Aplicación de los principios del derecho laboral en El Salvador

ORMUSA

Con el apoyo de:

Brücke Le pont
zum Süden avoc le Sud

OXFAM

Canadian International Development Agency
Canadá

ORGANIZACIÓN DE MUJERES SALVADOREÑAS POR LA PAZ (ORMUSA)

Aplicación de los principios del Derecho Laboral en El Salvador

La presente publicación ha sido posible gracias a la asistencia financiera de Oxfam Canadá, ACDI y Brücke Le pont, pero el contenido es de exclusiva responsabilidad de las autoras y ORMUSA. En tal sentido, en ningún caso reflejan el punto de vista de las instituciones cooperantes.

Aplicación de los principios del Derecho Laboral en El Salvador
Copyright © ORMUSA, El Salvador 2013.

Directora Ejecutiva ORMUSA
Jeannette Urquilla

Coordinación
Silvia Elizabeth Urquilla Pérez

Investigación
Claudia Lizbeth Interiano Quijada
Edith Maricela Toche Hernández

Edición
Jorge Vargas Méndez

Diseño de portada
Marcos Molina

Revisión final
Jeannette Urquilla

Diagramación e impresión
Impresos Continental, S.A. de C.V.

San Salvador, El Salvador, Centro América.

Se autoriza el uso de la información aquí contenida, siempre y cuando se haga la respectiva cita de fuente.

"Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables:"

Artículo 52, Constitución de la República de El Salvador.

CONTENIDO

PRESENTACION 7
1. ENFOQUE Y METODOLOGÍA 9
2. MARCO TEÓRICO 11
2.1. Función social del Derecho al Trabajo 11
2.2. Conciliación laboral salvadoreña y otras legislaciones 12
2.3. Asuntos no conciliables en materia laboral. 16
2.4. Principios del Derecho Laboral. 19
2.4.1. Principio Protector y Principio Pro Operario. 21
2.4.2. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos 23
2.4.3. Otros Principios del Derecho Laboral: 26
2.4.3.1. Principio de Continuidad. 26
2.4.3.2. Principio de Primacía de la Realidad. 27
2.4.3.3. Principio de Razonabilidad. 27
2.4.3.4. Principio de Buena Fe. 28
2.4.3.5. Principio de Igualdad. 28
2.5. La Irrenunciabilidad de derechos en el derecho comparado. 28
2.6. Fuentes del Derecho Laboral. 31
3. PRINCIPALES HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN EL ESTUDIO 33
3.1 Prácticas y costumbres en sede administrativa y judicial 33
3.1.1 La conciliación en vía administrativa y judicial 33
3.1.2 Buenas Prácticas. 36
3.1.3 Incidentes y dificultades para trabajadoras y trabajadores 37
4. CONCLUSIONES SOBRE LAS ESTADÍSTICAS INSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL 39
4.1. SOBRE LAS ESTADÍSTICAS DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. 39
4.2. CONCLUSIONES SOBRE ESTADÍSTICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. 44
4.3. CONCLUSIONES SOBRE ESTADÍSTICAS DE TRIBUNALES DE LO LABORAL. 46
5. CONCLUSIONES SOBRE EL PROCESO DE CONCILIACIÓN. 49
6. RECOMENDACIONES SOBRE EL PROCESO DE CONCILIACIÓN. 50
BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA 51
ANEXOS 53

SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS

Art: Artículo
Cn: Constitución de la República de El Salvador
CSJ: Corte Suprema de Justicia
CVDT: Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados
ISSS: Instituto Salvadoreño del Seguro Social
MTPS: Ministerio de Trabajo y Previsión Social
OIT: Organización Internacional de Trabajo
ORMUSA: Asociación Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
PGR: Procuraduría General de la República
UCA: Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas”

PRESENTACIÓN

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral es parte vital de la cotidianidad de mujeres y hombres, es por ello que el sistema jurídico salvadoreño establece normas al ejercicio de la autonomía de la voluntad, esto como una consecuencia necesaria de la protección a derechos humanos fundamentales como la vida, la salud y la dignidad.

Dentro del sistema de justicia laboral, se encuentran presentes garantías propias que buscan un equilibrio en cuanto al poder y facultades de las partes dentro del proceso en sede administrativa y judicial, por lo que el derecho laboral -a partir del principio de justicia social- pretende equilibrar las desigualdades que se generan al interior del mercado laboral, en las relaciones humanas dentro de un vínculo laboral.

Es así que el derecho al trabajo goza de protección constitucional porque constituye una reivindicación a los derechos sociales. La Constitución de la República regula lo referente al trabajo en el Título II, Capitulo II Derechos Sociales, Sección Segunda; **Trabajo y Seguridad Social**. Asimismo, la Constitución refiere a la ley secundaria lo relativo al orden laboral y crea el Código de Trabajo que data de 1972, el cual desde entonces no ha sufrido reformas relevantes a los derechos de las trabajadoras y trabajadores en El Salvador.

Las reformas más recientes en el Código de Trabajo fueron relativas a la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia[1]. Así también, dentro de las normas relativas a la legislación laboral se encuentran las que regula, según su materia, el Reglamento del Régimen General de Salud y Riesgos Profesionales; algunos vacíos supletoriamente se aplican desde el Código Procesal Civil derogado y que ahora son regulados, también supletoriamente, por el Código Procesal Civil y Mercantil; y en cuanto al sistema de trabajadores y trabajadoras del sistema público, están la Ley del Servicio Civil y el Código de Justicia Militar, que son de carácter especial.

Algunas de las garantías importantes han sido en cuanto al derecho a la sindicalización, mediante la ratificación de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); incorporación del servicio doméstico al ISSS; Decreto Ejecutivo contra la discriminación por orientación sexual, protección de la trabajadora embarazada y personas portadoras de VIH.

El proceso laboral está compuesto por una serie de principios procesales laborales que deben ser aplicados tanto en sede administrativa como judicial, pero para efectos de este estudio se hace especial énfasis en los siguientes: Principio de

1 DL número 83, del 26 de marzo de 2009, DO N° 68, tomo N° 383, del 16 de abril de 2009. (Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia).

Irrenunciabilidad de derechos, Principio Pro Operario y Principio Protector. También se toma en cuenta el principio de igualdad, ya que es vital considerarlo para ambas sedes de ventilación de procesos laborales, así como enunciar los otros principios de manera breve.

En este estudio, se analiza la irrenunciabilidad de los derechos y se enfoca en la etapa de la conciliación, debido a que es la etapa del proceso laboral que al propiciar una pronta solución frente a un desacuerdo o conflicto, y de cumplir con principios procesales tales como la economía procesal, en la práctica podría estarse constituyendo en una forma de renuncia a sus derechos por parte trabajadoras y trabajadores.

