

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
SEMINARIO DE GRADUACIÓN EN CIENCIAS JURIDICAS 2006.
PLAN DE ESTUDIOS 1993.



**“LOS ARREGLOS CONCILIATORIOS Y LA TUTELA EFECTIVA
DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SALVADOR”**

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

PRESENTAN:
ELSY LETICIA CHÁVEZ MARTÍNEZ
LINDSAY ESTHER ARABELLA GALÁN MOTO

DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO:
LIC. JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, MAYO 2008.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

MASTER RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ
RECTOR

MASTER MIGUEL ANGEL PEREZ RAMOS
VICE-RECTOR ACADEMICO

MASTER OSCAR NEO NAVARRETE ROMERO
VICE-RECTORA ADMINISTRATIVO

LICENCIADO DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHAVEZ
SECRETARIO GENERAL

DOCTOR RENE MADECADEL PERLA JIMENEZ
FISCAL GENERAL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DOCTOR JOSE HUMBERTO MORALES
DECANO

LICENCIADO OSCAR MAURICIO DUARTE GRANADOS
VICE-DECANO

LICENCIADO FRANCISCO ALBERTO GRANADOS HERNANDEZ
SECRETARIO

LICENCIADA BERTHA ALICIA HERNANDEZ AGUILA
COORDINADORA DE LA UNIDAD DE SEMINARIO DE GRADUACION

LICENCIADO JOSÉ LUIS ALBERTO MONGE
DOCENTE DIRECTOR DE SEMINARIO DE INVESTIGACION

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

Creador del universo y dueño de mi vida que me permite construir otros mundos mentales posibles, por darme la inteligencia y capacidad de lograr lo que me proponga.

A MIS PADRES

Por el apoyo incondicional que me dieron a lo largo de la carrera, por sus constantes consejos e incomparable amor, que aunque se que no he sido la mejor de las hijas sin su paciencia y amor jamás lo hubiera logrado, los quiero mucho.

A MI ABUELO

Por siempre animarme a seguir adelante y ser un profesional de provecho, lo quiero mucho abuelito y desearía que pudiera compartir este logro a mi lado, siempre recordare sus consejos y amor.

A Lic. Juana Angélica Chopín Portillo

Por enseñarme que no hay limites, que lo que me proponga lo puedo lograr y que solo depende de mi, por sus sabios consejos no solo en lo académico sino en el diario vivir, por escucharme y estar ahí cuando mas la necesitaba, sin usted no lo hubiera logrado la quiero mucho.

A MI QUERIDO AMOR MAURICIO

Por todos los momentos que hemos pasado juntos por estar ahí cuando te necesito, y por el apoyo incondicional que me has brindado, Te Amo.

ELSY LETICIA CHÁVEZ MARTÍNEZ

AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODOPODEROSO: Primeramente por darme la Vida, Fortaleza y ayudarme para seguir adelante hasta llegar a la meta de concluir mi carrera universitaria.

A MIS PADRES: Por ser mi sostén y apoyo para alcanzar mis metas y por ser unas personas amorosas, pacientes y comprensivas que siempre están dispuestas a escucharme y aconsejarme.

A MI ESPOSO: Por su amor, paciencia y apoyo que me ha brindado y que me ha servido para concluir esta etapa.

A MIS HERMANOS Y DEMÁS FAMILIARES: Por apoyarme en todo momento que los necesito y por compartir conmigo mis fracasos y mis triunfos.

A MIS AMIGOS: Por darme ánimos y apoyarme siempre.

A MI ASESOR DE CONTENIDO EL LICENCIADO JOSE LUIS ALBERTO MONGE: Por ser una excelente persona y asesor que nos brinda su apoyo y ayuda cuando lo necesitamos.

A MI COMPAÑERA DE TESIS: Por ayudarme a realizar este trabajo con éxito.

Muchas Gracias a todos.

LINDSAY ESTHER ARABELLA GALAN MOTO

ÍNDICE

	PÁGINA
INTRODUCCIÓN	i
 <u>CAPITULO UNO: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MANEJO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.</u>	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	2
1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA	
1.3.1 Delimitación Espacial.....	2
1.3.2 Delimitación Temporal.....	3
1.3.3 Delimitación Teórica.....	3
1.4 JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS	
1.4.1 JUSTIFICACIÓN.....	4
1.4.2 OBJETIVOS	
1.4.2.1 Objetivo General.....	5
1.4.2.2 Objetivos Específicos.....	5
1.5. SISTEMA DE HIPÓTESIS	
1.5.1 Hipótesis General.....	6
1.5.2 Hipótesis Específicas.....	6
1.5.3 Operacionalización de Hipótesis.....	7
1.6. METODOLOGÍA UTILIZADA	
1.6.1 Nivel y Tipo de Investigación.....	8
1.6.2 Población, Muestra y Unidades de Análisis.....	9
1.6.3 Métodos, Técnicas e Instrumentos.....	10

1.6.4 Procedimientos de Ejecución.....	11
----------------------------------------	----

CAPITULO DOS

MARCO DE REFERENCIA DEL PROBLEMA

2.1 MARCO REFERENCIAL HISTÓRICO.....	12
2.1.1 La Conciliación en Grecia.....	13
2.1.2 La Conciliación en el Derecho Romano.....	14
2.1.3 La Conciliación en el Derecho Canónico.....	18
2.1.4 La Conciliación en el Derecho Español.....	19
2.1.5 La Conciliación como Institución.....	22
2.2 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL	
2.2.1 La Conciliación en el Derecho Salvadoreño.....	24
2.2.2 Época de la Conciliación En El Salvador.....	25
2.3 MARCO CONCEPTUAL.....	28

CAPITULO TRES

MARCO DOCTRINARIO-JURÍDICO.....

3.1 PRINCIPALES MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS	
3.1.1 ARBITRAJE.....	37
3.1.1.1 Características.....	38
3.1.2 LA MEDIACIÓN	
3.1.2.1 Definiciones.....	40
3.1.2.2 Características de la Mediación.....	41
3.1.3 LA CONCILIACIÓN	
3.1.3.1 Definiciones.....	43
3.1.3.2 Clases.....	43
3.1.3.2.1 Conciliación Extrajudicial.....	44

3.1.3.2.1.1 Fines de la Conciliación Extrajudicial....	46
3.1.3.2.1.2 Principios de la Conciliación Extrajudicial.....	46
3.1.3.2.1.3 Fases de la Conciliación Extrajudicial...	47
3.1.3.2.2 Conciliación Judicial.....	49
<u>CAPITULO CUATRO</u>	
LA CONCILIACIÓN EN EL SISTEMA DE JUSTICIA.	
4.1 NORMATIVA INTERNACIONAL.....	51
4.2 NORMATIVA SECUNDARIA.....	52
<u>CAPITULO CINCO</u>	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	
5.1 JUZGADOS ESTUDIADOS.....	58
5.2 PERSONAS ENCUESTADAS.....	60
5.2.1 Características de la Población Encuestada.....	61
5.2.2 Datos de Opinión.....	62
<u>CAPITULO SEIS</u>	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1 CONCLUSIONES.....	74
6.2 RECOMENDACIONES.....	76
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	77
<u>ANEXOS</u>	83

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se ha realizado bajo el tema: **“LOS ARREGLOS CONCILIATORIOS Y LA TUTELA EFECTIVA DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL SAVADOR”**.

La facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador exige, como requisito previo a la obtención del título en la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas, la presentación de un trabajo de investigación ; es decir, un documento escrito sobre una determinada disciplina jurídica , objeto de estudio, libremente escogida. En este caso, el tema de investigación se enmarca en la disciplina jurídica correspondiente al Derecho Laboral.

Según lo establecido en el Artículo treinta del Reglamento General de Procesos de Graduación de la Universidad de El Salvador, independientemente del tipo de investigación por el que opte el egresado, el trabajo de graduación contará con dos fases básicas:

La primera comprenderá la planificación de la investigación, la cual culminará con el plan de investigación, diseño o proyecto de investigación, la cual ya fue agotada; la segunda fase comprende la ejecución o desarrollo de la investigación, culminando con el informe final. En base a lo anterior, se presenta la segunda etapa de este proceso de graduación que es el informe final.

El presente trabajo está estructurado en seis capítulos relacionados entre sí, que a continuación se describen:

El primer capítulo contiene el planteamiento del problema, dentro del cual se desarrollan los antecedentes de la investigación, la ubicación del problema en el contexto jurídico histórico. Seguidamente se plantea el enunciado del problema de investigación, concluyendo así dentro de este

apartado con la delimitación espacial, temporal y teórica. Se plantea asimismo la justificación de la investigación donde se destaca la importancia de carácter socio jurídico de la investigación a desarrollar; consecutivamente el capítulo plantea los objetivos que establecen los resultados esperados, procediendo a desarrollar el sistema de hipótesis que son sujeto de operacionalización a través de una deducción lógica que permite desprender los indicadores, logrando que de esa forma las variables sean manejadas a nivel empírico. De esta operacionalización de variables se parte, luego del proceso de deducción lógica, para construir una serie de interrogantes que permiten recopilar información directamente de las unidades de observación.

Este capítulo también presenta la estrategia metodológica utilizada en el desarrollo de la investigación, siendo el nivel de investigación aplicado el explicativo y predictivo; el tipo de investigación utilizado según su finalidad es la aplicada; según la fuente de datos es bibliográfica y empírica, según el contexto socio – histórico es dinámica, según la participación del investigador es una investigación tradicional o no participativa y según la temporalidad entre el hecho y la investigación es ex ante facto ; con lo cual finaliza el primer capítulo.

El segundo capítulo comprende el marco referencial histórico, donde se destaca el desarrollo fáctico y normativo del problema, así como el marco conceptual donde se desarrolla un breve vocabulario sobre los términos relacionados en el trabajo.

El capítulo tercero contiene el marco doctrinario jurídico, dirigido a desarrollar y analizar los principales medios para resolver conflictos, donde se hace mención de las diferentes regulaciones existentes para cada uno de ellos, así como en la conciliación tema central del presente trabajo.

En el capítulo cuarto, capítulo central de la presente investigación ya que se desarrolla la conciliación en el sistema judicial, se menciona la

regulación existente con respecto a la conciliación en materia laboral, así como para la protección de los derechos de los trabajadores en dicha etapa, relacionando también la regulación internacional existente.

El capítulo cinco es donde se desarrolla el análisis e interpretación realizada a raíz de los datos de investigación de campo; es decir, de las encuestas realizadas, tanto a trabajadores como a los jueces de lo laboral.

Finalmente, el capítulo seis presenta las conclusiones, a las cuales se llegó después de haber realizado la interpretación de los datos obtenidos en la investigación de campo, así mismo se realizan recomendaciones por parte del grupo, para erradicar el problema de que trata el presente trabajo.

Asimismo se agrega la bibliografía utilizada para desarrollar el presente trabajo de graduación y además se agregan los anexos respectivos.

CAPITULO UNO
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y
MANEJO METODOLOGICO DE LA INVESTIGACION.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Derecho laboral, rama del derecho sobre la cual versa la presente investigación, a través del tiempo, ha venido teniendo cambios, de la misma forma que han evolucionado las necesidades de los trabajadores y el reconocimiento de los derechos de los mismos.

En el devenir histórico, también han surgido figuras que han dado avance al derecho laboral, en materia de medios de solución alternativos de conflictos laborales, entre ellas: La conciliación, La Mediación y el Arbitraje.

En relación a la conciliación, que es el tema que nos ocupa, obtuvo su reconocimiento a través de la incorporación en el Código de Trabajo, como una etapa obligatoria en el proceso laboral, persiguiendo como fin único terminar el conflicto entre el patrono y el trabajador, teniendo siempre presente el respeto de los derechos de éste.

Su incorporación en la vida judicial se dio por las siguientes causas: **a)** la existencia de un creciente nivel de demora de justicia por la cantidad excesiva de expedientes en trámite que daba origen a un mal resultado en el funcionamiento de los tribunales laborales; **b)** la carencia de un mediador que acercara a las partes en las alternativas del procedimiento jurisdiccional, como el acuerdo espontáneo donde no existe un tercero imparcial que ayudara a realizar una recomposición de derechos; **c)** la creciente difusión de los sistemas alternativos de solución de conflictos por todo el mundo en las diferentes ramas del derecho.

Fue entonces que los legisladores, basándose en los principios

procesales de eficacia, el fácil acceso a la justicia y pronta solución de conflictos, buscaron un medio efectivo por el cual le fueran reconocidos los derechos laborales a los trabajadores; los cuales en tiempos antiguos se habían dejado de lado; en vista además de que el trabajador, casi siempre al ser despedido injustamente, busca un medio por el cual le reconozcan los derechos que conforme a la ley le pertenecen , y al no tener dicho reconocimiento, interpone una demanda laboral en contra de su empleador.

1.2 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

El problema de investigación se enuncia de la siguiente manera:

¿En qué medida los arreglos conciliatorios garantizan el efectivo cumplimiento de los derechos laborales en El Salvador?

1.3 DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1 Delimitación Espacial:

Para poder desarrollar la presente investigación era necesario determinar un ámbito socio jurídico de participación, en el cual se estudiara si existe una verdadera tutela efectiva de los derechos laborales, en los arreglos conciliatorios, para los trabajadores despedidos injustamente.

Tomando en cuenta que la conciliación laboral puede ser de dos clases: Judicial y Administrativa, la primera en los juicios individuales, y la segunda en los conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter económico; es necesario aclarar que la presente investigación versó sobre la conciliación judicial en los juicios individuales de trabajo. Esta investigación se realizó en los Juzgados de lo Laboral de San Salvador, analizando si en los procesos, al llegar a un arreglo conciliatorio,

se le da fiel cumplimiento a lo establecido en el Art. 389 del Código de Trabajo, el cual prescribe: “La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo consagrado a favor de los derechos de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia de árbitros”.

1.3.2 Delimitación Temporal:

La presente investigación, en su alcance temporal, comprenderá desde el año dos mil cuatro, hasta la actualidad, (2004-2008); tiempo en el cual se ha visto mas utilizada la figura de la conciliación y estudiaremos si en dicha etapa procesal se ha dado una tutela efectiva de los derechos laborales en los acuerdos conciliatorios acordados por las partes.

1.3.3 Delimitación Teórica:

La delimitación teórica de la presente investigación se determinó a partir de un conjunto de términos que se derivan del enunciado del problema, dentro de la ciencia jurídica en su rama del derecho, como lo son: derechos laborales, tutela efectiva de los mismos, el sistema judicial en materia laboral, la conciliación y los trabajadores despedidos injustamente.

Debe aclararse que este tema de investigación está encaminado, al control que debe tener el sistema judicial para que los arreglos conciliatorios no violenten de ninguna manera los derechos de los trabajadores.

