bibliográfica y de campo para luego sistematizar la doctrina procesal laboral sobre la conciliación Administrativa como mecanismo alternativo efectivo para la solución de conflictos laborales y se logra establecer una base teórica de la Audiencia Conciliatoria como procedimiento para la solución de conflictos laborales ante el Ministerio de Trabajo; esto dentro del Capítulo Cuatro así como también se elabora un marco conceptual de la conciliación como mecanismo efectivo en los conflictos laborales ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, mencionando la diferenciación de otros medios alternos a la Conciliación de la misma manera las características de la conciliación y por último se logra identificar los efectos jurídicos de los acuerdos entre las partes en conflicto en la Audiencia Conciliatoria.

En el Capítulo Cinco teniendo como enunciados del tema principal de esta tesis se encontrará el desarrollo los mismos llegando hasta el punto de identificar las causas que impiden que la conciliación ante el Ministerio de Trabajo sea un Mecanismo efectivo para la solución de conflictos laborales y posteriormente señalando el papel del conciliador y para el caso en particular de nuestro país El Salvador, los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; así como también puntualizando en el perfil que debe poseer el mismo, sin dejar fuera por su importancia tanto informativa como formativa para la comunidad estudiosa del

Derecho, el procedimiento desarrollado paso a paso de cómo se llevan a cabo las audiencias conciliatorias en sede del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

A través del completo desarrollo de la investigación tanto bibliográfica como de campo y posterior elaboración de cada capítulo se presenta el Capítulo Seis que contiene el análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados arrojados mediante tabulaciones resultado de las encuestas, que el grupo diseñó y luego trasladó a los trabajadores que estaban experimentando la conciliación para tratar de resolver un conflicto laboral.

Por último, encontrará el Capítulo Siete en el que se presentan las conclusiones y recomendaciones que el grupo valora pertinentes hacer luego de realizar la investigación y haber tenido contacto directo con la información.

CAPÍTULO 1

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

1. PLANTEAMIENTO, ENUNCIADO Y DELIMITACIÓN

En la actualidad la fuerza laboral de la sociedad salvadoreña, entendida ésta como todo aquel RECURSO HUMANO que mediante el desempeño de su función o labor específica, contribuyen en conjunto a transformar la materia prima (sea cual sea esta) en el producto terminado que la empresa tiene como meta final; se enfrenta a una serie de problemas que terminan afectando el normal desarrollo de la relación patrono-trabajador, que en la mayoría de los casos termina con un despido injustificado por parte del patrono, dando la pauta para poder iniciar una conciliación extrajudicial en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

La conciliación extrajudicial, no es un invento de la doctrina o del legislador; es una figura cuyos orígenes se remonta a la antigüedad específicamente a los sistemas jurídicos de las primeras sociedades, al tiempo que fue desarrollada por los regímenes legales mas evolucionados como el Romano y en los últimos años ha sido objeto de reglamentación por la mayoría de las legislaciones. La ley de las 12 tablas, de Roma, por ejemplo otorgaba fuerza obligatoria a lo que convinieran las partes al ir a juicio. En el régimen judicial de la antigua China, la mediación era considerada como el primer recurso para resolver las desavenencia, tal como lo planteaba Confucio al sostener que la resolución óptima de las discrepancias se lograban mediante la persuasión moral y el acuerdo, pero no bajo coacción.

En algunas regiones de África, la Asamblea de vecinos constituye el órgano encargado de solucionar los conflictos comunitarios. La Iglesia Católica también ha facilitado la solución concertada de las disputas al disponer a los párrocos como mediadores. Rastros de instituciones semejantes se hayan en el Medioevo para conciliar los asuntos que enfrentaban intereses de gremios, mercaderes y gitanos.

La conciliación corresponde a un sistema de solución de controversia que de manera voluntaria, y utilizando la mediación de un tercero con autoridad, busca lograr un acuerdo directo entre las partes contendientes; el conciliador era libre de utilizar los sistemas de persuasión que considere conveniente. En el antiguo testamento el pueblo Hebreo acudía a la autoridad del patriarca, para que mediara entre las partes y así lograra una solución directa y extrajudicial de sus querellas sin sujeción a ningún procedimiento especial.

La mediación y la autoridad son los elementos de toda conciliación, vale resaltar las labores que ejercía Jesús como mediador, este profeta ante Dios y ante los hombres, cuya autoridad provenía de sus obras y sin embargo no era representante de la casta sacerdotal, ni de los jueces ni de los Romanos; pero tenía autoridad y eso era suficiente para que las personas le confiaran sus diferencias y pidieran su intervención como mediador. La autoridad del tercero debe ser entendida como aquella ascendencia y confianza que se ostenta y se gana sobre las partes en conflicto sin lo cual la conciliación será imposible. Este mediador cuya autoridad provenía de los usos y costumbres, con el transcurrir del tiempo adquiere un perfil más dinámico, estable y comprometedor, con una connotación social y se convierte en conciliador, en la forma que recoge.

La conciliación en su concepción original correspondía a un mecanismo de solución de conflicto que operaba sin necesidad de normas jurídicas que la sustentaran y sin la intervención del Estado o los jueces. Bastaba la presencia de un tercero con autoridad frente a las partes contendientes, para que este actuara como mediador.

Sin embargo, es necesario aclarar que no existe un medio de solución perfecto para poner fin a cualquiera de los conflictos que puedan surgir en el ámbito laboral, por ello, cualquier medio de solución de conflictos ya sean judicial o extrajudicial entraña ventajas e inconvenientes. En principio, la utilización de uno u otro dependerá del conflicto en cuestión y fundamentalmente de las preferencias de las partes. En nuestro país se dice que la primera ley decretada respecto del tema que nos ocupa, fue la Ley Sobre Accidentes de Trabajo, decretada el 11 de mayo de 1911, que se hizo con el modelo de la francesa de 1898, con el ánimo de proteger a los trabajadores. Y así han surgido instrumentos legales que regulan la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos.

La conciliación extrajudicial o administrativa que se lleva a cabo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en nuestro país, discrepa de la concepción original de la conciliación, ya que si recordamos la conciliación busca una solución al conflicto, pero no una solución impuesta, sino una solución construida por las partes, en virtud de la cual se logre la satisfacción de ambos, terminando, dentro de lo posible, con la posibilidad de un nuevo conflicto, es notable que la aplicación de dicha figura en nuestro medio no funciona, ya que esta no busca una salida favorable para las partes que están en contienda, sino más bien favorece los intereses del patrono.

En todo caso, también se hace necesario decir que otra de las causas por las que en nuestro país la conciliación no tiene una aplicación objetiva, es por el papel que desempeñan los delegados o mediadores del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes son los encargados de llevar a cabo dicho procedimiento, y es que carece de elementos como la autoridad, la cual se entiende en la confianza que depositan en el mediador, las partes involucradas y su intervención en el procedimiento. Ya que si bien es cierto, se le llama delegado, no ejerce una función de mediador, que debería estar orientada a buscar una salida beneficiosa para las partes, sino que se limita a escuchar a las partes y a preguntarle al trabajador si está de acuerdo con lo que el patrono le ofrece en concepto de indemnización, y como recordaremos esta no es la función que originalmente se le ha delegado al mediador.

Por ello, es que se hace necesario investigar si la conciliación es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos laborales en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la siguiente interrogante:

¿Cuál es la efectividad de la conciliación como mecanismo alternativo a la solución de conflictos laborales en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social?

1.1 DELIMITACIÓN TEÓRICO-CONCEPTUAL, ESPACIAL Y TEMPORAL DEL PROBLEMA.

En la presente investigación bibliográfica se tomará como ámbito espacial la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que es dicha dirección la encargada de llevar a cabo el

procedimiento conciliatorio, función que le ha delegado la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

El tiempo establecido para investigar el tema planteado es del año 2007 al año dos mil nueve, ya que a menudo se da este tipo de procedimiento conciliatorio en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la cual nos permite hacer un análisis extenso y objetivo para obtener resultados suficientes para valorar la eficacia de la Conciliación como mecanismo alternativo efectivo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para resolver conflictos laborales.

Respecto a la delimitación teórica conceptual nos remitiremos a conceptos que se desprenden del planteamiento del problema que son asociados al tema de estudio, dentro de los que podemos mencionar:

- **Ministerio de Trabajo y Previsión Social**, que es el Ministerio de Estado encargado de dirigir y coordinar las políticas laborales de El Salvador.
- **Dirección General de Trabajo**, que es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene un carácter estratégico en la función de administración del trabajo que corresponde al Estado, y que interviene en la solución de los conflictos y diferencias colectivas e individuales de trabajo.
- **Fuerza laboral** que es aquel recurso humano que mediante el desempeño de su función o labor específica, contribuyen en conjunto a transformar la materia prima (sea cual sea esta) en el producto terminado que la empresa tiene como meta final.

- **Patrón** que es la persona que emplea obreros o trabajadores en su propiedad o negocio, generalmente para realizar algún trabajo manual.
- **Trabajador** que es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado, a cambio de una retribución monetaria.
- **El conciliador/delegado:** Es la presencia activa de un tercero experto e imparcial denominado conciliador. La actuación del conciliador cumple diferentes funciones:
 - Opera como requisito o presupuesto de validez del acuerdo conciliatorio, y lleva implícito el control de legalidad.
 - **Conciliación**, como mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales.

1.2 JUSTIFICACIÓN DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN

La Conciliación que podemos llamar Administrativa que tiene lugar ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a fin de ser un mecanismo alternativo efectivo a la solución de conflictos laborales, es en nuestros días un tema de mucha actualidad e importancia dada su naturaleza peculiar y por ser una figura nueva en nuestro ordenamiento jurídico; para los trabajadores y patronos que se encuentran en disputa, pues esta fue implementada en el Código de Trabajo, de 1972, y regulada también en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en vigencia desde el año 1996, determinando las funciones del mismo; es de

singular importancia a su vez, profundizar y compilar a la vez de unificar la diversa información reproducida por diferentes autores y el mismo Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del desarrollo de lo que en teoría existía y llevado a la práctica necesitó adaptaciones que hoy se procurará no dejar de lado para conocimiento de las futuras generaciones de profesionales , ya que este tema en materia laboral tiene importancia absoluta ya que el conocerla y aplicarla le evitaría al profesional del Derecho el desgaste que produce el proceso judicial laboral, sin embargo de conocerse también para su aplicación y que esta sea una opción para la solución temprana de los conflictos laborales, mediante lineamientos específicos para la aplicación de las funciones de la conciliación permitiendo normalizar la ejecución de tareas simplificando el cumplimiento de los delegados, esos lineamientos básicos del procedimiento de conciliación, ayudando a las partes involucradas en la solución de sus diferencias y conflictos, promoviendo de esta manera la armonización de las relaciones laborales en el país.

Debe mencionarse que los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deben seguir un conjunto de instrucciones y normas a las cuales deben sujetarse una vez el trabajador se haya presentado en la Sección de Relaciones individuales de Trabajo del Departamento de Relaciones de Trabajo en la Dirección General de Trabajo, que ejercen sus funciones de conciliación laboral en sede administrativa por este medio la Dirección General de Trabajo a través de la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo y La Sección de Relaciones Colectivas de Trabajo tiene como objetivo la resolución alterna de conflictos que surgen producto de un despido injustificado; o en su caso, cuando se trate de un conflicto colectivo de carácter económico, promoviendo la armonización de las relaciones laborales en el país; llevando a cabo audiencias conciliatorias, en las que se designa un

delegado para que conozca del conflicto, aplicando la legislación vigente y como algo fundamental la autonomía de la voluntad de las partes para conciliar y buscar la solución a diferencias laborales. El procedimiento de resolución alterna de conflictos que está dirigido a los conflictos que surjan en el desarrollo de las labores que en los lugares de trabajo se realizan generalmente de la manera siguiente.

Todo trabajador que ha sido despedido, así como a trabajadores y empleadores que quieran dar por terminada la relación laboral o deseen solucionar un conflicto laboral, acuden a las Sección de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo a efecto de solucionar sus diferencias a través de la conciliación administrativa.

La responsabilidad de llevar a cabo toda la actividad conciliatoria de la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo, le corresponde a los delegados, que son los encargados de entrevistar a los trabajadores y determinar si los datos proporcionados por el trabajador están completos, y la solicitud es procedente o no, con el fin de asignar cada caso a los delegados de la Sección a efecto de que realicen toda la actividad conciliatoria; lo que da la pauta de que no se está realizando una verdadera conciliación, ya que los delegados elaboran las diferentes solicitudes de las audiencias asignadas etc., y el Jefe de la Sección del cual brinda apoyo técnico a los delegados.

Esta investigación se desarrolla con énfasis en la materia laboral ya que es en esta área que la conciliación administrativa tiene mucha importancia por ser una figura nueva en nuestro ordenamiento jurídico, y es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que lleva a cabo su desarrollo,

teniendo claro que se trata de un mecanismo alternativo para solucionar conflictos laborales como ya se mencionó, sean estos individuales o colectivos. De tal manera que mediante su investigación se tratará de profundizar y así establecer una nueva perspectiva del tema.

Es así que se proporcionará el primer antecedente del tema en investigación pues si bien se ha investigado la Conciliación como mecanismo dentro del proceso laboral para solucionar conflictos, esta será pues la novedad al investigar el tema de la Conciliación como mecanismo alternativo para solucionar conflictos ante el Ministerio de Trabajo, ya que es necesario que esta figura se diferencie de la primera mencionada por su importancia en la actualidad, la cual radica en que se lleve a cabo una verdadera conciliación a favor de la clase trabajadora, ya que como estudiantes de una Universidad que lucha para y por el pueblo se debe tener como eje central el beneficio del más necesitado de información, para que una vez informado no se permita la vulneración de derechos tan importantes como los garantizados en materia laboral por nuestra Constitución y desarrollados ampliamente por nuestra Legislación secundaria.

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

OBJETIVO GENERAL:

- ✚ Determinar si la conciliación ante el Ministerio de Trabajo es un mecanismo alternativo efectivo en la solución de Conflictos laborales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✚ Determinar si el Ministerio de Trabajo le da un fiel cumplimiento a la conciliación como mecanismo alternativo a la solución de conflictos a través de sus delegados.

- ✚ Elaborar una síntesis histórica de la conciliación Administrativa.

- ✚ Identificar las causas que impiden que la conciliación ante el Ministerio de Trabajo se a un Mecanismo efectivo para la solución de conflictos laborales.

- ✚ Sistematizar la doctrina procesal laboral sobre la conciliación Administrativa como mecanismo alternativo efectivo para la solución de conflictos laborales.

- ✚ Identificar los efectos jurídicos de los acuerdos entre las partes en conflicto en la Audiencia Conciliatoria.

- ✚ Establecer una base teórica de la Audiencia Conciliatoria como procedimiento para la solución de conflictos laborales ante el Ministerio de Trabajo.

1. 4 SISTEMA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL:

- ✚ Las Audiencias conciliatorias ante el Ministerio de Trabajo como mecanismo alternativo efectivo para la solución de Conflictos laborales, cumple con el propósito de velar el respeto a los derechos de los Trabajadores.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- ✚ La Conciliación como mecanismo alternativo a la solución de conflictos ante el Ministerio de Trabajo es efectiva de tal manera que evita iniciar un proceso laboral.
- ✚ Los Delegados del Ministerio de Trabajo tienen como fin de sus funciones ser imparciales y así garantizar la solución temprana de los conflictos laborales a través de la conciliación Administrativa ante el Ministerio de Trabajo.

1.5 MÉTODOLÓGIA UTILIZADA

POBLACIÓN MUESTRA Y UNIDADES DE ANÁLISIS

La población objeto de estudio la constituyen los sujetos de investigación siendo ellos los trabajadores que han sido objeto de despidos injustificados y que se hacen presentes al Ministerio de Trabajo y

Previsión Social con el fin de llegar a un acuerdo conciliatorio con su empleador.

La investigación de campo se realizará tomando la muestra de todos los trabajadores que han sido afectados por un despido injustificado, que se sientan agraviados en sus derechos laborales.

UNIDADES DE ANÁLISIS

Las unidades de análisis la conforman todos los trabajadores que se avocan a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que es este organismo el encargado de ayudar a las partes involucradas en la solución de conflictos laborales, promoviendo así la armonización de las relaciones laborales en el país.

TIPOS DE INVESTIGACIÓN

En este apartado se desarrollo qué tipo de investigación se va a utilizar, el cual es mixto porque es bibliográfica y de campo, contando para ello con descripción, explicación y predicción, ya que es por medio de ellos que se plantean situaciones actuales, informantes claves y documentos directos.

Dicha investigación en primer lugar se realizó de manera bibliográfica tomando en cuenta toda clase de documentos tales como leyes, artículos, revistas, y todo lo que sea relacionado con el tema de investigación, inmediatamente se dio paso a la investigación de campo realizando para ello visitas periódicas a la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo,

de la Dirección General de Trabajo, lo que arrojó las recomendaciones y conclusiones pertinentes del tema de investigación.

MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR

Para iniciar en el presente proceso investigativo, es de suma importancia definir el método que se utilizó, contando para ello con el método científico consistente en conceptos, definiciones, variables e indicaciones que son las herramientas fundamentales para proporcionar los recursos intelectuales, todo ello para poder construir la parte teórica de nuestra investigación.

La metodología que se utilizó para la recolección de los datos serán los siguientes: síntesis, inducción, deducción, análisis, observación, investigación documental y muestreo; lo que nos servirá o dará como resultados las muestras finales que se esperan obtener.

Para finalizar, es necesario dejar establecido que el método representa la estrategia concreta e integral del trabajo para el análisis del problema.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La información se obtuvo de fuentes primarias que es el Departamento de Relaciones de Trabajo, específicamente en la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo, la Procuraduría General de la República, los grupos afectados.

TÉCNICA DOCUMENTAL

Para llegar a obtener la teoría del problema se realizó un análisis bibliográfico, entre ellos, tesis doctorales, libros, diccionarios, así como también hemerotecas que incluye el uso de revistas y publicaciones, el Código de Trabajo, la Constitución de la República, Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, el Código de Procedimientos Civiles, entre otros que fueron de importancia para el desarrollo de dicha investigación.

OBSERVACIÓN DIRECTA

Cuyo objetivo de esta técnica fue obtener información de forma directa, ya que como investigadores observamos la realidad, esto a través de visualización de las audiencias conciliatorias.

INSTRUMENTOS

Para obtener información es importante que ocurra la mayor aproximación de la realidad, contando para ello con instrumentos que permitan medir y obtener los datos necesarios que al final reflejarán los indicadores y así obtener la mayor precisión.

Entre dichos instrumentos tenemos el cuestionario para encuestas.

LA ENCUESTA

Por medio de la cual se tuvo un acercamiento directo con la realidad que el trabajador enfrenta, obteniendo por medio de ella la información necesaria de los sujetos que son objeto de estudio, y así obtuvimos la diversidad de opiniones, actitudes, sugerencias y conocimientos. Teniendo para ello la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

RECURSOS HUMANOS

Conformado por un equipo de investigadoras (Claudia Iris Aquino Álvarez, Lesvia Odely Cardoza Rivera, Rosa Margarita Medina Ascencio), además dos asesores de suma importancia, uno metodológico, Licenciado Vicente Salvador Iglesias Mejía, que es el encargado de la estructura del proyecto de tesis; y uno de contenido, el Licenciado Marvin de Jesús Colorado Torres, que es el encargado de la orientación del contenido del anteproyecto.

1.6 PROCEDIMIENTOS DE EJECUCIÓN

El tema de investigación que estamos desarrollando primeramente dio inicio como una inquietud que nace fruto de los años de estudio de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de las instituciones que componen el Derecho mismo. Así inicia la selección o asignación del tema de la **Conciliación como mecanismo alternativo efectivo para la**

solución de conflictos laborales ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; mismo que con la ayuda indispensable del asesor de tesis Lic. Marvin Colorado Torres, fue posible estructurar como tal ya que luego de asesorías previas y extensas consultas bibliográficas se eligió y concretizó en que el tema quedaría tal cual se desarrolló la presente tesis.

Posteriormente se procedió a la elaboración del diseño de investigación con el apoyo de un asesor metodológico proporcionado por el Departamento de Ciencias Políticas de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, mismo destacado catedrático y autor de libros de metodologías de investigación; Lic. Iglesias Mejía, por lo que fue posible dicha elaboración para su presentación y posterior aprobación del tema de investigación elegido. De esta manera se fue avanzando con la investigación bibliográfica que sustentaría la investigación de este novedoso tema, fue posible por la ardua consulta realizada en las diversas bibliotecas que contienen material jurídico relacionado con el tema que nos atañe.

Así fue posible la presentación de avances al asesor de contenido para que este realizara las observaciones y correcciones pertinentes; de esta manera se procedió con los siete capítulos que tiene de contenido esta tesis para luego proceder a la defensa, no sin antes una preparación exhaustiva de las integrantes del grupo de investigación, empapándose aun mas del tema que nos concierne presentar mediante la exposición de todos los puntos que contiene esta tesis incluyendo los resultados de la investigación de campo realizada.

CAPITULO 2

PERSPECTIVA HISTÓRICA DE LA CONCILIACIÓN COMO MECANISMO ALTERNO EFECTIVO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL MINISTERIO DE TRABAJO.

2. 1 ORÍGENES DE LA CONCILIACIÓN: ANTECEDENTES PRÓXIMOS DE LA CONCILIACIÓN.

Las reglas sobre las cuales descansan los sistemas normativos han reconocido la necesidad de equilibrar las relaciones que surgen entre empleados y empleadores, como resultado de la aplicación de principios y postulados fundamentales establecidos en la Constitución y la ley, reconocidos en los convenios internacionales ratificados por las distintas constituciones latinoamericanas. Se dice que la composición es el primer paso a la conciliación, ya que con la composición se trata de imponer una pena pecuniaria al agresor que es la salida mas razonable y evita resentimiento entre el que vulnera un derecho y la víctima o sus familiares.⁸

Los antecedentes de esta forma de solución se remontan a las XII Tablas en Roma, en concreto, en la Tabla I (Si alguien es citado según derecho, acuda. Si no acude, que se dé fe: y que se le capture.) Y en derecho español están los mandadores de paz (pascis absertores) de fuero juzgo, que enviaba el Rey para que intervinieran en un pleito concreto, buscando la avenencia (Convenio) entre las partes. Se ocupa de los hoy conocidos

⁸ Caballenas Guillermo: Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual Tomo II, PP. 236

como conciliadores y de los jueces avenidores, que son los actuales árbitros. Etimológicamente el vocablo "conciliación" proviene del latín "conciliatio", que significa congregar de ahí conciliación ("composición de ánimos en diferencia").⁹

En el antiguo Derecho Penal, donde predomina el concepto privado de delito y se realizaba como la venganza; la composición como antecedente más próximo a la conciliación surge y constituía una transacción habitual, pactada en ocasiones y a veces consuetudinaria entre el agresor o su familia y la víctima y los suyos, que constituía por lo común en la entrega de una cantidad de dinero a la víctima o a sus familiares.¹⁰ En Roma fue ya conocida la composición consistente en una multa que servía para liberarse del Derecho de Venganza, en la evolución del concepto se transformó en una nueva deuda del culpable, a pagar al ofendido que se hallaba a su vez con la obligación de contentarse con ese resarcimiento.

La composición era pecuniaria, no sólo cuando consistía en una suma de dinero, si no cuando era reintegrable en otros valores, como ganado, y piezas de cobre que la víctima aceptaba para renunciar a su venganza, era conocida además la composición voluntaria, la concertada entre el ofensor y el agraviado, sin existencia de norma legal al respecto, para disipar la amenaza que contra el primero provenía del perjuicio y rencor del segundo a cambio de una cantidad u otra cosa.¹¹ Claro es que la conciliación es otro instituto jurídico importado a nuestra legislación, pero

⁹ Ibid. Cf Pp. 221.

¹⁰ Ibid. Cf Pp. 236.

¹¹ Tessot: JE. Derecho Penal, Introducción Filosófica e Histórica PP. 431-436,439.

al igual que en los países en donde está en pleno rigor, tiende a ser el puente para llegarse a los acuerdos, convenios y soluciones de conflictos, por evento y conciencia de los contenedores, sin esperar a que sea un fallo judicial el que siempre sea el remedio para la solución de conflictos.

Lo que se conoce en la actualidad de la Conciliación tuvo su origen en el Siglo XVIII, y se generalizó con la Revolución Francesa que la promovió con entusiasmo. Se considera que los escritos de Voltaire fueron determinantes para la adaptación de la conciliación.

Para hablar de la conciliación como institución del Derecho Laboral es necesario que aclaremos que esta pasa un proceso antes de que llegue a formar parte del Derecho Laboral, no es nuestro interés que la parte histórica constituya el apartado más extenso del presente trabajo, sin embargo es evidente la falta de un texto que incluya de forma amplia la historia de la conciliación; por lo que conjugando ambas intenciones pretendemos extendernos lo suficiente para dar una idea de la antigüedad e importancia de la institución en estudio, brindando a la vez la base para un trabajo de mayor amplitud y profundidad, que sin duda es muy necesario.

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

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

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

Se encuentran antecedentes de la institución en estudio dentro del Fuero Juzgo, en el caso de los llamados "pacis adsertores" o "mandaderos de paz", que enviaba el Rey para que intervinieran en un pleito concreto, buscando la avenencia entre las partes. Sin embargo, no tenían carácter permanente y sólo tenían participación en el asunto que concretamente les era encargado por el Monarca; incluso, la misma legislación prohibía la transacción de los litigios una vez iniciados. Otros antecedentes los encontramos en el Tribunal de los Obispos en la época de la dominación visigótica en España y en las Partidas.

Pero el nacimiento de la conciliación como tal lo podemos encontrar en las jurisdicciones consulares, en concreto, en las ordenanzas de Burgos y de Sevilla. En ambos casos se ha interpretado que se trata de conciliaciones voluntarias, llevadas a cabo ante el Prior y los Cónsules que conocerían del proceso, encontrándose su regulación en el capítulo XVII de la ordenanza de Burgos y XII en la de Sevilla. Cabe hacer notar

que en ambos casos se habla de la participación de terceros llamados por las partes (antecedentes de la figura de los "hombres buenos"); aunque no se sabe con exactitud si su función era ayudar al Prior y los Cónsules a lograr el acuerdo, procurar extrajudicialmente la avenencia o realizar un arbitraje.¹²

2.2 LA CONCILIACIÓN EN EL CONTEXTO UNIVERSAL

Conciliación: Palabra derivada del latín *conciliatione*, acto o efecto de conciliar; ajuste, acuerdo u homologación entre personas. Asimismo, unión, composición o combinación.

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

Existen bases históricas doctrinarias que dieron origen a la conciliación. A continuación destacamos algunas de ellas:

- Cicerón, al hablar de las ventajas de la transacción, recomienda la avenencia de los litigantes hasta sacrificar algo del propio derecho lo cual considera liberal y a veces provechoso.

¹² La Conciliación, gas José Roberto, Ediciones Jurídica Radar, Santa fe de Bogotá.1963 Pp. 22

- Suetonio observa que el mejor monumento erigido por los romanos a la memoria de César fue una columna al pie de la cual el pueblo acudió durante mucho tiempo a ofrecer sacrificio y a transar sus controversias.
- El Código Ginebrano de 1819, se separó de este precedente y admitió el acto de conciliación como voluntario. Su autor, M. Bellot, en la exposición de motivos, combate el acto conciliatorio impuesto como medida obligatoria y necesaria a todo litigante. Se funda en que impuesto como obligatorio, no sería ese acto más que un trámite preliminar y necesario, una especie de pasaporte - dice - para poder ingresar en el templo de la justicia, pasaporte que se toma como formalidad del procedimiento sin que ninguno de los litigantes tenga el menor ánimo de transigir sus diferencias.