1. ENFOQUE Y METODOLOGÍA

El presente estudio se desarrolla desde la óptica de los derechos humanos y el enfoque de género, permitiéndonos retomar elementos que nos lleven a analizar sobre la afectación hacia las mujeres, a partir de la falta de aplicación y las irregularidades que caen sobre el proceso, cuando son las mujeres las que acceden al sistema de justicia en materia laboral durante la etapa conciliatoria. La metodología se realiza en dos fases:

Fase Uno: Investigación bibliográfica sobre la conciliación y sus principios rectores, lo que permitirá construir el marco teórico sobre la temática a estudiar:

a. Análisis y estudio de términos generales sobre el proceso de la conciliación en sede administrativa y judicial.

b. Investigación de carácter bibliográfica/documental sobre la conciliación en sede administrativa, que comprende la búsqueda de doctrina, resoluciones y legislación aplicable por parte del Ministerio de Trabajo en cuanto a los tres principios propuestos.

c. Investigación de carácter bibliográfica/documental sobre la conciliación en sede Judicial, la cual comprenderá búsqueda de doctrina, resoluciones y legislación aplicable por parte de las cámaras de lo laboral en cuanto a los tres principios propuestos.

d. Comparación con el proceso de conciliación en ambas sedes en otros países (tres por lo menos), en cuanto a los principios rectores y su aplicación.

Fase Dos: Investigación de campo en sede Administrativa y Judicial:

e. Solicitar datos estadísticos al Ministerio de trabajo y Juzgados de lo Laboral para conocer si se contabiliza la forma de terminación de conflictos por medio de la conciliación y montos recogidos mediante este mecanismo, montos esperados (que fueron demandados), segregados por sexo y departamentos. Muchos de los datos solicitados no se proporcionan de manera desagregada, o no se obtenían datos que pudiesen compararse, por ejemplo el monto demandado con el monto obtenido al resolverse el conflicto, por lo que se optó por realizar un grupo focal con instituciones.

f. Un grupo focal con trabajadoras sindicalistas y/o trabajadoras que solicitaron asesoría en ORMUSA y han accesado a la justicia laboral en vía administrativa y judicial.

g. Entrevistas a personas delegadas de la PGR y MTPS:

- *Representante de la PGR 1.*

  Asistente Legal de la PGR (no fue entrevistada formalmente, pero se le consultó de manera personal sobre las estadísticas durante grupo focal con instituciones).

- *Representante de la PGR2.*

  Coordinadora del equipo en sede administrativa de las instalaciones del MTPS, San Salvador.

- *Representante de la PGR 3.*

  Coordinador de equipo en la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, en San Salvador.

- *Oficial de Oficina de Acceso a la Información.*

  Catedrático de Derecho Laboral (UCA) – Ex viceministro del MTPS, actualmente Oficial de Información de la CSJ.

h. Sistematización de los resultados, para la identificación de los objetivos específicos solicitados.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Función social del Derecho al Trabajo

El Derecho Laboral nace en respuesta al cambio de las relaciones de trabajo entre las personas, junto con la aparición de la revolución industrial y las necesidades materiales de las personas (Mercado: oferta vs demanda). En este sentido nace la relación laboral, que tiene entre sus antecesores más próximos al feudalismo, con los arrendamientos de servicio (en materia civil) y figuras similares que encontramos a través de la historia. Estos tienen en común *la subordinación*, la misma que da amplio margen para que –en el caso del trabajo–, quien tenga mayor poder dentro de la relación, también tenga más libertad de lacerar los derechos y garantías de quien está en grado de subordinación. Para sopesar este desequilibrio se da origen a la Función Social y ésta es la base del Derecho Laboral actual y por esa razón es de vital importancia que el Estado regule las relaciones laborales.

El trabajo cumple una función social en nuestras sociedades, ello en el entendido de que el trabajo debe cumplir como objetivo el desarrollo de las capacidades físicas y mentales de una persona, obteniendo un nivel de vida digno y que además contribuya a la sociedad con el trabajo que desarrolla, pero gozando de la protección del Estado respecto a las relaciones laborales trabajador/a-patrono.

El lucro o beneficio económico que el patrono obtiene con el trabajo de una persona debe ser vigilado respecto a la relación de subordinación y desigualdad a nivel socio económico. Esta es precisamente la función social del trabajo, es la garantía de velar por regular las relaciones laborales sin menoscabo de alguna de las partes, pero teniendo en cuenta el carácter humano del trabajo, sin afectar los intereses privados de la parte patronal pero velando porque no exista explotación laboral.

El derecho laboral debe interpretarse conforme a la Constitución. “Tratándose de los derechos sociales, como el de familia y del trabajo, esta Sala considera que el juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República y en los Tratados y convenciones internacionales ratificados por el Estado”[2].

Por ello, para el caso laboral es preciso, citando a un maestro de la doctrina laboral, “que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad”[3].

---

2 (Cfr. Argumentos del Art. 8 del Código de Familia, Diario Oficial N° 231, tomo N° 321, del 13 de diciembre de 1993).

3 (Cfr. DE LA CUEVA, Mario, El nuevo derecho mexicano del trabajo, Porrúa, México, 1974, Pág. 140).

El Artículo 38 de la Constitución de la República de El Salvador[4] (en adelante Cn.), 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."

El Art. 52 Cn. dispone: "Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables. - La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social". Si se ha dicho que el trabajo tiene carácter de función social, pues beneficia a toda la sociedad, por ejemplo, la igualdad en la remuneración (Art. 38, ordinal 1°), la jornada máxima de trabajo (Art. 38, ordinal 6°), y el descanso remunerado para la mujer embarazada (Art. 42, inc. 1°), la irrenunciabilidad de las normas constitucionales laborales cobra mayor sentido al constatar que la persona trabajadora se encuentra de hecho en una posición de desventaja respecto al empleador, cuando pacta las condiciones de trabajo.

A partir del Artículo 144 de la Constitución, en el que se establece que los tratados internacionales[5] celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales constituyen leyes de la República al entrar en vigencia, encontramos una serie de Declaraciones y Tratados que recogen un conjunto de derechos laborales que se encuentran vigentes para El Salvador: La Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, Carta de la Organización de los Estados Americanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José[6], Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador"[7].

2.2. Conciliación laboral salvadoreña y otras legislaciones

En toda relación humana existen distintos puntos de vista, contraposiciones, diferencias, las cuales son evidentes en la relación laboral entre patrono y trabajadores/trabajadoras, y para minimizarlo o resolverlo se deben buscar las

4 Constitución de la República de El Salvador. Decreto No. 38 del 15 de diciembre de 1983.
5 El *tratado* es un acuerdo internacional celebrado por escrito entre Estados y regido por el derecho internacional, cualquiera que sea su denominación particular (art. 2.1.a de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados [CVDT]). Se rige por el principio *pacta sunt servanda*, es decir que obliga a las partes y debe ser cumplido de buena fe (art. 26 CVDT).
6 Ratificada el 23 de junio de 1978, aceptación de la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el 6 de junio de 1995.
7 Ratificada el 5 de abril de 1995.

estrategias adecuadas. Una de estas estrategias que la legislación ha encontrado es la conciliación.

La conciliación busca no dar impulso al sistema judicial, sino más bien que, basándose en el respeto a sus garantías jurídicas, se llegue a una resolución que busque una justicia más pronta, es decir, resolver una disputa mediante un acuerdo y seguir principios básicos como la gratuidad, irrenunciabilidad de los derechos, la protección, el indubio pro operario, legalidad, igualdad y celeridad, que en un primer momento protegen a las trabajadoras y trabajadores, pero también un proceso más ágil y simple que beneficia a la patronal porque es un ahorro de tiempo y por tanto también económico. El Estado se beneficia también porque implica una disminución de casos con intervención judicial, por lo que se busca también la economía procesal por medio de estos métodos alternativos de solución de conflictos.