1.4 JUSTIFICACIÓN Y OBJETIVOS

1.4.1 JUSTIFICACIÓN

La importancia de investigar el tema de “Los Arreglos conciliatorios y la Tutela efectiva de los Derechos Laborales en El Salvador”, radica en que con ésta se trataba de determinar si existe o no una tutela efectiva de los derechos laborales de los trabajadores, al momento de llegar a la etapa conciliatoria, ya que, muchas veces no es beneficiosa para ellos; en virtud de que en vez de resultar un apoyo para recuperar o hacer valer sus derechos estos son irrespetados.

Esta investigación presenta características de actualidad, partiendo que la etapa conciliatoria se ha vuelto obligatoria, pretendiendo llegar a un acuerdo entre patrono y trabajador, y así ponerle fin al proceso, logrando la satisfacción de intereses de las partes involucradas. Dicho proceso tiene como única desventaja la falta de mecanismos efectivos, que velen porque dichos acuerdos sean garantes de los derechos laborales de los trabajadores; con la presente investigación se pretende demostrar tal deficiencia, así como poner en evidencia la deficiencia legal de carácter operativo que presenta la actual legislación laboral, en relación al presente tema, buscando la preservación de los principios del proceso laboral y la ley laboral.

Es factible en razón de la vialidad y la accesibilidad a la información sobre el presente tema, por parte de las Instituciones jurídicas que trabajan para garantizar el fiel cumplimiento en esta rama del Derecho, y las respectivas indagaciones sobre experiencias vividas por los trabajadores que han pasado por tales circunstancias.-

Asimismo con la presente investigación se pretende resaltar el vacío existente en el área de vigilancia en los arreglos conciliatorios, como un mecanismo donde se efectúa la tutela de los derechos de los trabajadores.

Por las consideraciones expuestas, se justifica el tema anteriormente mencionado.

1.4.2 OBJETIVOS

1.4.2.1 Objetivo General:

Presentar un estudio de carácter jurídico referente a cómo los arreglos conciliatorios garantizan el respecto a los derechos laborales en El Salvador.

1.4.2.2 Objetivos Específicos:

2.2.2.1 *Presentar* un marco histórico de los arreglos conciliatorios (conciliación en materia laboral).

2.2.2.2 *Determinar* si el juez le da fiel cumplimiento a la legislación laboral, al momento de presentársele los arreglos conciliatorios.

2.2.2.3 *Identificar* los factores por los que los trabajadores aceptan pagos inferiores al 100% de las prestaciones establecidas en la ley.

2.2.2.4 *Identificar* los derechos que son más vulnerados en los arreglos conciliatorios.

2.2.2.5 Identificar si los arreglos conciliatorios son una rápida solución del conflicto jurídico laboral.

2.2.2.6 Establecer la base teórica que permita formular una reforma legislativa para evitar que mediante los arreglos conciliatorios, se violenten los derechos de los trabajadores.

1.5. SISTEMA DE HIPOTESIS

1.5.1 Hipótesis General.

Los arreglos conciliatorios en materia laboral no garantizan una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

1.5.2 Hipótesis Específicas.

1.5.2.1 La tutela inefectiva de los derechos laborales generan violación a los derechos de los trabajadores.

1.5.2.2 La violación de los derechos laborales influye en la desconfianza de los trabajadores en el sistema judicial.

1.5.2.3 Los arreglos conciliatorios, en la práctica judicial, no contribuyen a la pronta solución de los conflictos laborales.

1.5.2.4 La desconfianza en el sistema judicial vulnera la institucionalidad del Estado de derecho.

1.5.3 OPERACIONALIZACIÓN DE HIPOTESIS

HIPOTESIS Y VARIABLES	INDICADORES
HIPOTESIS GENERAL	
Variable Independiente (CAUSA) “Los arreglos conciliatorios no garantizan una tutela efectiva e los derechos de los trabajadores”	<ul style="list-style-type: none"> - Irrespeto a los derechos de los trabajadores. - Inseguridad Jurídica. - Violación de los derechos de los trabajadores.
Variable dependiente (EFECTO) “La falta de garantía de los arreglos conciliatorios genera la desconfianza del trabajador en el sistema judicial”	<ul style="list-style-type: none"> - Ineficacia de los arreglos conciliatorios. - Desigualdad en el sistema judicial.
HIPOTESIS ESPECIFICA Nº 1	
Variable Independiente (CAUSA) “La tutela inefectiva de los derechos laborales.”	<ul style="list-style-type: none"> - No existe eficiencia de los mecanismos de control que garanticen los derechos laborales.
Variable Dependiente (EFECTO) “Genera violación a los derechos de los trabajadores”	<ul style="list-style-type: none"> - Vulnerabilidad de los trabajadores por la necesidad económica.
HIPOTESIS ESPECIFICA Nº 2	
Variable Independiente (CAUSA) “La violación de los derechos laborales a través de los arreglos conciliatorios”	<ul style="list-style-type: none"> - No existe cumplimiento efectivo de los arreglos conciliatorios que garanticen los derechos laborales
Variable Dependiente (EFECTO) “Influye en la desconfianza en el Sistema Judicial por parte de los trabajadores”	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de seguridad jurídica para los trabajadores.
HIPOTESIS ESPECIFICA Nº 3	
Variable Independiente (CAUSA) “Inobservancia de leyes actuales para garantizar los derechos de los	<ul style="list-style-type: none"> - Indiferencia del Estado frente a la protección de los derechos de los trabajadores. - Falta de regulación de los

trabajadores”	<p>arreglos conciliatorios que garanticen los derechos laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crear mecanismos efectivos de control que garanticen los derechos laborales.
<p>Variable Dependiente (EFECTO)</p> <p>“No contribuye a la pronta solución de los conflictos.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incumplimiento de Convenios Internacionales de protección de los derechos de los trabajadores. - Falta de credibilidad en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
HIPOTESIS ESPECIFICA Nº 4	
<p>Variable Independiente (CAUSA)</p> <p>“La desconfianza en el Sistema Judicial”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prioridad del Estado enmarcada en la solución inmediata de la sociedad. - Gran demanda de solución de conflictos laborales frente a la inexistencia de mecanismos efectivos de control.
<p>Variable Dependiente (EFECTO)</p> <p>“Vulnera la Institucionalidad del Estado de derecho.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de exigencia de los derechos laborales.

1.6. METODOLOGÍA UTILIZADA

1.6.1 NIVEL Y TIPO DE INVESTIGACION

El tipo de investigación realizado es de carácter mixto porque está compuesto de una investigación bibliográfica y una investigación de campo, para los aspectos teóricos y empíricos de la problemática de estudio.

En el desarrollo de la investigación se recopiló, sistematizó y procesó información bibliográfica referente al problema, así mismo buscamos

información directa de fuentes reales que se relacionan con nuestro problema.

La investigación contiene los niveles de investigación tales como: El explicativo, Descriptivo y Predictivo, ya que no se ha limitado únicamente a hacer la descripción y sistematización del fenómeno; sino que se intentó incidir con efectos jurídicos positivos que beneficiara a la población objeto de investigación y así se intentó dar una respuesta o solución al problema estudiado.

1.6.2 POBLACION, MUESTRA Y UNIDADES DE ANALISIS

En la problemática estudiada acerca de la tutela efectiva de los derechos laborales en los arreglos conciliatorios; la población o universo de personas fueron todos los trabajadores despedidos injustamente, que vieron violentados sus derechos, al momento de llegar a un arreglo conciliatorio con el patrono, por la falta de regulación jurídica y un control operativo por parte del Estado, que vigile el cumplimiento de la normativa existente por parte de los encargados de administrar justicia.

En relación a la muestra y en base a lo anteriormente expuesto, el grupo poblacional a quienes se aplicó los instrumentos de investigación (cuestionario y cédula de entrevista), se basaron en las organizaciones que velan y protegen los derechos de los trabajadores, siendo estas : El Organo Judicial a través de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador, el Ministerio de Trabajo Previsión Social, en el área de asistencia legal; la Procuraduría General de la República, como un ente que brinda sus servicios profesionales; y finalmente, los trabajadores que pasaron por un proceso laboral en el cual se llegó a un acuerdo conciliatorio.

Las unidades de análisis en esta investigación se enfocaron específicamente a un grupo determinado de trabajadores, que fueron despedidos injustamente sin recibir lo que les corresponde, de conformidad a la ley.

Asimismo, la ley laboral, en cuanto a la efectividad del Artículo 389 del Código de Trabajo, y la participación del Juez en el proceso laboral como un ente regulador de los arreglos conciliatorios.

1.6.3 METODOS, TECNICAS E INSTRUMENTOS

En las ciencias de la investigación existen métodos por medio de los cuales se puede llegar al estudio de un problema. En la presente investigación, se utilizó el método de investigación deductivo- inductivo, entendiendo por método deductivo aquel en el que para estudiar un fenómeno, se comienza por su comprensión general; es decir, su totalidad global, hasta llegar a las partes que lo componen; o sea, sus totalidades parciales.

Así como también se utilizó el método inductivo, el cual se entiende que es aquel en el que de una manera lógica, se comienza a estudiar un fenómeno desde su totalidad parcial; es decir, aspectos específicos o particulares, para luego llegar a la totalidad global o a la visión integral.

Se tuvieron como técnicas e instrumentos, las siguientes:

1. La entrevista, utilizando cédulas o formularios de entrevista;
2. La Encuesta, utilizando el cuestionario;
3. Los datos estadísticos y gráficos.

1.6.4 PROCEDIMIENTOS DE EJECUCION

Los procedimientos de ejecución, en la investigación, fueron los siguientes:

- 1) Primera aproximación al problema, partió de la visita a Juzgados de lo Laboral de San Salvador, con el objeto de conocer más de lleno el tema de estudio.
- 2) Elaboración del diseño y recopilación de información bibliográfica.
- 3) Elaboración de instrumentos para la investigación empírica, como fueron el cuestionario y la cédula de entrevista.
- 4) Procesamiento de datos.
- 5) Primera redacción del informe de investigación, según el proyecto capitular.
- 6) Presentación y evaluación del trabajo final de la investigación.
- 7) Incorporación de observaciones respectivas al informe final de investigación.
- 8) Defensa final.

CAPITULO DOS

MARCO DE REFERENCIA DEL PROBLEMA

2.1 MARCO REFERENCIAL HISTORICO

La exposición histórica de una institución, es una de las tareas que exige mayor esfuerzo en la preparación de un trabajo, por ser la parte menos propicia para la originalidad, ya que en ella se impone la consulta de las fuentes directas, para recoger datos dignos de fe, que evitan los errores que deforman la verdad, con el fin de llegar a conclusiones acertadas.

La Conciliación como institución, con los principios y regulaciones que la informan, es relativamente moderna, si la comparamos con la época de origen de otras. Los autores señalan los siglos XVII y XIX¹, como la época en que alcanza el rango de permanencia al ser incorporada en las diversas legislaciones, hasta llegar a formar parte de los cánones del Derecho Internacional. No queremos afirmar con esto que antes no hayan existido los arreglos conciliatorios de las partes, de sus diferencias y reclamos, con o sin la intervención del magistrado o reconocimiento de la ley. Como tal que no tiene carácter de institución – se pierde en la oscuridad del tiempo y se remonta a los pueblos primitivos y a las civilizaciones orientales, específicamente a la hebrea².

¹ Manresa y Navarro , José Maria . Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil. Editorial Impulso Madrid 1953 V. II 7ª edición , pagina 532

² Carvantes , José de Vicente y Traslado Histórico Crítico Filosófico de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil , Idem, Madrid 1856, V. I pag. 447

2.1.1 LA CONCILIACIÓN EN GRECIA

En Grecia, las ciudades rivales gloriosas en el arte como en la guerra, en las letras como en la Filosofía, fueron los centros de máxima expresión del pensamiento heleno: Atenas y Esparta.

La Asamblea del pueblo, formada por los espartanos de más de treinta años, elegía los magistrados que administraban justicia. No se encuentran datos que indiquen que los magistrados espartanos hayan realizado diligencias conciliadoras para resolver los litigios de los particulares.

En Atenas, en el año 684 A. De C., se eligen 9 Arcontes que eran los magistrados principales de dicha ciudad estado, de los cuales, seis llamados Thesmotetes, tenían a su cargo la función judicial que comprendía: la organización de los tribunales, la preparación de leyes y la administración de justicia.

Los Thesmotetes examinaban los hechos, fuentes del pleito, y procuraban que las partes transigieran equivalentemente sus diferencias.

De tal manera que la conciliación en Grecia – mejor dicho en Atenas– con estas regulaciones estaba reconocida por la ley. “Como la primera solicitud de los atenienses era que dirimieran las controversias breves y pacíficamente y sin necesidad de recurrir a los trámites en un juicio solemne, estaban encargados los Thesmotetes de exponer primeramente el hecho, objeto de la contienda, y de tratar de persuadir a las partes a que

transigiesen sus negocios”³.

2.1.2 LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO ROMANO

Los romanos, juristas por natural excelencia, elaboraron los principios jurídicos fundamentales de las instituciones que, en su esencia, siguen vigentes en el Derecho de las civilizaciones modernas. El tiempo, máximo juez, ha consagrado el valor del Derecho Romano y ha vitalizado el estudio del mismo. Su influencia lo demuestra la consulta frecuente de las Compilaciones de Justiniano, no obstante los efectos poderosos del Derecho Germano, como otra corriente del pensamiento jurídico. En el Derecho romano la función judicial, a través del tiempo, correspondió a distintos funcionarios: rey, cónsul y pretor con la calidad de Magistrados Supremos, bajo el imperio se crearon los prefectos. Los cuestores conocían de los juicios criminales.

El rey tuvo imperium sobre el poder de los magistrados, en los negocios civiles, podía tomar decisiones arbitrarias⁴, probablemente haya tratado de obtener el avenimiento de los interesados.

La dirección de la administración de justicia, en un principio, correspondía al rey. “En el consulado también se concentran los derechos del soberano en una sola persona, “tenía el poder de los Magistrados. “ El cónsul primitivo era, lo mismo que el rey, el soberano en los tribunales y en

3 Ob. Cit. Caravantes , José de Vicente , Pág. 25

4 Mommsen, Teodoro . Compendio de Derecho Público Romano, Edición 1° Editorial Impulso , Buenos Aires, Argentina 1942 . Pág. 213

la campaña”⁵.

En la función de administrar justicia, separada del mando militar: el pretor y el Edil Curul, éste conocía de los juicios sobre los asuntos del comercio, aquel, el más importante, establecido en el año 387 (387 A. De C.), conocía de los juicios civiles y penales.

Sistemas Procesales Romanos

Tres sistemas procesales citan los tratadistas, a lo largo de la historia romana, desde sus inicios hasta el final de la época clásica. Para efectos del tema de estudio sólo se desarrollarán los dos primeros:

- 1) Sistema Procesal de las Acciones de Ley
- 2) Sistema Procesal Formulario u ordinario y
- 3) Sistema Procesal Extraordinario.

En ninguno de ellos había diligencias previas para evitar el juicio. Con la demanda se iniciaba el juicio, “cada procedimiento de esta clase (civil) era iniciado en todos por medio de la demanda, o sea por la petición de la parte que alega haber sufrido un perjuicio jurídico y reclama contra él”⁶.