En España tuvo su origen como medida general en la Constitución Nacional de 1812. En algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil, como las Ordenanzas de Bilbao, se previene que no se tramite juicio alguno antes de que los cónsules llamen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos, y hagan lo posible para que esta transacción sea aceptada. Esta disposición fue reproducida en las matrículas de marina respecto de los matriculados o desaforados o aforados, imponiendo también a las autoridades de marina la obligación de citar a los matriculados o aforados para avenirlos.

En este país, la ley del 3 de junio de 1821, prevenía a los alcaldes que debían presidir los juicios de conciliación, como trámite obligatorio e indispensable para poder iniciar un juicio. En la Ley de Enjuiciamiento

Civil de 1855, fue regulada esta medida como obligatoria a las partes antes del comienzo de un pleito. Agregó, además, que el Juez Municipal y los hombres buenos que pueden intervenir en la conciliación tiene como deber aproximar a las partes contendientes.¹³ Escritores del siglo pasado le negaron al Estado la facultad u obligación de procurar la conciliación de los intereses privados, diciendo que nadie puede ser más amante de la paz, del orden y de los intereses de su patrimonio que su dueño mismo.

Otros, por el contrario, viendo en la conciliación un medio que el Estado tiene en su poder para procurar, el reinado y pacífico cumplimiento del derecho, encuentran provechoso que los poderes públicos fomenten, en cuanto sea posible, la conciliación, tomando en cuenta los siguientes elementos: que sea voluntaria y no obligatoria y que el juez conciliador sea distinto del que ha de fallar el litigio en caso de promoverse.

Eduardo R. Staffrini admite la existencia de la conciliación entre los hebreos, en las leyes de la Grecia Antigua y en la ley de las Doce Tablas. Sin embargo, Couture afirma que la justicia de conciliación o de avenimiento pertenece más bien a la tradición germana y a la justicia medieval, en la cual el juez actuaba con el propósito de dirimir la controversia mediante la conciliación que a él le parecía equitativa. Por su parte, la Iglesia siempre ha considerado los pleitos como fruto de las pasiones humanas, peligrosas para las fortunas y las familias y contrarios al espíritu de paz y caridad.

¹³ WWW.WIKIPEDIA.COM

En la ley 15, título 1º libro II, del Fuero Juzgo se habla de los mandaderos de paz y avenidores, pero estos funcionarios no eran una institución permanente, sino que eran nombrados en cada caso por el Rey para avenir y conciliar los pleitos que éste les indicaba determinadamente. Por tanto la conciliación no fue en ese estatuto un trámite previo y necesario para litigantes, sino que sólo existía en ciertas causas en que por la importancia de las mismas o de las personas que litigaban podía originarse perturbaciones. Para evitarlas el Rey enviaba los mandaderos de paz para procurar una avenencia entre partes.

No fomentaba, pues, el Fuero Juzgo la avenencia entre los litigantes, como medida general, por que la ley 5a, Título 2o., Libro II, la prohíbe. Las Partidas, no regulan la conciliación, aunque sí existe la institución de los avenidores o amigables componedores, que presenta su analogía con aquella, pero que difiere en que la amigable composición es un verdadero juicio en el que los litigantes eligen sus jueces que han de decidir por medio de una sentencia o laudo.

Lo que se conoce en la actualidad de la conciliación tuvo su origen en el siglo XVIII y se generalizó con la Revolución Francesa, que la promovió con entusiasmo; la Revolución, en efecto, dispuso por medio de ley del 24 de agosto de 1790 que no se admitiría demanda civil alguna sin previo intento de conciliación y que a éste no podrían concurrir curiales o apoderados. Posiblemente no fueron benéficos sus resultados, porque al tratar de publicarse en 1806 el Código de Procedimiento Civil, la mayor parte de las Audiencias, el Tribunal y el Consejo de Estado, aconsejaron que fuese suprimida. No obstante fue conservada la conciliación como

obligatoria. Y por Decreto del 30 de octubre de 1935 se ha tratado de darle mayor eficiencia a esa etapa preliminar".¹⁴

Actualmente, legislaciones como la francesa, la española, la italiana, la alemana y la argentina instituyen como obligatoria a la conciliación.¹⁵ La conciliación en muchas partes del mundo, tiene una larga historia en la esfera diplomática.

En el mundo comercial, su interés ha aumentado considerablemente en los últimos años. Este mayor interés se atribuye en parte a la insatisfacción con las costas, los retrasos y la duración excesiva de los litigios en ciertas jurisdicciones. No obstante, el aumento de interés resulta también de las ventajas de la conciliación, particularmente de su atractivo como procedimiento que ofrece a las partes el pleno control del procedimiento a que se somete su controversia y del resultado de ese procedimiento.

Allí donde se ha utilizado la conciliación, el grado de éxito ha sido muy alto pues se ha logrado un resultado aceptable para ambas partes en una controversia. No obstante, debido a que se trata de un procedimiento

¹⁴ Arruebla, Jaramillo Castro "Diferencia entre la conciliación y la Transacción en los Juicios de Trabajo" Revista Universitaria, N° 4 Sin Ciudad 1953, Pp. 84-87,91

¹⁵ Extractos de la sustentación de la sentencia de casación del 15 de diciembre de 1948, del extinto Tribunal Supremo del Trabajo de Colombia, citados por José Romero Junca Vargas en su obra "La Conciliación, Aspectos Sustanciales y Procesales".

relativamente poco estructurado, algunos dudan en utilizarlo por temor a no saber a qué atenerse. El presente trabajo tiene por objeto disipar esos temores explicando simplemente las principales características y ventajas de la conciliación y la forma en que funciona en la práctica.

Es necesario mencionar que en El Salvador el primer antecedente donde se encuentra la conciliación como institución procesal es en El Código de Procedimientos Judiciales y de Fórmulas, mismo que se estudiará mas adelante pero que es necesario destacar de antemano que es ahí como aparece la conciliación como parte del proceso; este código hace una división del proceso en tres partes y una de ellas es la conciliación en los juicios de primera instancia que eran tramitados todos los casos planteados en materia civil por medio de un juicio civil por medio de un juicio ordinario y es aquí en donde se enmarcan los procedimientos para aquellas demandas laborales, ya que no existían leyes en materia laboral que precisaran un procedimiento especial en materia laboral, tratándose así todo conflicto laboral en un Juzgado de Primera Instancia.

2.2.1 COMPARACIÓN NORMATIVA EN LOS DIFERENTES PAÍSES LATINOAMERICANOS

Para todos los países que se estudiaron, la fuente normativa es el Código de Trabajo; por otra parte se destaca que en el caso de Chile, se encuentran dos tipos de fuentes: por un lado el Código de Trabajo y por otro el Código de Procedimientos Chilenos. De la misma forma, Colombia mantiene el Código Procesal de Trabajo y el Código Sustantivo de Trabajo.

En relación con el concepto de mediación/conciliación en materia laboral, los países latinoamericanos mantienen un concepto similar.

A continuación se exponen los órganos competentes para realizar la conciliación laboral.

**La Conciliación Administrativa En Los Diferentes Ordenamientos
Jurídicos De Latinoamérica**

País	Órgano competente para conflictos colectivos	Órgano competente para conflictos individuales
1-Argentina	Tribunal de Conciliación (art. 263, 277, CT).	Servicio de Conciliación Laboral. (art. 4, 7, 8, Ley #24635).
2-Bolivia	La Junta de Conciliación (art. 154 y 159, CT).	No existe órgano competente.
3-Chile	Dirección del Trabajo (349, 427-428, CT).	Centro de Mediación Laboral y Conciliación Individual (art.440).
	Tribunales o Comisiones	Tribunales o

4-Colombia	de Conciliación y Arbitraje (art. 30 y 31, CT).	Comisiones de Conciliación y Arbitraje (art. 30 y 31, CT).
5- Costa Rica	Departamento de Relaciones Laborales y Sección de Quejas y Reclamos del Ministerio de Trabajo y Seguro Social (art. 57, CT).	Departamento de Relaciones Laborales y Sección de Quejas y Reclamos del Ministerio de Trabajo y Seguro Social (art. 57, CT).
6- Cuba	Tribunales Populares del Sistema Laboral (art. 250 y 254, CT).	Consejo de Trabajo (art. 25, CT).
7- Ecuador	Tribunal de Conciliación y Arbitraje (art. 504, 524, 525, 479, 481, 525 y 536, CT).	Dirección o Subdirección de Trabajo (art. 549).
8- El Salvador	Dirección General del Trabajo (art. 497 y 501, CT).	Dirección General del Trabajo (art. 21, CT).
9-Guatemala	Dirección General Inspección del Trabajo (art. 270, 284 inc. B y 317, CT).	Dirección General del Inspección del Trabajo (art. 19, CT).
	Juntas de Conciliación y Arbitraje; Dirección	Dirección General del Trabajo (art. 82, 549)

10-Honduras	General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (art. 663, 649, 651, 658 y 661, CT).	y 613, CT).
11-Nicaragua	Juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 37, inc. F; 238; y 400, CT).	Dirección General del Trabajo (art. 388 y 390, CT).
12-México	Dirección de Conciliación y Negociación Colectiva e Individual del Ministerio de Trabajo (art. 2 de la Legislación Laboral).	Juntas de Conciliación y Arbitraje (art. 23 y 449 CT).
13-Panamá	Dirección General del Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. (Art. 218, 421, 437, 440, 452, 456 y 455, CT).	Dirección General del Trabajo (art. 432 CT).
14-Paraguay	Dirección General de Trabajo (art. 38 del gabinete N.º 249 inc, 4, CT).	No existe órgano competente.
15-Perú	Comisión Negociadora (art. 351 y 354, LGT).	Servicio de Conciliación Administrativa

		(Decreto Legislativo 910).
16-República Dominicana	Secretaría de Estado del Trabajo (art. 480 y 516, CT).	No existe legislación del órgano competente por ley.
17-Uruguay	Tribunal Arbitral (art. 72 y 420, CT).	Tribunal Arbitral (art. 72 y 420 CT).

16

Del análisis del cuadro anterior se puede destacar mediante el estudio de las legislaciones de cada país en cuanto al proceso que se sigue de la conciliación administrativa ante cedos diferentes según sea el caso en los diferentes países. Es necesario hacer un análisis sobre las tres principales etapas del procedimiento para la solución de conflictos, se destaca en todos los países analizados una similitud en cuanto al proceso que se sigue, así tenemos:

En la primera etapa, se nombra una delegación de dos o tres miembros, mayores de edad, de la nacionalidad de cada país, los cuales deben conocer las causas y estar atentos a poder firmar cualquier arreglo. El órgano competente deberá enviar una lista de nombres de personas a la entidad correspondiente, para establecer cuál de los suscitados es el mejor candidato para integrar la delegación. Los delegados deberán suscribir un pliego de peticiones, de orden económico-social, el cual debe

¹⁶ www.wikipedia.com

estar dirigido a la autoridad competente a la que corresponde la presentación del pliego de peticiones.

En la segunda etapa, el pliego de peticiones es entregado a un funcionario de la autoridad administrativa, quien deberá expedir una certificación de la entrega. El original es enviado por los delegados de la parte afectada, con la razón susceptible de provocar el conflicto. Es así como se tiene por dado el conflicto en los países mencionados con anterioridad; este pliego de peticiones se utiliza en todos los países comparados y hay gran similitud en el nombre con que se designan las pretensiones de cada parte.

Como tercera etapa, se establece que la autoridad administrativa competente se entera de que el conflicto está planteado y se dejan sin efecto las represalias que tomen cualquiera de las dos partes en conflicto.

Por otra parte, en Colombia ((art. 450 inc. c y e, y 489, CT), El Salvador (art. 618, CT), Guatemala (art. 266, CT), Honduras (art. 663 y 868, CT), Nicaragua (art. 260, CT), Panamá (art. 12, CT), Paraguay (art. 404, CT) y Costa Rica (art.604, CT), la prescripción sí se interrumpe cuando una persona interpone la solicitud de diligencia de conciliación laboral administrativa ante el órgano competente establecido por cada legislación, pero también se interrumpe por la reclamación administrativa de los empleados públicos y de trabajo oficiales, cuando se dice que se suspende el término de la prescripción. En cuanto a la Conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el procedimiento tiene una etapa de cierre y el proceso de conciliación puede concluir con o sin un acuerdo. En ambas hipótesis debe levantarse un acta de conformidad con el Art. 28

de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Para Montero (2006), en Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Panamá y en Paraguay, los plazos de prescripción no varían mucho, es decir, se puede establecer un margen de dos meses aproximadamente desde que el patrono ha dado motivos para establecer el conflicto.

En conclusión, los conflictos individuales y colectivos mantienen un desarrollo importante en nuestro país en cuanto a la regulación de los derechos de los trabajadores, la irrenunciabilidad de estos y lo referente a nulidades, estos son amparados por medio del Código de Trabajo, el Código Civil, el Código Procesal Civil así como la Ley Orgánica y Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; de igual forma, en América Latina se mantiene una especial regulación sobre los órganos competentes para realizar la conciliación, las etapas más importantes de los conflictos colectivos y lo referente a prescripción.¹⁷

Los efectos que produce la conciliación varían en cada país aunque generalmente son los mismos que en El Salvador, sin embargo esto será ampliamente desarrollado en el Capítulo IV de la presente tesis.

¹⁷ www.wikipedia.com

2.2.2 ORÍGENES DE LA CONCILIACIÓN EN LOS DIFERENTES PAÍSES

En España tuvo su origen como medida general en la Constitución Nacional de 1812, excepto en algunas leyes especiales, principalmente de orden mercantil como las ordenanzas de Bilbao en la que se previene que no se permite juicio alguno antes de que los cónsules llamen a los interesados y propongan una transacción entre los mismos y hagan lo posible para que esta sea aceptada, que era lo que serviría como conciliación ¹⁸

También en España, en una instrucción dirigida a los corregidores el 15 de mayo de 1788 se les había ordenado que evitaran, en cuanto de ellos dependiera y les fuera posible, los pleitos, procurando un acuerdo entre las partes a objeto de que se compusieran amistosa y voluntariamente, para lo cual deberían hacer uso aquellos funcionarios de la persuasión y no dando por terminado su intento sino después de emplear los medios persuasivos cuando encontrasen completamente irreconciliables muy enconados los ánimos de los litigantes, de suerte que fuese necesario llegar a la vía judicial para que el juez o tribunal resolviesen.

Asimismo la ley de 3 de junio de 1821, de dicho país, prevenía a los alcaldes que debían presidir los juicios llamados a conciliación, trámite indispensable para poder iniciar un juicio, imponiéndose como obligatorio,

¹⁸ Echandía, Davis Fernando: Compendio de Derecho Procesal, Tomo I, Pp. 449-452

con cuyo carácter pasó a la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855 si bien este dejó de ser juicio y correspondió a los jueces de paz.¹⁹

Autorizados escritores del siglo pasado le negaron al Estado la facultad u obligación de procurar la conciliación de los intereses privados, diciendo que nadie debe ser mas amante de la paz , del orden y de los intereses de su patrimonio que el dueño mismo; apoyado en este conceptos, Bentham, por ejemplo, al ocuparse del acto de la conciliación, reprobaba al Estado el entrometimiento en buscar la avenencia entre los ciudadanos, porque decía que la conciliación envuelve para uno de los que transigen, una renuncia de parte de su derecho a favor del otro y como el Estado no debe procurar transacciones en materia de justicia, si no que esta se cumple en toda su extensión y sin sacrificio alguno no puede prohiar un acto por el cual, si resulta conciliación, necesariamente ha de haber sacrificio de justicia por parte de uno de los litigantes. La Conciliación, dijo Betham, es un mercado en el que gana más quien mas regatea.

Lo que se conoce en la actualidad de la Conciliación tuvo su origen en el siglo XVII y se generalizó con la Revolución Francesa, se considera que los escritos de Voltaire fueron determinantes para la adaptación de la conciliación. La Revolución Francesa en efecto dispuso por medio de la Ley del 24 en Agosto de 1790, que no se admitiera demanda civil sin previo intento de conciliación y que a esta no podrían concurrir civiles o apoderados.

2.2.3 ORIGENES DE LA CONCILIACIÓN EN LA LEY DE LAS XII TABLAS (ROMA)

¹⁹ La Conciliación, Junco Vargas José Roberto, Ediciones Jurídica Radar, Santa fe de Bogotá. 1963 Pp. 8

La ley de las XII Tablas (*lex duodecim tabularum* o *duodecim tabularum leges*) fue un texto legal que contenía normas para regular la convivencia del pueblo romano. También recibió el nombre de *ley decemviral*. Por su contenido se dice que pertenece más al Derecho Privado que al Derecho Público. Fue el primer código de la Antigüedad que contuvo reglamentación sobre censura (pena de muerte por poemas satíricos).

La ley se publicó al principio en doce tablas de madera y, posteriormente, en doce planchas de bronce que se expusieron en el foro. Debido a que no queda vestigio alguno de su existencia, algún autor ha llegado a sugerir que no existieron.

Su desaparición puede explicarse por el saqueo que sufrió Roma hacia el año 390 a. C. por parte de los galos. Se cree que se destruyeron y, por algún motivo, no se reprodujeron con posterioridad. Esta última teoría parece estar apoyada por las abundantes referencias que de ellas hacen los autores antiguos.

Se refleja cuando edificaron el templo de la Concordia no lejos del Foro y levantaron la columna de Julio César, a cuya base acudía el pueblo a ofrecer sacrificios y a transigir los procesos, jurando quedar terminados por el nombre del padre de la patria.

La ley de las XII Tablas daba en uno de sus textos fuerza obligatoria a lo que convinieran las partes al ir a juicio por eso es que esta ley en Roma fue un importante en lo que a términos conciliatorios se refiere.²⁰

²⁰ La Conciliación, Junco Vargas José Roberto, Ediciones Jurídica Radar, Santa fe de Bogotá.1963 Pp. 17

CAPITULO 3

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA CONCILIACIÓN EN EL SALVADOR.

3.1 EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA CONCILIACIÓN EN EL SALVADOR.

El Salvador tiene desde antigua data prevista la conciliación tanto en la legislación civil, familiar, de tránsito, laboral, y actualmente en penal de menores y de adultos. En la mayoría de los casos está prevista intraprocesalmente y en casos específicos con carácter previo al juicio (extraprocesal).

3.1.1 LA CONCILIACIÓN EN LA ÉPOCA PRECOLOMBINA

Para poder hablar de la conciliación en la época precolombina debe iniciarse diciendo cuál es el origen del pueblo salvadoreño y su evolución histórica. Así tenemos que se cree que los primeros pobladores tenían una organización arcaica, pre-maya, luego se estableció el Grupo Maya que fue el más destacado a nivel latinoamericano en todos los aspectos de organización social, económica, jurídica y política.²¹

Para la disputa de un conflicto, de cualquier índole que sea era resuelto por medio de los ancianos de los grupos que estaban en conflicto evitando así llegar a un juicio, que les traería gastos para las partes, además a los arreglos que llegaban eran cumplidos voluntariamente por el agresor .

²¹ *Ibíd.* Cf Pp. 16.

Luego tenemos al grupo Nahua y los pipiles que llegaron a tierras salvadoreñas por los constantes ataques que recibidos por los españoles, estos grupos también sus propios métodos de resolver conflictos, pero nunca se alejaban de lo que antes se había desarrollado los grupos maya; ya que esta fue la primera agrupación indígena que practicó esta especie de resolución de conflictos.²²

En el proceso de transculturización, luego durante la Colonia, España impuso a los pueblos conquistados, su idioma, su religión, sus costumbres y sus leyes entre otros. Habiendo heredado nuestro país entre otras instituciones jurídicas, la Conciliación, que primero se recibe con carácter obligatorio, regulada mediante la Ley de las Cortes Españolas de 1812, desarrollando el procedimiento, esta a su vez estaba inspirada en la Constitución de Cádiz de 1812, tal conciliación regía en el campo civil y penal.²³

3.1.2 CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO JUDICIALES Y DE FORMULAS DE 1857

En este Código se establecen todos aquellos procedimientos que se deban seguir de acuerdo a las clases de juicio que se plantea, y es así

²² Molina Armas, Miguel: La Cultura Pipil Centroamericana 1998 Pp. 10-11,14-15,18,21-22.

²³ Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa S.S. Av. Argentina, N° 15. México 1969

tenemos que en su Art. 3 establece una división en tres partes, y es así que en una de ellas encontramos lo que se refiere a la conciliación y el desistimiento en los juicios de primera instancia que era donde se tramitaba todos los casos planteados en materia civil por medio de un juicio ordinario y es así que se enmarca los procedimientos para las demandas laborales, ya que para este momento no existían leyes en materia laboral, tratándose así todo conflicto laboral en un Juzgado de Primera Instancia de lo Civil. Este Código establecía la figura de la Conciliación en su Artículo 164, como un acto previo al juicio²⁴.

3.1.3 LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO DEL 11 DE MAYO DE 1911

De esta ley se dice que fue la primera ley que se dio en nuestro medio para proteger a los trabajadores y se dio en el año de 1911²⁵, con el propósito de regular las relaciones de trabajo en que el patrono y el trabajador, con relación a los accidentes de trabajo, cuando no existía un contrato de seguro de accidente para el trabajador, se dice que esta primera ley tuvo como modelo la ley francesa de 1898, pero esta ley se dio más bien para cumplir una obligación de tipo moral por traer beneficios al trabajador, aunque se consideró una ley civil y no como una ley especial, ya que era en los tribunales civiles que atendían este tipo de reclamos.

²⁴ Rodríguez Ruiz, Napoleón, Historia de las Instituciones Jurídicas Salvadoreñas Pp. 168-171

²⁵ Retana Francisco, Evolución de la Legislación Laboral en Nuestro País. Pp. 29.

Aquí, en dicha ley se establecían los conceptos de accidente de trabajo, patrono y de operario que también estaban protegidos por esta ley los aprendices y los dependientes de comercio. Esa ley tenía vacíos que iban en contra del trabajador, pues según los resultados de la investigación la mayoría de los casos eran ganados por el patrono, puesto que estos últimos son los que contaban con los medios económicos sobre los intereses de la protección de los derechos del trabajador. Sin embargo debe mencionarse un avance pues en su Artículo 22 sobre accidentes de trabajo que se deberían establecer una junta de conciliación para conocer los conflictos, suscitados entre el patrono y el trabajador, que tendría como atribución, que las partes conciliaran sobre sus intereses en conflicto y así dar por terminado dicho conflicto de la acción reclamada.

3.1.4 LEY DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO DE 1946.

Es importante destacar que en este año se creó el Departamento Nacional de Trabajo, que se encargaba de estudiar aquellos problemas que se daban entre patronos y el trabajador, intervenir en las soluciones de los problemas y vigilar el cumplimiento de las leyes a las que se sometían las partes en el conflicto. Además se dictó esta ley de conflictos colectivos suscitados entre el patrono y las asociaciones profesionales o sindicatos, pero dicha ley no podía tener aplicación práctica ya que en nuestro medio no eran reconocidas las asociaciones profesionales.

Por lo tanto, es contradictoria, que se le concediera al trabajador el derecho a la huelga si no existían instituciones que la pudieran llevar a cabo, ya que dichas instituciones jurídicas no tenían reconocimiento legal para ejercer los derechos del trabajador y específicamente el derecho a la

huelga, aunque sí plantea los medios de solución de conflictos como la conciliación entre las partes en conflicto.

3.1.5 LEY DE PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO DE 1949.

Esta ley se dictó con el objeto de armonizar las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador. Los que tenían competencia para conocer de este tipo de conflictos individuales laborales eran los Inspectores Departamentales de Trabajo estos debían aplicar el procedimiento establecido por las Juntas de Conciliación siempre y cuando al aplicar dicho procedimiento no entrara en contradicción con este procedimiento para los conflictos individuales.

Las resoluciones dictadas por estos Inspectores de Trabajo sólo podían ser apelada ante el Departamento Nacional del Trabajo esto se daba cuando alguna de las partes no estaba conforme con la resolución dictada por los Inspectores de Trabajo, tenían que presentar sus alegatos en que fundaba su inconformidad con la resolución y así con la resolución dictada por el Departamento de Trabajo existía disconformidad se podía interponer el recurso de súplica ante el Ministerio de Trabajo que era el encargado de conocer en última instancia, su resolución era firme²⁶.

3.1.6 LEY DE CREACIÓN DE LOS JUZGADOS DE LO LABORAL 1960

²⁶ *Ibíd.* Cf Pp. 16.

En la ley de creación de los Tribunales de Trabajo por Decreto Legislativo N° 239, Tomo 189 del N° 48 de la Junta de Gobierno del 22 de diciembre de 1960, aquí se establece que la función jurisdiccional que hasta esa fecha había sido ejercida por el Ministerio de Trabajo, por medio de las Delegaciones Departamentales pasó a ser desarrollada por el Órgano Judicial; sin embargo por no existir un Código de Trabajo, resolvían con base a las leyes secundarias existentes en materia de Trabajo, se crearon en San Salvador Cuatro Juzgados de lo Laboral.

3.1.7 LEY ORGÁNICA DEL MINISTERIO DE TRABAJO 1963.

Decreto Legislativo del 27 de noviembre de 1963, expresaba la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo; que para dar unidad a disposiciones contenidas en leyes especiales que regían la actividades de algunos Departamentos y Secciones del Ministerio de Trabajo pues era conveniente reunirlos en un sólo cuerpo legal, también era necesario que el cuerpo legal referido se adaptara a las disposiciones del Código de Trabajo

3.2 RECONOCIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN EN EL ÁMBITO CONSTITUCIONAL

En el año de 1939 se plasmó algo relativo al trabajo en nuestra Constitución de la República, y es específicamente el Art. 62 en el cual se establecía que el trabajo sería de la protección del Estado, por medio de leyes secundarias que permitieran la regulación de las relaciones de trabajo entre patronos y trabajadores, garantizando la igualdad y la justicia

social. Luego en el año de 1945 una nueva Constitución que establecía en su Artículo 155, Ordinal 6° se establecía el derecho a la indemnización por accidente de trabajo, por enfermedad y por existir despido injusto de parte del patrón, en su ordinal 7° se encontraba el principio²⁷.

3.2.1 BASE CONSTITUCIONAL

La conciliación se fundamenta constitucionalmente en el artículo 49, el cual establece: “**ARTICULO 49.-** Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos²⁸”.

El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses”.

3.2.2 CÓDIGO CIVIL, PROCEDIMIENTOS CIVILES

²⁷ Separata de Derecho Constitucional de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador “Régimen de Derechos Individuales y Derechos Sociales Pp. 8-9.

²⁸ Constitución de la República de El Salvador.

La conciliación civil es cuando se trata de conciliaciones judiciales celebradas ante los jueces civiles, y puede tratar sobre cobro de dinero, cobro de arrendamientos, cobro de honorarios profesionales, cobro de hospedaje, otorgamiento de escritura pública, desalojo, resolución de contrato, indemnizaciones, entre otros supuestos, por lo cual en estos casos es posible conciliar, y en las mismas pueden ser judiciales o extrajudiciales, y antes de iniciar un proceso o después de iniciado el mismo.

La Ley de las cortes Españolas de 1812, que tuvo vigencia en El Salvador, estableció la conciliación para que el que demandaba por negocios civiles. Los Códigos de Procedimientos Civiles desde 1857, hasta el Vigente tienen en su libro Primero, el titulo “. De los Actos Previos a La Demanda”, dividido en dos capítulos; mencionaremos el Capítulo Dos que hace referencia a la conciliación.