La conciliación, como un mecanismo alternativo de solución, tiene su origen en la Revolución Industrial. En las legislaciones de otros países, como es el caso de Perú, esta institución jurídica aparece en la década de 1970 y más recientemente en 1996[8]. En nuestro país, históricamente en materia laboral, se habla de una de las primeras instituciones creadas en las principales cabeceras departamentales: las Juntas de Conciliación (1927)[9], las cuales nacieron debido a los conflictos colectivos con el sector empresarial. Fue entonces que el Estado intervino con esta figura para ponerle solución a los diferentes conflictos de la época.

La conciliación no es una institución jurídica que encuentre su origen en la normativa laboral, recibe su asidero en el Carta Magna, como hemos mencionado; pero no solo en El Salvador, sino también en Argentina, Colombia, Guatemala, Honduras y Costa Rica.

8 Gago Garay, Eduardo José Martín. La conciliación laboral en el Perú.
9 PáginaOficialdelMITRAB:http://www.mtps.gob.sv/index.php?option=com_content&view=article&id=673&Itemid=84

Cuadro 1: Conciliación en Constituciones de Argentina, Colombia y El Salvador.

Conciliación en Constituciones de Argentina, Colombia y El Salvador.			
	Argentina	**Colombia**	**El Salvador**
DISPOSICION CONSTITUCIONAL	Artículo 14o. bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados (…) Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje (…)	Artículo 53. (…). La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales (…) irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho (…)	Artículo 49.- (…) Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.
ASPECTOS A DESTACAR	El Estado argentino reconoce que para garantizar condiciones de trabajo dignas y equitativas, es necesaria la protección y garantía normativa y dentro de esta contempla los métodos alternativos de solución, manifestando expresamente la conciliación.	Entre los principios mínimos está la irrenunciabilidad de beneficios, además de la posibilidad de conciliar sobre derechos inciertos, excluyendo con estos los derechos ya establecidos y aquellos que ya han sido declarados judicialmente por tribunales laborales.	La Asamblea Constituyente garantiza a través de la legislación secundaria la promoción y procedimiento de los medios alternativos de solución, como es la conciliación; sin embargo, en sede administrativa tiene vacíos como el caso de las atribuciones y el rol de la persona conciliadora y su deber frente a las partes.

La Constitución colombiana incluso enmarca los principios mínimos en los que se basa la igualdad, la irrenunciabilidad de beneficios mínimos, y refiere que solo se puede conciliar con base a derechos inciertos[10] y/o sobre aquellos que se presuman tengan la expectativa de ser titulares de dichos beneficios durante un proceso judicial. Pero en relación a la actual legislación salvadoreña, el Oficial de la Oficina de Acceso a la Información manifiesta que la conciliación "desde que está contemplada como una etapa del proceso, se entiende que todas las pretensiones son conciliables, porque al momento de la demanda son pretensiones; el demandante cree tener el derecho..."[11]. Esa misma consideración es recogida en la Constitución colombiana.

En la República de Guatemala[12], se establece una protección constitucional al derecho al trabajo en el Artículo 101, en el cual se determina que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social; en este artículo también se define que el régimen laboral de Guatemala se debe organizar de acuerdo a principios de justicia social. Enumera en el Artículo 102, los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, se incluye una mención sobre la protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios. Asimismo, se protege constitucionalmente, la maternidad en el artículo 52, como parte de un derecho social. En el Artículo 106 se desarrolla la protección constitucional de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales y el In dubio pro operario.

La Constitución de la República de Honduras[13], establece una protección del derecho al trabajo y de trabajadores, en su artículo 135 establece que las leyes laborales están inspiradas entre el capital y el trabajo como factores de producción. El Estado debe proteger los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo proteger el capital y al empleador. Se determina la obligación de promover, organizar y regular la conciliación.

El Artículo 134 enuncia que "Quedan sometidas a la jurisdicción de trabajo, todas las controversias jurídicas que se originen en las relaciones entre patronos y trabajadores. La Ley establecerá las normas correspondientes a dicha jurisdicción y a los organismos que hayan de ponerlas en práctica"; y el Artículo 139 obliga al Estado a promover, organizar, y regular la conciliación y el arbitraje para la solución pacífica de los conflictos de trabajo.

10 Un derecho incierto se refiere al hecho de que existe oscuridad o imprecisión de la norma jurídica o cuando hay dificultad en la prueba de los hechos que originan el derecho.
11 Entrevista a Oficial de Oficina de Acceso a la Información y catedrático de Derecho Laboral, UCA; ex-Viceministro del MTPS.
12 Constitución Política de la República de Guatemala, 1985.-Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de Noviembre de 1993.
13 Constitución de la República de Honduras. Decreto No. 131, 11 de enero de 1982.

"El Estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza." Es el inicio del Artículo 50 de la Constitución Política de Costa Rica[14], referente a las Garantías Sociales; el Artículo 56 sobre el derecho al trabajo y el 73 determina la irrenunciabilidad, entendida como principio de justicia social.

2.3. Asuntos no conciliables en materia laboral

La legislación salvadoreña no especifica cuáles derechos o beneficios son conciliables y cuales no. Sin embargo, legalistas locales mencionaron ya, que dentro de lo conciliable, están esas "expectativas" de derechos, no así los derechos ya establecidos, y para ello se hace una categoría doctrinal sobre los asuntos no conciliables en un proceso laboral, estos son: a) derechos ciertos e indiscutibles; b) materias no transigibles, no desistibles, ni conciliables; c) derechos adquiridos; d) derechos inexistentes; e) derechos de terceros, f) cuando existe cosa juzgada; y, g) sobre normas de orden público.[15]

a) Derechos ciertos e indiscutibles

Según el Ministerio de Justicia de Colombia, los derechos ciertos e indiscutibles son "aquellos para los cuales no es necesaria una decisión judicial para su reconocimiento"[16]. "Un derecho es cierto e indiscutible cuando fundadamente están acreditados los requisitos que la ley prevé para su exigibilidad, sus supuestos fácticos; o cuando determinada su existencia no produce duda ni controversia alguna". Es decir, un derecho es cierto e indiscutible cuando ha sido probado o, dada su evidencia, no requiere prueba para ser exigido.[17]

Entonces, solamente es posible conciliar, en materia laboral, sobre derechos inciertos y discutibles, es decir:

i. Cuando los hechos no son claros, ejemplo: justa causa para la terminación unilateral del contrato de trabajo o accidente de trabajo, donde no se precisan las circunstancias de tiempo, modo o lugar;

---

14 Constitución Política de Costa Rica, 7 de noviembre de 1949.

15 GUÍA INSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN EN LABORAL: http://www.udes.edu.co/Portals/0/imagenes/Facultades/derecho/centro_conciliacion/guias/Guia_Conciliacion_en_LABORAL.pdf

16 La Conciliación. República de Colombia. Ministerio de Justicia. Imprenta Nacional. Bogotá, febrero de 1992. Esto no excluye aquellos que se ventilen en un proceso judicial porque hasta ese momento no han cumplido con los requisitos de ley, como son probar la pretensión que en este caso es ser titulares de esos derechos, probar que la persona trabajadora efectivamente ha sido afectada en sus derechos laborales por la parte patronal o empleadora.