El primer sistema consistía en cumplir las formalidades rituales ante el magistrado (en sus inicios, luego ante el Juez o Jurado), con el riesgo de perder el juicio por el más simple error. La función del juez se reducía a condenar o absolver.

5 Ob. Cit. Mommsen, Teodoro Pág. 220 y 326.

6 Ob. Cit. Mommsen, Teodoro, Pag. 334

En el segundo sistema, que constituyó un importantísimo avance procesal, el magistrado redactaba una fórmula que contenía el objeto del litigio, dicha fórmula se entregaba al juez o jurado, para que este conociera y sentenciara. En dicha fórmula el actor exponía su pretensión, sobre la cual se debatía con intervención del demandado y al final se le negaba o se le concedía la demanda“; pudiendo el magistrado a quien correspondía la dirección del asunto, regular el derecho de ejercitar su derecho”; si el demandado confesaba la deuda, se le negaba la acción y el juicio terminaba (lo que podría implicar un arreglo de las partes), cuando terminaba la discusión, el pretor redactaba la demanda, a continuación se designaba al juez o jurado que iba a conocer y terminaba la primera parte del juicio (in jure) “ Después de presentada la demanda y de ser oído al demandado, venía la regulación del procedimiento por el magistrado. Regulación que consistía en nombrar el o los jurados y en formular unas instrucciones escritas (fórmula) a las que habían de atenerse el actor, el demandado y el o los jurados”⁷. Seguidamente se pasaba a nombrar el juez o jurado y con ello se iniciaba la segunda parte del juicio (in iudicio), “ el jurado había de atenerse a las instrucciones que el magistrado le daba, pero por lo demás, era competente así para las cuestiones de derecho como para las de hecho“ “en el procedimiento, los jurados podían procurarse la convicción que había de formar la base de su fallo, bien oyendo lo que expusieran las partes, bien haciendo las preguntas o poniendo las cuestiones que les parecieren convenientes”.

En la tercera etapa se citaba al demandado por notificaciones hasta por tercera vez, se ofrecía la prueba y condenaba o absolvía, esto, consistía en que el magistrado mismo fuese quien fallara los asuntos, esto se usó en

7 Ob. Cit. Mommsem, Teodoro, Pág. 335

lugar del jurado, como juez que nombraban durante los dos primeros sistemas.

1) JUECES ROMANOS

Los jueces o jurados, como los llama Teodoro Mommsen, eran de dos clases:

Jueces temporales: funcionarios designados para conocer determinado caso, ora se hiciera al elegirlo, y esto era lo regular por medio de una ley especial anterior al nombramiento⁸.

Jueces permanentes: estos conocían diversos litigios, no necesitaban nombramiento para cada caso, ya que su competencia no se extinguía al resolver”.

Es de hacer notar que ninguno de ellos tenía facultades legales para proponer a las partes arreglo convencional de sus diferencias, el magistrado regulaba el derecho de interponer la demanda generalmente en forma provisional, determinado “el papel que las partes habían de desempeñar en el proceso”⁹. Es de hacer notar que la conciliación no existió como tal, el juez era receptor de pruebas y pretensiones, un vigilante severo del cumplimiento de las formalidades de la ley procesal, especialmente durante el sistema de las acciones de ley.

Filósofos y juristas, como Cicerón elogiaron la Conciliación por las ventajas que presentan al transar sobre el pleito, la ley de las doce tablas acogía el convenio de las partes y le daba fuerza ejecutiva. Era un reconocimiento sin regulación especial, los romanos erigieron a la memoria

8 Ob. Cit. Mommsen, Teodoro, Pág. 120.

9 Ob. Cit. Mommsen, Teodoro, Pag. 336

de los Cesares uno de sus mejores monumentos, una columna, al pie de la cual el pueblo acudió durante mucho tiempo a ofrecer sacrificios, transigir sus controversias, etc. como actividad absolutamente extrajudicial¹⁰.

El ilustre español Maestro Don José Vicente y Caravantes, en su obra “Tratado Histórico, Crítico Filosófico de los Procedimientos Judiciales en materia civil”, afirma en forma categórica la existencia del juicio conciliatorio, hallamos disposiciones en el Derecho Romano que no dejan duda en su existencia desde las leyes de las XII Tablas.

2.1.3 LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO CANONICO

El cristianismo con sus nuevos valores: la caridad y la paz, introdujo un modo de pensar distinto, el espíritu conciliador encierra estas expresiones del Evangelio: “al que quiera litigar contigo y quitarte la túnica, dale también el manto”, “aquel a quien se reclame una cosa, dé lo que pidan y algo más”, expresiones que ponen de manifiesto el deseo de encontrar el arreglo voluntario, evitando así los pleitos, producto de las pasiones humanas¹¹.

El derecho y Legislación Canónica, comprende tanto normas sustantivas como adjetivas, aquellas establecen los derechos y estas los protegen, fijan y restablecen cuando están dudosos, perjudicados o desconocidos. La tramitación y resolución legítima del litigio, corresponde a un tribunal eclesiástico puede ser penal o civil, aquel se instruye de oficio o a instancia de parte (para delitos privados como en la legislación común).

El Código de Derecho Canónico y Legislación Común Complementaria, en el Libro Cuarto, contiene las regulaciones de los procesos. En el Título

10 Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales. Tomo VII Nº 39-40 Julio- diciembre, 1936. Pág.85

11 Ob. Cit., Caravantes , José de Vicente . Pág. 321

XVII se encuentran los modos de evitar los juicios contenciosos, con dos títulos: la transacción y el arbitramiento.

La transacción está regulada en los Arts. 1925 al 1928, en estos se impone al juez la obligación de tratar de lograr que las partes eviten el juicio por medio de una transacción, que se puede obtener antes del juicio o en cualquier momento del mismo. Algunas veces se encomendaba esta función a los jueces sinodales, cuando por la dignidad del que juzgaba no convenía.

El Art. 1926 se remite a la ley civil del país en que se presenta el litigio, lo que puede permitir que se consideren sus regulaciones más propiamente del juicio de Conciliación y no de transacción en puridad de técnica jurídica.

Este modo de evitar el juicio contencioso no tiene la característica de acto previo, sino que establece que el juez los exhortará a zanjar el pleito¹², Es una obligación del juez, que cumple con proponerla, pero no puede imponerla. Está prohibida la transacción en las causas criminales, excepto en el juicio de injuria¹³. En los juicios civiles está permitida en los casos que solo hay interés privado.

2.1.4 LA CONCILACION EN EL DERECHO ESPAÑOL.

Como vestigios del intento de Conciliación, citan los tratadistas dos grandes monumentos de la legislación hispana: El Fuero Juzgo y las Siete Partidas publicadas en el Siglo XIII de nuestra era.

12 Código de Derecho Canónico y Legislación Complementaria, Madrid MCMXL VII I. 2° Edición. La Editorial Colicía, S.A. Art. 1925

13 Eichmann, Eduardo, Manual de Derecho Edesiástico. Barcelona 1931. Librería Bosh. 3° Edición. Tomo II. Pág. 339

Manuel de la Plaza, en su obra “Derecho Procesal Civil Español, expresa que: “para conocer el *juris intium* de la institución deben consultarse, además las ordenanzas de Bilbao”¹⁴.

El Número 6 del Capítulo VII de dichas ordenanzas prescribía: “oyéndolos verbalmente sus acciones y excepciones procurarán atajar entre ellas el pleito y diferencia que tuvieren con la mayor brevedad”.¹⁵

En el año 1230, Jaime el Conquistador, otorgó el Fuero de Mallorver los conflictos de los particulares, o como expresa Don José de Vicente y Caravantes: “Los fueros de Baleares, 1230, en lo que se dispuso que los hombres buenos de Mallorca pudieran entender en la pacificación”¹⁶.

Antecedentes más próximos encontramos en el siglo XVIII, en el Capítulo III de las Instrucciones de los Corregidores y en el Título I de las Ordenanzas de Matrícula de los Reyes Carlos III y su hijo Carlos IV.

EL FUERO JUZGO Y LAS SIETE PARTIDAS

La traducción del Código Visigodo que recibió el nombre de “Fuero Juzgo”, estableció en España, durante el reinado de Fernando III, los “Mandadores de Paz” o “Pacis Adsertores”, en la Ley 15 del Título III del Libro II.

Mientras en las partidas del Rey Alfonso X “El sabio”, en la Ley 23, Título IV de la Partida 3, se creó los “Jueces Avenideros” a raíz de que se

14 De la Plaza, Manuel, Derecho Procesal Civil Español V. II 3º Edición. Editorial Revista de Derecho Privado, 1930. Madrid. Pág. 107.

15 Caravantes, José de Vicente. Tratado Histórico Crítico Filosófico de los Procedimientos Judiciales. Madrid 1856 V.I, Pag. 449.

16 De la Plaza , Manuel Ob. Cit. 107

trataba de la justicia y modo de administrarla en juicio, para la expedición de los pleitos”¹⁷.

La Ley 25 del Título I del Libro II del Fuero Juzgo, señala que hay varios funcionarios para resolver los conflictos jurídicos y entre ellos menciona al “Adsertor de Paz”¹⁸.

El avenimiento de las partes era el fin de estos funcionarios para evitar el juicio: tenían la misión de proponer la pacificación en la decisión de los conflictos que ocurriesen entre particulares”.

Los principios reguladores de la audiencia de los funcionarios mencionados: pacis adsertores, jueces avenideros, los hombres buenos de Mallorca, corregidores, etc., no constituían ningún procedimiento sistematizado que le diera perfiles de institución a la conciliación.

El mandadero de Paz no era permanente, ni nombrado para un período. Para cada caso procedía el avenimiento. No existía disposición expresa que la impusiera a las partes, tácitamente quedaba a voluntad de ellas, “recibían delegación inmediata y especial del monarca para conocer ciertos negocios o pleitos especiales con el fin de terminarlos pacíficamente”¹⁹.

Don José de Vicente y Caravantes dicen: “meter paz entre las partes” era su misión.

Los pacificadores mencionados fueron más árbitros o amigables componedores que jueces conciliadores. En ellos se confunden – por su

17 De la Plaza , Manuel Ob. Cit. Vol. II Pág. 107

18 Caravantes, Don José de Vicente. Ob. Cit. Pag. 64

19 Caravantes, Don José de Vicente. Ob. Cit. Pag. 65

semejanza en la finalidad- instituciones que en el fondo son muy dispares: El Arbitraje y la Conciliación.

Estos son los antecedentes remotos de la Conciliación “hasta que la idea tomó cuerpo y cristalizó en la Constitución Diocesana²⁰.

2.1.5 LA CONCILIACIÓN COMO INSTITUCION

Fue regulada con carácter permanente e institucional en los siglos XVII y XIX.

De Inglaterra y Alemania llega a la Francia revolucionaria de fines de siglo XVIII.

Las ideas liberales de los revolucionarios fueron la base para combatirla ardorosamente y, con ello, su divulgación propiciaron.

En la Ley del 24 de Agosto de 1790, decretada por la Asamblea Constituyente de Francia,²¹ se establece la facultad de conciliar del Juez, esta ley es el antecedente inmediato de la conciliación Española, cuyos frutos encontramos en la Constitución Política de Cádiz de 1812, cuando Fernando VII, había abdicado su corona a petición de Napoleón Bonaparte. Dicho sea de paso, en las Cortes Españolas estaba representada la provincia de San Salvador, por el diputado José Ignacio Avila.

Fernando VII recupera la corona y en 1814 deroga la Constitución,

20 De la Plaza, Manuel. Ob. Cit. V. II. 1° Parte. Pág. 107

21 Alisina , Hugo. Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Buenos Aires. 1965 Editor EDIA AR. 2° Edición V. II Pág. 259

para recuperar, en 1820, vigencia su texto íntegro, y con él el Capítulo II del Título V que establecía el juicio especial de Conciliación²².

Declarada la conciliación obligatoria y previa a todo juicio, no se podía entablar proceso civil y penal por injurias, sin la certificación de que se había intentado, infructuosa la conciliación.

Entre los años 1820 y 1855 se declara una serie de leyes y reglamentos que regulan la institución, en 1821 se declara obligatoria para eclesiásticos y militares; el reglamento de 1835 le da el carácter de juicio (demanda, contestación y sentencia que obliga con el consentimiento de las partes). La autoridad competente era el Alcalde. En 1829 el Código de Comercio creó los jueces Avenideros²³ para los conflictos jurídicos de naturaleza mercantil.

En 1855 se decreta la Primera Ley de Enjuiciamiento Civil que faculta a los jueces Municipales para que conozcan la conciliación que, previa al juicio declarativo, tiene que promover el actor. En términos semejantes se regula en otras naciones: Francia, Italia, Alemania, Argentina, etc.²⁴

El desconocimiento de la ley y de principios jurídicos fundamentales por parte del Juez Conciliador, generó tantos errores y desconfianza en las personas que fue necesario privarlos de las funciones judiciales y

22 Caravantes, Don José de Vicente. Ob. Cit. Pág. 92

23 Caravantes, Don José de Vicente. Ob. Cit. Pág. 450

24 Guasp, Jaime. Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil. Madrid 1945, Editor M. Aguilar. V.I.T.G. 1º Parte. Pág. 18

concederlas al Juez de Paz, en 1856²⁵.

La Ley Orgánica del Poder Judicial de 1870 llamó Jueces Municipales al de Paz.

Se decreta la Segunda Ley de Enjuiciamiento Civil en 1881, vigente hasta nuestros días, que alberga en su texto las disposiciones de la Conciliación como “acto previo y obligatorio”.

Precisamente en el año en que El Salvador, se dicta el Código que por último reguló la Conciliación con esas dos características.

2.2. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL

2.2.1 LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO SALVADOREÑO

El Salvador, en su historia, presenta diversas épocas. Atendiendo el proceso del dominio español, los historiadores citan: Descubrimiento, Conquista, Colonia e Independencia.

Siguiendo el proceso de formación y desarrollo del orden jurídico salvadoreño, el Dr. Napoleón Rodríguez Ruiz, en su obra “Historia de las Instituciones Jurídicas Salvadoreñas”, la divide en tres períodos:

- 1) Colonia y Preindependiente
- 2) De transición o Derecho Intermediario
- 3) Derecho Nuevo.

²⁵ Manresa y Navarro, Jose Maria. Comentarios a la Ley de Enjuiciamiento Civil, Madrid, 1953. Instituto Editorial REUS. V. II 7° Edición. Pág. 536

Esta división no responde a la lógica porque la colonial o Preindependiente, atiende al dominio español y las otras: Derecho intermediario y derecho nuevo, son en base a un punto de vista distinto. Amen de que la división tripartita del ilustre Dr. Rodríguez Ruiz responde al proceso de labor legislativa (decretar, interpretar y reformar la ley), y no a la forma como las diversas instituciones: el matrimonio, divorcio, propiedad, conciliación, etc., han sufrido cambios a través del tiempo en que han tenido vigencia en El Salvador, tanto las leyes españolas y coloniales, como las leyes patrias. Es explicable porque cada institución tiene un proceso sui generis de origen, formación, desarrollo y extinción, vida y muerte independiente de las demás.