La conciliación es un acto preparatorio para el juicio, que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiere entablar, procurando que las partes se avengan, o que transijan o comprometan en árbitros o arbitradores el asunto que da motivo a él. El juicio conciliatorio podrá preceder a voluntad del actor a todo juicio escrito o ejecutivo, excepto en los casos siguientes:

1º En las causas que interesan a la Hacienda Pública y demás personas jurídicas;

2º En las de los que no tienen la libre administración de sus bienes;

3º En las de concurso de acreedores y de tercerías;

4º En las de herencias yacentes;

5º En las demandas de interdicción, de separación de bienes y sobre el estado civil de las personas;

6º En las causas ejecutivas que provengan de sentencia ejecutoriada;

7º Cuando el demandado estuviere fuera de la República; pero si regresare y se apersonare en el juicio, se podrá celebrar la conciliación en cualquier estado de la causa. (12)

La conciliación se celebrará ante cualquier Juez de Paz, con tal que por cualquier motivo legal, de los que surten fuero, sea competente. No hay fuero ninguno privilegiado en el juicio conciliatorio, y toda persona emplazada al efecto deberá comparecer ante el Juez de Paz a celebrarlo o renunciarlo, cualquiera que sea su fuero, estado o condición. Para intentar el juicio conciliatorio basta la petición verbal ante el Juez de Paz, este emplazará al demandado, con expresión de la persona y negocio por que se le demanda, y con señalamiento del día, hora y lugar para la comparecencia.

La cédula de citación o emplazamiento se pondrá por duplicado en manos del que deba conducirla, quien entregará uno de los dos ejemplares al emplazado o citado, o a las personas designadas en el artículo 210, haciendo constar en el otro ejemplar la forma en que haya efectuado la entrega, devolviéndolo al Juez para que obre los efectos legales. El término de emplazamiento será el fijado en el artículo 211 del Código de Procedimiento Civiles.

Todo individuo emplazado a conciliación por un Juez de Paz, está obligado a comparecer en persona, o por apoderado especialmente autorizado e instruido, ante él, a la hora señalada. Para los juicios conciliatorios todos los días son útiles, incluso los feriados.

Concurrirán precisamente a estos actos dos hombres buenos nombrados uno por cada parte, que no pueden excusarse sin causa legal ni perciben derechos ningunos. Si las partes se resistieren a nombrarlos, los nombrará el Juez de oficio. Los hombres buenos no son abogados ni procuradores de las partes; su objeto es conciliarlas, y no pueden tomar parte directa ni indirecta por ninguna

El Juez de Paz con los dos hombres buenos oír a ambas partes, se enterará de las razones que aleguen y procurará que se avengan o transijan, o que por lo menos comprometan su negocio en árbitros o arbitradores, debiendo constar todo esto en el acta, so pena de nulidad. Si las partes se muestran renuentes a transigir o a comprometerse en árbitros o arbitradores, está obligado el Juez de Paz a resolver, precisa e indispensablemente, dentro de tercero día a más tardar, y oído el dictamen de los asociados, lo que estime conveniente, procurando que su resolución sea un acomodamiento equitativo, según le dictare su prudencia; todo lo cual debe constar en el acta, pena de nulidad. No está obligado el Juez a adherirse al dictamen de ninguno de los hombres buenos, ni tampoco se expresará en el acta cual sea el de cada uno de ellos.

Antes de dar principio al acto recibirá el Juez de Paz juramento a los hombres buenos, de proceder con entera imparcialidad, procurando el

avenimiento de las partes, sin inclinarse a una ni a otra. Esto deberá hacerse constar en el acta, pena de nulidad.

La resolución se notificará a las partes dentro de veinticuatro horas a lo más. Si se conformaren, todo es terminado; pero si las dos o alguna de ellas no se conformaren expresamente, la resolución no produce efecto obligatorio

La conformidad de las partes, ya sea transigiendo, comprometiéndose en árbitros o arbitradores, o aviniéndose con la resolución del Juez de Paz, trae aparejada ejecución y debe ejecutarse irremisiblemente por el Juez competente del demandado y en vista de la certificación que se presentará de lo resuelto y convenido en el juicio conciliatorio. Cualquiera que sea el resultado de la conciliación, dará el Juez de Paz certificación del acta y notificaciones a ambas partes, o a la que la pidiere, en papel del sello de treinta centavos foja, firmada por él mismo y por el Secretario.

Las actas de los juicios conciliatorios se asentarán en un libro formado en el papel del sello de diez centavos foja; esto ya no existe; lo que ahora se hace es llevar un control en un libro de resoluciones y ahí se registra la resolución que en este caso será la conciliación, aunque todavía se encuentra regulado de esta manera ya no se hace tal cual dice el mismo Código de Procedimientos Civiles, y se firmarán por el Juez de Paz, por los hombres buenos y las partes, si supieren, y por el Secretario. Si alguna de las partes no supiere o no quisiere firmar, se pondrá constancia en el acta, pena de nulidad. Las adiciones y enmiendas se salvarán y firmarán por todos los concurrentes. Si el juicio conciliatorio no se concluyere de una sola vez, porque no hubiere tiempo o porque el Juez se reserve fallar después, según se le permite, se cierra sierra con las

Si la parte emplazada no compareciere, se le emplazará segunda vez a su costa; y si aun así no lo verificare, dará el Juez por terminado el acto, de que asentará razón en el libro, firmada por él mismo y por el Secretario, franqueando al demandante certificación de haberse intentado el juicio conciliatorio y de que no tuvo efecto por culpa del demandado.

Siempre que ante el Juez de Paz competente sea demandada alguna persona que existe en otro pueblo, que no sea el de su domicilio, y además no fuere competente el Juez de Paz de su residencia, la emplazará el del domicilio por medio de oficio dirigido al Juez del en que reside, para que le notifique y comparezca por sí o por procurador, como se tiene dicho. No compareciendo, se le emplazará segunda vez a su costa.

Este código como los anteriores sigue la teoría española contenida en la Ley de Enjuiciamiento Civil, y sostiene que la conciliación es un acto preparatorio; no obstante la consideración de acto en las regulaciones de la conciliación también encontramos las expresiones de Juicio, demandante. Demandado, emplazamiento etc.²⁹

3.2.3 LA CONCILIACIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

En el Código de Trabajo, se encuentra regulada la conciliación como parte del proceso laboral y esta la encontramos regulada en el Libro Cuarto, Título Primero, Capítulo Uno, es de destacar que estos tipos de

²⁹ Código Civil y de Procedimientos Civiles de la República de El Salvador.

conciliación que regula el Código de Trabajo, no es la misma que regula la ley de Organización y Funciones Del Sector Trabajo Y Previsión Social, misma que se desarrollará en un apartado subsiguiente, por ahora nos ocuparemos de la conciliación en que se regula en el Código de Trabajo.

En el Art. 385 del Código de Trabajo se encuentra regulada la Conciliación como parte del proceso laboral para los juicios individuales, encontraremos que una vez admitida la demanda el juez citará inmediatamente a conciliación, esta forma parte del proceso ordinario y desarrollándose con el Juez como conciliador, aunque si no se llega a ningún acuerdo esta tiene únicamente el efecto del emplazamiento y continúa el proceso. En esta ley secundaria se encuentra regulada en los artículos 491 al 499 del mismo Código de Trabajo, en los cuales se regula el procedimiento a seguir para llegar a un acuerdo a través de la Dirección General de Trabajo, pero es necesario mencionar que opera únicamente para los Conflictos Colectivos económicos o de Interés, formando parte de cuatro etapas de las cuales esta es la segunda y tiene como peculiaridad que se desarrolla ante el Director del Ministerio de Trabajo o un conciliador designado por este, y sólo procede cuando se ha agotado la primer etapa que es el trato directo.

De esta manera tenemos que es importante mencionar que esta conciliación se lleva a cabo únicamente ante un órgano administrativo, es decir ante el Director General de Trabajo o algunos conciliadores nombrados por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social Artículo 492 de este Código.

En el artículo 491 de este mismo Código se menciona las posibilidades a tomar en cuenta de tal manera que se dice que la negativa de la parte a quien se presente la solicitud de negociación se fundamentare en la falta de titularidad de los solicitantes, es el Director General de Trabajo como acto previo a la etapa conciliatoria, quien comprobará si existe o no tal extremo en un plazo no mayor de tres días hábiles; tal diligencia no estará sujeta a ninguna formalidad y la resolución del Director General no admitirá ningún recurso.³⁰

En los subsiguientes artículos se pone de manifiesto una serie de procedimientos a fin de garantizar la realización de la conciliación para la solución de los Conflictos colectivos económicos o de intereses.

Pueden llevarse a cabo tantas reuniones como fueren necesarias; pero la inasistencia de una de las partes a más de tres reuniones hace que concluya esta etapa según el artículo 496 numeral 2°. Es el conciliador quien debe moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, proponiéndoles sobre los distintos puntos en discordia las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a armonizar los intereses de las partes.

Serán las partes en conflicto quienes acordarán el horario para celebrar reuniones, solamente en caso de inasistencia o desacuerdo hará el Director General de trabajo los señalamientos respectivos. El procedimiento de conciliación siempre para este tipo de conflictos que ya mencionamos, no está sujeto a ninguna formalidad; no se admiten métodos o sistemas que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo

³⁰ Código de Trabajo de la República de El Salvador.

darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación. Esta tendrá una duración máxima de quince días hábiles, contados a partir de la primera reunión que se celebre, excepto que las partes acuerden su prórroga.

Podrá concluir anticipadamente por las siguientes causas: Cuando una de las partes manifieste que no está dispuesta a conciliar y cuando una de las partes deja de concurrir a tres reuniones conciliatorias.

3.2.4 LEY DE MEDIACIÓN, LEY DE ORGANIZACION Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

LEY DE MEDIACIÓN, CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

Es conveniente fomentar dentro de la cultura jurídica el acercamiento de los interesados en la solución de sus diferencias, por medio del diálogo y la utilización de medios alternativos, que a su vez permitan la búsqueda de soluciones creativas y ágiles a los asuntos tratados, con sencillez y mayor privacidad.

Esta ley establece el régimen jurídico aplicable al arbitraje y se aplica cuando en forma distinta de la prescrita en esta Ley dos o más personas, pacten la intervención dirimente de uno o más terceros y acepten expresa o tácitamente su decisión, después de emitida, el acuerdo será válido y obligatorio para las partes si en él concurren los requisitos necesarios para la validez de un contrato. La presente se aplicará al arbitraje nacional. También se aplicará al arbitraje internacional, sin perjuicio de lo previsto en los tratados, pactos, convenciones o demás instrumentos de

derecho internacional ratificados por El Salvador y existe expresa exclusión de la Materia Laboral.

En el Art. 1 de esta ley establece el régimen jurídico aplicable al arbitraje, sin perjuicio de lo dispuesto en los tratados o convenios internacionales vigentes. Asimismo, reconoce la eficacia de otros medios alternativos de solución de diferencias, que facultativamente pueden adoptar 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.

Para efectos de esta ley se entiende por Conciliación: según el Art. 3 literal b), como un mecanismo de solución de controversias a través del cual, dos o más personas tratan de lograr por sí mismas la solución de sus diferencias con la ayuda del Juez o árbitro, según el caso, quien actúa como tercero neutral, y procura avenir los intereses de las partes.

Esta ley hace mención en el Art. 22, quiénes podrán someterse a arbitraje; así tenemos que las controversias que surjan o puedan surgir entre personas naturales o jurídicas capaces, sobre materias civiles o comerciales respecto de las cuales tengan libre disposición. También se hace una aclaración en cuanto a las materias que excluye y tenemos que en el Art. 23 menciona, que no podrán ser objeto de arbitraje:

- a) Los asuntos contrarios al orden público o directamente concernientes a las atribuciones o funciones de imperio del Estado o de personas de derecho público.
- b) Las causas penales, excepto en lo relativo a la responsabilidad civil proveniente del delito;

- c) Los alimentos futuros;
- d) Las controversias relativas a bienes o derechos de incapaces, sin previa autorización judicial;
- e) Aquellos conflictos relacionados con el estado familiar de las personas, excepto en lo relativo al régimen patrimonial atinente con éste; y
- f) Las cuestiones sobre las cuales haya recaído sentencia judicial firme.

Y hace expresa exclusión de la Materia Laboral en el Art. 24 Las controversias de índole laboral no quedan sujetas a lo dispuesto por la presente ley.

Arbitraje en Controversias Estatales, Aplicación Preferente de Leyes Especiales y Tratados Vigentes.

LEY DE ORGANIZACION Y FUNCIONES DEL SECTOR TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Es en esta ley en la que se regula específicamente la conciliación administrativa, delegándole a la Dirección General de Trabajo dicha función. En el artículo 22 literal e, establece: “Son funciones de la Dirección General de Trabajo: e) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación, y promover la mediación y el arbitraje, en los conflictos individuales y diferencias colectivas de trabajo que se susciten entre trabajadores y empleadores.

Así mismo La Dirección General de Trabajo y a las Oficinas Regionales de Trabajo, les corresponde la intervención conciliatoria.

La intervención conciliatoria se sujetará a los procedimientos establecidos en la presente Ley.

Art. 24.- Cualquier persona interesada en un conflicto laboral, podrá solicitar la intervención del Director General de Trabajo o del Jefe de la Oficina Regional de Trabajo respectiva. La solicitud se hará por escrito o verbalmente por medio de acta y contendrá un breve relato de las diferencias existentes en el caso.

Art. 25.- Admitida la solicitud, el Director o Jefe podrá designar a un delegado para que conozca del conflicto.

Art. 26.- El Director, el Jefe o sus delegados, citarán a una audiencia común hasta por segunda vez si fuese necesario, a las partes interesadas en el conflicto, con el fin de intentar la solución pacífica de las diferencias existentes.

Las personas citadas están en la obligación de concurrir personalmente o por medio de apoderado o representante legal debidamente acreditado, al lugar, día y hora señalados y deberán tratar por todos los medios posibles y de buena fe, de llegar a un arreglo que ponga fin al conflicto. Todo apoderado o representante debe estar debidamente instruido por su mandante sin que en ningún caso ni pretexto alguno le sirva de excusa que no tiene instrucciones, y debe poner todo su empeño en buscar una solución pacífica al conflicto.

Art. 27.- En la audiencia se deberá moderar el comportamiento de los interesados y se procurará avenirlos, proponiéndoles la solución que se 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. 28.- 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. Si éstas no quisieren o no pudieren firmar, se hará constar, pena de nulidad.

El acto conciliatorio versará sobre cada uno de los puntos reclamados, los que serán tratados separadamente, y así se consignará en el acta. La omisión en el acta, de los requisitos necesarios para su efectividad; como falta de comprobación de personería, cantidades líquidas u otras semejantes harán incurrir a la persona responsable en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por el Tribunal que conozca del asunto.

Art. 29.- Todo arreglo conciliatorio relativo a condiciones de trabajo, dará lugar a que el funcionario ante quien se hubiere celebrado, quede en la obligación de verificar su estricto cumplimiento; si esto 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.

En igual forma procederá dicho funcionario cuando se trate de aplicar la sanción a que se refiere el Art. 32.

Art. 30.- 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 laborales, por el Juez que habría conocido en primera instancia del conflicto.

Art. 31.- La solicitud de intervención conciliatoria suspende la prescripción, lo que se comprobará en juicio con la certificación correspondiente. La suspensión de la prescripción no podrá exceder de treinta días.

Art. 32.- Toda persona que sin justa causa no comparezca a la segunda citación que se le hiciere, incurrirá en una multa de quinientos a diez mil colones, de acuerdo a la capacidad económica de ésta.³¹

³¹ Ley de organización y funciones del sector trabajo y previsión social, Vigente

CAPITULO 4

MARCO CONCEPTUAL DE LA CONCILIACION COMO MECANISMO EFECTIVO EN LOS CONFLICTOS LABORALES, EN EL MINISTERIO DE TRABAJO.

4.1 Conceptualización de la Conciliación.

Es importante que para adentrarnos en el estudio de la conciliación como hoy día la conocemos, iniciemos hablando de su importancia para la solución de conflictos laborales. De la misma manera se abarca aquí la conceptualización de este tema de tal manera que encontraremos una generalización de acepciones del tema q nos concierne. Así mismo los diferentes conceptos que los juristas han dado a conocer a través del tiempo, para realizar al final una comparación y formarnos un concepto personal.

Importancia de la resolución de conflictos por medios alternativos

Como estudiosos del Derecho es necesario conocer de la importancia que la resolución de conflictos por medios alternos, así se puede decir que la resolución de conflictos por medios alternativos es el conjunto de formas o procedimientos para encarar determinados conflictos o disputas, claro está que no todos los conflictos pueden ser así; de maneras

distintas a las tradicionalmente conocidas o terminar en un proceso legal y sometido a las autoridades competentes³².

Así mismo se dice que es alternativa porque la esencia de la resolución del conflicto radica en la negociación de las partes, que es muy diferente de los procesos laborales o judiciales, cuya característica principal es que existe un enfrentamiento entre las partes. Es por ello que la resolución alternativa de conflictos se ha creado porque se cree en la existencia de que hay formas de resolver los conflictos sin entrar en disputas no como ya las conocidas y anteriormente mencionadas. Dichas formas de resolución de conflictos tanto de manera individual y colectiva es un mecanismo legal por medio del cual sea posible la conciliación, el arbitraje, la mediación, etc.; teniendo como objetivo el descongestionar los tribunales, ya que son numerosos los procedimientos que se llevan a cabo, al mismo tiempo el hecho de acortar el procedimiento para resolver el conflicto entre las partes, es decir, acortar el tiempo para que las partes intervinientes finalicen de una manera en que les convenga a ambos.

Pero es de tomar en cuenta que no siempre se lleva a cabo, es decir que la ley ha creado esta manera alterna para salir de un conflicto producto de las diferencias que hay entre las partes intervinientes, sin embargo, en la realidad no se da una verdadera conciliación, ya que casi siempre el trabajador cede sus derechos, viéndose en la necesidad a aceptar lo que el patrono le da, lo cual no constituye un verdadero acuerdo conciliatorio.

³² Cornejo Edwin Merino y Otros, La Solución de Conflictos por la vía no Judicial, en materia Laboral, Tesis UES, 2000

Es importante el hecho de impulsar dichos mecanismos para hacer viable la solución extrajudicial de los conflictos jurídicos, para de esta manera lograr el objetivo para lo cual fue creado desde un principio que es el descongestionamiento de los tribunales.

A continuación daremos algunos conceptos de la conciliación para comprender en la medida de lo posible la finalidad de dicha figura.

Conciliar

Deriva del verbo conciliar que literalmente significa componer o ajustar los ánimos que se encuentran opuestos; conformar hacer concordes o compatibles dos o más elementos que son o parecen contrarios ³³

Otro concepto de dicho término es el siguiente: Concertar, poner de acuerdo a los que estaban opuestos entre sí. Conformar doctrinas aparentemente contrarias, hacer que dos o más personas que estaban enfrentadas se pongan de acuerdo³⁴. El diccionario común lo denomina solamente como poner de acuerdo, si bien es cierto se llega al acuerdo en que la palabra conciliar es poner de acuerdo en un asunto no importando cual este sea, es así que llegamos a la conclusión que conciliar es arreglar y poner de acuerdo a varias maneras de pensar y así llegar a un acuerdo en común, entre las partes en que existe el conflicto.

³³ <http://www.wordreference.com/definicion/conciliar>

³⁴ <http://es.thefreedictionary.com/conciliar>.

Conciliación

El diccionario de la Real Academia Española define la Conciliación como la Acción y efecto de conciliar, conforman dos o mas proporciones doctrinales al parecer contrarias. Granjear o ganar los ánimos y ganar la benevolencia. Conciliación en materia Laboral es el acto solemne mediante el cual haciéndose mutuas concesiones, las partes resuelven dar por terminado un conflicto³⁵. Conciliación, como ya hemos dicho en el apartado anterior, deriva del verbo **conciliar** que literalmente significa componer o ajustar los ánimos que se encuentran opuestos, en este sentido conciliación es la acción y efecto de conciliar; de buscar avenencia entre las partes o sus intereses opuestos.

Etimológicamente conciliación deriva del latín **CONCILIATIONIOS** que a su vez deriva del verbo **CONCILIO-AR-ARE**, cuyo significado natural es reunir en un sólo sitio, y en sentido figurado, que es el mas usado, es unir por los sentimientos para lograr un acuerdo entre dos posiciones diversas y generalmente análogas. El diccionario de la Real Academia Española nos da diversos conceptos del vocablo así: Del latín **conciliationis**: F. acción y efecto de conciliar; conveniencia o semejanza de una cosa. Favor o protección que uno se granjea, acto de conciliar. También tenemos que **conciliación** se entiende, aquella acción mediante la cual dos posturas encontradas se ponen de acuerdo, y llegan a un arreglo beneficioso para todos ³⁶, y de esta manera podríamos continuar dando lo que son conceptos de conciliación ya que hay una amplia definición de esta.

³⁵ Consideraciones sobre la Conciliación en los Juicios de Trabajo con Reclamos de Indemnización por Despido Injusto T-UES

³⁶ <http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n>

Por **conciliación** se entiende, aquella acción mediante la cual dos posturas encontradas se ponen de acuerdo, y llegan a un arreglo beneficioso para las partes intervinientes en el procedimiento. La conciliación es un procedimiento de tentativa de arreglo amigable en el curso de lo cual cada una de las partes en litigio es llamada para consentir en un arreglo con el objeto de evitar el pleito propiamente dicho, confiando ambas partes en la imparcialidad de la persona a que han acudido, siendo este el delegado, o en su caso al juzgador, todo ello con el objetivo de facilitar un acuerdo entre las partes.³⁷

La **conciliación**, en Derecho, es un medio alternativo de resolución de conflictos legales, a través del cual las partes resuelven directamente un litigio con la intervención o colaboración de un tercero, que si bien es cierto no tiene la potestad de actuar, puede proponer ante las partes las posibilidades que existen para poder resolver el conflicto, así mismo las partes pueden preguntar al tercero interviniente una posible solución.

Para el Doctor **Manuel Osorio**, la Conciliación “Es la acción y efecto de conciliar, de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí”³⁸ Es importante mencionar que dicho acto(conciliación) es llevada a cabo con la intervención de un tercero; o mejor dicho que es necesario que una tercera persona intervenga en este procedimiento todo ello para llegar a un acuerdo que, por un lado beneficiará a ambas partes y por la otra que las mismas respetarán, el acuerdo mismo al que han llegado, respetando los principios y normas de equidad, legalidad y reciprocidad, por hacer mención de algunas de ellas.

³⁷ López y Porrás Armando, Derecho Procesal del Trabajo, sin edición, editorial Manuel Porrúa S.A., D.F. 1949.)

³⁸ Osorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, editorial Heliastas, 22° edición, argentina 1995, Pág.203

El Doctor **Guillermo Cabanellas** aporta el concepto casi de una manera similar al Doctor Osorio, pues para él, la Conciliación “es la avenencia entre partes discordes que resuelven desistir de su actitud enemistada por renunciaciones recíprocas o unilaterales³⁹. Se logra deducir entonces que una de las partes, si no es que ambos; tiene que renunciar a parte de lo suyo, para de esta manera lograr un equilibrio. Como podemos ver ambos conceptos, tanto el Doctor Cabanellas y el Doctor Osorio concuerdan que es necesaria la figura de un tercero totalmente neutral, así como de un arreglo entre las partes, también el hecho de que ambas partes tienen que renunciar a parte de lo suyo según sea el caso, para llegar a un arreglo que es lo que importa.

La conciliación es un proceso para dirimir conflictos por vía pacífica, constituyéndose así en un intento de solucionar un conflicto sometido a la justicia en donde interviene un funcionario estatal, el cual busca una solución de común acuerdo, teniendo un contanto con las partes en conflicto⁴⁰.

Jurídicamente podemos decir que la conciliación es el acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de este, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un acuerdo de todo aquello susceptible de transacción permitido por la ley teniendo como intermediario, objetivo e imparcial, la autoridad del juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, previo conocimiento del caso, debe procurar por las fórmulas

³⁹ Cabanellas Guillermo, Diccionario Enciclopédico Jurídico de Derecho Usual, Editorial Heliastas tomo II, segunda edición, Argentina, 1989 Pág. 255

⁴⁰ Castellón Chévez y otro, La Conciliación y el Desistimiento como formas anormales de terminar el proceso, tesis Universidad de El Salvador.

justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo, el cual tendrá derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada

Hay circunstancias que parecieran que por su naturaleza están predeterminadas para no finalizar, esto es por el hecho que el ser humano por naturaleza está hecho para alcanzar los objetivos que se propone, y es que esto sólo se llevan a cabo trabajando, es así que por eso nacen las relaciones entre patronos y trabajadores uno entrega su esfuerzo físico (trabajador), mientras que el otro le paga por ello. Es así que va escalando peldaños hasta alcanzar sus metas. Pero cuando en esas relaciones hay desacuerdos o desavenencias, por una u otra circunstancia se dan los conflictos de intereses, que pueden ser por varios motivos; es así que para solucionar estos, la ley a través del tiempo ha creado figuras para que dichos conflictos lleguen a un fin favorable. Por eso se dice que unos conflictos están destinados para terminar en el arbitraje, otros para la conciliación y así mismo se da el caso en que se debe terminar de esta manera en un proceso laboral.

Conciliación administrativa

Es el procedimiento mediante el cual dos posturas encontradas, (trabajador-patrono), se ponen de acuerdo ante sede administrativa (Sección de Relaciones Individuales de Trabajo del MINITRAB)

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

- **La conciliación extrajudicial** es un medio alternativo al proceso judicial, es decir, mediante ésta las partes resuelven sus problemas sin tener que acudir a un juicio. Resulta un mecanismo flexible, donde el tercero que actúa o interviene puede ser cualquier persona y el acuerdo al que llegan las partes suele ser un acuerdo de tipo transaccional. Es decir, es homologable a una transacción.
- **La conciliación judicial** es un medio alternativo a la resolución del conflicto mediante una sentencia; en este sentido es una forma especial de conclusión del proceso judicial. El tercero que dirige esta clase de conciliación es naturalmente el juez de la causa, que además de proponer bases de arreglo, homologa o convalida lo acordado por las partes, otorgándole eficacia de cosa juzgada, dentro del marco de la legalidad.

En algunos ordenamientos puede llegar incluso a ser obligado el hecho de tratar de llegar a una conciliación antes de poder presentar una demanda, o hacer un trámite obligatorio dentro del procedimiento judicial.⁴¹ , en nuestro país lo que se toma en cuenta es el hecho de querer realizar dicho trámite ya que el juez al tener un proceso laboral realiza un examen en el cual busca si se realizó con anterioridad el procedimiento esto le dará la pauta al Juez si las partes han llegado en un momento, a estar en la disposición de querer llegar a un arreglo. La conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado **conciliador**. Es un procedimiento con una serie de etapas, a través de las cuales las personas que se encuentran involucradas en un conflicto desistible, transigible o determinado como conciliable por la ley,

⁴¹ [http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_\(Derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_(Derecho))

encuentran la manera de resolverlo a través de un acuerdo satisfactorio para ambas partes. Entendemos entonces que la conciliación también es un procedimiento tentativo de arreglo amigable en el curso del cual cada parte en el litigio es llamada para consentir el mismo con el único objetivo de evitar un pleito, facilitando por supuesto el arreglo evitando todos los gastos que trae consigo un proceso laboral.

.4.1.1 Otros medios alternos a la Conciliación

En nuestro país, como a nivel mundial, hay otras formas de llegar a un arreglo ya sea este de manera judicial o extrajudicial, veremos a continuación algunas de ellas.

Mediación

La mediación como medio alternativo para resolver conflictos y a su vez diferente a la conciliación puede verse como un medio que el Estado concede a los ciudadanos el derecho de disponer de sus derechos materiales, los faculta igualmente para que los conflictos que pueden surgir entre ellos se resuelvan a través de diferentes medios. Uno de ellos es que ya iniciado un proceso laboral, que es el caso que nos ocupa en este apartado, ponerle fin mediante recíprocas concesiones o por este medio evitar su inicio entrando a lo que se le conoce en materia laboral como salidas alternativas o formas anormales de finalizar el proceso una de ellas es la Mediación, y son varias las aportaciones conceptuales que han hecho los tratadistas al tema, así se ha dicho que ella, refiriéndonos a la

mediación “La participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados”⁴²

La Mediación en Derecho, es un mecanismo de resolución de conflictos, en cual un tercero imparcial busca facilitar la comunicación para que las partes por sí mismas sean capaces de resolver un conflicto. En un procedimiento de mediación, un tercero neutral, el mediador, ayuda a las partes a solucionar su controversia de manera mutuamente satisfactoria. Cualquier acuerdo al que lleguen las partes se formaliza en un contrato. En una mediación, no se puede imponer una decisión a las partes. A diferencia del árbitro o el juez, el mediador no toma decisiones. La función del mediador consiste en ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo sobre la solución de la controversia.