17 GUÍA INSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN EN LABORAL: http://www.udes.edu.co/Portals/0/imagenes/Facultades/derecho/centro_conciliacion/guias/Guia_Conciliacion_en_LABORAL.pdf.

ii. Cuando la norma que lo consagra es ambigua o admite varias interpretaciones, ejemplo: las consecuencias del despido cuando se tramita un contrato por conflicto colectivo: reintegro o indemnización;

iii. Cuando el nacimiento del derecho está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición, ejemplo: pensión (edad y tiempo de servicio);

iv. Cuando existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad, ejemplo: la prescripción.

También cuando se tienen meras expectativas o esperanzas en el reconocimiento del derecho se está ante la presencia de un derecho incierto y discutido, pues requiere, de la prueba de su existencia para poder ser exigido.

b) Materias no transigibles, no desistibles, ni conciliables

En el derecho al trabajo está prohibida la conciliación sobre materias no transigibles, no desistibles y no conciliables. Los derechos no desistibles son aquellos en los cuales el legislador ha prohibido de manera expresa su renuncia, por ejemplo, el derecho al salario es irrenunciable y no se puede ceder en todo ni en parte, a título gratuito ni oneroso.

c) Derechos adquiridos

Los derechos adquiridos son aquellos que han entrado al patrimonio de la persona trabajadora y que, además, no pueden ser vulnerados, ni renunciados, ni negociados. La noción de derecho adquirido se contrapone a la de mera expectativa.

Un ejemplo de derecho adquirido es el caso del reconocimiento de una pensión de jubilación a una persona que ha cumplido con los requisitos exigidos por la ley para acceder a ella (edad, tiempo, semanas cotizadas, etc.); este derecho ha sido adquirido por la trabajadora o trabajador, por lo tanto ha entrado a su patrimonio y ni el Estado, ni los particulares se lo pueden desconocer.

d) Derechos inexistentes

Estos realmente no son derechos, se les denomina así por la expectativa de una o ambas partes sobre un evento, el cual realmente no existe porque no se ha configurado tal eventualidad. Y es así, que en la doctrina colombiana se hace referencia a un ejemplo particular: “habría una conciliación sobre derechos inexistentes cuando las partes acuerdan el pago de semanas de cotización al régimen de pensiones y nunca se ha presentado entre ellas una relación laboral, ni subsiguientemente la obligación por parte del empleador” [18].

18 GUÍA INSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN EN LABORAL: http://www.udes.edu.co/Portals/0/imagenes/Facultades/derecho/centro_conciliacion/guias/Guia_Conciliacion_en_LABORAL.pdf pagina 32

e) Derechos de terceros

En esta categoría estamos hablando de derechos de terceros o derechos ajenos. Los derechos de las trabajadoras y trabajadores parten de una relación bilateral, un acuerdo u contrato entre la parte patronal y la parte trabajadora, uno se obliga para con la otra y aun hablando de un colectivo de personas trabajadoras como un sindicato, siempre hay una relación individual y bilateral porque la empresa o institución se obliga para con quien desempeñe un trabajo para lo cual le contrata. En el caso de la conciliación, no puede conciliar alguien fuera de esta relación. Y entre los requisitos mínimos que tiene esta institución jurídica, dice que solo hay un acuerdo entre las partes que tengan capacidad para ello. Es por esto que no se puede conciliar sobre derechos que son ajenos.

f) Cuándo existe cosa juzgada

Tiene como finalidad que lo juzgado no sea discutido nuevamente en un proceso posterior que pudiese contener una resolución contradictoria al anterior, lo que generaría diversos tipos de controversias, además de violentar la seguridad jurídica. Esta institución procesal tiene su fundamento en el Artículo 11 de la Constitución de la República, cuando ella manda que: "nadie puede ser enjuiciado dos veces por la misma causa". En otras palabras, sobre una misma causa con igualdad de involucrados/as en un mismo proceso judicial no puede volver a juzgarse. La ley prevé que en virtud de la seguridad jurídica se prohíbe abrir procesos judiciales que ya han sido fenecidos o sobre los cuales ya se ha emitido una resolución judicial definitiva.

"La conciliación produce efectos de cosa juzgada y tiene fuerza ejecutoria; razón por la cual, una vez se ha firmado el acuerdo conciliatorio por las partes y el conciliador, no es posible volver a discutir el mismo asunto, pues éste ya ha sido resuelto"[19].

Así, una conciliación sobre un tema que ya ha sido resuelto por cualquier medio (sentencia, conciliación, transacción, etc.) no tiene validez alguna; sin embargo ante el principio de cosa juzgada, puede dejarse de lado frente a la inviolabilidad de los derechos ciertos e indiscutibles, y entonces el acuerdo conciliatorio es susceptible de ser demandado por nulidad.

g) Sobre normas de orden público

Las reglas de orden público tienen como objetivo suplir la voluntad de las partes en los actos jurídicos que se puedan suceder. En derecho laboral, dichas normas tienen su razón de ser en la protección especial que se le ha reconocido a la persona trabajadora con respecto a la parte empleadora.

19 GUÍA INSTITUCIONAL DE CONCILIACIÓN EN LABORAL: http://www.udes.edu.co/Portals/0/imagenes/Facultades/derecho/centro_conciliacion/guias/Guia_Conciliacionen_LABORAL.pdf

Estos límites se encuentran recogidos en la Constitución de la República y en las leyes secundarias.

2.4. Principios del Derecho Laboral

Los principios del Derecho Laboral pueden definirse como "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos" [20].

La conciliación, al ser una instancia a voluntad de las partes, se lleva a cabo bajo la consideración de éstas. Las instituciones públicas encargadas de velar por la justicia laboral y conseguir la persistencia de la función social del derecho laboral no pueden intervenir más que en el momento de asesorar o dar a conocer los derechos de las partes y crear un ambiente sin hostilidades entre ambas partes, pero esto no quiere decir que la conciliación está fuera de un marco de derecho y ambas partes pueden proponer o aceptar cualquier tipo de propuesta.

Estos principios no deben ser considerados como valores morales, divinos o abstractos; son principios que surgen y se aplican en defecto o ausencia de la ley y para orientar la interpretación de la existente[21]. Para el caso de la conciliación, no hay un cuerpo normativo que direccione a las partes para llegar a un acuerdo y por ello los principios jurídicos establecen los lineamientos básicos que resguarden los derechos de las personas subordinadas en una relación laboral garantizando la función social del Derecho Laboral, es así como juristas han enmarcado una serie de principios como son: el protector, pro-operario, irrenunciabilidad de los derechos, norma más favorable, condición más beneficiosa, racionalidad o principio de la primacía de la realidad y principalmente el principio de igualdad.

Las normas laborales deben interpretarse conforme a los principios generales del derecho laboral. Tratándose de derechos sociales, como el de trabajo, el juzgador o juzgadora debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en la Constitución de la República. Osea, en palabras del tratadista laboral, Mario de la Cueva: "Que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente finalidad (…)"[22]. De

20 Alonso García, Manuel, Derecho del trabajo, Tomo I…, pág. 247.
21 Sentencia 207-Ap-2010
22 Extracto retomado de Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación Ref. 103-C 2005.Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480-Ca. 1ª Laboral, En referencia a la obra de Mario de la Cueva, "El nuevo derecho mexicano del trabajo".

la Cueva nos invita a superar el formalismo de la ley y recobrar la realidad que le dio origen, la iniciativa, y en virtud de que se creó el Derecho.