2.2.2 EPOCAS DE LA CONCILIACION EN EL SALVADOR

Atendiendo al momento en que adquirió categoría de institución, se señalan dos épocas:

- 1- La Preinstitucional y
- 2- La Institucional.

EPOCA PREINSTITUCIONAL

En el proceso de transculturización, durante la colonia, España impuso a los pueblos conquistados su idioma, religión, sus costumbres, sus leyes, etc.²⁶.

Varios cuerpos de leyes españolas tuvieron vigencia en El Salvador: El Fuero Juzgo, El Fuero Real, Las Siete Partidas, etc.

Se inicia esta época con el dominio español- a principios del siglo XVI – y finaliza en 1812, a principios del Siglo XIX, al decretarse la Ley de las Cortes Españolas.

Presentan especial interés para el tema en estudio: El Fuero Juzgo y las Siete Partidas, ya que en ellos se encuentran disposiciones sobre los “Pacis Adsertores” y “Jueces Avenideros” encargados de evitar los pleitos judiciales de naturaleza civil.

Las leyes anteriores a 1812, relativas a la conciliación, tuvieron vigencia en El Salvador, por ejemplo “La Instrucción dirigida a los corregidores del 15 de mayo de 1788”, en que se instruía para que logaran el avenimiento de las partes.

No existe información veraz si los “Pacis Adsertores” o los “Jueces Avenideros” fueron nombrados alguna vez y si resolvieron por esta vía feliz, un conflicto jurídico de interés particular – lo mismo los corregidores -, pero es muy posible que se hayan aplicado las disposiciones relativas a dichos pacificadores.

EPOCA INSTITUCIONAL

La revolución Francesa fue adversa a la Conciliación, sin embargo la difunde y llega a España con jerarquía institucional.

La Constitución Política de Cádiz alberga en su texto la Conciliación como un juicio previo y obligatorio a todo juicio civil y criminal por injurias.

Surge a la vida jurídica como verdadera institución procesal: términos ciertos y determinados, funcionarios competentes, la fuerza de la resolución, cita hombres buenos, prescripción, etc.

Se recibe de España con su carácter obligatorio, que posteriormente pierde y queda a voluntad de las partes usar o no de la Conciliación, basándose en este cambio se divide en 2 períodos: la época institucional:

- a) La conciliación obligatoria y
- b) La conciliación voluntaria.

a) La Conciliación Obligatoria

Se inicia a fines de 1812 con la Ley de las Cortes Españolas y termina en 1893, con la segunda edición del tercer Código de Procedimientos Civiles de la República de El Salvador.

La tenemos prestada de España hasta que se incorpora al texto de la Constitución Política de 1824, que la declara obligatoria y previa a la demanda. El Art. 61 de la primera Constitución salvadoreña, “establecía que ningún pleito podía entablarse, sin que procediera juicio conciliatorio”²⁷, no obstante la declaración constitucional, como ley patria, seguían vigentes las leyes españolas, por falta de leyes secundarias y codificadas.

En la recopilación de Leyes Patrias del Dr. Isidro Menéndez, en el Libro 5, Título I, aparece como Ley I “ La Ley Reglamentaria para los Tribunales y Juzgados del Estado”, que como Sección Única, del Título 6, compila las facultades para los Alcaldes, que en el Art. 143 establecía: “Los Alcaldes de los pueblos conocerán de todas las demandas civiles que no pasan de 200 colones y de los negocios criminales por injurias o faltas livianas” y el Art. 144 decía: “También por oficio propio serán los

²⁷ Rodríguez Ruiz, Napoleón. Ob. Cit. Pág. 197

conciliadores”²⁸.

En la obra citada del “ Padre de la Legislación Salvadoreña”, La Ley de las Cortes Españolas, del 9 de Octubre de 1812, en su Art. 1, prescribía: “Como que los Alcaldes de los pueblos ejercen en ellos el oficio de conciliadores, todo el que tenga que demandar a otro ante el juez del partido, por negocios civiles o por injurias, deberá presentarse al Alcalde competente, quien con los dos hombres buenos, nombrados uno por cada parte, las oirá a ambas, se enterarán de las razones que alegaren y oído el dictamen de los dos asociados, dará dentro de ocho días a lo más, la providencia de conciliación que le parezca propia para terminar el litigio sin más progreso”²⁹.

Sobre el juicio conciliatorio se decretó en 1824 otra ley llamada “Instrucción sobre Juicios Conciliatorios”. En la Recopilación de Leyes aparecen mencionada las disposiciones de los Artículos vigentes en 1855, que no transcribimos por ser inoficiosos, pero de su contexto se deduce la importancia que para el legislador tuvo la conciliación.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

La conciliación Judicial, como un mecanismo para resolver los conflictos con prontitud, nunca puede ser en menoscabo de los derechos consagrados en las leyes a favor de los trabajadores. Su objetivo no debe estar fundamentado en tener un proceso menos. Por el contrario, el Juez como ente obligado a hacer justicia, deberá tener siempre presente que los

28 Código de Procedimientos y de Fórmulas Judiciales. Reproducción hecha por el Ministerio de Justicia. 1960.

Pág. 319

29 Ob. Cit. Pág. 324

derechos de los trabajadores están en primer plano, puesto que están reconocidos en la Carta Magna como derechos humanos fundamentales, estableciéndose en el Art. 52 de la misma, la irrenunciabilidad de aquellos. Por lo tanto, al momento de llegar a un arreglo conciliatorio, el trabajador nunca debe renunciar a lo que por ley le pertenece. Es ahí donde nace también la obligación del Juez de velar por el respeto de dichos derechos.

A continuación, se definirán algunos conceptos que hacen referencia al tema de investigación y que ayudan a una mejor comprensión del mismo:

- MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS (MARC):

Son aquellos procedimientos que buscan la solución a los conflictos entre las partes, ya sea de manera directa entre ellas (o con el nombramiento de agentes negociadores, como es el caso de la negociación) o mediante la intervención de un tercero imparcial (como son los casos de la mediación, la conciliación y el arbitraje).

- ARBITRAJE:

Etimológicamente “arbitraje” proviene de la adaptación moderna (siglo XVII) del francés “arbitrage”, procedente del verbo “arbitrer” que, como el castellano “arbitrar”, proviene del latín “árbitro”.

- MEDIACIÓN:

Proviene de “mediatio”, entendida como interposición, intermediación para favorecer nuevas articulaciones en las relaciones laborales.

- CONCILIACIÓN:

Conciliar se deriva del vocablo latino “Conciliare”, que significa componer, ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí³⁰.

Acción y efecto de conciliar. Conveniencia o semejanza de una cosa con otra. Favor o protección que uno se granjea. Acto de comparecencia de las partes litigantes ante el juez, para lograr un acuerdo.

- CONTRATO DE TRABAJO:

Es aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad, o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario, Art. 17 inc. 1º Código de Trabajo.

- DERECHO:

Tomado en su sentido etimológico, Derecho proviene del latín directum (directo, derecho); a su vez, del latín dirigere (enderezar, dirigir, ordenar, guiar). En consecuencia, en sentido lato, quiere decir recto, igual, seguido, sin torcerse a un lado ni otro, mientras que en sentido restringido es tanto como ius. Por eso, de esta voz latina se han derivado y han entrado en nuestro idioma otros muchos vocablos: jurídico, lo referente o ajustado al Derecho; jurisconsulto, que se aplica a quien, con el correspondiente título habilitante, profesa la ciencia del Derecho y justicia, que tiene el alcance de lo que debe hacerse según Derecho y razón. Es, pues, la norma que rige, sin torcerse hacia ningún lado, la vida de las personas para hacer posible la convivencia social. Conjunto de principios, preceptos y reglas a que están

30 Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española

sometidas las relaciones humanas en toda sociedad civil, y a cuya observancia puede, por la fuerza, compelerse a los individuos.³¹

- CONFLICTO DE TRABAJO:

Es toda discusión o controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo. Dificultad intrínseca de las relaciones obrero – patronales.

- DESPIDO:

Es la decisión unilateral del patrono de dar por terminado el contrato individual de trabajo.

- PRESTACIONES LABORALES:

Son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

- JUEZ:

Funcionario Público encargado de administrar justicia en materia laboral.

- PATRONO:

Es la persona natural o jurídica, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, que contrata los servicios de una o más personas naturales mediante el pago de un salario.

- TRABAJADOR:

31 ARISTIDES QUILLET. Enciclopedia Autodidáctica QUILLET. Tomo I. Buenos Aires, Argentina, Lima, México, Chile 1974. Pág. 531

Aquella persona natural que presta de forma voluntaria sus servicios retribuidos, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, ya sea natural o jurídica.

- SALARIO:

Retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que éste le presta en virtud de un contrato de trabajo.

- OIT :

Es una organización especializada de las Naciones Unidas y la naturaleza de la Organización Internacional de Trabajo es de Derecho Social, tiene como tarea y objetivos los siguientes: conseguir que se respeten los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear mayores oportunidades de empleo y de ingresos para hombres y mujeres; extender la protección social; y promover el diálogo social.

- AUDIENCIA CONCILIATORIA:

Acto procesal, el cual tiene por objeto que las partes lleguen a un acuerdo amistoso, poniéndole fin al conflicto y por ende al juicio.

- SEGURIDAD JURIDICA

Condición esencial para la vida y el desenvolvimiento de las naciones y de los individuos que las integran. Representa la garantía de la aplicación objetiva de la ley, de tal modo que los individuos saben en cada momento cuáles son sus derechos y sus obligaciones, sin que el capricho, la torpeza o la mala voluntad de los gobernantes puedan causarles perjuicio. A su vez, la seguridad limita y determina las facultades y los deberes de los poderes

públicos. Como es lógico, la seguridad jurídica sólo se logra en los Estados de Derecho, porque, en los de régimen autocrático y totalitario, las personas están siempre sometidas a la arbitrariedad de quienes detentan el poder.³²

- TRABAJO

Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.

Ocupación de la conveniencia social o individual, dentro de la licitud.³³

- VULNERAR

Con significados actuales de dañar, perjudicar. Infringir, quebrantar.³⁴

32 *Ibíd.* Pág. 906

33 CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. Diccionario de Derecho Laboral. Corregido ampliado y actualizado por Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Claudia C. Flaibani. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 1998. Pág. 663.

34 CABANELLAS, GUILLERMO. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VIII, Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 28ª Edición 2003.

CAPITULO TRES

MARCO DOCTRINARIO-JURIDICO

El Derecho al Trabajo se encuentra regulado en varios instrumentos internacionales y nacionales, partiendo que en todos éstos se reconoce al derecho de trabajo bajo condiciones equitativas y satisfactorias, que le permitan, al trabajador y a su grupo familiar, alcanzar una vida digna. Entre los instrumento internacionales, podemos mencionar: 1) La Declaración Universal de los Derechos Humanos, Arts. 23 y 24; 2) la Declaración Americana de Derechos y Deberes del hombre, Art. XIV; y 3) el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante “Protocolo de San Salvador”, en los Arts. 6-8.

Asimismo se cuenta con legislación que regula el derechos del trabajo, entre los cuales se encuentra, primeramente la carta magna de nuestra nación, es decir la Constitución de la República, que contempla que “Toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos”; de igual manera el artículo 37 del mismo cuerpo legal regula el derecho al Trabajo, estableciendo que: “El trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio”.

En el inciso segundo del precitado artículo, se plasma que el Estado es el obligado a emplear todo los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna. Como se puede observar, el derecho al trabajo debe gozar de la protección del

Estado y éste debe velar porque todos los habitantes gocen de un trabajo digno para la subsistencia de él y su familia.

De igual manera, en el Art. 38, se establece que: “El trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá los derechos siguientes:

1° En una misma empresa o establecimiento y en idénticas circunstancias, a trabajo igual debe corresponder igual remuneración al trabajador, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad;

2° Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo, que se fijará periódicamente. Para fijar este salario se atenderá sobre todo al costo de la vida, a la índole de la labor, a los diferentes sistemas de remuneración, a las distintas zonas de producción y a otros criterios similares. Este salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales del hogar del trabajador en el orden material, moral y cultural.....”

Como se puede observar, la Constitución contempla el derecho al trabajo como función social. Con respecto al tema en cuestión, nuestra ley primaria en el ordinal 11 ° del artículo ya mencionado, establece: “El patrono que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado a indemnizarlo conforme a la ley; dicha indemnización debe calcularse de acuerdo al tiempo laborado en dicha empresa y al salario estipulado. Asimismo, en el Art. 49 de la misma se establece la jurisdicción especial de trabajo entendiendo entre éstos los medios alternativos de solución de conflictos.

En el inciso segundo del precitado artículo se 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 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”, partiendo que la carta magna da los lineamientos que una ley secundaria debe de desarrollar.

En el sistema de justicia de El Salvador, hablando del derecho en general, se cuenta con una serie de medios que permiten solucionar los conflictos de una manera rápida, entre estos encontramos: **LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS**, conocidos comúnmente por el quehacer jurídico o trafico jurídico como **(MARC)**. Fue a partir de la década de los ochenta que los juristas consideraron retomar la metodología de los mismos, como una estrategia para descongestionar los tribunales y llegar a soluciones donde todos los involucrados resulten victoriosos, planteando soluciones creativas y ágiles a los asuntos en materia laboral.

Hablando en sentido amplio, los MARC son aquellas atribuciones, alternativas al sistema judicial oficial, que permiten la solución privada de los conflictos; por el contrario existe una definición restringida que determina que son aquellos procedimientos que buscan la solución a los conflictos entre las partes, ya sea de manera directa entre ellas (o con el nombramiento de agentes negociadores, como es el caso de la negociación) o mediante la intervención de un tercero imparcial (como son los casos de la mediación, la conciliación y el arbitraje)³⁵.

35 Alarcón Flores, Luis Alfredo, Licenciado, Los medios alternativos de solución de conflictos – MASC, [www. Los Medios alternativos de solución de conflictos_MASC_Monografias_Com.htm](http://www.LosMediosalternativosdesoluciondeconflictos_MASC_Monografias_Com.htm), consulta realizada Agosto de 2007, Pag. 2.

Estos medios de solución se encuentran regulados en la ley secundaria, específicamente en el Código de trabajo, a partir del Libro Cuarto del mismo, donde se regula el proceso laboral, en el cual se pone en practica uno de los medios alternativos de resolución de conflictos, pensando siempre en resolver conflictos que puedan llegar a darse entre patrono y trabajador, con la idea de mantener la armonía del ambiente laboral.