Es más, aun cuando las partes hayan convenido en someter una controversia a la mediación, no están obligadas a continuar el procedimiento de mediación tras la primera reunión si consideran que la continuación del procedimiento va en contra de sus intereses.⁴³

Son varias las aportaciones conceptuales que han hecho los tratadistas al tema de la Mediación, y muchos son los que se han tomado el tiempo en hablar sobre el tema, así se ha dicho que la mediación, “Es la participación secundaria en un negocio ajeno a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados”. Por otra parte el Doctor Guillermo Cabanellas coincide con dicho concepto en los mismos términos expresados por el Doctor Ossorio. Agregando este último que la

⁴² <http://www.cpnsultorias/its.mediacion/atml>

⁴³ <http://www.wipo.int/amc/es/mediation/what-mediation.html>).

mediación adquiere su mayor importancia jurídica en las esferas del Derecho Internacional, del Laboral y del Mercantil⁴⁴.

Es de suma importancia el hacer mención que si bien es cierto la mediación tiene que ver con la resolución de un conflicto laboral, la participación del mediador, facilitador o interviniente dentro del proceso es secundaria, y además tiene que ser sin interés alguno en el negocio, si se le puede llamar así, en que está interviniendo, muchos autores tal como el Doctor Calixto A. Armas, menciona que dicha figura tienen mayor importancia dentro del Derecho Internacional, Mercantil y Laboral, que es nuestro caso es el laboral, como ya anteriormente se mencionó. La mediación es el sistema intermedio entre la Conciliación y el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo, cuando fracasa la gestión directa entre los interesados.

Las características de la mediación son:

- Voluntariedad de las partes a partir de la misma.
- El acuerdo de las partes en mantener la confidencialidad del procedimiento.
- Rol del mediador quien no tiene poder para decidir en el conflicto, es un tercero neutral.
- El procedimiento de la mediación tiene una estructura flexible que consiste en la celebración de audiencias donde el mediador aplicara las técnicas aprendidas para asistir a las partes en la

⁴⁴ Cornejo Edwin Merino y Otros, La Solución de Conflictos por la vía no Judicial, en materia Laboral, Tesis UES, 2000.

solución del conflicto de modo de satisfacer los intereses de todos.⁴⁵

Otro punto de vista es en cuanto a la mediación pero a nivel internacional, y es que para el doctor Calixto A. Armas esta es la vida de relación entre los Estados, al igual que sucede con la que tiene lugar entre los hombres, puede desarrollarse armónicamente mientras se sepa o se quiera coordinar los diversos intereses en juego, o bien en caso contrario suscitar divergencias de mayor o menor importancia. Estas se denominan indistintamente conflictos, litigios, choques, etc. Pero quizá sea lo más exacto designarlas con el nombre genérico de controversias interestatales.

Ser parte de la controversia interestatal la intervención en calidad de tercero puede ser uno a varios Estados; sobre esto último el Doctor Carrasco, sostiene que, la mediación es la intervención pacífica de un Estado en la controversia suscitada entre otro, con el objeto de procurar a la misma una solución que evite el conflicto armado.”⁴⁶

La pregunta en este caso sería si a esta figura se le da el pleno cumplimiento en nuestro país, en materia laboral, ya que si bien es cierto hay mucha información sobre el tema, la realidad es que esta no es llevada a las personas que lo necesitan es decir a los trabajadores, que normalmente son los mas golpeados por ello. De igual manera la persona esta encargada de facilitar la comunicación entre las partes, no se adhiere a su papel, ya que en ningún momento realiza esa acción.

⁴⁵ La Solución de Conflictos por la vía no Judicial, en materia Laboral, Tesis UES, 2000

⁴⁶ Dr. Manuel Carrasco enciclopedia Jurídica Ameba tomo XIX, Editorial Industria Grafica del libro, Argentina, 1991, Pág. 393

Arbitraje

Es un método alternativo de resolución de conflictos. Es una técnica para la solución de conflictos que consiste en poner en manos de un tercero la solución de los mismos, comprometiéndose las partes a respetar su decisión. Los árbitros actúan en virtud de la autoridad conferida por las partes en el acuerdo arbitral⁴⁷.

El arbitraje es un proceso en el cual se trata de resolver extrajudicialmente las diferencias que surjan en las relaciones entre dos o mas partes, quienes acuerden la intervención de un tercero (arbitro o tribunal arbitral) para que los resuelva. De todas las instituciones que se refieren a llegar a un arreglo, el arbitraje es el que mayor aproximación tiene con el modelo adversarial del litigio común.

Por ello se dice que es un mecanismo típicamente adversario, cuya estructura es básicamente la de un litigio. El rol del árbitro es similar al del juez: las partes le presentan el caso, prueban los hechos y sobre esa base decide la controversia. Sin embargo, no obstante sus similitudes el arbitraje mantiene con el sistema judicial una gran diferencia, la decisión que pone fin al conflicto no emana de los jueces del Estado, sino de particulares libremente elegidos por las partes. A diferencia de la conciliación y mediación, el tercero neutral no ayuda ni colabora con las partes a efecto de resolver el conflicto mas bien impone una solución vía LAUDO ARBITRAL, que tiene efectos de sentencia judicial.

⁴⁷ La Solución de Conflictos por la vía no Judicial, en materia Laboral, Tesis UES, 2000

Al arbitraje se llega generalmente en forma voluntaria a través de cláusulas mediante las cuales las partes deciden someter determinadas cuestiones a ser resueltas por el árbitro en lugar de acudir a la justicia ordinaria.⁴⁸ Este, es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia que es obligatoria para las partes. Al escoger el arbitraje, las partes optan por un procedimiento privado de solución de controversias en lugar de acudir ante los tribunales.

Un proceso de arbitraje únicamente puede tener lugar si ambas partes lo han acordado. En el caso de controversias futuras que pudieran derivarse de un contrato, las partes incluyen una cláusula de arbitraje en el contrato. Una controversia existente puede someterse a arbitraje mediante un acuerdo de sometimiento entre las partes. A diferencia de la mediación, una parte no puede retirarse unilateralmente de un proceso de arbitraje.⁴⁹

Características del Arbitraje

- Es el sistema de resolución de conflictos en el cual las partes tienen el menor control sobre el proceso.
- Es un sistema de heterocomposición esto es: la solución del conflicto esta en manos de un tercero.
- Es adversario.
- Es flexible.
- Es más rápido que los procedimientos judiciales.

⁴⁸ <http://www.monografias.com/trabajos17/arbitraje/arbitraje.shtml>

⁴⁹ <http://www.google.com.gt/search?client=firefox-a&rls=org.mozilla%3Aes-ES%3Aofficial&channel=s&hl=es&q=arbitraje&meta=&btnG=Buscar+con+Google>

- Permite la especialización.⁵⁰

Su fundamento constitucional lo tiene en el artículo 49, en donde se establece la Jurisdicción Especial de Trabajo así mismo se da el mandato al Estado que tiene la obligación de promover la conciliación y el Arbitraje para que constituyan medios efectivos de solución de conflictos. Cabe mencionar que en muchos casos no se le da la importancia debida a esta figura por el hecho que las autoridades que deben realizar este procedimiento, tardan mucho, aludiendo esto a que la carga laboral que hasta el momento existe es grande y no hay suficiente personal para poder actuar con prontitud.

4.1.2 Diferencia entre los distintos medios alternos y la Conciliación

La ley nos ha dotado de otros medios por los cuales se puede llegar a un arreglo, como lo son la mediación, el arbitraje y el desistimiento puntos sobre los cuales hemos retomado en este estudio para dejar claro la diferencia entre estos y la investigación que en este momento se está realizando, de igual manera el hecho de hacer ver hasta qué punto se le da verdadero cumplimiento a dichos medios alternos. La conciliación como ya se mencionó anteriormente, es un método alternativo que se ha creado para llegar a finalizar un conflicto que se ha suscitado entre dos partes, llegando a un acuerdo que debe ser propuesto por las partes mismas, esto es, que son ellos mismos lo que deben realizar dichos acuerdos que deberán plasmarse en el documento que será respetado y cumplido. En este punto recordemos la figura del mediador el cual no es jurisdiccional, ya que este se encuentra limitado a inducir y facilitar el

⁵⁰ La Solución de Conflictos por la vía no Judicial, en materia Laboral, Tesis UES, 2000

acuerdo, no a resolver la controversia. Es decir que insta o estimula a las partes a poder llegar a un arreglo, ayuda a idear sus propios criterios.

La Mediación por su parte también es un método alternativo que se utiliza para que las partes que se encuentran en un conflicto lleguen a un arreglo, la diferencia radica en que en ella un tercero imparcial presta una asistencia más directa, esto es que analiza la situación más directamente proponiendo criterios a las partes, y así obtener los mejores resultados, busca facilitar la comunicación para que las partes por sí mismas sean capaces de resolver un conflicto, esto no quiere decir que las partes deban adherirse a lo que esta diga, sino más bien, que siendo neutral; que es un requisito indispensable para este tercero, les facilita la comunicación, para que se logre alcanzar la finalidad de la misma, que es resolver el litigio. En primer lugar la mediación como ya lo dijimos es un procedimiento que sirve para buscar la salida alterna en un conflicto, sabiendo que en este caso ya nos encontramos en un proceso propiamente dicho, pero que la diferencia radica en el hecho que en la mediación se observa la figura del tercero neutral, pero que en esta ocasión busca facilitar la conciliación, en nuestro país ya hemos dejado claro que no contamos con dicho personaje, ya que lo único que buscan los conciliadores es salir del compromiso laboral no el hecho de ver el bienestar del trabajador. Es por ello que no se le da cumplimiento a esta figura y no se puede llegar a un verdadero arreglo en el que se beneficie realmente al trabajador que es el que acude a ellos buscando la solución del conflicto en el que se encuentra.

En cuanto al Arbitraje en ella sí se utiliza concretamente al tercero que ya no es tan neutral, porque las partes acuden a él. Es una técnica para la solución de conflictos que consiste en poner en manos de un tercero la

solución de los mismos, comprometiéndose las partes a respetar su decisión. La diferencia de esta figura radica en el hecho que el tercero neutral no es tan neutral propiamente dicho, ya que la ley lo ha dotado de cierta potestad además que son las partes las que acuden a ella para llegar a la solución de un conflicto.

Lo que sucede dentro de los procedimientos, que se llevan a cabo poco es lo que se puede asegurar sobre dicho procedimiento ya que debido a la carga laboral de la que hacen mención los mismos conciliadores, se les hace imposible el estudio a conciencia de los procesos que llegan a sus manos, por lo tanto simplemente se limitan a invitar a las partes a llegar a un acuerdo, no tomando en cuenta que hasta cierta medida el legislador les permite incluirse ellos mismos en la proposición de una solución, es por ello que no se cumple de ninguna manera dicho procedimiento. Si bien es cierto puede que existe carga laboral como ellos mismos lo han manifestado, bastaría con un análisis a conciencia minutos antes de llegado el momento para poder proponer las soluciones adecuadas según sea el caso, así mismo es de tomar en cuenta que muchos de ellos poseen una experiencia que el tiempo les ha otorgado, deberían de apoyarse en ella para poder ayudar y dar soluciones adecuadas.

Tomando en cuenta toda la información anterior podemos decir que conciliación es aquel medio efectivo, por medio del cual se arregla un desacuerdo, es lograr que las personas involucradas lleguen a un arreglo en las desavenencias que existen entre ellas, con la ayuda de un tercero neutral que puede ayudar de varias maneras, ya sea aportando ideas, ya sea instando a las partes a llegar a un arreglo, ya sea dando posibles soluciones. El hecho es que la conciliación es parte importante para poder manejar las relaciones sociales que se dan entre trabajador y patrono,

relaciones que en un momento determinado puede ser rota, por eso ha creado dichos medios para llegar a una posible solución.

En cuanto a la aplicabilidad que tiene la conciliación en nuestro país podemos decir que no se da tal y cual lo establece la doctrina, ya que en teoría debería cumplirse con ciertos requisitos para que se lleve a cabo una verdadera conciliación, y a lo cual colaboran muchas razones, entre las cuales podemos mencionar la carga laboral, falta de personal, etc., por lo que se dificulta llevar a cabo un procedimiento verdadero de conciliación.

<u>CONCILIACION</u>	<u>MEDIACION</u>	<u>ARBITRAJE</u>
La figura del tercero neutral no interviene.	El mediador si interviene.	El árbitro impone.
El tercero es totalmente imparcial.	La parcialidad de este no es total	No hay parcialidad de parte del árbitro.
No el tercero se abstiene de dar su opinión.	El tercero si da su opinión.	El árbitro impone su opinión.
El tercero no aporta ideas para resolver el conflicto	El mediador si aporta ideas que ayuden a una posible solución.	El árbitro impone sus ideas para la solución.

4.2 Características de la Conciliación

4.2.1 Flexible

Ya que puede ser presentada en dos momentos, la primera ya cuando ha iniciado un proceso o cuando se ha presentado la demanda, y la segunda cuando aun no se ha iniciado un proceso, es decir como acto previo.

4.2.2 Idónea

Tomando como referencia que la idoneidad de un proceso es aquel momento adecuado para llevar a cabo cierto proceso, entonces esta se da en el momento en que las partes han tomado a bien llevar a cabo dicho procedimiento para facilitar de esta manera un acuerdo entre ellos y así ser beneficiados.

4.2.3 Privada

No es el hecho de tomar literalmente la privacidad como tal, sino que son ambas partes las que deben ser informadas de dicho procedimiento, esto es que sólo serán ellas las que deben tener el conocimiento del mismo, así tener el control de este.

De igual manera hay muchas otras características que se pueden atribuir a la conciliación, a continuación se detalla un listado de ellas que por supuesto tienen mucha importancia en el desarrollo de la misma; así como también contribuyen a mejorar el resultado o acuerdo conciliatorio mediante la aplicación de las mismas siempre y cuando lo que se busque sea mejorar para una pronta y efectiva justicia real para todos los trabajadores.

- **De libre acceso sin necesidad de abogado:** con esto se pretende que el trabajador que recurra a la conciliación como mecanismo para solucionar un conflicto que se suscite en su ámbito laboral no va a incurrir en gastos para poder proveerse de un profesional del derecho y tampoco tendrá que recurrir a las instituciones que proporcionan una asistencia legal, evitando de esta manera que sea mas dificultoso el proceso para el trabajador.
- **Está fundamentada y regulada por la ley:** de tal manera que no es un invento arbitrario o por lo menos existe una sustentación legal a la cual deben ceñirse todos los involucrados; siendo que si se incumple una normativa es sabido que tendrá una sanción y de esta manera se ampara el derecho de las partes involucradas.
- **Eficaz:** pues lo que se pretende es que este procedimiento sea eficiente, activo en ese sentido se evitan procedimientos engorrosos y formalismos innecesarios a fin de que se conserve la esencia de la fuerza de las resoluciones para que sea posible su exigencia al momento de hacerlo efectivo.
- **Ágil :** en cuanto a la versatilidad de la forma; ya que no debe alargarse en el tiempo y dejar en el vacío o en suspenso derechos que están siendo exigidos por parte de los trabajadores a los patronos, mismos que no deben ser resueltos incluso hasta cuando el titular ya no exista.
- **Oportuna:** En vista de la pertinencia que representa para el proceso debe considerarse como un mecanismo adecuado y conveniente para la solución de los conflictos; aunque esto es lo

que debería ser por supuesto es lo cuestionable en el desarrollo de la misma.

- **Privada y con confidencialidad** de tal manera que las partes tienen como garantía que el procedimiento será únicamente conocido por los que forman parte de él, sin la preocupación de que sus alegaciones y exigencias serán divulgadas.
- **Cómoda:** lo que se pretende es que haya un alto grado de acercamiento de las sedes para el desarrollo de cada procedimiento dentro de las instalaciones de la entidad encargada del desarrollo del mismo y que el ambiente en el que se desarrolla se confortable para las partes, por lo menos es lo que se pretende aunque es sabido que el ambiente en el que se desarrolla es en medio de un conflicto y que las partes se consideran agraviadas.
- **Aumenta el protagonismo de las partes:** como característica es de vital importancia ya que cada parte tiene la oportunidad de exponer sus puntos de vista y a su vez exigir el cumplimiento de los derechos que por haber sido vulnerados o bien por el incumplimiento de deberes se encuentran en conflicto.
- **Aumenta responsabilidad de las partes:** como consecuencia del protagonismo de las partes es importante destacar que es sobre ellas mismas que recae la responsabilidad de todo lo que ahí se haga, sin embargo es importante destacar que el procurador y el mediador no deben ser unos simples observadores en el desarrollo del procedimiento de la conciliación.

4.3 Naturaleza Jurídica de la Conciliación

La conciliación tiene la misma naturaleza jurídica de la mediación y el arbitraje, que es la negociación, es decir, es un acuerdo.

La conciliación es de naturaleza social ya que sus normas o regulaciones van girando a las relaciones de los trabajadores y patrones. La conciliación es un medio alternativo de resolución de conflictos y tienen la misma naturaleza jurídica la negociación y el arbitraje, la determinación de la naturaleza jurídica de la conciliación en su doble modalidad: la conciliación Judicial y la Conciliación Administrativa en este caso ante el Ministerio de Trabajo ha sido objeto de una dilatada discusión entre la doctrina pero mencionaremos la que nos concierne abarcar en esta investigación y para muchos autores la naturaleza jurídica de la conciliación administrativa cuando esta tiene éxito presenta naturaleza jurídica contractual, en función de que dicha avenencia sólo puede traer su causa del acuerdo de conciliación⁵¹. La institución de la conciliación es de orden público o de orden privado, atendiendo así su intento o celebración es o no de obligatorio cumplimiento.

La Conciliación en los conflictos colectivos económicos o de intereses, es de estricta observancia puesto que esta según nuestro Código de Trabajo es una de las etapas que conforman el procedimiento para resolver conflictos de índole laboral y el hecho de no intentarla o llevarla a cabo hasta su conclusión o finalización, trae como consecuencia directa que se puede intentar la siguiente etapa o en todo caso debe llevarse a la huelga que esta sea declarada ilegal.

⁵¹ . La conciliación laboral Juan Carlos García Quiñones PP. 51 Editorial Lex Nova.

En cuanto a la Conciliación ante el Ministerio de Trabajo se debe tomar en cuenta que esta adquiere sus elementos de algunos aspectos de otras instituciones, haciéndola una institución compleja. Por tal motivo, tiene relación en su forma, proceso de elaboración, efecto y sujetos que intervienen con algunas instituciones como la negociación, amigable composición, transacción y arbitraje, etc.

La conciliación aparece en la vida del Derecho como un acto jurídico de estirpe compleja, donde intervienen sujetos con distintos intereses y donde el consentimiento y la voluntad están dirigidos a crear, novar o dar por terminada una obligación o una relación jurídica que interesen a las partes en conflicto.⁵²

4.3.1 Conciliación Jurídica

La conciliación judicial es la que se realiza al interior de un proceso judicial y puede existir en los procesos establecidos en la ley, por ejemplo puede conciliarse en un cobro de arrendamientos, desalojo, cobro de dinero, cobro ejecutivo, ejecución de garantía, retracto, cobro de beneficios económicos, retracto, indemnizaciones incluso en procesos penales, entre otros. Puede ocurrir en dos escenarios, antes de iniciado un proceso y después de iniciado el mismo. La conciliación judicial no sólo puede realizarse ante jueces civiles sino también ante otros jueces como por ejemplo ante jueces penales, comerciales, laborales, jueces de paz letrado, entre otros.

La conciliación jurídica laboral es la que trata de la solución de conflictos individuales de trabajo y esta se realiza ante un juez de lo laboral como

⁵² Ibíd. Ob. Cit

conciliador, puede diferenciarse pues una característica principal es que es parte del proceso laboral tal como lo establece el Artículo 385 del Código de Trabajo que menciona que es el juez el encargado de citar a conciliación inmediatamente se haya admitido la demanda; así mismo hace cierto énfasis de situaciones que puedan darse en torno al proceso mismo, pues toda la sección segunda del Capítulo Uno, del Título Segundo del Libro Cuarto del Código en mención, hace referencia a la conciliación judicial .

Además esta se caracteriza porque se tiene por intentada en una sola audiencia, ya que en el juicio ordinario si en la conciliación no se logra el avenimiento o este fuere parcial, el demandado deberá contestar la misma en el día siguiente del señalado para la audiencia. La inasistencia sin justa causa de las partes a la audiencia conciliatoria, siempre que hayan llenado los requisitos mencionados en el Artículo 414 del Código de Trabajo da lugar a que se presuman ciertas salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda, es importante mencionar que su desarrollo dentro del proceso es diferente a la conciliación administrativa y esta se encuentra regulada en el artículo 388 del Código de Trabajo.

A diferencia de esta mencionaremos que la conciliación extrajudicial es la que se realiza fuera de un proceso judicial y es de dos tipos, antes de iniciado un proceso y después de iniciado un proceso. Ahora bien, la conciliación de este tipo se lleva a cabo dentro del Ministerio de Trabajo y ellos lo ven como un procedimiento administrativo en el cual las partes tratan de llegar a un acuerdo tomando en cuenta que se tienen que cumplir ciertos requisitos, así mismo se ve la figura del mediador, el cual en ningún momento realiza verdaderamente su papel, ya que, si bien es

cierto la ley no lo faculta para intervenir de manera personal, pero si puede perfectamente intervenir en el sentido de aconsejar a las partes, en busca solamente del bienestar de ellas, sería bueno que ellos mismos se introdujeran más en el papel que están desempeñando .para llegar de esta manera a un verdadera solución, en la que se beneficie a las partes, pero mas que todo a aquella que ha sido objeto de un arrebató de sus derechos.

4.4 Efectos Jurídicos de la Conciliación

Al momento de llevarse a cabo la conciliación pueden darse varias situaciones, puede darse el caso que en este momento el patrono manifiesta estar dispuesto a pagarle al trabajador en este mismo instante es que se esté llevando a cabo la audiencia conciliatoria, es mas, el hecho de pagarle la totalidad de lo que según por la ley le pertenece al trabajador. Otro caso es que el patrono le pague al trabajador pero no de una manera inmediata, sino mas bien que se compromete a pagarle. Así mismo puede darse el caso en que las partes lleguen a un acuerdo parcial pero tal situación es un poco difícil ya que los patronos casi nunca aceptan ni reconocen todas las prestaciones que le pertenecen por ley al empleado. Así también al momento de la conciliación el patrono puede ofrecer una medida para llegar a un arreglo, también el trabajador puede argumentar sus peticiones y proponer un arreglo claro está que estos casos es muy difícil que se lleven a cabo, pero de lo que realmente se trata es que se dé en un inicio de la misma, es muy poco probable, pero suele suceder, que de antemano ambas partes hayan llegado a una solución.

4.4.1 Efectos Mediatos de la Conciliación

En este apartado se detalla las situaciones que continúan una vez haya terminado la audiencia y las partes conseguido llegar a un arreglo.

Cosa Juzgada

La cosa juzgada (del latín *res iudicata*) es el efecto de una sentencia judicial cuando no existen contra ella medios de impugnación que permitan modificarla (sentencia firme) y que se traduce en el respeto y subordinación a lo decidido en un juicio. Por ello también se le define como la fuerza que atribuye el derecho a los resultados del proceso. Habitualmente se utiliza como un medio de defensa frente a una nueva demanda. Varias han sido las posiciones sobre la naturaleza de la cosa juzgada, sin perjuicio que, en general, ellas se estiman compatibles y complementarias.

Para Ulpiano la cosa juzgada se tenía por verdad, mientras para Savigny era una ficción de verdad que protegía a las sentencias definitivas. Mediante este planteamiento Savigny está advertido que en juicio sólo se puede encontrar una verdad subjetiva mas no objetiva, pues el elemento de verdad pura es imposible alcanzar por el ser humano, por mas certeza que este tenga jamás tendrá la verdad pura que se tiene sobre los hechos acaecidos. Ante tal premisa se entiende que la cosa juzgada es una *fictio iuris*, que pretenderá armonizar a los justiciables.

Según Pothier el contenido de la sentencia llevaba una presunción de verdad, que es la posición del sistema francés y español. Al contrario de

Savigny este Pothier sostiene a la cosa juzgada como una presunción de verdad, esto es, un criterio de verdad que sólo puede ser desdicha con un valor semejante a ello. Conviene tener en cuenta los criterios de presunciones *lure et de lure* y *luris Tantum* (no admite prueba en contrario y si admite prueba en contrario).

Para la doctrina alemana es una declaración de certeza con carácter indiscutible y, para la italiana, de imperatividad y eficacia. Otros autores señalan que es una declaración de eficacia con tres características: inimpugnabilidad, inmutabilidad o inmodificabilidad y coercibilidad.⁵³

4.4.2 Efectos Inmediatos de la Conciliación

Desde el punto de vista legal sostiene que, el acuerdo es un convenio entre las partes y por lo tanto es ley entre ellas. Así, en caso de incumplimiento, el acuerdo puede ser presentado como un acuerdo probatorio para demostrar la existencia del mismo, en un proceso ordinario en el cual se solicite el cumplimiento del mismo.

Desde el punto de vista psicosocial o moral argumenta, que el acuerdo es un compromiso entre dos personas que han negociado sobre una disputa y han acordado el cumplimiento de determinadas acciones, contemplando las necesidades de ambos. El valor legal del acuerdo pasa a un segundo plano, pues se parte de hecho que el acuerdo se cumplirá porque son las mismas partes quienes de manera voluntaria y tomando en cuenta su

⁵³ http://es.wikipedia.org/wiki/Cosa_juzgada

punto de vista y necesidades, se han comprometido a determinados actos y han quedado satisfechos con el acuerdo. Pero debemos de ver que el acuerdo a que se llega en este trámite tiene fuerza ejecutiva lo cual no se cumple, y no es que sea la generalidad, ya que en muchos de los casos sí se cumple, pero no son todos y lastimosamente en nuestro país no se cuenta con ese espíritu de querer hacer el trabajo porque nos gusta sino mas bien porque tienen que hacerlo, ya que es fácil captar que los mediadores realizan su trabajo sólo para salir de su carga laboral.

Realidad sobre la conciliación como medio efectivo, para resolver conflictos laborales en nuestro país.

En nuestro país la conciliación se ha vuelto un mecanismo para resolver conflictos de carácter laboral, lamentablemente no se cumple con la función que esta debería realizar, y esto porque en un primer momento las personas que llevan a cabo dicho procedimiento en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es decir, los delegados, son personas que no son imparciales, neutrales ni sujetos que estén en la capacidad o facultados para proponer soluciones que garanticen los derechos de ambas partes, sino mas bien se limitan a escuchar las posiciones de las partes, que en todo caso es el patrono quien propone el acuerdo y el trabajador no le queda mas que aceptar lo que el patrono le ofrece.