Según el Manual auto formativo "Justicia Laboral y Derechos Humanos en El Salvador"[23], estos principios comprenden funciones específicas:

- Actúan como fuente supletoria. Cuando la ley deja vacíos o lagunas no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, éstos se aplican suplementariamente.

- Como fuente interpretativa, ya que sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

- Tienen una función informadora o inspiradora[24], al pretender que éstos se expresen en la constitucionalización de normas laborales y garantías sociales.

Ahora bien, para profundizar en los principios del derecho laboral, definamos a los sujetos de la relación laboral:

Trabajadora/trabajador: A la persona que presta un servicio a otra, de manera remunerada, se le ha denominado de diversas maneras: obrero, operario, asalariado, jornalero, etc. El concepto que ha tenido mayor aceptación, tanto en la doctrina como en la legislación, es el de trabajadora o trabajador.

El Art. 2 del Código de Trabajo precisa que el término trabajador comprende tanto a los obreros como a los empleados, sin hacer distinción alguna sobre si el ámbito de aplicación es público o privado; la ley no hace distinción en la terminología, siendo inconsecuente que lo pueda hacer la persona operadora de justicia[25].

La trabajadora o trabajador, es una persona física, con necesidades, derechos, deberes y aspiraciones, y es quien, de forma personal, ofrece un servicio a otra persona de manera subordinada.

Patrono: A la persona natural o jurídica que recibe los servicios de la trabajadora o trabajador también se le conoce con diversas denominaciones, encontrándose entre otras, las de empleador, patrono, patrón, empresario, etc.

---

23 Manual auto formativo "Justicia Laboral y Derechos Humanos en El Salvador" http://www.uca.edu.sv/publica/idhuca/documentos/Manual-El-Salvador.pdf)

24 GMIES-IDHUCA, Manual de derechos laborales de Costa Rica, pág. 10.

25 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 12 de diciembre de 2007. Recurso de Casación Ref. 128-C-2005.Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 6 de diciembre de 2004. Recurso de Casación Ref. 539 Ca. 1ª Laboral. Art. 2 C.T.

Representante patronal. Es un mandatario especial o persona a la que se le delegan ciertas funciones/facultades patronales. Su condición deviene por el tipo de funciones que desempeña en la empresa. Si éstas son de dirección o administración, se es representante patronal, sin importar que exista o no algún tipo de documento o acuerdo especial que haga constar tal calidad: (…) Las funciones de un representante patronal de la empresa no son precisamente las de ejecutar actos mercantiles, sino actos propios de ámbito laboral[26].

Conflicto individual del trabajo. La doctrina ha definido el conflicto individual del trabajo como "el enfrentamiento que se presenta entre la parte empleadora y un trabajador determinado, o varios trabajadores individualmente considerados, con respecto a la aplicación o la correcta interpretación de las cláusulas de los contratos o de las leyes, o sobre el alcance de determinadas prestaciones, capaz, en todo caso de poner en peligro la estabilidad de las relaciones existentes entre unos y otros, esto es, entre empleadores y trabajadores"[27].

Conflicto colectivo del trabajo. El conflicto colectivo del trabajo hace referencia al choque que se sucede entre los intereses comunes de la parte trabajadora y los intereses de la parte empleadora. El autor recien citado ha observado que: "Para que un conflicto pueda dársele el calificativo de colectivo, es requisito indispensable que el origen del mismo sea la aspiración, o mejor, la pretensión común de un 'grupo', de una 'categoría', de una 'colectividad', en fin, de trabajadores, tomada como tal, y no como la simple suma de unos individuos".

2.4.1. Principio Protector y Principio Pro Operario

Se establece una protección en la relación jurídico-laboral entre trabajador/a y patrono, de tal manera que se logre un equilibrio a partir de las desigualdades existentes entre ambos.

La doctrina suele mencionar, precisamente como una de las características esenciales de las normas de la legislación laboral, su carácter protector o proteccionista respecto a la persona trabajadora, y los juzgadores tienen el deber de velar porque esta protección se cumpla. Ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho al Trabajo, y su razón de ser es, como se ha mencionado, la tutela de los trabajadores, que se explica a través de tres reglas operativas bien conocidas y desarrolladas por la doctrina:

- *Regla de la norma más favorable o principio de favor*, en cuya virtud si se plantearen dudas razonables en la aplicación de dos o más normas, será aplicada aquella que más favorezca al trabajador.

---

26 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 18 de abril de 2001. Recurso de Casación Ref. 78-2001. Art. 3 C.T.

27 Campos Rivera, Domingo, Derecho Procesal Laboral. (Conflictos del Trabajo), Editorial Temis, Bogotá, 2003, p. 9.

- *Principio in dubio pro operario*[28], que nos resuelve el conflicto en caso de plantearse dudas razonables en la interpretación de una norma, en cuyo caso deberá adoptarse aquella que más favorezca al trabajador/a; tratadistas y jurisprudencia nacional hacen énfasis en que este principio es de aplicación procesal. En caso de dudas, se establece una preferencia y beneficio a quien esté en grado de subordinación en la relación laboral y que sea estrictamente en la misma materia. No aplica en ningún caso un beneficio mercantilista o a favor de una empresa, sea esta pública o privada. La Sala de lo Civil y las cámaras de lo laboral se han referido al respecto, por su característica interpretativa, cuya finalidad es afín con el mandato constitucional del Artículo 37. En cuanto al Principio Pro Operario, la Constitución salvadoreña estipula en el Art.14 que en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

- *Principio de conservación de la condición laboral más favorable*, en virtud del cual deberán ser respetados los derechos que se encuentran irrevocable y definitivamente incorporados al patrimonio del trabajador[29].

Este principio se da para la persona trabajadora en conjunto con otros principios que lo conforman para proteger, como bien dice, al sujeto de derecho; en este caso, el trabajador o trabajadora, frente al empleador o empleadora. Lazo Cruz y otros[30] mencionan que este principio protege a la persona trabajadora frente a la relación laboral, de tal manera que "parezca una nivelación entre las desigualdades reales existentes entre ambas partes...", desigualdades que nacen del poder económico que tiene el patrono con respecto a trabajadores/as, siendo esta una relación de subordinación y no de igualdad.

La finalidad del principio protector contempla taxativamente la finalidad del derecho laboral, que es la protección del trabajador y trabajadora. Este principio es un conjunto de principios a cumplir, y crea la obligación de garantizar los derechos de la persona en desventaja dentro de la relación laboral, siendo algunos de estos principios el de Igualdad, In dubio pro operario e Irrenunciabilidad de los derechos, entre algunos otros que contempla la doctrina. La Cámara Primera de lo Laboral también menciona: *"no es protegerlo porque sí, como un elemento aislado, sino como sujeto de una actividad que el constituyente quiso dignificar y amparar, como es el trabajo humano. Dicho principio tiene diversas variantes, como el principio pro-operario, principio de la norma más favorable y principio de la condición más beneficiosa, los cuales*

28 Principio Pro operario: Concurrencia de normas o duda sobre aplicación. Art. 14 del Código de Trabajo: En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

29 Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, El Salvador. Referencia: 12-APL-2010, Cámara 2a de lo Laboral, 5 de octubre de 2011.