3.1 PRINCIPALES MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS. (MARC)

Como medios de solución de conflicto, encontramos: **EL ARBITRAJE, LA MEDIACIÓN y LA CONCILIACIÓN.**

3.1.1 ARBITRAJE:

Debemos entender que es: “un método de solución de controversias en virtud del cual las partes acuerdan (*convenio arbitral*), someter la solución de determinados conflictos que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto a una determinada relación jurídica a la decisión (*laudo arbitral*), de uno o varios terceros (*arbitro*). La forma de nombramiento de los terceros también es acordada por las partes.

El arbitraje es un sistema de solución de conflictos en que la voluntad de las partes, se somete a la voluntad de un tercero. En el fondo del arbitraje existe un pacto o convenio entre los litigantes en el sentido de que someterán sus voluntades a la convicción y al pronunciamiento del tercero, con el compromiso de cumplir con lo que por él se decida.

"El arbitraje es un método alternativo de solución de conflictos al cual las partes someten de mutuo acuerdo sus diferencias futuras o presentes, para que sean resueltas por uno o más árbitros, que dictarán luego de un procedimiento, la solución que deberá ser cumplida por aquellas de manera obligatoria"³⁶

Para Napoli, "es el procedimiento que tiene por objeto la composición del conflicto por una persona u organismo cuyo laudo una vez dictado tiene que cumplirse obligatoriamente".

Para Cabanellas, es toda decisión dictada por un tercero, con autoridad para ello, en una cuestión o asunto que las partes han sometido a su decisión y que tiene que cumplirse obligatoriamente.

El arbitraje comparte, con el sistema judicial la característica de ser adversarial y adjudicativo. El tercero neutral no auxilia a las partes para que éstas acuerden la solución, sino que se las impone mediante el dictado de un laudo igual en sus efectos a una sentencia judicial.

3.1.1.1 CARACTERISICAS.

En materia laboral, el arbitraje presenta las siguientes características:

- ❖ Se considera una institución jurídica destinada a resolver conflictos colectivos económicos o de intereses.

³⁶ Blanco Cristian (2004), La mediación y el ejercicio de la abogacía, Ecuador, Quito, www.intermediación.com, consulta realiza Agosto 2007.

- ❖ “Su especialidad, reside en la intervención de un tercero, por acuerdo de las partes, cuya decisión se impone”.
- ❖ El laudo arbitral será siempre una solución de conciencia, toda vez que se emite conforme a las disposiciones legales pero sobre todo a la equidad, evitando por ello llegar a injustas desproporciones que puedan figurar en el derecho y las obligaciones de las partes en conflicto.
- ❖ Es necesario la existencia de un conflicto entre dos o más partes para que sea necesario recurrir a la institución arbitral y que las partes involucradas hayan decidido esta vía de solución.
- ❖ Es posible que de mutuo y común acuerdo decidan que cada vez que surja un conflicto, éste sea sometido obligatoriamente al proceso arbitral siempre que no se vulneran intereses, el orden público ni derechos de terceros.
- ❖ Los árbitros deben emitir un fallo, tiene facultades propias de un juzgador, en tal sentido, pueden actuar y valorar las pruebas que les permitan arribar a una decisión final.
- ❖ Las autoridades, funcionarios y especialmente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, están obligados a prestar al tribunal arbitral, todo auxilio, datos e informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones.
- ❖ El laudo arbitral no admite recurso alguno.

Tal como lo regula el Art. 500 C.T, los motivos por los cuales un conflicto puede ser sometido al arbitraje, es en primer lugar por decisión de las partes, segundo por la estipulación de una disposición en el contrato o convención colectiva de trabajo y en tercer lugar siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad; en este caso se entiende que el arbitraje es obligatorio y es regulado en el Art. 515 C.T.

3.1.2 LA MEDIACIÓN

3.1.2.1 DEFINICIONES:

Otro medio de resolución alternativo de conflictos es la mediación, que tiene su raíz etimológica en la palabra "*mediatio*", entendida como *interposición, intermediación para favorecer nuevas articulaciones en las relaciones sociales. La mediación facilitará que las partes implicadas se encuentren en este punto intermedio que ofrece la objetividad*³⁷"

"La mediación es una extensión de la negociación, en el cual las partes aceptan la ayuda de un tercero neutro e imparcial para que facilite la aceptación y comunicación entre las partes"

La mediación no constituye un procedimiento de carácter obligatorio, por ende no se puede imponer una decisión a las partes, además las partes no están obligadas a continuar el procedimiento de mediación una vez comenzado.

³⁷ Burguet Martha (2004), Propuesta para el dialogo, Barcelona, España, www.ua.ambit.org, consulta realizada Agosto 2007.

En la mediación, está presente la participación de un tercero imparcial, quien controlará la dirección del proceso pero no la resolución del conflicto.

Manuel Ossorio entiende por mediación *"la participación secundaria en un negocio ajeno, a fin de prestar algún servicio a las partes o interesados"*³⁸

Otra definición *"Técnica, no adversativa, de manejo de conflictos dirigido por un facilitador o mediador, a la que acuden dos o más partes en conflicto en la búsqueda de una auto solución que satisfaga sus intereses"*³⁹

El mediador participa de la negociación de los contendores en el conflicto, presta sus servicios de intermediación, aunque jamás podrá actuar con los amplios poderes de un juez o árbitro, por ello Ossorio define su participación como secundaria.

*"A diferencia del juez, o en su defecto del árbitro, el mediador no decide, ni declara resolución alguna de la controversia, del conflicto. El mediador, no infiere autoridad alguna, ni impone solución sobre los intereses que las partes resuelven."*⁴⁰

3.1.2. 2 CARACTERÍSTICAS DE LA MEDIACIÓN⁴¹.

⇒ La intervención de un tercero que conoce los métodos de resolución de disputas, inyectándole al conflicto un ámbito nuevo y a las partes estrategias para actuar en forma más eficaz en la pugna.

38 Manuel Ossorio, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2000, Pág. 457.

39 Sánchez Flora (2004) La mediación-instrumento de negociación de conflictos, Panamá, Panamá, pagina Web arbitrator.wipo.int.htm, consulta realizada Septiembre 2007.

40 Ob.Cit www.arbitrator.wipo.int.htm. 2004

41 Ob.Cit www.arbitrator.wipo.int.htm. 2004

- ⇒ La aceptabilidad, esto significa que las partes aceptan la presencia del mediador y están dispuestas a escuchar sus sugerencias.
- ⇒ La imparcialidad que significa que el mediador no tenga preferencias con alguna de las partes.

- ⇒ La neutralidad que se refiere a que el interventor no ha mantenido una relación previa con alguna de las partes que facilite la tendencia hacia una de ellas.

- ⇒ Es un método alternativo no adversarial porque- según los especialistas- su cometido principal es que no haya vencedores ni vencidos, de que se acabe el litigio pero sin litigar; es decir, no se trata de que una parte triunfe y la otra sea derrotada, sino que lo importante es lograr que los respectivos intereses salgan a la luz permitiendo luego, a partir de su interrelación, la posibilidad de una solución satisfactoria.
- ⇒ Es pacífico"

- ⇒ Es un método alternativo que tiene como finalidad auxiliar la justicia estatal en todos aquellos supuestos en que dos partes iguales disponen de tal forma sus bienes y derechos para lograr poner fin a la lucha que los enfrenta.

- ⇒ La mediación se caracteriza en gran medida por la voluntariedad, la misma que debe ser analizada desde tres puntos de vista: para acudir a la mediación; para participar en la audiencia de mediación; y, para

suscribir el acta de mediación, todos los cuales se deberían entender absolutos, por regla general⁴².

3.1.3 LA CONCILIACION

3.1.3.1 DEFINICIONES:

Tema medular de la presente investigación, la conciliación es la etapa más importante del proceso laboral, ya que con ella se procura dar pronta solución al conflicto laboral en beneficio del trabajador que dependiendo de un salario, necesita o bien el reinstalo a su trabajo o una medida de carácter económico que satisfaga sus necesidades provenientes del despido.

La conciliación es una forma de solución de una controversia que acelera su terminación definitiva a través de un acuerdo de las partes, asistidas por un tercero- el conciliador-, respecto de derechos que no tienen carácter de indisponibles.

Es un proceso mediante el cual una tercera persona, neutral e imparcial, ayuda a las partes en conflicto a buscar una solución consensual, proponiendo si fuera necesario formulas conciliatorias que las partes pueden rechazar o aceptar (Conciliador).

3.1.3.2 CLASES:

La conciliación, según su condición de etapa procesal, puede ser:

⁴² Blanco Cristian (2004), La mediación y el ejercicio de la abogacía, Ecuador, Quito, www.intermediación.com, consulta realiza Agosto 2007.

- ❖ **Conciliación Extrajudicial**
- ❖ **Conciliación Judicial**

CONCILIACION EXTRAJUDICIAL:

Es aquella que realiza un tercero imparcial y neutral, que no se considera un acto procesal.

La Conciliación Extrajudicial, a diferencia de aquella realizada dentro de un proceso, es mucho más flexible; genera características propias; fomenta la creatividad entre las partes, y sobre todo tiene bien definido su marco de acción en cuanto a la orientación que se le debe dar al conflicto.

Dicha clase de medio de solución se encuentra regulado primeramente en el artículo 49 inciso segundo de nuestra Constitución, el cual preceptúa que: *“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...**”*.

También se encontraba regulada en el Título Segundo, capítulo II, denominado “Intervención Conciliatoria”, de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Sociales derogada, que dio la pauta sobre la conciliación en el área administrativa a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social del país.

Actualmente, es la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social la que regula las funciones del Ministerio de trabajo y Previsión Social, entre las que encontramos:

“Son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social:...e) Aplicar los procedimientos administrativos de conciliación y promover la mediación y el arbitraje, en las reclamaciones individuales o colectivas de trabajo...”

De igual manera la conciliación extrajudicial tiene lugar ante la Procuraduría General de República, que emana de la facultad establecida en el Art. 12 numeral 2 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica, la cual establece que una de las atribuciones de la Procuraduría es *“Dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales”*

La ley antes relacionada también regula dentro del Título V **CAPITULO UNICO** bajo el epígrafe **“ DISPOSICIONES ESPECIALES ”** artículo 51 **La Conciliación Laboral**, estableciendo que: *“El acuerdo al que llegasen Trabajador y Empleador en la Unidad de la Defensa de los Derechos del Trabajador, es de carácter obligatorio y la certificación del mismo 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.*

El inicio del procedimiento de conciliación interrumpe el término para incoar la demanda judicial por parte del trabajador.”

Asimismo nuestra legislación laboral, en el Artículo 450 C.T., en su primer inciso, regula especialmente la conciliación extrajudicial en los siguientes términos: *“En cualquier estado del juicio, antes de la sentencia, las partes podrán darlo por terminado mediante arreglo conciliatorio extrajudicial, llevado a cabo ante un conciliador reconocido por la ley y comunicado al juez*

de la causa, y tendrá los efectos establecidos en el Art. 422 C. T. para la ejecución del arreglo conciliatorio”.

3.1.3.2.1.1 FINES DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

La Conciliación Extrajudicial, busca que las partes -con asistencia del conciliador-puedan:

- Lograr su propia solución en base a la creatividad.
- Promover la comunicación, entendimiento mutuo y empatía.
- Mejorar sus relaciones.
- Minimizar, evitar o mejorar la participación en el sistema judicial.
- Trabajar conjuntamente hacia el logro de un entendimiento mutuo para resolver un conflicto.

3.1.3.2.1.2 PRINCIPIOS DE LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL⁴³

1. Equidad: El conciliador debe asegurar que el acuerdo que se obtenga sea aceptado por ambas partes. Sin embargo, esto no lo exime de que vele por la legalidad de los acuerdos. No puede admitir información falsa e inadecuada. No puede existir negociación de mala fe.

2. Neutralidad: es decir, que no exista vínculo con alguna de las partes. Esto es más para evitar la aparición de un nuevo conflicto de intereses cuando se cumple con las funciones conciliatorias.

⁴³ Cama Godoy, Henry Dr., Fiscal Provincial Titular de Chíncha, La conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, [www. Monografias.com](http://www.Monografias.com). La Conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, consulta realizada Agosto 2007.

3. Confidencialidad: guarda relación con la información que es recibida por el conciliador, la cual es confidencial; es decir, que no puede ser revelada a nadie.

4. Empoderamiento o simetría de Poder: busca que exista un aceptable equilibrio de poder entre las partes, porque de lo contrario generaría un proceso conciliatorio plagado de medidas coercitivas, provocando un acuerdo injusto.

5. Buena fe y Veracidad: es una obligación de las partes de conducirse con buena fe y veracidad durante la Audiencia Conciliatoria. La Buena fe se vincula con la información que maneja el conciliador. El conciliador debe formular las alternativas suficientes para poder resolver el conflicto. En relación a la veracidad se está haciendo referencia a que la información que se maneje sea fidedigna.

6. Voluntariedad: Las partes, patrono y trabajador, son los únicos que pueden tomar una decisión para solucionar el conflicto.

3.1.3.2.1.3 FASES DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

Las Fases de la conciliación son las siguientes:

Preparación: Comprende los actos previos que el conciliador realiza para crear un clima de confianza y de las mejores condiciones.

Presentación: llamada también fase introductiva. El conciliador realiza un monólogo donde se busca identificar a las partes y presentarlas. Es lograr que se ubiquen en el ambiente, y recibir información sobre qué son los MARCS y cómo se realizará la Audiencia Conciliatoria.

Versiones parciales: es la fase donde se discuten hechos y se escuchan las versiones de ambas partes.

Redefinición del Conflicto: se elabora una especie de lista donde se plasman los puntos controvertidos, se redefine el conflicto y se determina cuáles son los intereses de las partes.

Búsqueda de soluciones: esto promueve la creatividad entre las partes y el conciliador. Aquí se articulan intereses y se propicia el logro de soluciones satisfactorias.

Acuerdo: es el resultado que pone fin al conflicto entre las partes.

En nuestro país, en los últimos años, la conciliación extrajudicial es muy usada, evitando así cargar el sistema judicial, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como el ente de la administración laboral, ha implementado un **Manual de Conciliación laboral**, para procurar el equilibrio entre las partes y el cumplimiento de los derechos laborales, han suscrito **un Convenio de Cooperación Técnica con la Procuraduría General de la República**, ofreciendo asesoría jurídica gratuita a los trabajadores que hagan uso de los servicios que ofrece el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y los procuradores auxiliares de la Procuraduría brindarán este servicio, manteniendo presencia física en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. También Se dictó un Reglamento ejecutivo, denominado ***“Reglamento del Servicio Especializado de Conciliación”***. Su propósito es normar el procedimiento de conciliación, tanto en sus aspectos sustantivos como de procedimiento administrativo, dotando a los funcionarios de autonomía funcional, garantizando que el servicio de conciliación se

brinde con igual calidad en los diversos lugares del país; sirve de guía y orientación a los conciliadores y a los usuarios del servicio, sobre la manera en que debe desarrollarse la audiencia de conciliación, sobre cómo debe administrarse el proceso, y sobre la forma y contenido que debe tener el acuerdo conciliatorio.