La conciliación como tal en nuestro país no se le da cumplimiento ya que el supuesto es que ella es el medio para llegar a un arreglo entre partes que están en conflicto, y que acuden a las instancias legales para obtener ayuda. El hecho es que aunque esta conciliación tenga como características principales la idoneidad, no se cumple ya que esta se

refiere al momento adecuado para realizar una conciliación pero es fácil percibir que desde el momento en que se llega a interponer la solicitud hasta el momento en que se le cancela lo que le pertenece pueden pasar hasta tres meses, y cómo es que se supone que el trabajador va a sobrevivir durante este tiempo sin el sustento, no puede dejar de trabajar es ilógico pensar esto, lo peor de ello es quizás que este ha sido objeto de un despido injustificado, es decir que está reclamando lo que le pertenece, ya que durante años ha trabajado, es por ello que no se le da cumplimiento, la agilidad que se supone tiene que tener la conciliación solamente queda en letra muerta como muchas otras, como la comodidad, la oportunidad, la eficacia, solamente por mencionar algunas de ellas.

Hay varios puntos dentro de la investigación realizada, en los cuales se tiene que observar si en realidad se le da aplicación o solamente es letra muerta, iniciando con el hecho que si bien es cierto existe una gran diversidad de información sobre lo que es la conciliación, ya que por medio del internet se puede acceder a una gran mayoría, también los mismos libros que se han consultado son de gran importancia, no olvidando a las personas que a través del tiempo han adquirido esa experiencia sobre el tema; hemos de aclarar que la gran mayoría de ella solamente se queda en letra muerta, ya que no se le da cumplimiento y aunque en la intención de dicho procedimiento se quiera poner en práctica todo lo antes mencionado, es muy difícil que se realice y no es por la falta de leyes, sino mas bien por la falta de voluntad de las partes, y esto es todas, que intervienen en ello, hay que realizar el análisis sobre la realidad de la conciliación, ya que si bien es cierto hay mucha información sobre el tema, el punto principal en esta ocasión es si se lleva a la realidad esta conceptualización, o simplemente se queda en letra muerta, como suele suceder.

Tanto el Doctor Osorio como el Doctor Cabanellas concuerdan en tres ideas principales al aportar sus conceptos en cuanto a la conciliación, primera que tiene que existir una tercera persona neutral a la cual se debe acudir cuando se hace necesario el realizar dicho procedimiento, en la realidad este hecho se da a medias, porque si bien es cierto existen las instancias a las que se puede acudir, no se llevan a cabo la neutralidad, con la que tiene que contar este personaje que se hace de suma importancia en este procedimiento ya que comprobado está que ellos están autorizados para aconsejar a la parte que ha iniciado el trámite, que es el trabajador, a que acepten solamente una parte o un porcentaje de lo que legalmente les corresponde, y esto solamente es un punto dentro de la neutralidad con la que tienen que actuar los delegados, en los cuales se ha depositado la confianza.

Otro punto que se debe tomar en cuenta es el hecho de que se tiene que llegar a un arreglo que beneficie a ambas partes, en cuanto a ello podemos afirmar que la generalidad es que ese acuerdo no es del todo beneficioso para ambas partes, ya que la ley a quien protege es al mas débil, en este caso en específico es al trabajador, en la práctica se deja al margen esto o mejor dicho se deja simplemente no se cumple ya que al momento de realizar en el Ministerio de Trabajo la audiencia conciliatoria, y de la cual se culmina con el acuerdo, no se toma esta realidad porque simplemente lo que se busca es el arreglo, no si este beneficia al mas débil, como ya se dijo, sino simplemente el obtener este arreglo, es en donde el conciliador tiene que velar por los derechos de cada parte, si bien es cierto que el concepto de conciliación no es claro en el hecho de quien es o será el beneficiado, ya que el mismo solamente nos dice que es el arreglo en un desacuerdo, es fácil deducir que es el trabajador el que mas lo necesita, en primer lugar porque es el que normalmente acude al Ministerio por ser objeto de despidos injustificados, también porque el

patrono es el dueño de los medios de producción, ha sido estas razones y muchas otras las que han llevado al punto en que sea este el que tenga que ser protegido.

Para terminar, en cuanto al hecho que en toda conciliación tiene que forzosamente renunciar a una parte que le pertenece, claro está que por separado, es decir que por parte del patrono tiene que renunciar a lo que legalmente le pertenece a su antiguo empleado, es decir el dinero, pero al llegar a la práctica que se vive a diario en nuestro país, específicamente en el Ministerio de Trabajo, es muy distinta ya que la finalidad con la que llega este es de dar lo menos posible al trabajador, que le ha servido por años; esto porque es el dueño de los medios de producción y por lo tanto tiene que cuidar ese patrimonio que posee. Y aunque una de las características de la conciliación es ser flexible, esta debe tomarse de una forma en la cual el trabajador no sea el que salga perdiendo en este trámite ya que es él, el que ha buscado este medio para obtener lo que legalmente le pertenece.

Dentro de las conciliaciones que se realizan en el Ministerio de Trabajo no se ve esta renuncia por parte del patrono, ya que no se ve la renuncia por su parte de lo que legalmente le pertenece al trabajador. Veamos por parte del trabajador, su renuncia tendría que ser el hecho de continuar con un proceso propiamente dicho, y si bien es cierto ambos acuerdos traen ejecución judicial, es mas engorroso para ambos el hecho de iniciar un proceso laboral ya que está mas que claro que los tribunales pertinentes se encuentran mas que saturados de ellos, ahora bien por su parte lo que persigue este es el hecho de conseguir, según el lo que le den, como literalmente nos comentaron.

Tenemos claro lo que se ha conceptualizado por conciliación, pero es de suma importancia dar el punto de vista real, esto es el hecho de comprobar que esa conciliación administrativa no se le da cumplimiento por varias razones; en primer lugar el hecho de la falta de información que el trabajador tiene ya que el momento en que se es visto que le quitan su empleo no sabe a donde acudir certeramente, es decir que sí conoce o tiene el conocimiento que hay un Ministerio de Trabajo pero no tiene conocimiento que este cuenta con secciones en las cuales le pueden brindar de ayuda.

Es importante que el Ministerio se encargue de llevar esa información a los trabajadores pero también es importante que el trabajador se eduque asimismo, con el objeto de poder usar los mecanismos para protegerse de los abusos a los cuales puede ser sometido.

Por lo que como grupo concluimos que la conceptualización de la conciliación difiere mucho de la realidad práctica, ya que como se ha repetido en numerosas ocasiones, no se cuenta con los medios o elementos que se requiere para llevar a cabo una verdadera conciliación, y a esto podemos sumarle la falta de voluntad por parte de los legisladores que no se han tomado el tiempo para crear una ley que regule el procedimiento de la conciliación administrativa, y delegarle al Ministerio de Trabajo y Previsión Social dicha función pero que al mismo tiempo se cree una institución que fiscalice y supervise que este procedimiento se lleve a cabo de manera imparcial, neutral y objetiva, es decir, que se haga un estudio en el cual se vea que el trabajador está siendo vulnerado en sus derechos al momento de ser despedidos, y que por ello necesita que instituciones estatales garanticen sus derechos y no los perjudiquen mas.

Es así que podemos concluir que es necesario que lleve a cabo la teoría o doctrina a la práctica para que se lleve a cabo una verdadera conciliación, y no como hasta el momento se ha hecho, un simple procedimiento que al final no evita que se pase a un proceso laboral, que es lo que se debería buscar con este medio alternativo de resolución de conflictos, sino que por el contrario, agrava mas la situación del trabajador, perjudicándolo en el ámbito económico.

CAPITULO 5

LA CONCILIACIÓN COMO MECANISMO ALTERNO EFECTIVO EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

5.1 EL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD

La autonomía de la voluntad es un concepto procedente de la filosofía kantiana que va referido a la capacidad del individuo para dictarse sus propias normas morales.

Kant explica en el siguiente texto la autonomía de la voluntad como “la capacidad que tiene el sujeto para darse leyes a sí mismo, y ello sin ningún interés, ni propio ni ajeno (lo que haría que sus imperativos fueran condicionados y no mandatos propiamente morales)”.⁵⁴

Este concepto de ser racional como universalmente legislador le lleva a Kant al concepto de reino de los fines, y a la ley que exige no tratarse a sí mismo ni a otro ser racional únicamente como mero medio sino siempre al mismo tiempo como fin en sí mismo. Pertenece a este reino gracias a la libertad de la voluntad, cuyo principio es que todas sus acciones se sometan a una máxima que pueda ser ley universal y por tanto

⁵⁴ <http://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiamedieval>

universalmente legisladora. Kant presenta también en el texto la noción de deber: en nosotros las máximas no coinciden necesariamente con el principio citado, por lo que la necesidad de la acción tiene la forma de constricción práctica, de deber; el deber no descansa en sentimientos, impulsos o inclinaciones sino sólo en la relación de los seres racionales entre sí. Finalmente, Kant señala la dignidad de todo ser racional, dignidad que le corresponde por el hecho de que puede obedecer a una ley que él se da a sí mismo.

El concepto constituye actualmente un principio básico en el Derecho Privado, que parte de la necesidad de que el ordenamiento jurídico capacite a los individuos para establecer relaciones jurídicas acorde a su libre voluntad. Son los propios individuos los que dictan sus propias normas para regular sus relaciones privadas.

“La autonomía de la voluntad es la potestad que tienen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante el ejercicio de su libre albedrío, representada en convenciones o contratos que los obliguen como la ley misma y siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, a la moral, al orden público y a las buenas costumbres”.⁵⁵

La autonomía de la voluntad es un principio jurídico de acuerdo con el cual se tiene la facultad de realizar o no determinados actos jurídicos y de realizarlos, en su caso con la forma y en la extensión en su caso con la forma y en la extensión que las partes consideran convenientes.

⁵⁵ <http://www.geocities.com/eqhd/autonomiadelavoluntad.htm>

En ese sentido, la autonomía de la voluntad es un término que pertenece a la doctrina contractualista, como corriente defensora del surgimiento de los derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores a través de un acuerdo de voluntades y parte del supuesto de que el Derecho Laboral es por su naturaleza Derecho Privado. Guillermo Cabanellas dice que la autonomía “es el estado o condición del pueblo que goza de entera independencia, sin estar sujeto a otras leyes que las dictadas por él y para él”.

Mientras que la voluntad es sinónimo de libre determinación en cuanto acto volitivo, da a las acciones humanas la valoración jurídica que deben tener para ser eficaces. Llamamos autónomo a un sujeto cuando se da a sí mismo sus propias leyes y es capaz de cumplirlas. La autonomía de la voluntad describe la circunstancia de que cuando un sujeto se comporta moralmente él mismo se da las leyes a las que se somete, pues dichas leyes tienen su origen en la naturaleza de su propia razón.

Esta tesis kantiana es una consecuencia de los ideales de la Ilustración (que tiene en Kant a uno de sus representantes más importantes): la emancipación de la humanidad, tanto social como individualmente, el paso a su mayoría de edad, es una consecuencia de la realización de la Razón en la vida privada y pública.

Es indispensable considerar la autonomía de la voluntad en el marco de un determinado sistema de relaciones sociales y económicas y no como un principio ideal de libertad concebido a priori. El fenómeno sirve sólo para hacer evidente cómo el ordenamiento atribuye a los sujetos que

estipulan negocios una libertad de determinación contenida dentro de límites históricamente cambiantes. Así mismo el ejercicio de tal autonomía entra en el marco del ejercicio de una situación jurídica positiva; y los fenómenos que se siguen de ahí, en cuanto pertenecen a la zona de los hechos, presuponen un juicio de conformidad con el ordenamiento. En materia laboral, este principio se ve vulnerado, ya que el trabajador no puede dictarse sus propias normas al momento de ser contratado por un empleador, ya que es éste último el que impone las reglas del juego, ya que es el que cuenta con el poder económico, político y social para hacerlo.

La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho privado se ve severamente limitado en el Derecho laboral.

“Los derechos laborales por comportar el carácter de irrenunciables, no pueden menoscabarse por acuerdos de voluntades que disfracen la relación laboral que surge ab initio, y por ende, las estipulaciones mediante las cuales el “contratista” renuncie implícitamente a tales derechos por ser contrarias a normas de derecho público, como indefectiblemente lo son las laborales, no atan al juez contencioso laboral (en el evento de ejercitarse la acción de nulidad y restablecimiento del derecho), a quien corresponderá efectuar una labor que comprende emerger los principios laborales, hacer prevalecer en su integridad el derecho sustancial sobre las formalidades y estimar innecesario el pronunciamiento judicial de nulidad sobre las estipulaciones que se contrapongan a estos postulados.

La autonomía de la voluntad se traduce en términos generales en un sólo postulado: los individuos son libres para regular sus relaciones jurídicas sin la intervención del legislador, sin otra limitación que no pueden ir contra ley imperativa o prohibitiva, el orden público y las buenas costumbres.

5.2 DESVENTAJAS DEL TRABAJADOR FRENTE AL PATRONO

El trabajador se encuentra en gran desventaja frente al patrono, por diferentes motivos, sean estos de carácter económico u otros que al final los lleva a conciliar administrativamente, ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y así evitar un proceso laboral propiamente dicho.

Dentro de las desventajas podemos mencionar:

✦ Causas económicas

Aquí tenemos a bien analizar la relación que existe entre la propiedad privada de los medios de producción y la explotación de los trabajadores en los diferentes modelos económicos, desde el esclavista hasta el capitalista, en nuestra época; ya que siempre ha sido el empleador o patrono el que ha controlado los medios de producción, valiéndose de ello para explotar al empleado, contando el trabajador nada más con su fuerza de trabajo, por lo que se ve obligado a renunciar en sede administrativa, en la mayoría de casos, a los derechos que por ley le corresponden, cediendo así a los intereses del patrono.

Y es que el trabajador se ve afectado económicamente al tener que acudir a los diferentes trámites que tiene que realizar para poder defender sus derechos ante un despido injustificado, y es que el sólo hecho de acudir a solicitar la audiencia conciliatoria le genera gastos económicos, esto nada más es el principio, porque de ahí en adelante tiene que acudir a la audiencia, y si el patrono no llega, éste tiene que ser citado nuevamente, y el trabajador también tiene que presentarse en otra fecha, y de ahí comienza el desgaste económico. Por ende, si el trabajador no concilia en sede administrativa, no le queda más que seguir un proceso laboral ante los tribunales respectivos, generándole mas gastos económicos, y es esa la causa por la que el trabajador mejor concilia en sede administrativa para no seguir incurriendo en gastos, y mas aun sabiendo que seguir un proceso laboral no le será del todo beneficioso.

✦ **El trabajador sólo cuenta con su fuerza de trabajo**

En este apartado citaremos específicamente a Karl Marx, quien definió sucintamente su propio método histórico, en la que plasmó que la fuente de todo valor es el trabajo del hombre y la fuerza impulsora del sistema capitalista es la acumulación del capital que permite que la economía siga creciendo.

Karl Marx concluyó: “El modo como los hombres producen sus medios de vida depende ante todo de la naturaleza misma de los medios de vida con que encuentran y que se trata de reproducir, este modo de producción no debe considerarse solamente en cuanto es la reproducción de la existencia física de los individuos, es mas bien un determinado modo de vida de los mismos”.⁵⁶ Así se generaliza que la economía se refiere al

⁵⁶. Castellón Chevez, César Humberto, Tesis La conciliación y el desistimiento UES, San Salvador, El Salvador, 2001. Pág. 155

modo de producción y no a un factor subjetivo o psicológico de cada trabajador, sino a un factor objetivo, económico sociológico.

El trabajo es el factor que constituye la mediación entre el hombre y la naturaleza, el trabajo para Marx “Es el esfuerzo del ser humano por regular su metabolismo con la naturaleza, el trabajo es la expresión de la vida humana y a través del trabajo se modifica la relación del hombre con la naturaleza, modificándose el mismo ser humano a la vez”.⁵⁷, de aquí se concluye que el sistema capitalista está basado en la explotación del trabajo, esta idea la desarrolla en su obra más importante desde el punto de vista económico: El Capital, donde estudia que el funcionamiento en el modo de producción capitalista es entre el trabajo y la teoría del valor, en el que al concepto que llega Marx es al de plusvalía, consistente en la diferencia entre el valor de las mercancías producidas por el obrero y el valor de su fuerza de trabajo, así el concepto de plusvalía en el modo de producción capitalista empieza y acaba con el valor de cambio, es decir, dinero, crédito, balance bancario; en conclusión, el propósito económico real de las relaciones capitalistas de producción es incrementar el valor de cambio mediante el valor agregado del trabajo, es decir, que el fin de la producción capitalista no es disfrutar del uso, sino consumismo, o sea, un fetichismo de comportamiento compulsivo a una escala social donde la fuerza del trabajador se ha convertido en una mercancía más.

Es así que Karl Marx inicia su investigación económica definiendo lo que es mercancía, el cual según Marx, está formado por dos aspectos

⁵⁷ Ibíd. pág. 156

esenciales: “Su característica de valor de uso y su carácter de valor de cambio.

En el ámbito de su valor de uso, la mercancía es un objeto útil para satisfacer necesidades humanas y constituye el contenido material de la riqueza, no obstante que haya objetos que pueden tener valor de uso sin ser mercancías. El valor de uso de la mercancía es el soporte del valor de cambio, y este valor de cambio expresado en calidad y cantidad de trabajo que contiene la mercancía; trabajo socialmente necesario para producirla”.⁵⁸ esta característica de la mercancía permitirá explotar al capitalista, la mercancía llamada fuerza de trabajo, de ahí que esto permitirá a los nuevos capitalistas expropiar definitivamente a los siervos de los medios de producción y origina y desarrolla así a la clase obrera la cual de ahí en adelante sólo cuenta con su propia fuerza de trabajo para recrear la vida de él y la de su familia, ofreciéndola al mejor postor y obligarse a venderse en un contrato, enajenándose como ser humano, de sus potencialidades convirtiéndose en un ser mental y físicamente deshumanizado debido a la necesidad del capitalista de incrementar la producción.

Con lo que plantea Marx podemos darnos cuenta que el trabajador nunca ha contado con los medios de producción y que solamente posee su fuerza de trabajo, ya que el capitalista como el patrono, explotan la fuerza de trabajo del trabajador, y es aquí cuando el trabajador se ve en desigualdad social, y obligado a desistir de los procesos y conflictos laborales y así aceptar lo que el patrono le ofrece, sin importar que esto signifique un menoscabo a su dignidad como persona.

⁵⁸ Marx, Karl. El Capital, pag. 160

✦ **El patrono controla los medios de producción y cuenta con éstos**

Para Marx, la sociedad capitalista se caracteriza en última instancia por el modo de producción capitalista dominante, en la que prevalece determinado desarrollo de las fuerzas productivas y determinadas relaciones sociales de producción, basadas en la explotación de la fuerza de trabajo de la clase obrera, el proletariado, lo cual determina las limitaciones y el desarrollo de las fuerzas productivas y de la sociedad en general.

Las relaciones de propiedad desempeñan la función esencial en el sistema, de cierta manera la forma de propiedad expresada de manera directa el estado de las fuerzas productivas. Según Marx, la lucha de clases se produce en primer lugar por el control efectivo de los medios de producción y la apropiación de los excedentes económicos.

En el modelo de producción capitalista, la clase que posee los medios de producción, no sólo ejerce un dominio económico de hecho, controlando la producción y distribución de la riqueza de una sociedad, sino también detectan la hegemonía jurídico-política y cultura en general sobre la sociedad. La clase capitalista se apoya en el papel invisible del Estado, para poder continuar la explotación, valiéndose de los medios coercitivos para mantener a raya a las clases dominadas en beneficio de la continuidad de los privilegios que implica poseer los medios de producción, lo que les permite explotar a la gran mayoría de la población que no los tiene.

Y es que al trabajador para no morir de hambre, no le queda más que ir y ofrecer su fuerza de trabajo a los capitalistas, pagando estos un determinado salario y obtienen gracias a su trabajo grandes ganancias que no van a parar a manos de los trabajadores, sino de los empresarios. Si los trabajadores reclaman, el patrono dice ¿de qué se quejan? Yo los contraté por una jornada de trabajo y yo soy el dueño de esta fábrica o empresa, y si no les gusta vayan a buscar trabajo a otra parte. Ante esta respuesta, el trabajador sabe que será la misma en cualquier otro lado, por lo que no le queda más que seguir trabajando para que el empresario, dueño de los medios de producción, se siga enriqueciendo.

✦ **Trato desigual de los jueces de lo laboral**

Como sabemos, el poder económico juega un papel importante y no es la excepción que se torne también a las decisiones judiciales en general, y no puede escapar el área laboral, ya que se ve reflejado en el trato que le dan en los juzgados de lo laboral al trabajador y al patrono, comenzando desde los empleados de determinado tribunal, hasta el mismo juez que en muchos de los casos resuelve en base a amistades y no conforme a Derecho.

Y es que aquí también juega un papel determinante el poder económico, para tomar decisiones judiciales y el trato brindado hacia las partes, tanto patrono como trabajador, un trato diferenciado hasta en la atención que reciben por parte de los empleados del tribunal, poniendo así al trabajador en una situación de desventaja ante la cual sede para no seguir un proceso propiamente dicho ante un tribunal de lo laboral.

Al realizar encuestas en uno de los juzgados de lo laboral, pudimos constatar que muchos de los trabajadores que siguen un proceso laboral, no se encuentran conformes con el trato que reciben por parte de los empleados de dicho tribunal, ya que puede diferenciarse claramente el trato que se le da a los trabajadores del que se les da a los apoderados de los patronos. Representa, entonces esta una desventaja mas para el trabajador, que como ya hemos mencionado anteriormente, no cuenta mas que con su fuerza de trabajo.

5.3 TARDANZA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

Con respecto a este punto, podemos decir, que siendo el Órgano Judicial el único encargado de llevar a cabo la actividad jurisdiccional a través de los juzgados, lo que trae como consecuencia un congestionamiento de los procesos, que a la vez se observa en una tardanza en la resolución de los conflictos laborales, ya que esta rama no escapa de la competencia de dicho órgano, tal y como lo establece el artículo 172 de nuestra Constitución.

Y es que no existe una efectiva y pronta justicia en esta rama porque no hay una solución rápida y espontánea como se establece en nuestra Carta Magna en su artículo 182, numeral 5, y que además no se cumplen los términos establecidos para cada etapa del proceso laboral, y es que esto forma parte del congestionamiento de procesos laborales, debido a que no hay organismos que se dediquen a buscar alternativas de solución al conflicto, no obstante de existir la conciliación administrativa, pero no se trata de un proceso, sino de un procedimiento meramente administrativo, y en el cual no se da una verdadera conciliación, sino mas bien es un

acuerdo en el que el trabajador se ve afectado, ya que se obliga prácticamente a éste a que acepte lo que el empleador le ofrece.

De lo anteriormente expresado podemos concluir que las causas económicas son las que realmente motivan al trabajador a desistir de un proceso laboral, ya que se ha comprobado que el poder económico del patrono prevalece sobre los intereses del trabajador, ya que el primero cuenta con los medios de producción y el trabajador solamente con su fuerza de trabajo, y es donde se crea una desigualdad en la relación patrono-trabajador, y a éste último no le queda más que aceptar lo que el patrono le ofrece, sin necesidad de llegar a un proceso laboral, ya que está consciente que no ganará, sino más bien se verá perjudicado al recurrir en gastos económicos, y por ello cede al patrono, no importándole que lo que este le ofrezca sea lo que él quiere y no lo que por derecho le corresponde, y esto nada más porque se vale de ser el dueño de los medios de producción, no valorando la importancia de la fuerza de trabajo, que va ligada directamente a aquellos, ya que si aunque se poseyeran los medios de producción pero si no se contara con la fuerza de trabajo, no serviría de nada, y es ahí donde el trabajador debería ser valorado, no sólo por el patrono, sino por todas las instancias a las cuales el trabajador recurre para que le sean respetados sus derechos ante la violación de estos de parte de los empleadores.

5.3 EL PERFIL DEL MEDIADOR

Es necesario que antes que entremos en el tema propiamente dicho, conozcamos algunas consideraciones sobre la negociación, ya que al fin

de cuentas lo que se trata de hacer es una negociación entre las partes involucradas en el conflicto. Para ello, pasaremos a analizar un poco acerca de lo que es la negociación.

Negociar no es fácil. Son numerosos los ejemplos diarios de negociaciones que no terminan de cerrarse de modo satisfactorio, bien porque alguna de las partes intenta imponer su voluntad, bien porque, para evitar conflictos, se permite todo tipo de concesiones. Evidentemente, ninguna de estas dos opciones logra alcanzar unos resultados plenamente satisfactorios, y lo que es peor, las relaciones personales se van deteriorando en el proceso de la negociación.

Podría definirse negociación como “una comunicación de ida y vuelta, diseñada para alcanzar un acuerdo entre dos partes que, si bien comparten algunos intereses, tienen otros opuestos entre sí”.⁵⁹

Los procesos de negociación suelen ser costosos y complicados. En ellos suelen aparecer dos tipos de figuras negociadoras: el negociador blando es aquel que quiere evitar el conflicto a toda costa y para ello hace concesiones. Generalmente sólo consigue sentirse decepcionado al ver que la otra parte obtiene provecho de estas concesiones sin dar nada a cambio. Por otra parte, el negociador duro considera que adoptar las situaciones más extremas y llevarlas hasta el final le dará la victoria, esta actitud suele conducir a que la otra parte adopte la misma postura y la relación acabe deteriorada.

⁵⁹ Akiro Morita. ex primer ministro japonés El Arte de la Estrategia NEGOCIAR SIN CEDER “Los negocios son la guerra”, 1991.

Pero la adopción de estas actitudes rara vez cristaliza en el logro de acuerdos satisfactorios para ambas partes. Entonces, ¿por qué no buscar una posición intermedia capaz de adoptar un enfoque duro con los principios o méritos y que por el contrario sea blando con las personas?

Cuando hablamos de negociación nos referimos a "las partes" pero éstas no son elementos abstractos sino personas, con emociones, valores y puntos de vista. Además, y mucho más importante, son impredecibles. El aspecto humano de la negociación puede resultar una ayuda o bien un lastre importante. Una relación activa en la que la confianza, la comprensión, el respeto y la amistad se han construido a lo largo del tiempo, puede hacer que cada nueva negociación sea más fácil y eficiente.

Podemos decir que el principal problema que presenta el factor humano en la negociación, es que la relación entre las partes tiende a entremezclarse con el problema discutido. Por ello, es básico separar la relación entre las partes del problema, para lo cual resulta útil pensar en términos de tres categorías básicas: percepción, emoción y comunicación. Además de tener en cuenta estos tres aspectos, es necesario que el negociador se concentre en los intereses de las partes, no en las posiciones, ya que los intereses son la esencia, definen el problema que reside en un conflicto de necesidades, deseos, percepciones y miedos de cada una de las partes.

Una vez aclarado un poco el tema, vamos a desarrollar lo que respecta al perfil del mediador o delegado, en este caso, en un procedimiento de

conciliación por la vía administrativa. Para ello, analizaremos algunos aspectos psicológicos del quehacer del mediador.

En un primer momento vamos a hablar sobre la epistemología, la cual procura saber de qué manera las personas conocen, piensan y deciden. El término epistemología se utiliza en un doble sentido:

- a) Para indicar cómo percibe, piensa y decide una persona, y
- b) Para indicar qué percibe, piensa y decide.

Es este el punto de partida de los mediadores, que entienden que su relación e interacción con las partes forma parte del proceso de aprendizaje, cambio y evolución. De ahí que la posición del mediador es la de un epistemólogo.

Por otro lado, se afirma que una de las características del mediador es la de ser neutral y objetivo, ya que el mediador, y en este caso, el mediador está involucrado en el proceso y de lo que ahí acontece, él crea junto con las partes, distinciones, descripciones, explicaciones y puntuaciones. Es importante tomar en cuenta que si bien el proceso de conciliación es un proceso informal, tiene una estructura que guía las etapas y pasos a realizar.

Si bien la neutralidad absoluta no existe, pues todos estamos inmersos en un mundo donde hemos vivido, hemos tomado posiciones y hemos tenido experiencias respecto de diversas situaciones, la postura y el lenguaje del mediador deben reflejar imparcialidad. No sólo hay que ser imparcial, sino

que hay que parecerlo. Encontrar las palabras exactas para decir lo que se debe decir, es parte del adiestramiento del mediador.