30 Lazo Cruz y otros. Derecho Individual de Trabajo, Universidad Francisco Gavidia, El Salvador 2007, Pág. 9.

deben complementarse con el Principio pro-hómine propio del Derecho Internacional de los Derechos Humanos […]" [31]. La cámara fundamenta la protección, la enmarca dentro de la esfera de derechos del individuo como una actividad que dignifica y además lo eleva a la protección de Derechos Humanos como parte de estos, aun y cuando menciona que el constituyente lo ampara, también lo determina como un derecho no sujeto a mercancía o comercio. En otra sentencia, la Cámara Segunda de lo Laboral también retoma estos lineamientos[32].

Al respecto, la autora Silvia Bejarano hace una referencia más precisa con respecto a este principio, sobre la importancia de este para la persona trabajadora. Y es que este principio no busca conseguir un equilibrio entre las partes o busca crear una igualdad procesal, lo que busca es la protección del trabajador o trabajadora y cumplir esa función social, que es la base del Derecho laboral.

El principio protector es, como bien se enuncia, una protección especial para la persona que se encuentra en una situación de desventaja en una relación bilateral de trabajo, el patrono tiene a su favor el poder económico, lo que le permite crear las reglas o normas con la que se desempeñará un trabajo y en qué condiciones, lo que le permitirá conseguir beneficios económicos superiores; sin embargo, es la persona trabajadora la que busca obtener una vida más digna y el desarrollo personal y, en la mayoría de los casos, el de sus familias, por lo que no solo es la trabajadora o el trabajador quien se beneficia de esta relación, sino también otras personas.

2.4.2. Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos

El Derecho Laboral no podría cumplir su función social si prescindiera de este principio; la protección de la irrenunciabilidad de los derechos laborales es un complemento del principio protector.

Este se refiere a la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho al trabajo[33]. La trabajadora o el trabajador no pueden renunciar de manera anticipada a sus derechos, siendo ésta una garantía ante las desigualdades existentes entre patrono y trabajador/a.

Sobre la inobservancia de los derechos del trabajador/a y de los principios del proceso laboral, la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia es enfática en sostener que no se pueden vulnerar, porque existe disposición constitucional que establece que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, (Art. 52 Cn.); sin embargo, para que estos sean tutelados efectivamente, debe dársele fiel cumplimiento al **debido proceso**, ya que éste constituye una garantía para los procesados que procura una administración de justicia adecuada e imparcial.

---

31 Cámara Primera de lo Laboral sentencia: 91-Apl-2011.

32 207- AP- 10.

33 Alonso García, Manuel. Derecho del trabajo…, pág. 248.

La Sala de lo Constitucional ha manifestado la importancia de este principio, no solo desde una perspectiva laboral sino que lo acentúa como una norma laboral con grado constitucional, ya que *"(…) cobra mayor sentido al constatar que el trabajador se encuentra de hecho en una posición de desventaja, respecto al empleador, cuando pacta las condiciones de trabajo"*[34]; es por ello que el Estado debe emplear todos los recursos para garantizar no solo igualdad procesal sino también que las personas titulares de derechos laborales gocen de una protección especial[35].

Las personas pueden obligarse a todo aquello que no les esté prohibido expresamente por la ley; o que no siéndolo constituye un acto ilícito, o que no siéndolo afecte derechos de terceros de buena fe; en nuestra materia es todo lo contrario, pues aun a voluntad de parte expresada libremente, si conlleva una renuncia a un derecho que la ley otorga, en razón de ser de orden público, se entiende que es **NULA ABSOLUTAMENTE**: no es permitido privarse, aun por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral.

Bejarano dice que, en general, se señalan consecuencias para este principio:

a) Una **"indisponibilidad** de los derechos que la ley otorga"[36]. Se traduce en que no solo se hablan de derechos establecidos en beneficio del trabajador, sino que va más allá, tiene un alcance familiar y para otros semejantes en el trabajo. Por tanto, añade la autora, "se impide que las renuncias y transacciones se den en detrimento de esos derechos. Implica una **intransigibilidad** de derechos mínimos y ciertos".

b) Estas normas son de **imperativo cumplimiento** puesto que el Estado a través del sistema normativo da las condiciones mínimas para la realización de las actividades, un ejemplo es el salario mínimo constituido por rubro en el Código de Trabajo vigente, que tenga seguro social, que cumpla una jornada máxima y mínima de trabajo, cómo se va a diferenciar en horarios, etc.; por tanto, arriba de estos mínimos, las partes pueden llegar a un acuerdo siempre que no esté en menoscabo de los derechos laborales, para lo cual tiene relación también con la flexibilidad laboral, pero que ésta no afecte lo mínimo establecido por ley.

c) Carácter de **orden público**: De ninguna forma debe pensarse que esta derivación del principio de la irrenunciabilidad de derechos significa que el Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Público. El Derecho del Trabajo es una rama del Derecho Privado. Con la enunciación de este carácter lo que se quiere reafirmar, tal y como lo hemos venido indicando, es que el Estado ha considerado que debe excluirse del ámbito de los particulares la decisión de regular su conducta en forma distinta o contraria de cómo lo ha establecido el legislador.

---

34 Sentencia de inconstitucionalidad N° 26-2006. Versa sobre sentencia del Tribunal mercantil que declara inaplicable el art. 136. final del Código de Trabajo (CT), emitido mediante el D. L. n° 15, de 23-VI-1972, publicado en el D. O. n° 142, tomo 236, correspondiente al 31-VII-1972.

35 Bejarano, Silvia. Principios del Derecho Laboral.

36 Bejarano, Silvia. Principios del Derecho Laboral.

Una **definición de orden público** ha sido expresada por Moraes Filho de la siguiente forma:

"Orden público significa lo que no puede ser derogado, renunciado, por simple voluntad de los particulares. Es aquello que el Estado juzga imprescindible y esencial para la supervivencia de la propia sociedad, el bien común, la utilidad general..."[37].

Así, la irrenunciabilidad de los derechos deriva del carácter de orden público que tienen las normas del Derecho Laboral[38].

Según la base constitucional este principio establece un impedimento para la renuncia de los derechos laborales a favor de la persona trabajadora, aunque no establece elementos o líneas para su cumplimiento. La Cámara Segundo de lo Laboral ha dicho al respecto que "el juez con respecto a los derechos laborales goza de autonomía y de defensa de las prerrogativas y beneficios mínimos con carácter irrenunciable que le asisten al trabajador, derivados de una relación de trabajo en virtud del carácter de orden público que representan, de acuerdo con los principios constitucionales; significa que el juez que resuelve esa clase de conflictos cuenta con cierta libertad para asegurar su reconocimiento, mediante el ejercicio de una atribución que le permite hacer efectiva la protección especial de la cual gozan los trabajadores, frente a sus propias pretensiones y a la realidad procesal" [39].