El estudio de la realidad muestra que en los ministerios de trabajo, una cantidad considerable de funcionarios ocupan su tiempo en la solución de conflictos individuales, en general con procedimientos detalladamente reglados, lo que obedece a una demanda constante y creciente en algunos países por parte de los trabajadores y de los empleadores. Las causas son múltiples y una de las más importantes es el deficiente funcionamiento del sistema judicial, llamado por principio a resolver en derecho los conflictos, pero escasamente dotado de medios, sin presencia en todo el territorio nacional y a veces sin especialización laboral (aparte de lento). Esta serie de deficiencias, unida a la complejidad de las normas procesales, no ha permitido soluciones rápidas a los conflictos individuales sometidos a juzgados y tribunales, lo que ha hecho cobrar una importancia extraordinaria a todos los procedimientos de solución extrajudiciales, de los cuales el administrativo, por su gratuidad, accesibilidad y relativa celeridad, es el más importante.

3.1.3.2 CONCILIACION JUDICIAL.

Tema en el cual se enmarca la presente investigación, y se desarrollará en un capítulo, pero sólo debe quedar asentado que la conciliación judicial “Es aquella donde interviene un juez, como conciliador de los intereses de las partes en litigio, en este supuesto la conciliación es un

acto del proceso, que en nuestra legislación laboral es una etapa obligatoria en el proceso”.

Es decir que *“es un acto jurídico por medio del cual las partes buscan solucionar sus conflictos, con la ayuda de un tercero que da fórmulas o propuestas conciliatorias, dentro de una audiencia de conciliación, cuyos acuerdos serán reflejado en una acta de conciliación”*.⁴⁴

⁴⁴ Vasquez Ramírez, Wilson, “Manual de medios alternativos de resolución de conflictos”, www.monografias.com, consulta realizada Agosto 2007.

CAPITULO CUATRO

LA CONCILIACION EN EL SISTEMA DE JUSTICIA.

4.1 NORMATIVA INTERNACIONAL

En el derecho internacional existen una serie de Instituciones y disposiciones que regulan la conciliación como medio de solución rápida a los conflictos de trabajo. Entre éstas se destacan: La Organización Internacional del Trabajo con su Proyecto de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo, en el Contexto de la XII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la Organización de Estados Americanos (OEA). Este Proyecto se centra en la mejora de los servicios de solución de conflictos en América Latina y establece:

“Es claro que el conflicto es propio de la dinámica de las relaciones laborales. Por ejemplo, en América Latina, la mayoría de las administraciones de trabajo han asumido tradicionalmente la tarea de darles solución de forma directa; es decir, se trata de procedimientos institucionales y públicos”.

La Oficina Regional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para América Latina y el Caribe, considera que el procedimiento de conciliación da a menudo a las partes la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes, evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

Es evidente, que la Administración del trabajo no puede descuidar la demanda de los ciudadanos, por lo que tendrá que mantener los servicios de conciliación individual, especializando a los funcionarios encargados, simplificando los procedimientos y fortaleciéndolos en el ámbito territorial en el que surgen los conflictos. Se debería también descargar a los ministros y a los altos funcionarios de las tareas de intervención directa en los conflictos y capacitar a otros funcionarios para actuar de intermediarios, así como favorecer el desarrollo de otros medios de solución voluntarios, acordados por las partes, incluso colaborando en su organización y su sostenimiento económico.⁴⁵

4.2 NORMATIVA SECUNDARIA

Código de Trabajo

El procedimiento por el cual se inicia un juicio individual de trabajo, se encuentra regulado en El Código de Trabajo a partir del Art. 378, donde se establece que el proceso inicia con la interposición de la demanda en la que el total de lo reclamado excediere de doscientos colones, o fuere de valor indeterminado, y deberá ventilarse en juicio ordinario, dicha demanda deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Art. 379 C. T.; una vez interpuesta la misma, el proceso deberá ser impulsado de oficio (Art. 382 C. T.).

Una vez admitida la demanda, el Juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes; dicha citación para la parte demandada tendrá

45 OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Proyecto Principios y Derechos en el Trabajo en el contexto de la XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA. "La OIT y la mejora de los servicios de solución

la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, concurriendo las partes a la audiencia conciliatoria, (Art. 385 C.T.), al dar inicio la audiencia, el Juez actuando como mediador, leerá en voz alta la demanda; a continuación, las partes debatirán el asunto.

Llegada la hora señalada para efectuar la audiencia conciliatoria con base en el Art. 388 C.T., (la cual solo es posible si comparecen las partes, ya que la presencia del patrono y trabajador en la audiencia conciliatoria es necesaria, pues el resultado que puede surgir de ella es un acto bilateral en que entran en juego la voluntad e intereses de las partes, para el logro en definitiva de un arreglo satisfactorio), después de verificar la presencia de las partes, el Juez lee la demanda en voz alta, luego invita a las partes que debatan el asunto actuando como moderador, oirá las razones que cada parte dé sobre el problema y cuando lo considere suficientemente discutido dará por finalizado los debates y hará un resumen objetivo del caso e invitará a las partes a que lo solucionen amigablemente, olvidando las asperezas que dieron origen al conflicto y luego le solicita al patrono que proponga una medida de arreglo ya sea de carácter económico o bien el reinstalo al trabajo en las mismas condiciones en que se estaba trabajando.

Efectuada la propuesta, se oye al trabajador para saber si la acepta o si le hace objeciones a la formula de arreglo. Si no llegaren a un acuerdo, les propondrá la solución que estime equitativa, teniendo en cuenta el Juez lo regulado en el Art. 389 C. T., ya que la conciliación **no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores**, debiendo los comparecientes manifestar si la aceptan total o parcialmente o

si la rechazan en su totalidad, tal como lo establece en el art. 391 C.T. Si sólo se hubiera logrado la conciliación parcial, el proceso se continuará sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

Si el arreglo se logró mediante el reinstalo del trabajador, el juez señalará el lugar, día y hora en que deben reanudarse las labores; si no se cumpliera con el reinstalo continuará el juicio por los trámites legales.

Si el arreglo es de carácter económico; es decir que el patrono, en la audiencia conciliatoria, ofrece pagar al trabajador una suma de dinero en una fecha determinada y no cumple, con base en Art. 390 C.T., se le pide al juez que haga cumplir la obligación contraída por el patrono y que se decreta embargo en bienes propios de éste y se nombre un ejecutor de embargo para que diligencie al mandamiento de embargo

Los efectos que produce la conciliación, es que los acuerdos conciliatorios a que llegaren las partes ante el juez, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas, tal como se regula en el Art. 422 C.T.

En la práctica, de las audiencias conciliatorias que se realizan en los Juzgados de lo laboral, son pocas las conciliaciones positivas por medio de las cuales se da por terminado el juicio, ya que en la mayoría de los casos las partes no llegan a un acuerdo, siendo éstas las conciliaciones negativas, en cuyo caso el juicio continúa hasta finalizar por medio de la sentencia definitiva ejecutoriada, como antes se explicaba.

La audiencia conciliatoria puede dar lugar a dos clases de acuerdos conciliatorios positivos: las **conciliaciones positivas totales**, que son la mayoría, y son aquellas en las cuales que se llega a un acuerdo sobre todos los puntos que se reclaman en la demanda; y las **conciliaciones positivas parciales**, que son aquellos en las que se llega a un acuerdo sobre una parte de lo que se demanda. En este caso continuará el juicio en lo que no se haya logrado acordar.

Los arreglos conciliatorios, ya sean totales o parciales, en una mínima mayoría favorecen al trabajador, ya que se ha notado que el trabajador muchas veces acepta el arreglo por querer terminar el proceso, y recibir algo antes que nada.

En esta fase; es decir, la Audiencia Conciliatoria, es muy importante el papel que juega el Juez, en cuanto a velar por los intereses del trabajador, ya que éste es su primordial objetivo, es decir que el arreglo conciliatorio nunca puede ser en perjuicio de los derechos del trabajador.

Partiendo del fin que persigue la conciliación, en la práctica, es todo lo contrario, ya que se vuelve una regulación justiciera, ya que la conciliación procura la paz y no la justicia, ya que el que concilia cede; es decir que al conciliar, no le es retribuido el total de lo demandado; es decir, lo que a la luz de la ley le corresponde.

El Art. 414 del Código de Trabajo establece una presunción a favor del trabajador, siempre y cuando la demanda se haya planteado dentro de los quince días hábiles siguientes al despido y se cumpla alguna de las siguientes condiciones:

- 1- **Si el patrono no concurre a la conciliación sin justa causa; o**
- 2- **Si el patrono concurre a la conciliación y manifiesta que no esta dispuesto a conciliar;**

En estas dos circunstancias se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda.

- 3- **Si la propuesta de arreglo conciliatorio hecha por el patrono careciese de seriedad o equidad;**
- 4- **Si concurriendo el patrono a la conciliación, se limita a negar el despido;**
- 5- **Cuando el patrono no concede el reinstalo que le solicita el trabajador o que con anuencia de éste le proponga el juez, y**

En los tres casos anteriores, si concurren las mismas, se presumirá que el patrono no está dispuesto a conciliar

- 6- **Y finalmente, en el caso que se concedió el reinstalo en la conciliación y el trabajador se presentó a laborar el día y hora señalado por el juez y el patrono o su representante le impiden reanudar sus labores, probado lo manifestado por el trabajador, se presumirá legalmente el despido.**⁴⁶

Además, para que puedan aplicarse estas presunciones hay que probar la relación de trabajo; es decir, el vínculo jurídico laboral que da origen a las obligaciones y derechos entre trabajadores y patronos, y que se compruebe la prestación del servicio y las circunstancias bajo las cuales fue desarrollada.

⁴⁶ Porrás y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, 4º Edición, Editorial Textos Universitarios, México, 1977.

Pero algo muy importante es que las presunciones antes relacionadas, no tendrán lugar cuando el trabajador:

- a) No comparezca a la conciliación;
- b) No acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en la conciliación, y
- c) No acepte la medida equitativa propuesta por el juez a la cual esté anuente el patrono,

En las tres situaciones mencionadas anteriormente, el juicio continuará y el trabajador tendrá que probar plenamente los extremos de su demanda, es decir, fundamentalmente la relación de trabajo y el hecho del despido, tal como está regulado en el Inciso último del Art. 414 C.T.-

Por otra parte, existe regulado como un procedimiento especial, **el juicio de única instancia**, el cual tiene lugar cuando la cuantía reclamada no exceda de doscientos colones, (\$22.86), según el Art. 425. Esta clase de juicio se tramitan aplicando el procedimiento especial establecido en los **Arts. 426-439 C.T.-**

En el juicio de única instancia también se celebra audiencia conciliatoria y las partes, por medio de los arreglos conciliatorios, pueden poner fin al proceso; pero también en estos juicios, la conciliación no podrá ser en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores, así como la presunción a favor del trabajador será aplicable en las mismas circunstancias que se establecen para el juicio ordinario.-

CAPITULO CINCO

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.

Los capítulos anteriores versaron sobre aspectos teóricos del tema, basados en información bibliográfica documental.

El presente capítulo tiene el propósito de exponer los resultados obtenidos en la investigación de campo, basada primeramente en la aplicación de una encuesta realizada a los Jueces responsables de los Juzgados de lo Laboral de San Salvador; y en segundo lugar, de la aplicación de una encuesta realizada a una muestra selectiva de informantes clave, integrada por setenta y un trabajadores que han pasado por la audiencia conciliatoria en los Juzgados de lo Laboral, en el período comprendido entre los años 2004-2008. Esto con el fin verificar si en los arreglos conciliatorios existe la tutela efectiva de los derechos laborales.

Los datos han sido procesados y tabulados para presentarlos en cuadros y gráficos, con el propósito de facilitar el análisis e interpretación de los mismos, tal como se expone a continuación:

5.1 JUZGADOS ESTUDIADOS.

Juzgado	Juez Responsable
Juzgado 1° de lo Laboral	Lic. Ilma Consuelo Gil de Alvarenga
Juzgado 2° de lo Laboral	Lic. Mario Italo Martínez Guerra
Juzgado 3° de lo Laboral	Lic. Ovidio Ramírez Cuellar
Juzgado 4° de lo Laboral	Lic. Irma Arelys Zelaya Gomez
Juzgado 5° de lo Laboral	Lic. Carlos Roberto Urbina Avilés

Existió una dificultad con relación a las encuestas realizadas a los jueces, en virtud que hubo uno de ellos que no dio respuesta a la misma, razón por la cual sólo se relacionan cuatros Juzgados de lo Laboral.

- ¿OPERA EN SU JUZGADO LA OFICIOSIDAD QUE LA LEY LABORAL PRESCRIBE?

Ante esta pregunta, los cuatro jueces contestaron que sí opera la oficiosidad en el Juzgado que se encuentra a su cargo, y el juez tercero de lo laboral realiza un comentario referente a que la ley laboral es de carácter propositivo, ya que necesita que se interponga la demanda para que el proceso se impulse de oficio y eso es obligatorio para el juez, de conformidad al Art. 382 C.T.

- ¿CONCURREN LAS PARTES A LA AUDIENCIA CONCILIATORIA?

De los cuatro jueces encuestados, dos contestaron que no siempre las partes acuden a la audiencia conciliatoria, uno contestó que sí acuden y el otro no contestó.

- ¿EN QUE PORCENTAJE OPERA LA CONCILIACIÓN EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO?

Los cuatro jueces manifestaron que el porcentaje en el que opera la conciliación en el juicio ordinario es del 25% al 50 %.

- ¿CONSIDERA QUE DENTRO LOS ARREGLOS CONCILIATORIOS EXISTE UNA TUTELA EFECTIVA DE LOS DERECHOS LABORALES?

En esta pregunta, dos de los cuatro jueces encuestados manifestaron que casi siempre, en los arreglos conciliatorios, existe una tutela efectiva de

los derechos de los trabajadores, uno contestó que siempre y el otro no contestó.

- ¿EXISTE AMPLIA REGULACIÓN EN EL TEMA DE LOS ARREGLOS CONCILIATORIO, PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS LABORALES?

Tres de los jueces encuestados, manifestaron que sí existe una amplia regulación en cuanto a los arreglos conciliatorios, explicando que dicha figura se encuentra suficientemente regulada y que comprende todos los aspectos de la misma; y uno de los jueces no contestó

- ¿EN EL SISTEMA JUDICIAL, EN EL ÁREA LABORAL, EXISTE ALGÚN MECANISMO DE CONTROL EFECTIVO QUE GARANTICE EL CUMPLIMIENTO DEL ARTICULO 389 C. T.?

Uno de los jueces contestó que no existe un mecanismo de control efectivo; y, por el contrario, tres jueces contestaron que sí existe; explicando uno de ellos que el mecanismo de control son los jueces.

- ¿CONSIDERA QUE DEBE HABER UN ENTE REGULADOR, PARA GARANTIZAR Y RESPETAR LOS DERECHOS QUE POR LEY LE PERTENECEN A LOS TRABAJADORES?