Hay que ser sensibles a las ansiedades y miedos que las partes traen, sus esperanzas y sospechas sobre las posibles alianzas que puedan hacer ellas mismas o la contraria con el mediador, y también respecto de sus intentos de lograr o evitar las preferencias hacia uno de ellos. En consecuencia, el mediador debe actuar con mucha cautela y cuidar sus gestos y lenguaje, para no provocar situaciones adversas, especialmente frases o declaraciones tales que puedan ser interpretadas por las partes como que ya tiene un juicio formado respecto del conflicto, el delegado debe estar atento a no hacer algún gesto como por ejemplo menear la cabeza afirmativamente cuando una de las partes expone su opinión, ya que puede dar pauta a creer que le da la razón a una de las partes. El delegado debe mirar equilibradamente a los ojos a cada una de las partes y no hablarle a una sola. Debe asegurarse que nadie se sienta que queda fuera porque no entiende qué es lo que está ocurriendo.

La conexión personal entre el mediador y cada una de las partes, así como la construcción del espacio de la mediación son herramientas importantes para generar confianza. Y es el estilo de cada uno lo que hará que las partes que participan en la mediación puedan sentirse en confianza con el mediador, pero hay algunas variables básicas que servirán para desarrollar un buen papel como mediador.

En primer lugar el mediador tiene que sentirse habilitado como profesional idóneo para trabajar en un conflicto, en este caso, laboral. No se trata de

que el mediador sea un súper hombre y tener una gran confianza en sí mismo, y mucho menos creer que él podrá resolver el conflicto, sino más bien que se sienta cómodo en su rol y que pueda transmitir su propia confianza en la mediación como un instrumento útil ante un conflicto laboral.

En segundo lugar, es importante tener en claro el objetivo básico del procedimiento y la función que cumplen las reglas, se cree que el objetivo básico del procedimiento de la mediación es brindar a las partes un lugar y una manera eficaz para trabajar con su propio conflicto.

Y por último, el mediador o delegado tiene que ejercitar la escucha activa, esto es focalizar en el individuo que está hablando, no en lo que piensa que puede contestar, es decir, que es importante que quien hable se sienta escuchado y comprendido por el delegado.

De ahí que “cada mediador tendrá su propio estilo para generar confianza, pero es muy difícil que lo logre sin establecer algún tipo de contacto personal con cada una de las partes, y ese contacto no puede concretarse sino sobre la base de la persona que cada uno es en realidad, sin ficciones”.⁶⁰ Además es importante que el mediador esté debidamente acreditado para ejercer tal función y competente para ayudarlos, no es necesario que escuchen toda su hoja de vida, pero ayuda a establecer credibilidad el informar que se es un mediador entrenado, certificado y con experiencia.

Por último, el conciliador debe procurar estar bien presentado, conforme a la dignidad del cargo que ocupa y la importante función que desempeña de facilitar la solución de un conflicto laboral.

⁶⁰ Gachi Tapia, Francisco Diez. La Generación de confianza, 1995, pág. 44.

5.4 EL PAPEL DEL MEDIADOR

Durante la audiencia conciliatoria, la tarea del mediador es la de aprender todo lo que pueda sobre lo ocurrido entre las partes y hacer una evaluación inicial, basada en esos hechos y percepciones, en cuanto a los parámetros de una solución posible.

El mediador puede hacer esta parte de su trabajo eficazmente apoyándose en los enfoques y destrezas siguientes, que parten básicamente del escuchar. El papel del mediador o delegado es conseguir que las partes hablen.

Tener paciencia

El delegado no debe apresurarse a completar lo que la parte piensa, sino dejarla que termine de decir lo que está pensando.

No interrumpir

El delegado no puede escuchar a una parte si está hablando, por lo tanto debe poner atención a lo que la parte dice, y así comprender mejor el conflicto.

Entender antes de evaluar

Lo importante es aprender a informarse de lo que la parte cree, y no determinar si lo que él cree es correcto.

Concentrarse

Es conveniente eliminar todas las actividades secundarias que lo puedan distraer de lo que las partes expongan durante la audiencia.

Controlar el nivel de la discusión

El papel del mediador durante la etapa de recolección de información es calmada pero firme. Debe esforzarse para que las partes se tranquilicen y no se dé un enfrentamiento, intentando reorientar las perspectivas de las partes desde una postura adversaria hacia una que visualicen la existencia de objetivos mutuos.

Es necesario que el delegado haga ciertas aclaraciones a efecto de poner a la vista frente a las partes, la imparcialidad que lo guía en el caso y que asiente suficientes credenciales como para inspirar la adecuada confianza. El delegado debe ser imparcial, y en cuanto a esto existe un doble objetivo: el mediador quiere asegurar a las partes que es neutral y que está preparado para resolver sus problemas.

La credibilidad depende del hecho de que el delegado no aparezca como predispuesto hacia algún resultado predeterminado a favor de una de las partes, es decir, que sea neutral e imparcial.

¿Cómo hace para asegurarles eso a las partes?

Puede explicitar que no ha conocido antes a ninguno de los presentes o que no ha hablado con ninguno sobre las cuestiones a resolver, esto

ayudará cuando una de las partes durante la audiencia lo acuse de no ser imparcial. Obviamente si el mediador conoce a alguna de las partes no debe ocultar tal acontecimiento, sino más bien informar para que sea otra persona la que sirva como mediador y transparentar así el procedimiento conciliatorio.

Como parte del papel que juega el mediador, “es menester que quede muy clara la explicación de los procedimientos que gobernarán la conducción de la audiencia conciliatoria con un lenguaje sencillo y didáctico, ya que si bien es cierto que las partes son los protagonistas del acuerdo, el mediador es el dueño del procedimiento, en el sentido de establecer las reglas básicas sobre cómo se llevará a cabo la audiencia. El mediador debe dar los lineamientos sobre los que se conducirá la audiencia”.⁶¹ Otro punto importante es que tener claro el nivel de escolaridad de las partes, con el fin de adecuar el lenguaje y decidir los materiales que utilizará como apoyo, por ejemplo si usará o no una pizarra o una libreta de apuntes durante la sesión.

El conciliador debe partir de la idea de que cada una de las partes llevará sus propias propuestas en relación con el proceso de conciliación y desarrollará sus estrategias de negociación, ello con el fin de procurar una adecuada conducción del proceso de conciliación bajo los principios de equidad, igualdad de trato a las partes, búsqueda del equilibrio de poder entre ellas y la neutralidad.

De lo anteriormente expuesto, podemos concluir respecto del mediador, que en la realidad, dentro del procedimiento de conciliación como

⁶¹ Highton Elena I. Mediación para resolver conflictos, pag. 283.

mecanismo alternativo para resolver conflictos, específicamente como una vía administrativa, podemos resaltar que la función realizada por el delegado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una función que no brinda los resultados esperados por las partes involucradas, sobre todo del trabajador, ya que no cumple con los requisitos de ser imparcial y objetivo a la hora de llevar a cabo la conciliación, que a la larga no es una verdadera conciliación, porque lo que se lleva a cabo es un acuerdo impuesto, y esto partiendo de que siempre el trabajador se ve obligado a renunciar lo que le corresponde, y aceptar lo que el patrono le ofrece aunque esto no compense su trabajo.

De ahí partimos que el mediador no cumple con la función delegada en doctrina, es decir que dista mucho de lo que debería ser, de lo que hace, ya que además de ser imparcial y objetivo, debe ejercer cierta autoridad para lograr un acuerdo justo, que es el objetivo que debe cumplirse al momento de ejercer dicha función. Y es que para que un mediador adopte conductas adecuadas y se lleve a cabo un verdadero procedimiento de conciliación, debe cumplir con ciertas cualidades como las que a continuación detallamos:

- ❖ **Neutralidad:** La cualidad más importante de un mediador eficaz es su capacidad de mantener un papel imparcial y neutral en medio de una controversia.
- ❖ **Capacidad:** Para abstenerse de proyectar su propio juicio. El rol del mediador es ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo cuyos términos sean aceptables para ellas, aun cuando el mediador esté en desacuerdo con la sabiduría o con la justicia de la solución.

- ❖ **Flexibilidad:** Debe estimular la fluidez en las comunicaciones.
- ❖ **Inteligencia:** Las partes buscan un mediador que les facilite el camino de la resolución, con una mentalidad ágil y eficaz. Debe ser capaz de ver las cuestiones en múltiples niveles, de tratar hechos complejos y de analizar los problemas.
- ❖ **Paciencia:** Es importante que el mediador pueda esperar los tiempos necesarios según lo requieran las partes.
- ❖ **Empatía:** El mediador debe de ser capaz de valorar las percepciones, miedos e historia que cada parte revele en la discusión. La confianza se instala a partir de esta corriente personal.
- ❖ **Sensibilidad y respeto:** El mediador debe ser respetuoso con las partes y sensible a sus fuertes sentimientos valorativos, incluyendo sexo, raza y diferencias culturales.
- ❖ **Oyente activo:** Las partes deben sentir que el mediador ha oído las respectivas presentaciones y dichos.
- ❖ **Imaginativo y hábil en recursos:** Es importante que el mediador tenga capacidad de aportar y generar ideas nuevas.
- ❖ **Enérgico y persuasivo:** A través de la conducción del proceso, el mediador debe intervenir eficazmente para lograr flexibilidad en las partes, aunque debe dirigir la dinámica y controlar la audiencia sin ser autoritario.
- ❖ **Capacidad para tomar distancia en los ataques:** Si alguna de las partes hace un comentario despectivo o agresivo hacia el sistema de mediación o hacia el mediador, es conveniente no actuar a la defensiva, de lo contrario se establecería una nueva disputa.
- ❖ **Objetivo:** El mediador será más efectivo si permanece desligado del aspecto emocional de la disputa.
- ❖ **Honesto:** No debe prometer a las partes algo que no pueda cumplir.

- ❖ **Digno de confianza para guardar confidencias:** Debe guardar confidencialidad y las partes tienen que estar convencidas de que ello será así.
- ❖ **Tener sentido del humor:** Es necesario para aflojar tensiones y crear un clima favorable.
- ❖ **Perseverante:** Cuando las partes llegan lentamente al acuerdo, el mediador debe soportar la espera y la ansiedad que esto provoca.

Debemos añadir que el mediador debe proyectar una personalidad que, sin ser autoritaria, inspire respeto, autoridad para dirigir la audiencia, confianza, no solo en cuanto a su imparcialidad, sino a la solvencia profesional en el manejo del método, seguridad y una forma de liderazgo que permita a las partes dejarse conducir por la vía más adecuada de la comunicación con miras hacia la mejor solución, en la que se refleje una verdadera conciliación.

5.5 DESARROLLO DE LA AUDIENCIA CONCILIATORIA EN EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL

Como en la mayoría de los países de América Latina, en El Salvador existen dos mecanismos principales para la solución de conflictos individuales y colectivos que surgen de las relaciones laborales; estos son la administración del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (es decir que es realizada en sede administrativa) y los tribunales de justicia que conocen de la materia laboral.

Nuestra Carta Magna en su artículo 49 establece que: “El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de conflictos de trabajo...”. Es importante analizar esta disposición constitucional que obliga al Estado a promover la conciliación para que sea un medio efectivo para la solución de conflicto, sin embargo de ser una norma escrita e imperativa para el Estado está muy lejos aun de garantizar para el trabajador la solución efectiva de un conflicto que se suscite de la relación desigual de patrono trabajador; basta con visitar las sedes del Ministerio de Trabajo y presenciar una audiencia para que cualquier persona sin importar que sea un crítico o entendido del Derecho se percate que en realidad, se está tratando apenas de cumplir con los lineamientos de la conciliación y que estos delegados del Ministerio de Trabajo, mismos que se basan en un manual llamado Manual del Delegado del Ministerio de Trabajo, están tomando quejas, realizando citaciones y realizando audiencias basándose únicamente en la práctica en este manual, que dicho sea de paso tiende únicamente a tratar de facilitarles su trabajo y a dar lineamientos para la realización de sus actividades.

En virtud del mandato constitucional, hay una ley común o secundaria que se encarga de regular la conciliación, la establece como un servicio a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esta es la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en su artículo 8 específicamente en el literal d, establece que: “Son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo...”

Sin embargo, no hay una difusión de la información necesaria para que el trabajador se acerque al Ministerio de Trabajo cuando se le presenta un conflicto y desconoce totalmente el procedimiento a seguir en la Sede del mismo, es lógico pensar que si no se difunde la información para promover este medio de resolución de conflictos; menos podrá esta entidad aplicar los procedimientos administrativos.

En consecuencia, la misma ley señala en su artículo 23 la asignación de dicha tarea a la Dirección General del Trabajo y a sus Oficinas Regionales, además la misma dispone que “la intervención conciliatoria se sujetará a los procedimientos establecidos en la presente ley”.

Es así que “la Dirección General de Trabajo, a través de la Sección de Relaciones Individuales de Trabajo tiene como objetivo general, la resolución alterna de conflictos que surgen como producto de una relación laboral de carácter individual entre empleador y trabajador, promoviendo la armonización de las relaciones laborales en el país, llevando a cabo audiencias conciliatorias en las que se designa un delegado para que conozca del conflicto, aplicando la legislación laboral vigente y como algo fundamental la autonomía de la voluntad de las partes para conciliar y buscar la solución a las diferencias laborales”.⁶²

Es necesario mencionar que en la práctica es muy cuestionable la forma de proceder en la realización de la mencionada audiencia pues los delegados del Ministerio de Trabajo, no realizan el verdadero papel de un

⁶² Manual del Delegado del Ministerio de Trabajo, 1996 pág. 6

conciliador pues no procuran el respeto al derecho de las partes mediante un acuerdo propuesto aun por el mismo, únicamente es un observador pues está sujeto a lo que las partes digan; así que el trabajador quien usualmente es el individuo a quien se le vulnera su derecho y quien menos conocimiento tiene de los mismos, aunque acompañado de un procurador que es adjunto al Ministerio de Trabajo, no le queda una alternativa viable mas que aceptar acuerdos propuestos por este procurador y el patrono por el vacío que deja la ley de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo.

No obstante, en dicha ley no se establece la forma en que debe desarrollarse la audiencia conciliatoria, más allá de la afirmación de que el conciliador deba moderar el comportamiento de los interesados y procurar avenirlos, proponiéndoles la soluciones que se estime justa y equitativa, sin embargo esto no sucede pues los delegados mismos no realizan dichas propuestas, mas bien sólo esperan a que la propuesta sea realizada por alguna de las partes; la parte administrativa del procedimiento de la conciliación sí se encuentra detallado en la Ley.

Por ello, el modo en que el conciliador laboral conduce la audiencia es un aspecto que es susceptible de ser regulado por la vía de normas prácticas, y para ello son establecidas en un Manual de Conciliación, e incluso por medio de un reglamento ejecutivo. En el derecho comparado se han desarrollado algunas técnicas y estándares para desarrollar las audiencias conciliatorias, que están basados principalmente en metodologías que determinan los pasos que deben de seguirse dentro del proceso de conciliación con el fin de avenir a las partes y lograr un acuerdo que satisfaga en los posible a ambas partes.

En cuanto a los responsables de llevar a cabo la actividad conciliatoria son:

- La persona encargada de entrevistar a los trabajadores determinar si procede o no la solicitud de intervención conciliatoria, y así asignar determinado caso a los delegados, para que éstos realicen la actividad conciliatoria.
- Los delegados se encargan de elaborar las diferentes solicitudes de audiencias conciliatorias asignadas, distintos tipos de actas y autos, archivo, control y seguimiento de expedientes.
- Jefe de la Sección, el cual brindará apoyo técnico-legal a los delegados.

De manera resumida, podemos dar a conocer el procedimiento de conciliación de la siguiente manera:

- a) Recepción de la solicitud de intervención conciliatoria (Filtración de la solicitud)
- b) Notificación del acta de solicitud de intervención conciliatoria a las partes
- c) Audiencia de conciliación
- d) Seguimiento de acuerdos o archivo del expediente
- e) Envío del expediente para el procedimiento sancionatorio correspondiente (Trámite de multas)
- f) Entrega de certificación de expediente, la cual puede ser utilizada para la ejecución de acuerdos en caso de incumplimiento (Acción Ejecutiva)

PROCEDIMIENTO DE LA AUDIENCIA CONCILIATORIA

A continuación se detallan cada uno de los procedimientos que intervienen en el proceso de conciliación.

Nº	TRÁMITE	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	DOCUMENTO EMITIDO POR LA DGT
1	Recepción de usuario	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recepcionista recibe y consulta al usuario sobre el servicio requerido. 2. Le orienta sobre la oficina respectiva. 	Recepcionista	Ninguno
2	Elaboración de hoja de liquidación	<ol style="list-style-type: none"> 1. El usuario se traslada a la Oficina de Liquidación Laboral 2. Encargado 	Oficina de Liquidación Laboral	Hoja de Liquidación Laboral.

	laboral	le solicita información sobre la relación laboral y elabora hoja de liquidación.		
3	Solicitud de intervención conciliatoria	El trabajador con la hoja de liquidación laboral, DUI y certificado de afiliación al ISSS se dirige a la oficina receptora de solicitudes de intervención conciliatoria (ORSIC)	ORSIC	Ninguno
4	Entrevista	<ol style="list-style-type: none"> 1. El encargado de la ORSIC entrevista al usuario y recopila la información pertinente. 2. Si los datos proporciona 	ORSIC	Acta de solicitud de intervención

		<p>dos están completos y la solicitud es procedente, se asigna el número correlativo de expediente de acuerdo al libro de control de audiencias.</p> <p>3. Se asigna al delegado que mediará en la audiencia, y a la vez se fija lugar, día y hora de la primera y segunda audiencia conciliatoria, de acuerdo con la agenda del delegado</p>		<p>conciliatoria</p>
--	--	---	--	----------------------

		<p>asignado.</p> <p>4. Informa al trabajador que puede hacer uso de la asistencia legal de la PGR.</p> <p>5. Remite hoja de liquidación laboral con los datos proporcionados por el trabajador al delegado asignado, para la elaboración del acta de solicitud de intervención conciliatoria</p>		
		<p>1. Se elabora el acta de solicitud de intervención</p>		-Acta de

5	Elaboración del acta de solicitud de intervención conciliatoria y formación de expediente	<p>conciliatoria con la formación proporcionada por la ORSIC y la complementa con los datos que el trabajador proporciona.</p> <p>2. Se elabora la esqueta de notificación.</p> <p>3. Se elabora la carátula del expediente.</p>	Encargado de la ORSIC	<p>solicitud de intervención conciliatoria</p> <p>-Esqueta de notificación</p> <p>-Carátula de expediente.</p>
6	Revisión, lectura y firma del acta de solicitud de intervención conciliatoria	1. Una vez elaborado el expediente el delegado revisa y lee el acta de solicitud de intervención conciliatoria en presencia	Delegado	<p>Expediente completo</p> <p>Comprobante de citas.</p>

		<p>de la parte solicitante, a fin de verificar la conformidad de los datos consignados en el acta.</p> <p>2. Firma del acta por la parte solicitante.</p> <p>3. El acta original se adjunta al expediente.</p> <p>4. Se entrega una copia al solicitante.</p> <p>5. Se entrega comprobant e de citas de audiencia.</p>		
7	Remisión de expediente a la Secretaría de la DGT para las firmas	<p>1. El jefe de la SRIT remite el expediente al secretario de la DGT</p>	<p>Jefe de la SRIT</p> <p>Secretario de la DGT</p>	Ninguno

	correspondientes.	<p>por medio de libro.</p> <p>2. Firma del acta por el Director y el Secretario de la DGT.</p>		
8	Notificación de expediente	<p>1. Firmado el expediente el secretario lo remite al coordinador de notificadores por medio de libro.</p> <p>2. El coordinador, distribuye los expedientes de acuerdo a las rutas.</p>	<p>Secretario</p> <p>Coordinador de notificadores</p>	Ninguno
9	Traslado de expediente	<p>1. El coordinador de notificadores remite</p>	Jefe de SRIT	

		<p>expedientes al jefe de la SRIT debidamente notificado, para su debido control de fechas de audiencias.</p>		
10	Entrega de expedientes	Llegado el día de la audiencia conciliatoria	Jefe de la SRIT	
11	Audiencia de conciliación	<p>Pueden presentarse cuatro situaciones el día de la audiencia:</p> <p>a) Se presenta el trabajador y no se presenta el empleador</p> <p>b) No se presenta ninguna de las partes</p> <p>c) Se presentan</p>	Delegado	<p>Acta de comprobación de no asistencia del empleador</p> <p>Acta y autos de trámite de multas</p> <p>Auto de archivo</p> <p>Acta de</p>

		<p>ambas partes</p> <p>d) Se presenta el empleador y no comparece el trabajador.</p>		<p>resultado de audiencia</p> <p>Acta archivando las diligencias</p>
12	<p>Recibo de pagos en oficina de fondos ajenos en custodia (FAC)</p>	<p>Si el día y fecha acordados para el pago no coincide el trabajador y el empleador, el segundo podrá depositar el pago en la FAC.</p>	<p>El responsable de la FAC</p>	<p>Recibo de FAC</p>
13	<p>Elaboración de recibo de PP</p>	<p>Si el trabajador se presenta a retirar el pago ya realizado, la Secretaría elabora un recibo de retiro. Hace tres copias: una para el expediente, una para la FAC y una para el trabajador</p>	<p>Secretaria</p>	<p>Recibo de retiro FAC</p>
		<p>Si el empleador incumple el</p>		

14	Incumplimiento del acuerdo	acuerdo de pago, se elabora acta de incumplimiento de pago y el delegado recomienda al trabajador solicitar certificación del expediente para la acción ejecutiva.	Delegado	Acta de incumplimiento de pago
15	Registro de expediente en libro de correspondencia para traslado a DGT	Si el trabajador solicita la certificación del acuerdo incumplido, se le entrega certificación por la DGT	Secretaria de la DGT	Libro de correspondencia interna
16	Despacho de expedientes	Delegado hace despacho diario de todos los expedientes de archivo o trámite de multa que están bajo su responsabilidad, los cuales son avalados por el Jefe de SRIT y posteriormente se entregan al	Delegado	Libro de control de expedientes

		secretario de la DGT		
17	Archivo de expediente	Concluido el expediente, se envía por medio de libro de correspondencia al Archivo General	Secretario DGT	Libro de correspondencia
18	Remisión de expedientes a la DGT	Los expedientes para trámite de multa son certificados y enviados a la Dirección General de Inspección, a efecto de seguir el trámite respectivo.	Secretario DGT	Libro de control de expedientes

El cuadro presentado ha sido tomado del Manual del Delegado de Trabajo, creado por la Dirección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como una herramienta para los delegados de dicha dirección.

Los modelos existentes de conciliación varían en la cantidad de pasos a seguir, pero en términos generales comprenden:

a) Actos preparatorios

Se llama así a la actividad que realiza el conciliador delegado del Ministerio de Trabajo, previo a llevar a cabo la audiencia de conciliación.

Su propósito es conocer, de forma preliminar, la situación de conflicto que se ha presentado entre las partes y además elaborar las estrategias que van a ser utilizadas para conducir el proceso, con el fin de ayudar a encaminar la conclusión de un posible acuerdo; es necesario mencionar que teniendo en cuenta que aun no está difundido este mecanismo para la solución de conflictos laborales, el número de trabajadores que buscan esta alternativa para evitar llegar a un proceso laboral es considerable en relación con el número de delegados del Ministerio de Trabajo para agilizar todo este procedimiento y asimismo darle mayor eficiencia y efectividad, por lo tanto al igual que en muchas otras instituciones del Estado el encargado de mediar la conciliación, conoce el caso hasta el momento mismo de llevar a cabo la conciliación.

Como ya lo hemos dicho anteriormente, el conciliador debe analizarse asimismo para tener claro que el tema que se va a tocar en la conciliación no significa un conflicto personal, de manera que perjudique su imparcialidad, de tal manera que debe abstenerse de realizar la conciliación, y solicitar un sustituto en caso que el conflicto le genere interés personal. Esto es muy importante porque los trabajadores que buscan llegar a un acuerdo conciliatorio en su mayoría esperan la imparcialidad del delegado del Ministerio de Trabajo; para que de esta manera sus derechos se vean respetados y por lo tanto lo menos afectados posible, es necesario destacar que el deber-ser de este razonamiento debe conducir al delegado a verdaderamente mediar y no buscar un acuerdo sin importar si el trabajador se ve afectado.

Previamente al inicio de la audiencia conciliatoria, el conciliador debe verificar además la acreditación de las partes para concurrir al proceso de conciliación, así como para firmar un eventual acuerdo conciliatorio.

Luego de los actos preparatorios anteriormente narrados, se procede al procedimiento de conciliación, el cual consta de varias etapas o fases:

b) Fase introductoria

Señalada la hora y fecha para la audiencia conciliatoria, y que las partes estén presentes y sus respectivos representantes se procede a una sesión inicial conjunta, el cual constituye el primer acercamiento directo entre las partes ;si existe temor por parte del trabajador, que sucede muy a menudo y se siente intimidado o bien amenazado por el patrono o si este intimida al trabajador es lógico pensar que no habrá un verdadero acuerdo, mas bien el trabajador no podrá manifestarse tal cual lo haría si no estuviese en presencia de quien se manifiesta agredido por este último que la única agresión que está haciendo es querer hacer valer sus derechos, pues bien el trabajador tiene la opción de no estar presente en la audiencia y el delegado mismo puede ordenar que cualquiera de las partes no asista a la audiencia y lo haga únicamente su representante al manifestar violencia o cualquier falta de respeto a los ahí presentes-

La fase introductoria consta de un saludo de bienvenida, en la que el conciliador debe invitar a las partes a ingresar a la sala de conciliación e indicarles como ubicarse, esto como parte de la estrategia preparada previamente. Posteriormente les da la bienvenida a fin de romper el hielo y generar así un clima de confianza para propiciar un diálogo de confianza abierto y franco entre las partes, sin embargo, es de recordar que las

partes tienen un conflicto y ambas se sienten agredidas por cada una; por lo tanto tienden a ser propensas para la discordia y no será fácil llegar a un acuerdo si no se respeta el derecho de cada cual, debido a que las dos partes creen tener la razón por un lado defendiendo la mayor parte de los casos los intereses económicos por parte del patrono sin importarle a este la vulneración de los derechos del trabajador que naturalmente exige el respeto de los mismos. Al saludar debe indicar su nombre, ser cordial y en general procurar transmitir una sensación de comodidad a cada una de las partes.

Otro punto importante en esta fase es que el conciliador debe dar información acerca de su rol como conciliador, dejando claro su carácter neutral y de facilitador de un diálogo entre las partes y que procurará encontrar una solución favorable a ambos. Además debe informar de su capacidad para ejercer tal función y hacer énfasis en que no es un juez, sino que su función se limita a posibilitar un diálogo entre las partes para avenirlos en una solución justa y equitativa. Es en esta donde debe aclarar cualquier duda que tengan las partes acerca de su rol como conciliador para que las partes puedan confiar en su papel imparcial. En la práctica por medio de la investigación que se ha realizado según opinión de los mismos delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, esto es como debería ser pues ellos reconocen que se les imposibilita hacer una función de verdaderos mediadores que busquen encontrar y proponer una solución favorable a ambas partes y mas bien se limitan a escuchar y tratar de avenir a las partes a las propuestas hechas por ellas mismas aun así esto vulnere un derecho del trabajador, pues manifiestan que su papel no es valorar si la propuesta es justa sino únicamente procurar solucionar el conflicto; si el trabajador acepta una propuesta aunque esta afecte su derecho el mediador no dará su punto de vista aun sabiendo que este derecho pueda ser afectado.