Según el mandato constitucional y la lectura de la Cámara Segundo de lo Laboral, los derechos son irrenunciables y gozan de una protección especial. Su origen se da a la hora de constituirse una relación laboral. Según Silvia Bejarano, el derecho laboral se diferencia de las otras ramas porque acá la protección laboral es tan contundente que un acto de renuncia es **nulo absolutamente**[40], ya que la norma magna expresa su irrenunciabilidad.

Sin embargo, persiste una pregunta: ¿En qué momento nacen los derechos laborales? Como se vio, en la opinión de la Cámara, ha sido desde el momento en que se constituye una relación laboral; sin embargo, hay opiniones que discrepan de lo anterior; por ejemplo, el Oficial de la Oficina de Acceso a la Información[41] es de la opinión que antes de la sentencia del juez, solo hay una presunción de los Derechos laborales, pues en los tribunales de justicia una de las primeras pretensiones a probar es la relación laboral. La Cámara Segundo de lo Laboral se refiere al derecho sustantivo que, dicho en palabras claras, se encuentra en el Código de Trabajo, es el reconocimiento del Estado sobre nuestros derechos y obligaciones, tanto patronal como también de la trabajadora y el trabajador, incluso del mismo Estado. En el derecho adjetivo, en cambio, se tiene la forma en cómo se

37 Manual de Derecho laboral. Oficina Internacional del Trabajo.
38 Bejarano, Silvia. Principios del Derecho Laboral.
39 Sentencia 12-APL-2010.
40 "(…) en razón de ser de orden público, se entiende que es **NULA ABSOLUTAMENTE**: no es permitido privarse, aun por voluntad, de las posibilidades o ventajas establecidas en su provecho por la ley laboral." Silvia Bejarano. Principios del Derecho Laboral.
41 Entrevista a Oficial de Oficina de Acceso a la Información y Catedrático de Derecho Laboral, UCA – Ex viceministro del MTPS, actualmente Oficial de Información de la CSJ.

cumplirán esos derechos o se harán cumplir, para el caso de los procesos donde se solicite la justicia laboral.

La irrenunciabilidad sí es un derecho, una garantía, un principio o línea ante la que trabajadores y trabajadoras pueden ampararse, pero hay derechos que deben cumplir requisitos especiales para ser titulares; por ejemplo, en el caso que se demande indemnización ante despido injusto, necesita ser probado el hecho de que existió despido injusto; caso contrario pasa con las horas extras, su único requisito de procesabilidad es que la persona trabajadora las haya realizado para ser efectivo su derecho, no es negociable porque no hay presunción, el acto se dio y no hay manera de que se pueda renunciar parcial o totalmente a ese derecho.

Silvia Bejarano sostiene también que este principio tiene tres características por su naturaleza: es único, propio y específico, también menciona que está vinculado a la imperatividad de las normas en cuanto al privilegio que goza sobre la garantía constitucional, implica que este principio es de estricto cumplimiento por sobre otras normas o actos que estimen lo contrario en cuanto la renuncia de algún derecho, so pena de nulidad.

El representante de la PGR 3 con respecto a este principio, manifiesta una vulnerabilidad para los trabajadores con respecto a la indemnización y la práctica procesal sobre no aceptar un acuerdo menor del 100% del derecho que se presume hasta ese momento, como lo es la indemnización por despido injusto o no aceptar reinstalo, que muchas veces son momentáneos y posteriormente son de igual forma despedidos o despedidas; por tanto, se da la práctica de una pérdida de las presunciones, que ya es un derecho adquirido, y dice textualmente: “Recordemos que este principio viene a proteger directamente al trabajador, el problema ahí es que ese si se ve vulnerable (…), por no aceptar la medida del famoso 50% o aceptar el reinstalo, ese beneficio se ve vulnerado porque le genera efectos negativos al trabajador”[42].

La práctica sobre la negociación de la expectativa o presunción del derecho a la indemnización, nos podría llevar a un cuestionamiento sobre la defensa técnica; en cuanto a esto, se consultó sobre las líneas de actuación institucional de la Procuraduría General de la República y representante de la PGR 1, asistente legal de PGR y representante de la PGR 3, manifestaban que se tiene como norma institucional de actuación no conciliar por debajo del 100%, pero “el trabajador es libre de decidir”[43] si acepta o no una propuesta inferior distinta.

2.4.3. Otros principios del Derecho Laboral

2.4.3.1. Principio de Continuidad

A partir de originarse una relación laboral, se le atribuye a ésta la mayor estabilidad

42 Entrevista con representante de la PGR 3 coordinador de equipo de procuradores. Fecha: junio 2013.
43 Entrevista con representante de la PGR 3, coordinador de equipo de procuradores. Fecha: junio 2013.

posible y que, aun con las condiciones tan cambiantes de los puestos de trabajo, la economía nacional, la política gubernamental y todo lo concerniente al quehacer humano, se fomente la prolongación de la relación de trabajo. Para esto, la legislación salvadoreña regula las condiciones en las que se mantenga y de esta manera garantizar la estabilidad laboral; esto, en principio, mediante el Contrato de Trabajo Individual sin pena del requisito de formalidades para la materialización del mismo.

2.4.3.2. Principio de Primacía de la Realidad

Este principio implica que si existe una discrepancia o discordancia entre lo existente en documentos, acuerdos, declaraciones escritas, contratos, con respecto a lo que sucede en la práctica, se tomará mayor relevancia a lo último.

Bejarano nos reitera que, por tanto, a la primacía de la realidad en el Derecho Laboral, se le conoce como: CONTRATO REALIDAD. El contrato laboral depende más de una situación objetiva que se da con el cumplimiento de las prestaciones de servicio y no tanto de una situación subjetiva, que sería el contrato laboral. Claro que ahí se enuncia lo primero, pero se consideran las condiciones finales en las que se da el trabajo o servicio prestado; por ejemplo, aumentos de sueldo, ascensos, cambios en el horario u otros elementos que puedan cambiar con el acuerdo entre ambas partes, pero que quizás no se están actualizando en el contrato escrito. Según la autora citada: “El contrato existe no por el mero acuerdo de voluntades sino de la realidad de la prestación por encima de las formas o acuerdos jurídicos a los que las partes hayan llegado” [44].

2.4.3.3. Principio de Razonabilidad

La idea de lo razonable, como criterio interpretativo de aquellas situaciones que pudieran ser producto de errores, confusiones, de simulación o de fraude, plantea que es necesario establecer el verdadero alcance de las cláusulas o de las situaciones jurídicas para no generar arbitrariedades o injusticias que no resulten razonables [a la persona trabajadora][45].

Este principio tiene gran aplicación en casos de:
- JUS VARIANDI: la posibilidad que tiene el empleador de variar las condiciones de trabajo dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello signifique una arbitrariedad. Debe justificar razonablemente ese cambio.

- PODER DISCIPLINARIO: “nadie puede negar el poder disciplinario del empleador, pero la medida correctiva debe ser aplicada en proporcionalidad a la falta cometida, actuando razonablemente”[46].

44 Bejarano, Silvia. Principios del Derecho Laboral. Pag. 7
45 Alonso García, Manuel. Derecho del trabajo…, pág. 248.
46 Bejarano, Silvia. Principios del Derecho Laboral. Pág. 8.