Dos de los jueces contestaron que si, uno manifestó que no, ya que todo derecho tiene que ser probado si no es una mera pretensión. El otro no contestó.

5.2 PERSONAS ENCUESTADAS

La muestra es de 71 trabajadores que han realizado trámite en los Juzgados de lo Laboral, de interposición de demandas en contra de sus

patronos, por despido injusto, y pasaron por la etapa del proceso de la audiencia conciliatoria.

5.2.1 CARACTERISTICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA.

- EDAD

En las encuestas realizadas, se obtuvieron los siguientes rangos de edades:

EDADES	N	%
20-30	33	33.0%
31-40	33	33.0%
41-50	5	5.0%
Total	71	71%

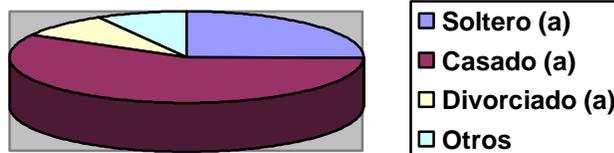


Los porcentajes de edades reflejan que los rangos más altos de edad, son de 20-30 y de 31-40 años, lo cual demuestra que los trabajadores oscilan entre las edades productivas, confirmándose así, la vulnerabilidad en su derecho del trabajo.

- ESTADO FAMILIAR.

De los datos obtenidos de las mujeres encuestadas se desprende que un 18% son solteros, un 41% casados, el 6% divorciados y otros un 6%.

ESTADO FAMILIAR	N	%
Soltero (a)	18	18.0%
Casado (a)	41	41.0%
Divorciado (a)	6	6.0%
Otros	6	6.0%
Total	71	71%



Con el resultado obtenido se verifica que el mayor porcentaje pertenece a trabajadores casados, lo cual confirma que son el pilar económico de muchos hogares en la sociedad, generando una inseguridad jurídica en la misma, y es una de las causas por las que los trabajadores llegan a aceptar muchas veces los acuerdos que le ofrecen los patronos, sin ser lo que de conformidad a la ley le corresponde. Con esto se ha comprobado la hipótesis específica número uno.

5.2.2 DATOS DE OPINION.

- CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS LABORALES

El siguiente resultado muestra que de la totalidad de los trabajadores encuestados, el 40% solamente conoce algunos derechos laborales, determinándose así que sólo el 30% conoce sus derechos laborales.

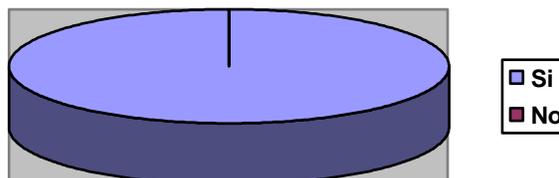
¿Conoce sus derechos?	N	%
Si	30	30.0%
No	1	1.0%
Algunos	40	40.0%
Total	71	71%

Los trabajadores encuestados, denotan la falta de conocimiento de los Derechos Laborales que les corresponden, siendo necesario generar confianza institucional, a través de procesos de información, capacitación y asesoramiento jurídico, a este sector de la población, que conlleve a un ambiente de estabilidad jurídica en la sociedad; que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social implemente mecanismos de divulgación efectivos, que sean claros y sencillos a este sector de la población.

- ¿HA SIDO DESPEDIDO INJUSTAMENTE?

De 71 trabajadores encuestados, el total de la misma manifestó que efectivamente habían sido despedidos injustamente.

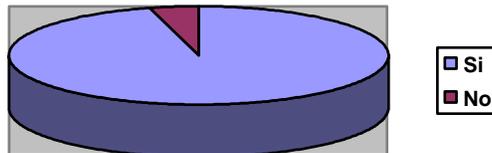
¿Ha sido despedido injustamente?	N	%
Si	71	71.0%
No	0	0.0%
Total	71	71%



- ¿HA PRESENTADO DEMANDA EN CONTRA DE SU PATRONO?

De la muestra total, el 68% manifestó que había presentado demanda en contra de su patrono y sólo el 3% contestó lo contrario.

¿Ha presentado demanda en contra de su patrono?	N	%
Si	68	68.0%
No	3	3.0%
Total	71	71%

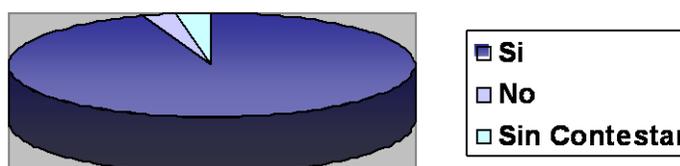


Los resultados de esta encuesta, ponen de manifiesto que son más los trabajadores que interponen demandas en contra de su patrono, por haber sido despedidos injustamente, esperando encontrar reconocimiento a sus derechos como trabajadores que son.

- ¿ACUDIO EL PATRONO A LA AUDIENCIA CONCILIATORIA?

Del total de trabajadores encuestados, el 67%, manifestó que efectivamente el patrono acudió a la audiencia conciliatoria, y el 2% que éste no se había presentado.

¿Acudio el patrono a la audiencia conciliatoria?	N	%
Si	67	67.0%
No	2	2.0%
Sin contestar	2	2.0%
Total	71	71%

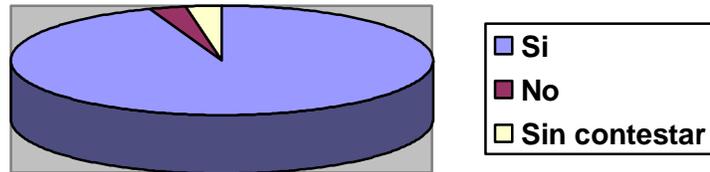


Con los resultados obtenidos en esta investigación, se confirma que el patrono ha cambiado su forma de pensar, ya que está acudiendo a la audiencia conciliatoria, con el propósito de solventar la situación del trabajador.

- ¿EXISTIO ALGUN TIPO DE ACUERDO EN LA AUDIENCIA CONCILIATORIA?

Del total de los trabajadores encuestados, el 67% manifestó que existió acuerdo entre él y su patrono en la audiencia conciliatoria.

alguna acuerdo en la audiencia conciliatoria	N	%
Si	67	67.0%
No	2	2.0%
Sin contestar	2	2.0%
Total	71	71%

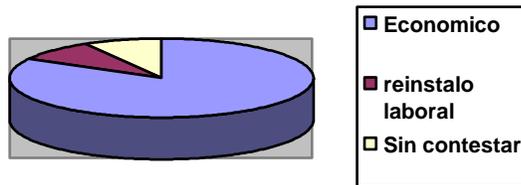


Es decir que en el 67% de los casos, las partes buscaron llegar a un acuerdo conciliatorio, con lo cual se puede afirmar que los arreglos conciliatorios generan la pronta solución de los conflictos laborales. Es decir que los resultados obtenidos en la investigación de campo se observa que resulto adversa a lo establecido en la hipótesis especifica numero tres, en la cual se planteaba que en la practica los arreglos conciliatorios no contribuyen a la pronta solución de los conflictos laborales, razón por la cual la hipótesis en mención no pudo ser probada.

- TIPO DE ACUERDO.

Del total de los trabajadores encuestados, la mayoría (59%), manifestó que el acuerdo dado en la audiencia conciliatoria fue económico.

TIPO DE ACUERDO	N	%
Económico	59	59.0%
reinstalo laboral	6	6.0%
Sin contestar	6	6.0%
Total	71	71%

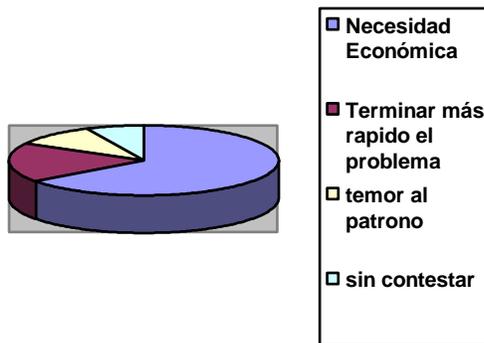


Con los resultados obtenidos en esta investigación, se confirma que los patronos ofrecen el acuerdo de pagar lo adeudado y no reinstalar en sus labores al trabajador, que fue el 6% que lo manifestó y el otro 6% no contestó la pregunta, comprobándose así la hipótesis general de la investigación, es decir que en los arreglos conciliatorios no se garantiza una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

- ¿PORQUE MOTIVO ACEPTO EL ACUERDO PLANTEADO POR EL PATRONO?

Consta que del 71% de trabajadores encuestados, el 46% manifestó que aceptó el acuerdo planteado por necesidad económica, siendo ésta la mayoría; y el 13% dijo que lo aceptó por terminar más rápido el problema con su patrono; el 17% manifestó que lo hacía por temor al patrono, lo que refleja un alivio ya que esto no lo intimida; y, finalmente, el 5% no contestó, lo cual puede deberse a que no existía acuerdo alguno o no entabló demanda en contra de su patrono.

Motivo para Aceptar	N	%
Necesidad Económica	46	46.0%
Terminar más rapido el problema	13	13.0%
temor al patrono	7	7.0%
Sin contestar	5	5.0%
Total	71	71%

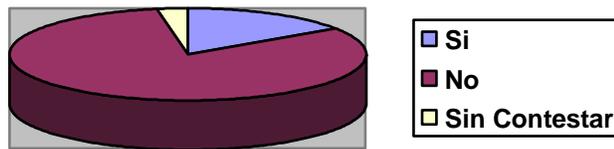


De la información obtenida, se concluye que la mayor parte de la población, acepta el acuerdo planteado por el patrono, debido a la necesidad económica que enfrentan, por tener mayores responsabilidades, como ser jefes de hogar, que deben suplir las necesidades inmediatas de la familia y por estar concientes que tienen el derecho de obtener lo que merecen; pero el 7% de los trabajadores expresaron tener temor al patrono, confirmando así la hipótesis específica de que la tutela inefectiva de los derechos laborales generan violación a los derechos de los trabajadores, originando inseguridad jurídica y convirtiéndolos en un sector vulnerable.

- RESPETO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA AUDIENCIA CONCILIATORIA

Analizando los resultados de las encuestas, del 71% se desprende que, un 58% manifestaron que no le fueron respetados los derechos laborales en la audiencia conciliatoria, expresando que no le fueron reconocidos la totalidad de lo que merecían; el 11% se pronunció positivamente a esta interrogante y el 2% no contestó.

Existio respecto de los derechos laborales en la audiencia conciliatoria?	N	%
Si	11	11.0%
No	58	58.0%
Sin contestar	2	2.0%
Total	71	71%

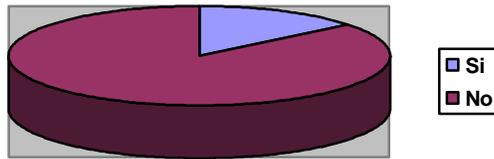


Queda de manifiesto que en la audiencia conciliatoria ante el Juez de lo Laboral, no se cumple la función de garantizar el respeto a los derechos laborales en su totalidad. Con los datos obtenidos se demuestra que los Jueces de lo Laboral no juegan un rol primordial que haga sentir a esta parte de la población trabajadora, que sus derechos deben ser respetados y tutelados de manera constante y clara para ser generador y garantía de su papel, confirmándose la hipótesis general de la investigación.

- CONFIANZA EN EL SISTEMA JUDICIAL.

Del total de trabajadores encuestados, el 61% no confía en el sistema judicial. En cambio el 10% opina todo lo contrario.

Confianza en el Sistema Judicial	N	%
Si	10	10.0%
No	61	61.0%
Total	71	71%

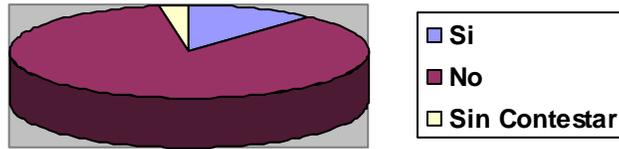


Con los resultados obtenidos, se verifica un porcentaje mayor de los trabajadores que contestaron que no confían en el sistema judicial con relación, al respeto y violabilidad de sus derechos, demostrando que existe falta de confianza en la institucionalidad Estatal, y al mismo tiempo esto genera inestabilidad jurídica a la población trabajadora, confirmándose la hipótesis específica de que la violación de los derechos laborales influye en la desconfianza en el sistema judicial.

- ¿EL JUEZ DE LO LABORAL VELA POR EL RESPETO A SUS DERECHOS LABORALES?

En las encuestas realizadas, de un 71% de trabajadores, se puede constatar que el 61% de ellos, considera que el juez no vela por el respeto de los derechos laborales. El 8% manifestó que el juez sí vela por sus derechos y un 2% se quedó sin contestar, siendo las personas que no entablaron demanda en contra de su patrono.

¿El Juez vela por el respeto de los derechos laborales?	N	%
Si	8	8.0%
No	61	61.0%
Sin contestar	2	2.0%
Total	71	71%

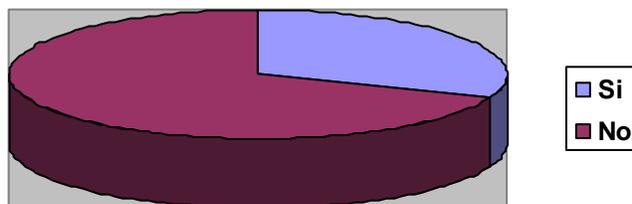


Con los resultados de la investigación, se confirma que no existe confianza ni credibilidad por parte de los trabajadores encuestados hacia las decisiones de los jueces, ya que éste siendo el ente designado por el Estado para velar por el respeto de los trabajadores, no los hace respetar; comprobando así la hipótesis específica de que la desconfianza en el sistema judicial vulnera la institucionalidad del Estado de derecho.

- ¿GENERAN CONFIANZA LAS LEYES CREADAS PARA PROTEGER EN POSIBLES CONFLICTOS DE CARCTER JURIDICO?

Del 71% de trabajadores encuestados, el 49% opinó que no generan confianza las leyes creadas para protegerles ante los conflictos de carácter jurídico que pudieran darse en materia laboral y el 22% dijo lo contrario.

Confianza en las leyes creadas para proteger en los conflictos juridicos	N	%
Si	22	22.0%
No	49	49.0%
Total	71	71%

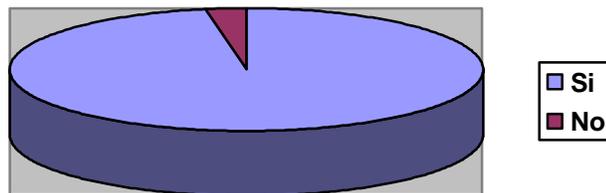


Con los resultados obtenidos, se verifica un porcentaje mayor de los trabajadores que contestaron que no confían en las leyes creadas para su protección, lo que demuestra que existe falta de confianza en el sistema, vulnerando así la institucionalidad del estado de derecho, confirmando de esta manera la hipótesis específica número cuatro.