El conciliador también debe explicar el proceso mismo de la conciliación, así como los alcances que este tiene según nuestra legislación, y particularmente la eficacia de dicho acuerdo para dar fin al conflicto, y la posibilidad de ser ejecutado, en caso de incumplimiento, por la vía de la ejecución de las sentencias de primera instancia. El conciliador debe explicar el procedimiento que se va a seguir en la sesión y debe explicar la diferencia que existe entre la conciliación que se lleva en sede administrativa y el proceso judicial, así como las ventajas y desventajas de llevarse a cabo por la vía administrativa.

El conciliador debe sentar algunas reglas como no interrumpir, el respeto mutuo y de la atención que debe prestarse al proceso y a lo que dice la contraparte, todo ello para un desarrollo normal de la audiencia y procurar una comunicación asertiva entre las partes, encaminada a la solución del conflicto que los ha llevado a recurrir a esta instancia.

c) Presentación de los puntos de vista de las partes y definición de la agenda

Es en esta etapa donde las partes tienen la oportunidad de expresar sus puntos de vista y sus aspiraciones de solución, en este sentido, el conciliador debe ceder la palabra primero a una de las partes, y así sucesivamente.

Es aquí donde el conciliador debe establecer el orden de participación de las partes, y en ese orden deberá ceder la palabra a la parte que solicitó el servicio de la conciliación, no obstante, en algunos casos es

recomendable ceder la palabra primero al que está mas ansioso, esto dependerá del conciliador de acuerdo a su percepción al momento de iniciar la reunión, ello con el fin de generar confianza, igualdad de trato y de diálogo entre las partes.

Las partes deben expresar sus puntos de vista respecto del conflicto que los tiene en esa sala de audiencia cuando el conciliador se los pida, debiendo éste estar atento a escuchar lo que cada uno va a relatar, prestando atención a su lenguaje verbal como no verbal, esto sin perder de vista a la contraparte

“En esta fase del proceso el conciliador debe procurar bajar el nivel del conflicto y re-establecer la comunicación entre las partes, a fin de que descubran por sí mismas los intereses en juego y comiencen a abrirse un espacio para la generación y evaluación de opciones, para la solución de conflictos”.⁶³ Una vez que las partes han expresado su punto de vista sobre el conflicto el proceso debe concentrarse en transformar esas percepciones, de manera que se avance hacia un posible acuerdo.

d) Generación y evaluación de opciones

Terminada la exposición de los diversos puntos de vista y propuestos los intereses, se procede a la generación y evaluación de las diferentes opciones para solucionar el conflicto. Para ello existen diversas técnicas, pueden utilizarse recursos físicos como papelógrafos, pizarra entre otros,

⁶³ Manual del Delegado del Ministerio de Trabajo, 1996 pág. 28

lo que importa es producir opciones que sean viables para ser analizadas por las partes y así determinar posibles soluciones. Sólo en el caso que las partes no pueden producir opciones de arreglo, el conciliador debe proponerles algunas soluciones, con el propósito de avenirlos, esto de acuerdo al artículo 27 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

Esto es lo que la ley dice pero en la práctica lo que se busca es terminar con este procedimiento lo mas pronto posible por lo tanto en apariencia no hay necesidad de exigir al delegado el cumplimiento al artículo mencionado porque el patrono ofrece al trabajador el cincuenta por ciento de sus derechos reclamados y este los acepta o sigue con el problema a cuentas pues ni el procurador de trabajo su representante le dice que eso vulnera su derecho ni el mediador lo hace.

e) Etapa de cierre

Es necesario aclarar que el proceso de conciliación puede concluir con o sin un acuerdo, en ambos casos debe levantarse un acta, tal como lo establece la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social en su artículo 28, que señala: “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. Si éstas no quisieren o no pudieren firmar, se hará constar, pena de nulidad.

El acto conciliatorio versará sobre cada uno de los puntos reclamados, los que serán tratados separadamente, y así se consignará en el acta.

La omisión en el acta, de los requisitos necesarios para su efectividad; como falta de comprobación de personería, cantidades líquidas u otras semejantes harán incurrir a la persona responsable en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía será determinada por el Tribunal que conozca del asunto”.

En el caso que se llegue a un acuerdo el conciliador debe procurar que la redacción del acta de conciliación sea clara, sencilla y que no viole normas legales imperativas y que refleje fielmente lo acordado por las partes. Además debe procurar que dicho acuerdo sea viable, fijando plazos de cumplimiento, montos líquidos y prever las pautas o normas necesarias y pertinentes para delimitar, facilitar y orientar su debida ejecución. Dicho acuerdo debe ser suscrito por cada una de las partes y por el conciliador a cargo del caso.

f) Ejecución del acuerdo y monitoreo

De acuerdo a lo que establece el artículo 30 de la Ley, la certificación que se expida del acta del acuerdo conciliatorio tendrá fuerza ejecutiva y puede hacerse cumplir de igual manera que las sentencias laborales, por el juez que habría conocido en primera instancia del conflicto.

Además la ley prevé el deber del conciliador de monitorear el debido cumplimiento del acuerdo, en los términos siguientes, según el artículo 29 de la misma ley:

“Todo arreglo conciliatorio relativo a condiciones de trabajo, dará lugar a que el funcionario ante quien se hubiere celebrado, quede en la obligación de verificar su estricto cumplimiento; si esto 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”.⁶⁴ Una vez analizado el procedimiento de la conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, hemos de de aportar lo siguiente:

En primer lugar, si bien es cierto se está tratando de llevar a cabo un procedimiento de conciliación, pero si nos apegamos a lo que la doctrina denomina conciliación estamos distantes a esta, ya que la conciliación es definida por la doctrina como un mecanismo alternativo de solución de conflictos por medio del cual dos o más personas gestionan por sí mismos la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado denominado conciliador.

Por ello, creemos como grupo, que no se da una verdadera conciliación en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y por eso sustentamos nuestra percepción en base a estadísticas que muestran que no se da una conciliación efectiva o realmente se da una conciliación en todo el sentido de la palabra.

Primero analizaremos las diferencias individuales que se llevaron a cabo en los años 2004 al 2008. Así tenemos que para el año 2004 se llevaron a cabo un total de 1,644 diferencias conciliadas, mientras que 2,340 no se pudieron conciliar y 987 fueron desistidas. Sobre hacer un análisis de lo planteado, ya que podemos ver que realmente no se lleva a cabo un verdadero proceso de conciliación en sede administrativa, ya que si se

⁶⁴ Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social

diera verdaderamente una conciliación fueran muchas mas las diferencias conciliadas.

Para el año 2005 se conciliaron 1,368; no conciliadas 2,123 y desistidas 621; mientras para el siguiente año 2006 se llevaron a cabo 1,799 conciliadas y 2,173 no conciliadas y un total de 490 desistidas; ya para el año 2007 se llevaron a cabo 2,246 conciliadas y 2,628 no conciliadas y 727 desistidas, y para el último año, 2008 se llevaron a cabo 2,398 conciliadas y 2,912 no conciliadas y un total de 847 desistidas.

De los datos proporcionados podemos deducir que realmente no se está dando una verdadera conciliación dentro del Ministerio de Trabajo, ya que si fuera una instancia eficiente se llevaría a cabo un porcentaje mayor al que se ha estado dando con relación a las diferencias individuales de trabajo. Como podemos ver, en los años estudiados, son mas las diferencias individuales que no se han resuelto por la vía de la conciliación, podemos darnos cuenta que en todos los años la cantidad de casos no conciliados es mayor a la de los resueltos.

Pero también podemos darnos cuenta de un dato interesante, y es el de las diferencias de trabajo que han sido desistidas, y es que esto preocupa porque podemos darnos cuenta que es una buena cantidad de trabajadores los que desisten de seguir un procedimiento administrativo de conciliación, y lo cual nos confirma que los trabajadores no confían en dicho procedimiento que es una de las causas por las cuales ya no siguen dicho procedimiento.

Y es que uno de los problemas que profundiza esto, es que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no vela por los derechos que no son adquiridos por el trabajador, es decir, que nada más se limita a lo que la ley establece, dejando de lado velar por los derechos que el trabajador no puede hacer valer por sí mismo.

En lo que va del presente año pudimos investigar que de un total de 4,586 solicitudes de conciliación presentadas, que es una cantidad bastante elevada en comparación de otros años, han sido resueltas 3,509 solicitudes; esto según el Departamento de Estadísticas e Informática Laboral del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Se puede establecer que la no realización de una verdadera conciliación se debe a factores que no se cumplen dentro del mismo procedimiento y que por lo tanto no se apega a lo que la doctrina establece. Así recordemos que para que se dé una verdadera conciliación deben cumplirse con elementos esenciales para la realización de la misma, y es que esta debe buscar lograr una solución en base a la creatividad de las partes involucradas, elemento que no se cumple, ya que es sabido que la solución siempre la ofrece el patrono, solución que no es apegada a Derecho.

Además debe buscar promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía, otro punto que dista mucho de la conciliación que se lleva a cabo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Por otra parte debe minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial, es decir si fuera una conciliación verdadera se evitaría que se diera un

congestionamiento en el órgano Judicial, pudiendo ser resueltas todas las diferencias en sede administrativa.

Por otra parte, la conciliación debe apegarse a ciertos principios que harán de este procedimiento una verdadera solución de conflictos laborales, así tenemos que debe existir equidad en la que el conciliador debe asegurar que el acuerdo que se obtenga sea aceptado por ambas partes. Sin embargo, esto no lo exime que vele por la legalidad de los acuerdos. Otro principio es el de celeridad y economía, que son dos principios característicos de los Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos. Podemos analizar que las causas de la no realización de una verdadera conciliación son básicas y que mientras no se establezcan reglas o se cree una ley que regule dicho procedimiento, no habrá una conciliación efectiva en el ámbito laboral en nuestro país.

Para concluir, podemos decir que la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social realmente no es una verdadera conciliación, ya que en la mayoría de los casos en los cuales el trabajador y el patrono han “conciliado”, no se ha dado un acuerdo total, es decir, al trabajador no se le ha pagado el total de la indemnización que le corresponde, sino más bien se ha limitado a aceptar lo que el patrono le propone, ya que si bien aunque no es el total, no puede arriesgarse a perder todo lo que le corresponde, y prefiere recibir algo de dinero, aunque este no compense el trabajo que ha realizado, ha no recibir nada. Sin embargo, es de hacer énfasis en la labor que realizan los delegados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quienes no participan de manera objetiva en dicho procedimiento, ya que no pueden abogar por los derechos del trabajador o proponer acuerdos

que sean beneficiosos para este, por lo que no es una verdadera conciliación, ya que el mediador tiene que velar por que no se violenten derechos de las partes, y en este caso específico, el delegado no cumple con ese papel de ser imparcial ante una diferencia surgida entre patrono y trabajador.

Por todo lo antes expuesto, es que al final del presente trabajo expondremos nuestras inquietudes al respecto, y las recomendaciones para que dicha conciliación sea verdaderamente un mecanismo alternativo efectivo para la solución de conflictos, y que el Ministerio de Trabajo pueda contar con los medios para que este procedimiento sea efectivo y eficaz.

Creemos que a pesar de no darse una verdadera conciliación, puede lograrse si se cuenta con una ley que la regule, que no favorezca los intereses de los dueños de los medios de producción, sino mas bien busque mejorar las relaciones laborales a través de un acuerdo justo, que sólo busque indemnizar al trabajador, sino que haga conciencia de que este nada mas cuenta con su fuerza de trabajo, y sin la cual sería imposible mover los intereses económicos del capitalismo, ya que si bien es cierto se cuentan con medios de producción, nada se puede hacer si no se cuenta con la fuerza de trabajo, que no puede ser sustituida por ninguna máquina.

CAPITULO 6

6.1 PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.

Dentro de la investigación hay supuestos que se tiene que confirmar, tal es el hecho de las preguntas realizadas a las personas implicadas en este tipo de problemática, para lo cual se ha hecho uso de la encuesta, a continuación se dará el detalle específico de dichos resultados.

Trabajadores encuestados que tienen conocimiento de las instancias recurribles en caso de despido.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	30%
NO	35	70%
TOTALES	50	100%

De los porcentajes dados anteriormente se puede fácilmente llegar a la conclusión que no hay una verdadera difusión de parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a las instancias que el trabajador puede acudir en caso de ser despedido. Por lo tanto es necesario que de parte del Ministerio de Trabajo tome cartas en el asunto y lleve esa información que se hace de suma importancia para todo trabajador, ya que en un momento puede ser usado por el mismo.

Conocimiento del trabajador afectado sobre la conciliación como medio alternativo efectivo para la resolución de conflictos laborales.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	14	28%
NO	36	72%
TOTALES	50	100%

Del cuadro anterior podemos verificar que el trabajador no sabe o no tiene acceso a la información sobre lo que es la conciliación, lo que trae como consecuencia que ignore en que consiste y por lo mismo el procedimiento a seguir cuando se es objeto de un despido injustificado, vulnerando de esta manera el derecho al acceso de la justicia y creando así mismo que el trabajador tenga desconfianza en las instituciones que deberían brindarle protección legal.

Trabajadores que han sido sometidos a un procedimiento de conciliación en sede administrativa

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	6	12%
NO	44	88%
TOTALES	50	100%

En muy evidente que la conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión social no es tan conocido y menos practicado por las partes para resolver conflictos y podemos decir que solo un doce por ciento de los trabajadores que se presentan ante esta sede ya ha experimentado o por lo menos conoce el procedimiento a seguir cuando se habla de conciliación.

En este sentido es preocupante que el ochenta y ocho por ciento de los trabajadores encuestados no han sido sometidos al procedimiento que hoy nos ocupa no obstante que los mismos hayan sido despedidos o hayan enfrentado un conflicto laboral.

Trabajadores dispuestos a conciliar en sede administrativa.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	44	88%
NO	6	12%
TOTALES	50	100%

Es importante destacar que la disponibilidad por parte de los trabajadores presenta un alto porcentaje, aun sin la información necesaria lo que a ellos les interesa es terminar lo mas pronto posible el procedimiento; es aquí donde debe destacarse la intervención del procurador de trabajo y el delegado del ministerio de trabajo para que los derechos de los

trabajadores sean respetados pues este sin conocer el procedimiento tiene una propensión a querer terminar con este procedimiento lo antes posible, por ende no debe permitirse que el empleador saque ventaja de este hecho.

Porcentaje que el trabajador aceptaría en indemnización en la conciliación.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
50%	4	8%
100%	46	92%
TOTALES	50	100%

El trabajador que ha sido despedido o que alguno de sus derechos están siendo violentados y por esto acuden a tratar de solucionar dichos conflictos en el ministerio de trabajo y previsión social; tiene conciencia que la indemnización representa un medio provisional de subsistencia pues se queda sin su trabajo por ende este trata de que el derecho a la indemnización sea respetado y cumplido, exigiendo en su mayoría el cien por ciento de lo que le corresponde.

Percepción de la imparcialidad de los delegados del Ministerio de Trabajo por parte del trabajador en el procedimiento conciliatorio.

RESPUESTA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	8	16%
NO	42	84%
TOTALES	50	100%

Es importante destacar que el resultado de esta encuesta arroja preocupantes porcentajes ya que revelan la desconfianza que genera el delegado del ministerio de trabajo en cuanto a la imparcialidad. Es evidente que si el trabajador busca solucionar los conflictos en esta sede es para evitar el desgaste que le produciría un proceso laboral; sin embargo aun no existe la suficiente confianza y credibilidad para que sea considerado como efectivo un procedimiento tan importante.

CAPITULO 7

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7.1 CONCLUSIONES

Dentro del capitulo dos de la presente investigación, trata sobre una síntesis histórica de la conciliación, lo que nos lleva a la conclusión que la aplicación de esta figura en el transcurrir del tiempo ha evolucionado satisfactoriamente por lo menos a nivel de teoría.

Dentro del capitulo cuatro, podemos encontrar la información teórica de la conciliación, ya que es en este donde hemos dejado plasmado los diferentes puntos de vista que los autores tiene sobre el tema, y de cómo cada uno de ellos ha dejado ver su pensamiento sobre el mismo.

De la misma manera entramos a la conceptualización de la conciliación tomando como referencia diversos autores, los cuales al mismo tiempo han realizado la misma acción de retomar otros autores y de esta manera globalizar o unificar el criterio sobre el concepto del mismo, así también se ha hecho referencia al aporte de comentarios que se han logrado obtener de diccionarios, todo ello con la finalidad de obtener un concepto como grupo sobre lo que es la conciliación.

Aparte de la conciliación tenemos la existencia de otros medios alternos a ella, lo que hemos plasmado de igual manera dentro de este apartado, y es que si bien sabemos que la conciliación es el medio idóneo para llegar a un arreglo entre patrono y trabajador sin la necesidad de iniciar un proceso propiamente dicho, no podemos omitir lo que el legislador ha dejado como ayuda aparte, para que el trabajador sea el mas beneficiado.

Entramos así a hacer la diferenciación sobre los diferentes medios de conciliar, tomando como base la conceptualización que con anterioridad se ha realizado, facilitando así la aportación de ideas. Así mismo vemos la naturaleza de la conciliación es decir a quienes beneficia, que claro esta es al trabajador que ha sido objeto de despido.

No olvidemos un punto importante y este es las características que se mencionan en el capítulo cuatro, ya que es acá en donde las dejamos plasmadas tomando en cuenta aquellas que hemos considerado de mayor importancia tal es el caso de la flexibilidad de la que es objeto, ya que el trabajador puede en un momento determinado acceder a ella.

Y por último pero no menos importante es el hecho de tener en cuenta que al final lo que se obtiene es el acta de acuerdo conciliatorio, que tiene fuerza ejecutiva y que la ley le da el peso necesario para que en caso de el incumplimiento de este, el trabajador pueda hacer el uso que la misma ley ha dotado.

En el capítulo V se trata de profundizar a fondo sobre el tema de investigación, aplicado a la realidad que viven los trabajadores que a diario son despedidos y que ahora en día se ha vuelto una problemática que están enfrentando todos los sectores productivos del país, debido a la crisis económica que se está viviendo a nivel mundial, y lo que conlleva a despidos injustificados derivando con ello a que los trabajadores y empleados se vean en la necesidad de llegar a un acuerdo conciliatorio por la vía administrativa y de esta manera ahorrarse tiempo y recursos económicos de llegarse a dar un proceso laboral propiamente dicho.

Es por ello que como investigadoras del tema llegamos a la conclusión que la conciliación se vuelve un medio alternativo a la resolución de conflictos laborales, pero que tiene que ser aplicada de manera que no se vean vulnerados los derechos del trabajador, quien es al final quien se ve menoscabado de los mismos.

Asimismo, en dicho capítulo se ha estudiado las diferentes causas que llevan a que el trabajador desista de un proceso laboral y decida conciliar en sede administrativa, lo cual nos da la pauta para concluir que el trabajador teme que en el proceso laboral, como tal, no se le brinden las garantías necesarias para poder lograr el restablecimiento de sus derechos que la ley le reconoce, y que por lo tanto si se habla de un proceso laboral, se puede percibir que no existe equidad ni igualdad de derechos, ya que siempre es la clase dominante, en este caso, los dueños de los medios de producción, los que haciendo uso de su poder económico, salen ganando en dichos juicios, lo que perjudica al trabajador, ya que este no cuenta más que con su fuerza de trabajo.

En cuanto al perfil del mediador concluimos que si bien es cierto existe un manual del delegado, el cual ha sido elaborado por el mismo Ministerio de Trabajo, no existe un código que rijan el perfil del mediador, nada más nos limitamos a información que puede ser útil para que un delegado sea lo más imparcial que se pueda, que es una de las principales características que debe poseer, pero que sin embargo, en la realidad no se aplica, ya que si es el Ministerio de Trabajo el encargado de llevar a cabo dicho procedimiento, debería existir una institución que se encargue de la capacitación de los delegados.

Por otra parte, en cuanto al procedimiento propiamente dicho de la conciliación en sede administrativa, podemos concluir que si bien es cierto existe un manual el cual regula la manera en que se debe llevar a cabo dicho procedimiento, no existe una ley que regule tal procedimiento, por lo que al final puede verse que este procedimiento puede ser realizado de manera distinta a la que se enmarca en el manual, no cumpliéndose así las garantías y derechos que nuestra Constitución reconoce.

En conclusión podemos decir que si bien en nuestro país existe la conciliación como mecanismo alternativo a la solución de conflictos laborales, esta no se aplica de una manera efectiva, ya que hacen falta los medios necesarios para que esta se considere efectiva, ya que al decir que es efectiva, nos referimos que se vele por los derechos del trabajador, situación que no se da, ya que pudimos constatar a través de la investigación de campo, que en la mayoría de casos no se le respetan los derechos del trabajador en un ciento por ciento, y esto en cuanto a la indemnización, ya que casi nunca el patrono está dispuesto a pagarle el total de lo reclamado al trabajador, es decir que siempre es el trabajador el que sale perdiendo, y esto como ya lo hemos dicho, por el papel que juega el poder económico en nuestro país, que se ve reflejado hasta en los pequeños procedimientos, como es el caso de la conciliación, en donde el trabajador se ve obligado a aceptar la cantidad que el patrono diga, sin que nadie pueda recomendarle que no acepte dicha cantidad porque no es justa, por lo que el trabajador al verse desprotegido acepta determinada cantidad, y esto lo hace además para no seguir un juicio laboral, en el cual seguramente no logrará que se le indemnice en un ciento por ciento, ya que en los tribunales de lo Laboral también, lamentablemente, el poder económico, o los medios de producción, son los que deciden qué cantidad les van a dar a los trabajadores sin que el juez juegue un papel en el que pueda garantizar justicia laboral.

De tal manera, que la conciliación no se aplica de manera efectiva en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo necesario crear organismos que puedan ser supervisores de tal procedimiento para que se cumpla de manera efectiva.

7.2 RECOMENDACIONES

En el capítulo I de la presente investigación hacemos una síntesis histórica sobre la Conciliación como mecanismo alternativo efectivo para la solución de conflictos, de lo cual recomendamos lo siguiente:

Según la base de investigación que es el contenido del capítulo uno se recomienda que se valore la importancia de este mecanismo alternativo para la solución de conflictos ya que se considera que no se le da la importancia debida.

En cuanto al contexto histórico es importante que se compile las diversas leyes que han dado paso a lo que hoy en día se conoce como derecho laboral; y se presente como síntesis de la evolución del tema que hoy ocupa el presente trabajo de investigación.

De esta manera se recomienda a su vez en el capítulo Dos y Tres que se priorice la investigación histórica a fin de sustentar el tema de investigación pues la información que concierne al tema es de difícil acceso por que no hay una secuencia en el tiempo que haga las veces de un cronograma.

Que se fortalezca las diversas bibliotecas de las diversas universidades así como que se actualicen y mejoren las bases de datos con la que cuentan las mismas para que haya mejor información y que esta a su vez sea de la mejor calidad posible.

Que se hagan públicas y se procure el conocimiento de las leyes que hoy día rigen a la sociedad salvadoreña en cuanto a derecho laboral y en especial en cuanto a la conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En el capítulo cuatro se realiza una la conceptualización sobre la conciliación dentro de lo cual damos las siguientes recomendaciones:

En primer lugar se recomienda al Ministerio de Trabajo, que es el ente encargado, que brinde la información necesaria para que el trabajador este debidamente informado sobre el tema, para que en el momento en que sea objeto de un abuso de parte del patrono, pueda perfectamente hacer uso de esta alternativa que el legislador ha creado.

Que si bien es cierto existe información sobre el tema el ente encargado no hace lo posible por hacerla llegar, aunando a esto que debería existir uniformidad de criterios para dejar claro la diferencia que existe entre esta figura y otras que alternamente se dan para la solución de un conflicto.

En el capítulo V, que es el que trata sobretodo el contenido de la presente investigación, el cual es la conciliación como mecanismo alterno efectivo

en la solución de conflictos laborales ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se ha hecho referencia al principio de la autonomía de la voluntad, así como a las desventajas a las que el trabajador se enfrenta frente al patrono y que lo obligan a conciliar en sede administrativa, así como el perfil de los mediadores y el procedimiento de la audiencia conciliatoria, de lo cual podemos recomendar:

En primer lugar debe crearse una ley que regule dicho procedimiento, así como existe la Ley de Mediación y Arbitraje, para que sea esta que regule todo lo concerniente a lo que a la conciliación se refiere, en el ámbito laboral.

Que se cree un organismo que se encargue de la supervisión de los acuerdos conciliatorios a los que se llegan en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que ellos se limitan a redactar el acuerdo conciliatorio, pero no así al seguimiento del cumplimiento de dicho acuerdo.

Que se debe crear una institución que se encargue de brindar al trabajador asesoría en caso de ser despedido, ya que pudimos constatar que la mayoría de los trabajadores no tienen conocimiento de que existe la conciliación como mecanismo alterno.

Que se trate en la medida de lo posible velar mas por los derechos de los trabajadores, esto a través de delegados imparciales y capacitados para proponer acuerdos que beneficien y que no violenten los derechos del trabajador.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

Akiro Morita. Ex primer ministro Japonés **“El Arte de la Estrategia negociar sin ceder, Los negocios son la guerra.”** 1991.

Arruebla, Jaramillo Castro **“Diferencia entre la conciliación y la Transacción en los Juicios de Trabajo”** Revista Universitaria, N° 4 Sin Ciudad 1953.

Caballenas Guillermo: **“Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual”** Tomo II.1969.

Cabanellas Guillermo, **“Diccionario Enciclopédico Jurídico de Derecho Usual”**, Editorial Heliastas tomo II, segunda edición, Argentina,1989.

Cueva Mario de la, **“Derecho Mexicano del Trabajo”** Tomo II, Editorial Porrúa S.S. Av. Argentina, N° 15. México 1969.

Dr. Manuel Carrasco **“Enciclopedia Jurídica Ameba”** tomo XIX, Editorial Industria Grafica del libro, Argentina, 1991.

Echandia, Davis Fernando: **“Compendio de Derecho Procesal”**, Tomo I, 1969.

Extractos de la sustentación de la sentencia de casación del 15 de diciembre de 1948, del extinto Tribunal Supremo del Trabajo de Colombia, citados por José Romero Junco Vargas en su obra "La Conciliación, Aspectos Sustanciales y Procesales".

Gachi Tapia, Francisco Diez. **“La Generación de confianza”**, 1995.

García Quiñones Juan Carlos “**La conciliación laboral Editorial**” Lex Nova, 1963.

Junco Vargas José Roberto “**La Conciliación**”, Ediciones Jurídica Radar, Santafé de Bogotá, 1963.

López y Porras Armando, “**Derecho Procesal del Trabajo**”, sin edición, editorial Manuel Porrúa S.A., D.F. 1949.

Manual del Delegado del Ministerio de Trabajo, 1996.

Molina Armas, Miguel, “**La Cultura Pipil Centroamericana**”, 1998.

Osorio Manuel, “**Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**”, editorial Heliastas, 22° edición, argentina 1995.

Retana Francisco, “**Evolución de la Legislación Laboral en Nuestro País**”, 1979.

Rodríguez Ruiz, Napoleón, “**Historia de las Instituciones Jurídicas Salvadoreñas**”, 1989

Tessot JE. Derecho Penal, “**Introducción Filosófica e Histórica**”, 1993

TESIS

Cornejo Edwin Merino y Otros, **La Solución de Conflictos por la vía no Judicial, en materia Laboral**, Universidad de El Salvador, Tesis, El Salvador, 2000

Castellón Chevez Cesar Humberto y Wilfredo Mejia Solórzano, “**La Conciliación y El desistimiento como formas Anormales de Terminar**

el Proceso Laboral”, Universidad de El Salvador. Tesis El Salvador 2003.

SEPARATAS

Separata de Derecho Constitucional de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador **“Régimen de Derechos Individuales y Derechos Sociales”**, 1998.

LEGISLACION

Código Civil D.L. N° 512, del 11 de noviembre del 2004, publicado en el D.O. N° 236, Tomo 365, del 17 de diciembre del 2004.