- ¿DEBE HABER UN CONTROL?

Del 71% de trabajadores encuestados, el 69% opinó que debe existir más control por parte del Estado ante las decisiones de los jueces y el 2% dijo que no se necesita control.

Debe haber control	N	%
Si	69	69.0%
No	2	2.0%
Total	71	71%



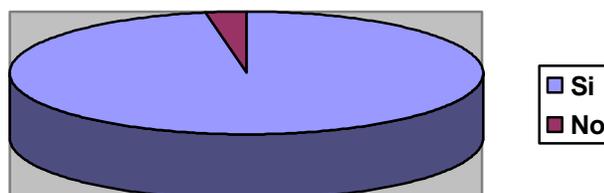
Los resultados de la encuesta reflejan la incapacidad estatal para velar porque los jueces cumplan la constitución y el Código de Trabajo al momento de decidir la situación del trabajador ante el despido injusto por parte de su

patrono; es decir que ante la desconfianza en el sistema judicial, se vulnera la institucionalidad del Estado de derecho.

- MAYOR CONTROL POR PARTE DEL ESTADO EN LAS DECISIONES DE LOS JUECES DE LO LABORAL.

Del 71% de trabajadores encuestados, el 69% manifestó que debe de haber por parte del Estado más control sobre las decisiones de los jueces, en este caso ante las resoluciones que autorizan los acuerdos conciliatorios, y sólo el 2% dijo lo contrario.

Control por parte del Estado sobre decisiones de los Jueces de lo Laboral	N	%
Si	69	69.0%
No	2	2.0%
Total	71	71%



Con los resultados de la investigación, se confirma que por existir desconfianza en las decisiones de los jueces, sugieren que exista un mayor control sobre las decisiones que éstos tomen; comprobando así nuevamente la hipótesis específica que la desconfianza en el sistema de judicial vulnera la institucionalidad del Estado de derecho.

CAPITULO SEIS.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES.

Con base al análisis e interpretación de los datos obtenidos en este estudio, se llegó a las conclusiones siguientes:

1. Con la investigación realizada se confirma que se violenta lo establecido en el artículo 389 para los juicios ordinales y Art. 431 en los Juicios de Única Instancia, ambas disposiciones del Código de Trabajo, ya que no existe una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores en los arreglos conciliatorios logrados en la audiencia conciliatoria, ya que el 58% de los trabajadores encuestados manifestaron que no le fueron respetados sus derechos laborales; por lo tanto, con estos datos se ha comprobado la hipótesis general, que los arreglos conciliatorios no garantizan una tutela efectiva de los derechos de los trabajadores, así también la hipótesis específica número uno, ya que por la tutela inefectiva que existe se genera violación a los derechos laborales, por lo que se considera necesario, que hayan mecanismos efectivos para exigir el verdadero cumplimiento de estas normas jurídicas.

2. El Estado, siendo el mayor obligado a vigilar que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados, debería de normar con más detalles o vigilar la forma y condiciones en que los jueces puedan autorizar los arreglos conciliatorios en la audiencia conciliatoria, debiendo mantener el límite, en cuanto la independencia judicial, con el objeto no de interferir con la misma; vigilancia que se hace necesaria ya que, de lo contrario, genera inseguridad jurídica y desconfianza en el

sistema judicial, dando cumplimiento a la hipótesis específica número dos.

3. Que la conciliación, en concreto los arreglos conciliatorios a los que se llega en la audiencia conciliatoria, sí generan una pronta solución de conflictos, pero se debe velar porque no sea sólo una manera de descargar un proceso, sino de poder garantizar la aplicación correcta y equitativa de las normas laborales. No comprobando la hipótesis específica número tres, ya si son una manera de solucionar rápidamente los conflictos laborales.
4. No existe una participación efectiva de los jueces de lo laboral en cuanto a dar cumplimiento al artículo 389 del Código de Trabajo, es decir a que los arreglos no sean en menoscabo de los derechos de los trabajadores, ya que los resultados obtenidos en la presente investigación demostraron que en su mayoría, los trabajadores, ante el irrespeto de sus derechos por parte de los jueces, les genera desconfianza en el sistema judicial y por ende se vulnera el Estado de Derecho. Confirmando la hipótesis específica número cuatro.
5. Se observa que ante las decisiones de los jueces de lo laboral, no existe un control severo, a fin de verificar que no sólo se deshagan de la mora judicial sino que le den fiel cumplimiento al Código de Trabajo, específicamente al Art. 389.

6.2 RECOMENDACIONES

Ante la problemática que enfrentan los trabajadores, ante la violación al Art. 389 para los juicios ordinales y Art. 431 en los Juicios de Única Instancia, ambas disposiciones del Código de Trabajo, se recomienda lo siguiente:

1. Que el Estado establezca políticas de divulgación y conocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, las cuales deben estar redactadas de una manera clara y sencilla, de fácil comprensión para los trabajadores, que son vulnerables de los posibles abusos o arbitrariedades por parte de los empleadores.
2. Que el Estado por medio de la Corte Suprema de Justicia, cree un ente u oficina que se encargue de vigilar que las decisiones de los jueces en la audiencia conciliatorio, y estén orientadas a velar por la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores; pudiendo otorgar incentivos o reconocimiento a los jueces y Juzgados a sus cargos, que reflejen el fiel cumplimiento de los Art. 389 y 431 del Código de Trabajo.
3. Se hace necesario que en la normativa existente se incorpore o se cree una normativa especial que regule ampliamente el tema de la conciliación laboral o el tema de los medios alternativos de solución de conflictos.-

BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

ALBIOL MONTESINOS, IGNACIO, “*Derecho Procesal Laboral*”, 2º Edición España, Es. Tirant Blanck, 1998,

CABANELLAS, GUILLERMO, “*Compendio de Derecho Laboral*”, Tomo I, 3ª Edición, actualizada y aumentada, Editorial Heliasta S.R.L, Buenos Aires, Argentina, 1992.

CABANELLAS, GUILLERMO, “*Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*”, Tomo I, 21ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989.

CABANELLAS, GUILLERMO, “*Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*”, Tomo III, 21ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1989.

CABANELLAS, GUILLERMO, “*Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*”, Tomo VIII, 28ª Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2003.

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO, “*Diccionario de Derecho Laboral*”, Edición Corregida ampliada y actualizada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas y Claudia C. Flaibani, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 1998.

DE LA CUEVA, MARIO, “*El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*”, Edición 20, Editorial Porrúa, Mexico. 2005.

DE LA CUEVA, MARIO. *“Derecho Mexicano del trabajo”*, Editorial Porrúa, México, 1966.

DE LA PLAZA, MANUEL, *“Derecho Procesal Civil”* Español V. II 3° Edición. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1930.

DE BUEN L, NESTOR, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, Editorial Porrúa, Mexico. 1997.

HERNANDEZ RUEDA, LUPO, *“Derecho Procesal de Trabajo”*, IET Sto. Domingo, 1994

KAMADA, LUIS ERNESTO, *“La Audiencia de Conciliación en el Fuero Laboral”*, Editorial JUJUY, 1994.

MUÑOZ, LUIS E., *“Los procesos ordinario, Sumario y Sumarísimo”*, 1ª Edición, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1993

OSSORIO, MANUEL, *“Diccionario ciencias jurídicas, políticas y sociales”*, 26º Edición actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Cabanellas de las Cuevas, Editorial heliasta, 1974.

OSORIO, MANUEL, *“Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”*, Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2000.

PORRAS Y LÓPEZ, ARMANDO, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, 4º Edición, Editorial Textos Universitarios, México, 1977

STAFFORINI. EDUARDO R., *“Derecho Procesal del Trabajo”*, Editorial La Ley, Buenos Aires, 1946.

TRIGO, OCTAVIO M., *“Curso de Derecho Procesal del Trabajo”*, Ediciones Botas, México, 1939.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, *“Nuevo Derecho Procesal del Trabajo”*, Editorial Porrúa, México, 1975.

TRUEBA URBINA, ALBERTO, *“Derecho Procesal del Trabajo”*, Talleres Lito Tipográficos Laguna V.I, México, 1941.

REVISTAS

MANRESA Y NAVARRO, JOSÉ MARIA. *“Comentario a la Ley de Enjuiciamiento Civil”*, Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales. Tomo VII N° 39-40 Julio- diciembre 1936, 7° Edición, Instituto Editorial Reus , Madrid V. II., 1953.

TESIS:

Universidad de El Salvador, *“Procedimientos a seguir en la ejecución de la sentencias, arreglos conciliatorios y transacciones laborales”*, Tesis, Biblioteca de la Corte Suprema de Justicia. 1998.

JOEL RUIZ, *“La Conciliación”*, Tesis Universidad de El Salvador, Año 1970.

LEGISLACIÓN

Legislación Primaria

Constitución de la República de El Salvador, Decreto Legislativo N° 38 1983, publicado en diario oficial N° 234, Tomo 281 de fecha 16 de diciembre de 1983.

Legislación Secundaria.

Código de Trabajo de El Salvado, Decreto Legislativo N° 15, del fecha 23 de junio de 1972, publicado en el Diario Oficial N° 142, Tomo 236, del fecha 31 de julio de 1972.

Ley de Mediación, Conciliación y Arbitraje, Decreto Legislativo N°: 914, de fecha 11 de Julio de 2002, publicado en el Diario Oficial N° 153, Tomo: 356, de fecha 21 de Agosto de 2002

Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica, Decreto Legislativo N° 682, publicado en el Diario Oficial N° 241, Tomo N° 349 de fecha 22 de diciembre de 2000.-

Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, Decreto Legislativo N° 682, publicado en el Diario Oficial N° 81, Tomo N° 331, de fecha 3 de Mayo de 1996

Legislación Internacional

DECLARACION UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS, 1948.

LA DECLARACIÓN AMERICANA DE DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE, Bogota Colombia. 1948.

CONVENCION AMERICANA DE LOS DERECHOS HUMANOS, “Pacto de San José”. 1969

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA DE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, “Protocolo de San Salvador”. 1988.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. 1966.

CONVENIO SOBRE JUSTICIA LABORAL Y MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS E INDIVIDUALES DEL TRABAJO. SAPPJA, Jorge Santiago: OIT/Oficina Regional para las Américas/Proyecto OIT-CIMT, 2002.

PAGINAS DE INTERNET

Alarcón Flores, Luís Alfredo, Licenciado, *Los medios alternativos de solución de conflictos – MASC*, [www. Los Medios alternativos de solución de conflictos_MASC_Monografias_Com.htm](http://www.LosMediosalternativosdesoluciondeconflictos_MASC_Monografias_Com.htm)., consulta realizada Agosto de 2007.

Celedon Arrieta, Pamela Abog., *“La cultura del litigio frente a los métodos alternos de resolución de conflictos”* 2004, www.monografias.com, Agosto 2007.

Burguet Martha (2004), *Propuesta para el dialogo*, Barcelona, España, www.ua.ambit.org, consulta realizada Agosto 2007.

Blanco Cristian (2004), *La mediación y el ejercicio de la abogacía*, Ecuador, Quito, www.intermediación.com, consulta realiza Agosto 2007.

Sánchez Flora (2004) La mediación-instrumento de negociación de conflictos, Panamá, Panamá, pagina Web arbitr.wipo.int.htm., consulta realizada Septiembre 2007.

Cama Godoy, Henry Dr., Fiscal Provincial Titular de Chincha, *La conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos*, www.Monografias.com _La Conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, consulta realizada Agosto 2007.

Vásquez Ramírez, Wilson, *“Manual de medios alternativos de resolución de conflictos”*, www.monografias.com, consulta realizada Agosto 2007.

Oficina Internacional del Trabajo, Proyecto Principios y Derechos en el Trabajo en el contexto de la XIII Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo de la OEA., *La OIT y la mejora de los servicios de solución de conflictos La experiencia de América latina*, www.sedi.oas.org/ddse/espanol/documentos/00vegaconflictos.doc, consulta realizada Abril 2007.

ANEXOS

Anexo N° 1 CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

Anexo N° 2 CUESTIONARIO ENCUESTA

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
SEMINARIO DE GRADUACION 2006.**

ANEXO N° 1

“CUESTIONARIO DE ENTREVISTA”

DIRIGIDA A:

Jueces de lo Laboral de San Salvador

Ciudad Universitaria, abril de 2008.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
SEMINARIO DE GRADUACION 2006.**

**Tema:
“LOS ARREGLOS CONCILIATORIOS Y LA TUTELA EFECTIVA DE LOS
DERECHOS LABORALES EN EL SALVADOR”**

Señor Juez del Juzgado _____

Departamento de San Salvador.

Presente.-

Estamos realizando una investigación con fines académicos, la cual tiene como propósito recabar información veraz y objetiva que permita obtener conclusiones sobre el cumplimiento del Código de Trabajo, relacionada con los arreglos conciliatorios, a efecto de determinar si en El Salvador se garantiza el respeto de los derechos laborales.

Por ello, le suplicamos exponer con sinceridad las preguntas que le vamos a formular.

NO ES NECESARIO SU NOMBRE.

Fecha: _____

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
SEMINARIO DE GRADUACION 2006.**

ANEXO N° 2

“CUESTIONARIO”

**DIRIGIDA A:
“TRABAJADORES QUE HAN PASADO POR LA AUDIENCIA
CONCILIATORIA”**

Ciudad Universitaria, Marzo de 2008.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.
SEMINARIO DE GRADUACION 2006.**

TEMA:

**“LOS ARREGLOS CONCILIATORIOS Y LA TUTELA EFECTIVA DE LOS
DERECHOS LABORALES EN EL SALVADOR”**

ESTIMADOS TRABAJADORES: Estamos realizando una investigación con fines académicos, la cual tiene como propósito recabar información veraz y objetiva que permita obtener conclusiones sobre el cumplimiento del Código de Trabajo, relacionada con los arreglos conciliatorios, a efecto de determinar si en El Salvador se garantiza el respeto de los derechos laborales.

Es por ello, que Usted ha sido seleccionado (a) para brindar información, por lo que le suplicamos responder de manera sincera las preguntas que aquí se presentan.

NO ES NECESARIO SU NOMBRE.

Fecha: _____

CUESTIONARIO.

1) ¿Qué edad tiene?

2) ¿Cuál es su estado Familiar?

a) Soltero (a) b) Casado (a) c) Divorciado (a) d) Otros

3) ¿Conoce usted sus derechos laborales?

a) Sí b) No c) Algunos

4) ¿Ha sido usted despedido injustamente?

a) Si b) No

5) ¿Ha presentado usted demanda en contra de su patrono?

a) Si b) No

6) ¿Acudió su patrono a la Audiencia Conciliatoria?

a) Si b) No

7) ¿Existió algún tipo de acuerdo en la audiencia conciliatoria?

a) Si b) No

8) ¿Qué tipo de acuerdo?

a) económico
b) reinstalo laboral

9) ¿Qué lo motivo a aceptar el acuerdo planteado por el patrono?

a) necesidad económica
b) terminar más rápido el problema
b) temor al patrono