Código de Procedimientos Civiles de la República de El Salvador, Decreto Legislativo S/N, D.O 1, Tomo 12, 12 de Diciembre de 1881.

Código de Trabajo de la República de El Salvador. D.L. No 408 del 20 de Julio de 1995, D.O. 135 Tomo 328.

Constitución de la República de El Salvador. Decreto Constituyente No. 3, de fecha 26 de abril de 1982, publicado en el Diario Oficial No. 75, Tomo 275.

Ley de Organizaciones y Funciones del Sector Trabajo y previsión Social, D,L. No.682, D.O. 81 Tomo 331.

INTERNET

<http://www.geocities.com/eqhd/autonomiadelavoluntad.htm>

<http://es.thefreedictionary.com/conciliar>.

[http://es.wikipedia.org/Conciliar%C3%B3n_\(Derecho\)](http://es.wikipedia.org/Conciliar%C3%B3n_(Derecho))

[http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_\(Derecho\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Conciliaci%C3%B3n_(Derecho))

http://es.wikipedia.org/wiki/Cosa_juzgada

<http://html.rincondelvago.com/conciliacion.html>

<http://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiamedieval>

<http://www.google.com.gt/search?client=firefox-a&rls=org.mozilla%3Aes-ES%3Aofficial&channel=s&hl=es&q=arbitraje&meta=&btnG=Buscar+con+Google>

<http://www.monografias.com/trabajos17/arbitraje/arbitraje.shtml>

<http://www.wipo.int/amc/es/mediation/what-meditation.html>

<http://www.wordreference.com/definicion/conciliar>

www.wikipedia.com

.

.

A N E X O S

1. Sabe Usted a donde acudir en caso que fuera despedido injustificadamente?

Si_____

No_____

2. Ha realizado Usted un procedimiento de estos anteriormente?

Si_____

No_____

3. Esta Usted dispuesto a conciliar en este procedimiento?

Si_____

No_____

Tal vez_____

4. Cuanto aceptaría Usted de arreglo?

50%_____

75%_____

100%_____

5. Cree Usted que los delegados del MINITRAB cumplen sus funciones de ser imparciales?

Si_____

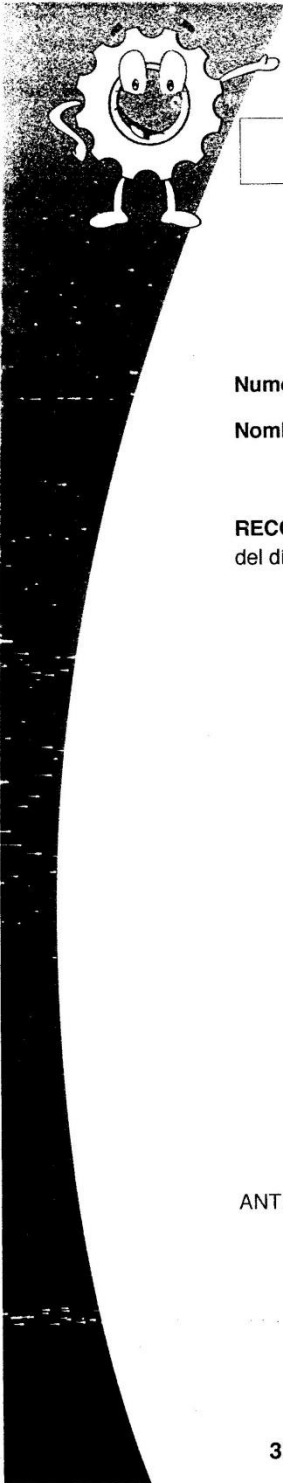
No_____

6. Considera Usted que los delegados del MINITRAB son imparciales al momento de realizar la audiencia conciliatoria?

Si_____

No_____

Tal vez_____



AUTO DE INASISTENCIA DE AMBAS PARTES

Numero de expediente

Nombre del delegado.

RECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: San Salvador; a las horas con ----- minutos
del día de dos mil -----

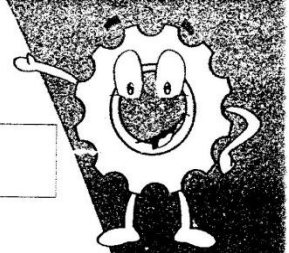
No habiendo comparecido el (la) trabajador(a) ----- y
(nombre del empleador o razón social), a la reunión señalada para
este día y hora, no obstante haber sido citados y notificados en legal
forma como consta en acta de notificación de folios uno vueltos
de estas diligencias; el suscrito delegado en vista de lo anterior
RESUELVE: ARCHIVAR LAS PRESENTES DILIGENCIAS.

Media Firma del Delegado.

ANTE MÍ:

Apellido del Secretario

SRIO.

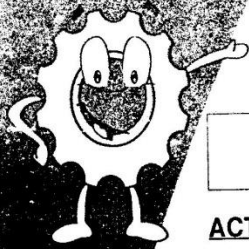


**ACTA DE INASISTENCIA DEL TRABAJADOR SIN PROCURADOR
PERSONA NATURAL Y JURIDICA.**

Numero de expediente.

Nombre del delegado.

LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, San Salvador, a las _____ horas con _____ minutos del día _____ de dos mil ____ . Son estos el lugar, día y hora señalados en el acta que antecede para celebrar audiencia común conciliatoria entre el(la) trabajador(a) _____ --- y nombre del empleador (persona natural o persona jurídica --indicando cual es el nombre del representante legal-). Está presente en representación de la parte patronal (si es persona natural el solicitado o un abogado representándolo; si es persona jurídica el Representante Legal o un Apoderado), (nombre de la persona) _____ , que se identifica por medio de su Documento Único de Identidad número (en caso de ser Abogado se identifica con su carné de Abogado): _____ . El compareciente acredita la calidad de Apoderado General Judicial de la citada sociedad por medio de Testimonio de Poder (indicar el numero del instrumento, libro en que se otorgo, fecha de otorgamiento y ante quien se otorgó; si es un poder sustituido a su favor). Documento que se agrega en fotocopia certificada a las presentes diligencias. La audiencia no pudo llevarse a cabo debido a la inasistencia del (la) trabajador(a) _____ , por lo cual el licenciado _____ , solicita se archiven las presentes diligencias. El (la) Suscrito(a) Delegado(a) resuelve: ARCHIVAR LAS PRESENTES DILIGENCIAS. No habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta a las (indicar la hora a la cual se concluye el acta) del día de su inicio, y leída que le fue al(la) compareciente la ratifica y para constancia firmamos.

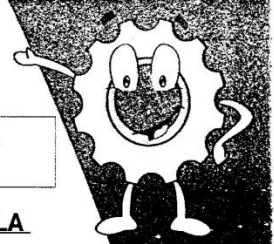


ACTA DE TRAMITE DE MULTA AL NO ASISTIR LA PARTE EMPLEADORA A LA SEGUNDA CITA (solo trabajador)

EXP. No. (Numero de expediente)

(nombre del delegado)

LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las horas con minutos del día de del año dos mil . Son éstos, el lugar, día y hora señalados en el acta de folios uno de las presentes diligencias, para celebrar audiencia conciliatoria entre el (la) trabajador(a) y (nombre de la persona natural o jurídica que citado(a). Audiencia que no se realizó por la inasistencia de la parte patronal, no obstante haber sido citada y notificada legalmente y bajo prevención de multa para esta segunda audiencia. Esta presente el trabajador-----de generales conocidas en estas diligencias. Es por lo anterior que el suscrito Delegado le hizo saber a dicho trabajador(a) que puede presentar su demanda en los Tribunales de lo Laboral. Y RESUELVE: PASAR A TRAMITE DE MULTA LAS PRESENTES DILIGENCIAS. No habiendo nada mas que hacer constar se cierra la presente acta y leída que le fue al (la) compareciente la ratifica y para constancia firmamos.



ACTA DE COMPROBACION DE NO ASISTENCIA DEL EMPLEADOR A LA PRIMERA CITA(SIN PROCURADOR)

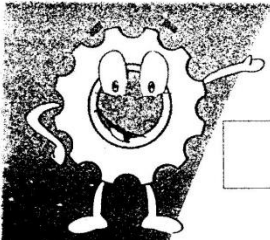
Exp.(número expediente)

(Nombre del delegado)

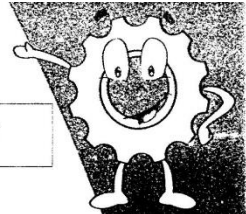
LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las horas y

 minutos del día de dos mil . Son estos el lugar,

día y hora señalados en el acta que antecede para celebrar audiencia común conciliatoria entre el trabajador(a) (nombre del trabajador(a)) y la Sociedad (nombre de la Sociedad empleadora) representada legalmente por el señor (nombre del representante legal). Audiencia que no se realizó debido a la inasistencia de la parte patronal, no obstante haber sido notificada y citada legalmente. Está presente únicamente el trabajador(a) (nombre de la irabajadora), de generales conocidas en estas diligencias. En vista de lo anterior el suscrito Delegado RESUELVE: DEJAR PENDIENTES LAS PRESENTES DILIGENCIAS PARA LA SEGUNDA CITA SEÑALADA EN EL ACTA QUE ANTECEDE. El (ia) trabajador(a) (nombre del trabajador(a)), se da por notificado(a) y citado(a) del anterior señalamiento. No habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta y leída que le fue al(a) compareciente la ratifica y firmamos.

**SEGUNDA CITA CON PROCURADOR Y TRABAJADOR****Número de expediente****Nombre del Delegado.**

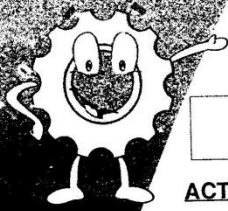
LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. San Salvador, a las horas con minutos del día del año dos mil . Son estos el lugar, día y hora señalados en el acta que antecede para celebrar audiencia conciliatoria entre el (la) trabajador(a) y la sociedad (nombre de la sociedad) por medio de su representante legal señor . Dicha audiencia no pudo celebrarse en virtud de no haberse presentado la parte patronal, pese haber sido citada y notificada legalmente. Están presentes el(la) trabajador(a) , siendo de generales conocidas en las presentes diligencias y se acompaña por el (la) Procurador(a) de Trabajo Licenciado(a) , portadora de su Documento Único de Identidad número: . Acredita la calidad con la que actúa por medio de Credencial Única extendida por el Procurador General de La Republica, la cual después de ser confrontada con su original se agrega en copia a estas diligencias; así mismo presenta Comunicación de Asistencia Laboral, en la cual se le designa para representar al (la) trabajador(a) en las presentes diligencias, agregándose en original. En vista de lo anterior el Suscrito Delegado RESUELVE: Dejar pendiente de la segunda cita señalada en el acta que antecede. Las(los) comparecientes se dan por notificadas(os) y citadas(os) del señalamiento anterior. No habiendo más que hacer constar se cierra la presente acta y leída que les fue, la ratificamos y para constancia firmamos.

**SEGUNDA CITA SOLO CON PROCURADOR****Número de expediente****Nombre del Delegado.**

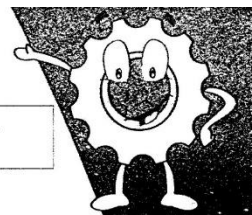
LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. San Salvador, a las horas con minutos del día del año dos mil . Son estos el lugar, día y hora señalados en el acta que antecede para celebrar audiencia común conciliatoria entre el (la) trabajador(a) y la **sociedad** (nombre de la sociedad) **por medio de su representante legal señor** .

Dicha audiencia no pudo celebrarse en virtud de no haberse presentado la parte patronal, pese haber sido citada y notificada legalmente. Está presente únicamente en representación del trabajador ----- el (la) Procurador(a) de Trabajo Licenciado(a) , portadora de su Documento Único de Identidad número: . Acredita la calidad

con la que actúa por medio de Credencial Única extendida por el Procurador General de La Republica, la cual después de ser confrontada con su original se agrega en copia a estas diligencias; así mismo presenta Comunicación de Asistencia Laboral, en la cual se le designa para representar al (la) trabajador(a) en las presentes diligencias, agregándose en original. En vista de lo anterior el Suscrito Delegado **RESUELVE: Dejar pendiente de la segunda cita señalada en el acta que antecede las presentes diligencias.** El (la) Procurador(a) en nombre del trabajador se da por notificado(a) y citado(a) del señalamiento anterior. No habiendo más que hacer constar se cierra la presente acta y leída que le fue, la ratifica y para constancia firmamos.

**ACTA DE PAGO EN MONEDA DE CURSO LEGAL****BR. (nombre del Delegado)****EXP. No. (referencia de expediente)**

LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las _____ horas del día de _____ del año dos mil _____. Comparecen el señor (nombre del representante del empleador, o de la persona natural) y el señor(a) (nombre del trabajador) ambos de generales conocidas en las presentes diligencias; y por este medio se HACE CONSTAR: que el primero viene a entregar al segundo la cantidad de ----- en concepto de Indemnización y demás prestaciones laborales que le corresponde, según acuerdo de fecha (consignar la fecha exacta en la cual se celebó el acuerdo); cantidad que se entrega en Moneda de curso legal y el trabajador la recibe a su entera satisfacción, agregando que exonera al señor (nombre del empleador) de toda responsabilidad laboral judicial y extrajudicial en relación al presente caso y entrega a su ex empleador la hoja de terminación de contrato extendida por la oficina correspondiente de este Ministerio. En vista de todo lo anterior el suscrito Delegado RESUELVE: ARCHIVAR LAS PRESENTES DILIGENCIAS. No habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta y leída que le fue a los comparecientes la ratifican y para constancia firmamos.

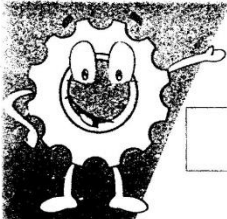


**ACTA DE NO CONCILIACION CON PERSONAL NATURAL
SIN ASISTENCIA DE PROCURADOR.**

EXP. No. (número de expediente)

(nombre de delegado)

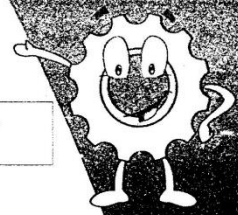
LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las horas del día
de de dos mil cinco. Son estos el lugar, día y hora señalados en el acta
que antecede para celebrar audiencia común conciliatoria entre la trabajadora (nombre de la
trabajadora) y el señor(a)(nombre del empleador) quien es el propietario del centro de trabajo
denominado(nombre del centro de trabajo). Presente la trabajadora de generales conocidas
y el señora(a) quién se identifica con su documento único de identidad número (número de
DUI). La audiencia tiene el resultado siguiente: (consignar lo que manifiesta el empleador y
a continuación lo que manifiesta el (la) trabajador (a),). El suscrito Delegado intentó avenir a
las partes a llegar a un arreglo conciliatorio y al no conseguirlo, le hace del conocimiento al
trabajador que puede presentar su demanda en los tribunales correspondientes y se resuelve:
ARCHIVAR LAS PRESENTES DILIGENCIAS. No habiendo nada más que hacer constar se
cierra la presente acta y leída que les fue a los comparecientes la ratifican y para constancia
firmamos.



CONCILIADA CON APODERADO
DONDE SE ACLARA EL NOMBRE DEL REPRESENTANTE LEGAL

EXP. Numero de expediente**Nombre del delegado**

LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las horas del día de de dos mil . Son éstos el lugar, día y hora señalados en el acta de folios uno de las presentes diligencias, para celebrar audiencia común conciliatoria entre el (la) trabajador(a) y la Sociedad por medio de su representante legal señor (a). Presente el (la) trabajador(a) , quien se hace acompañar por el Procurador(a) de Trabajo Licenciado (a) , ambos de generales conocidas en estas diligencias; por la parte patronal y actuando en calidad de Apoderado(a) General Judicial de, comparece el (la) Licenciado(a) , que se identifica por medio de Documento Único de Identidad número: . Acredita la calidad en que comparece por medio de (relacionar generales de Testimonio de Poder con que se Acredita), documento que se agrega a estas diligencias en fotocopia certificada. La audiencia da el resultado siguiente: el (la) Licenciado (a) manifiesta que en la denuncia interpuesta por el (la) trabajador(a) s e consigna como Representante Legal al señor (a) , pero de acuerdo con lo que establece el poder antes relacionado dicha representación es ejercida por el (la) señor(a) , aclarada esta situación (se debe de hacer constar lo manifestado por el Apoderado, y en caso de existir un ofrecimiento económico debe de consignarse cantidades, conceptos y formas de pago). Por su parte el (la) trabajador(a) acepta el ofrecimiento hecho, recibe a su entera satisfacción la medida ofertada y entrega(n) al compareciente por la parte patronal, debidamente firmada la hoja de terminación de Contrato extendida por la Dirección General de Inspección de este Ministerio, agregando que exonera de toda responsabilidad laboral judicial y extrajudicial a la Sociedad (consignar el nombre de la sociedad empleadora). En virtud de lo anterior el (la) Suscrito(a) Delegado resuelve: ARCHIVAR LAS PRESENTES DILIGENCIAS. No habiendo más que hacer constar en la presente acta y leída que les fue a los comparecientes la ratifican y para constancia firmamos.



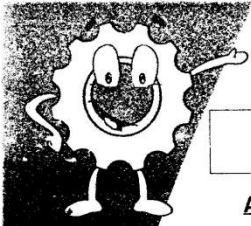
ACTA DE CONCILIACION CON SOCIEDAD AGENTE OFICIOSO
(cheque o en moneda de curso legal).

EXP. No (número del expediente)

(Nombre del delegado)

LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las _____ horas y
_____ Minutos, del día _____ de _____ de dos mil _____

Son estos el lugar, día y hora señalados en el acta que antecede para celebrar audiencia común conciliatoria entre el trabajador (nombre del trabajador) y la Sociedad (nombre de la persona jurídica) por medio de su representante legal señor(a) (nombre del representante legal). Presente(s) el(los) trabajador(es) de generales conocidas en las presentes diligencias y por la Sociedad comparece el señor(a) (nombre de la persona que comparece), quien se identifica con su Documento Único de Identidad número: _____, actuando en calidad de Agente Oficioso. Y esta presente en la calidad que comparece para ofrecer a (los) trabajadores (as) (indicar cual es la medida económica, tal como cheque o en moneda de curso legal- solo en caso de ser aceptada -). ¡(Dando la audiencia el resultado siguiente: (resultado de la audiencia, este debe de contener por ejemplo: detallar el ofrecimiento como cantidades, el concepto del pago, si el pago será en efectivo o si es por medio de cheque de lo cual este debe de ser certificado). Por su parte el(los) trabajador(es) aceptan la medida conciliatoria ofertada y la reciben a su entera satisfacción y se da por recibido de (la cantidad de dinero antes relacionada o del cheque), en el concepto antes dicho, y entrega(n) al compareciente por la parte patronal, debidamente firmada la hoja de terminación de Contrato extendida por la Dirección General de Inspección de este Ministerio, agregando que exonera de toda responsabilidad laboral judicial y extrajudicial a la Sociedad (poner el nombre de la sociedad empleadora). En vista de lo anterior el suscrito Delegado RESUELVE: ARCHIVAR LAS PRESENTES DILIGENCIAS; No habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta y leída que les fue a los comparecientes la ratifican y para constancia firmamos.



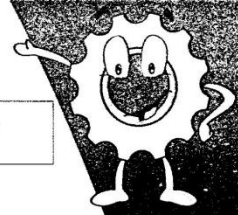
ACTA DE CONCILIACIÓN DE PERSONA NATURAL CON PROCURADOR

EXP. No (numero de expediente)

(nombre del delegado)

LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las _____ horas del día de _____ de dos mil _____. Son éstos, el lugar, día y hora señalados en el acta que antecede para celebrar audiencia común conciliatoria entre el (la) trabajador(a) (nombre de la trabajadora) y el (la) señor (a)(nombre de la empleadora), propietario (a) del centro de trabajo denominado----- . Presente el (la) trabajadora de generales conocidas en las presentes diligencias, quien se hace acompañar de el (la) Procurador (a) de trabajo Licenciado (a) -----, identificándose por medio de su Documento Único de Identidad número: (número de DUI), quien presenta para acreditar su calidad la Credencial Única extendida por el Procurador General de la República MARCOS GREGORIO SÁNCHEZ TREJO. Dicha Credencial la presenta en original y fotocopia, después de confrontada se le devuelve el original y se agrega la fotocopia a este expediente; presenta además en original la COMUNICACIÓN DE ASISTENCIA LEGAL, firmada por el Licenciado (nombre de quien la extiende), la cual se agrega en original a este expediente. En calidad de solicitado comparece (nombre de quien comparece por la parte empleadora) quien se identifica con su Documento Único de Identidad número:

. La audiencia tiene el resultado siguiente: (debe detallarse en este apartado lo que manifiesta la persona compareciente, si la oferta es económica, y si los trabajadores aceptan detallarla en términos puntuales tales como: cantidad a pagar, cuota determinada, fecha, hora y lugar en los cuales se efectuaran cada uno de los pagos) Por su parte el trabajador(a) (nombre del trabajador), luego de hacer las consultas necesarias con el(la) Procurador(a) de Trabajo manifiesta estar de acuerdo con la medida conciliatoria que se le ofrece, y dice que se hará presente los días y horas señalados para los pagos, asimismo se compromete a entregarte a su ex empleadora la Hoja de Terminación de Contrato extendida por la Dirección General de Inspección de este Ministerio debidamente firmada al cumplimiento total de la obligación. La señora (nombre de la empleadora), agrega que en caso de incumplimiento en el pago de alguna de las cuotas o de la obligación total el trabajador (a) podrá hacer caducar el plazo y hacer efectiva la obligación contraída por la vía ejecutiva). En vista de lo anterior el suscrito Delegado RESUELVE: DEJAR PENDIENTES DE PAGO LAS PRESENTES DILIGENCIAS y LE HACE SABER A LA PARTE EMPLEADORA QUE LOS RESPECTIVOS PAGOS DEBERAN HACERSE EN MONEDA DE CURSO LEGAL O EN SU DEFECTO CON CHEQUE CERTIFICADO. No habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta y leída que les fue a las comparecientes la ratifican y para constancia firmamos.

**AUTO DE MULTA DIRECTOR**

RECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las horas y minutos del día
de de dos mil.

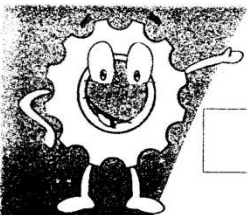
Por recibidas las presentes diligencias devueitas por el Delegado (nombre del Delegado), para el correspondiente trámite de multa como lo dispone el Artículo treinta y dos de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social; remítase con (número de folios) folios útiles la correspondiente certificación del expediente número (referencia del expediente), del año , al señor Director General de Inspección de Trabajo; y archívese.

(Firma de la Directora)

ANTE MÍ:

(Firma del secretario)

Srio.



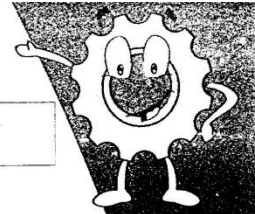
	MANUAL DEL DELEGADO DE TRABAJO	MDDT
--	--------------------------------	------

ACTA DE MULTA CON PROCURADOR (sin trabajador)

BR. (nombre del delegado)

EXP. No. (referencia del expediente)

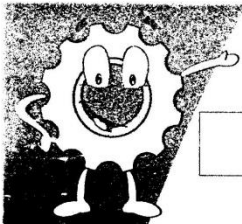
LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las horas minutos del día de del año dos mil . Son éstos, el lugar, día y hora señalados en el acta de folios uno de las presentes diligencias para celebrar audiencia común conciliatoria entre el (la) trabajador(a) (nombre del trabajador) y (nombre de la parte empleadora); audiencia que no se realizó por la inasistencia de la parte patronal, no obstante haber sido citada y notificada legalmente bajo prevención de multa para esta segunda audiencia. Se encuentra presente representando al (la) trabajador(a) ausente, el(la) Procurador(a) de Trabajo Licenciado(a)(nombre), de generales conocidas en estas diligencias. El suscrito Delegado en base al artículo Treinta y Dos de La Ley De Organización y Funciones Del Sector Trabajo y Previsión Social RESUELVE: PASAR A TRAMITE DE MULTA LAS PRESENTES DILIGENCIAS. No habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta; y leída que le fue a (ia) compareciente, la ratifica y para constancia firmamos.

**ACTA DE MULTA CON PROCURADOR Y TRABAJADOR**

*EXP. No. (numero de expediente)

(nombre del delegado)

LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las horas del día
de de dos mil . Son éstos, el lugar, día y hora señalados en el acta de
folios uno de las presentes diligencias para celebrar audiencia común conciliatoria entre el
trabajador(a) (nombre del trabajador(a)) y la Sociedad (nombre de la sociedad) por medio de
su representante legal señor(a) (nombre del representante legal), audiencia que no se realizó
por la inasistencia de la parte patronal, no obstante haber sido citada y notificada legalmente
por segunda vez y bajo prevención de multa. Se encuentran presentes el trabajador -----
-, quien se hace acompañar por el (la) Procurador(a) de Trabajo Licenciado(a) (nombre del
procurador de trabajo), ambos de generales conocidas en las presentes diligencias. Es por
lo anterior que el suscrito Delegado le hizo saber al trabajador(a) que puede presentar su
demanda en los Tribunales de lo Laboral. Y RESUELVE: PASAR A TRAMITE DE MULTA LAS
PRESENTES DILIGENCIAS. No habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente
acta y leída que les fue a los comparecientes, la ratifican y para constancia firmamos.



MANUAL DEL DELEGADO DE TRABAJO

MDDT

AUTO DE TRAMITE DE MULTA

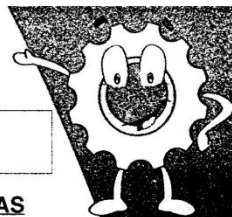
RECCION GENERAL DE TRABAJO: San Salvador, a las _____ horas y _____ minutos del día _____ de _____ de dos mil _____.

En vista de no haber comparecido (nombre del empleador o razón social), a la audiencia señalada para las _____, de este mismo día, no obstante haber sido notificado(a) y citado(a) en legal forma, según consta en acta de folios _____, de las presentes diligencias; y a efecto de iniciar el trámite de multa que establece el Artículo treinta y dos de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, vuelvan las presentes diligencias a la Dirección General de Trabajo.

Media firma del Delegado(a).

ANTE MÍ:

SRIO.

**ACTA DE DESISTIMIENTO PARA PERSONAS NATURALES O JURIDICAS**

*Número de expediente.

Nombre del delegado

LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO. San Salvador: a las _____ horas y _____ minutos del día _____ del mes de _____ dos mil _____. Está(n) presente(s) el(la) (los) trabajador(a)(es) _____, de generales conocidas en las presentes diligencias, quien(es) acude a esta oficina con el propósito de Desistir de la solicitud de audiencia conciliatoria que interpuso en contra de (nombre del empleador o razón social en caso de ser sociedad); exponiendo que ha(han) resuelto el presente reclamo de indemnización; en vista de lo anterior el(la) Suscrito(a) Delegado **RESUELVE: TENER POR DESISTIDA LA SOLICITUD DE AUDIENCIA CONCILIATORIA INTERPUESTA POR EL(la) TRABAJADOR(a) ----- Y ARCHIVAR LAS PRESENTES DILIGENCIAS.** No habiendo nada más que hacer constar se cierra la presente acta y leída que le fue al(la)(los) compareciente(es) la ratifica(n) y para constancia firmamos.

NOTA ACLARATORIA:

En todos los modelos de las actas detallados anteriormente en las que el trabajador le manifieste al delegado que no sabe firmar, después de "y firmamos", deberá de consignar en el acta, lo siguiente: " no así el compareciente por manifestar no saber hacerlo y para constancia deja impresas sus huellas digitales de ambos dedos pulgares y firma a ruego firma el señor(a)....., (profesión), quien se identifica con su documento único de identidad número....."