2.4.3.4. Principio de Buena Fe

Debe considerarse como un supuesto en todo trato o acuerdo, que tanto la persona trabajadora como la persona empleadora deben actuar de buena voluntad en la celebración, ejecución y extinción de la relación laboral, basándose en criterios tales como la solidaridad y la colaboración. Así es como "(…) el principio de buena fe es una forma de vida, un estilo de conducta que deriva de las dos obligaciones fundamentales de las partes"[47].

Exige observar una actitud recta de respeto, lealtad y honradez en la relación laboral, tanto cuando se esté ejercitando un derecho como cuando se esté cumpliendo con un deber. Se concreta en la lealtad de los tratos y en la fidelidad a la palabra dada[48].

2.4.3.5. Principio de Igualdad

De acuerdo al Principio de Igualdad, que garantiza la Constitución (Art. 3 Cn.), se requiere conceder a las partes de un proceso los mismos derechos, posibilidades y cargas, de modo tal que no quepa la existencia de privilegios ni a favor ni en contra de alguna de ellas. Constituye uno de los elementos del concepto más amplio de "juicio equitativo" en el sentido de que cada parte debe tener una oportunidad razonable de presentar su caso en unas condiciones que no le coloquen en una desventaja sustancial frente a su oponente[49].

En el proceso de trabajo, se debe buscar un equilibrio entre parte trabajadora y parte patronal con la finalidad de compenzar "una desigualdad originaria" entre trabajador y empresario, que tiene su fundamento no sólo en la distinta condición económica de ambos sino en su respectiva posición, en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia y subordinación de uno respecto del otro. Lo anterior no debe entenderse en el sentido de que el proceso se desequilibre en sentido inverso, introduciendo privilegios no razonables o restricciones injustificadas de la garantía constitucional de igualdad, sino la remoción de los obstáculos procesales que el trabajador pueda tener por su condición, de tal manera que ambas partes acudan al proceso en igualdad y el trabajador no tenga mayores inconvenientes que el empresario para litigar contra él[50].

2.5. La Irrenunciabilidad de derechos en el derecho comparado

El origen de la irrenunciabilidad se remonta a las primeras normas de derecho del trabajo y tiene como finalidad evitar que el empresario logre, mediante presiones,

47 Obid cit. Pág 9.
48 http://www.uca.edu.sv/publica/idhuca/documentos/Manual-El-Salvador.pdf
49 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C 2005.
50 Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia de Argentina, del 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005.

"actos de renuncia" de parte de los trabajadores respecto a los derechos que las leyes laborales les reconocen[51].

Se le considera hoy en día, "el instrumento de garantía efectiva del disfrute de los derechos de contenido laboral por parte de quien ostenta en la relación de trabajo una posición de subordinación jurídica" [52], que es la que corresponde a la persona trabajadora.

La posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos es reconocida en los ordenamientos jurídicos occidentales bajo una premisa inderogable: que existen derechos inalienables, que son inherentes a la dignidad humana y anterior al reconocimiento del Estado, los cuales no pueden ser materia de negociación jurídica. Superado este umbral, las naciones reconocen en sus sistemas jurídicos la capacidad negocial de todas las personas, salvo que existan situaciones que justifiquen imponer límites, como sería el preservar el orden público o proteger de sus propios actos a quienes por una situación física o jurídica, podrían lesionar sus intereses por desconocimiento de sus derechos, por encontrarse en una situación condicionada debido a que no tiene "poder" frente a la parte patronal, y sí tiene mucha necesidad económica para sostener su actividad diaria como parte de la sociedad.

La renuncia "se constituye y se articula a través de una declaración de voluntad unilateral, de sentido abdicativo"[53]. Caracteriza, por tanto, a la renuncia el que sea suficiente el acto del titular: su voluntad no tiene que estar vinculada por otra en el abandono del derecho. Al estudiar la irrenunciabilidad en el ámbito del derecho del trabajo, es contrario a la regla general del derecho civil, ya que se dispone sobre derechos que son protectores de la dignidad humana.

En **El Salvador**, se establece la irrenunciabilidad en la Constitución de la República en el Art. 52: "Los derechos consagrados en favor de los trabajadores son irrenunciables" y enseguida recalca, en el inciso segundo, que "La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social."

En **Argentina**, la prohibición de celebrar pactos que suprimiesen o redujesen los derechos laborales previstos en la ley de contrato de trabajo, los estatutos profesionales y las convenciones colectivas (LCT, art. 12) se ha extendido, por mandato de la ley 26.574, a los que deriven de un contrato individual. La prohibición se extiende tanto

51 Universidad Católica Argentina. El Derecho, El trabajo y Seguridad Social. Septiembre de 2011. Número 9.

52 Ramos Quintana, Margarita Isabel, Irrenunciabilidad de Derechos en enciclopedia laboral Básica "Alfredo Montoya Melgar", ed. Antonio v. Sempere Navarro, Francisco Pérez de los Cobos Orihuel y Raquel Aguilera Izquierdo (dirección y coordinación) (Madrid: universidad complutense de Madrid & universidad Rey Juan Carlos & Thomson Reuters, 2009), 802.

53 La Cruz Berdejo, José Luis / Sancho Rebudilla, Francisco / Luna Serrano, Agustín / Delgado Echeverría, Jesús / Rivero Hernández, francisco y Rams Albesa, Joaquín, Elementos de Derecho Civil, 3ª. Revisada y puesta al día por Jesús Delgado Echevarría ed., V vols., vol. III (Madrid: Dykinson, 2005) 96.

a los derechos presentes como los futuros, ya sea que esté vigente el vínculo o que no lo esté y se prohíbe no sólo la simple renuncia sino también la negociación de los derechos. En consecuencia, a diferencia de otras legislaciones, la argentina no sólo prohíbe la simple renuncia sino cualquier negociación que vaya en perjuicio de los derechos laborales.

Un ejemplo del articulado en la Constitución argentina, es el Art. 14 bis: "(...) El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna."

En **Perú**, la Constitución de 1979, en su Art. 57 estableció que "los derechos reconocidos de los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo (...)".

En 1993 entró en vigencia la Constitución que hoy rige en el Perú, en la cual se recogió este principio en forma más precisa. En el art. 26 se hace referencia a tres principios que deben respetarse en toda relación laboral [54]:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La Corte Suprema de Justicia del **Perú**[55], al establecer el ámbito de aplicación y requisitos de este principio de acuerdo al texto constitucional, señala dos requisitos: a) la existencia de una relación de trabajo; y b) la existencia de una norma constitucional o legal que en forma taxativa establezca determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación.

En **España**, la doctrina académica ha vinculado la figura de la irrenunciabilidad de derechos con la aplicación de la norma más favorable. La razón parece evidente: la norma más favorable constituye el piso mínimo de contratación, al que no se puede sustraer la autonomía de la voluntad, ni siquiera la del trabajador que gozaría del mayor beneficio. Este mínimo, en principio, sólo puede provenir de una norma emanada de un poder público.

En la Constitución de **Colombia**, en el Artículo 53, se establece: "El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

54 Existen otros principios que rigen la relación laboral, aún cuando no estén recogidos en este artículo de la Constitución: se trata de una lista enumerativa y no taxativa.

55 Cfr. Casación 476-2005 Lima del 20 de julio de 2006, expedida por la Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social.

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores."

En **Guatemala, Honduras y Costa Rica**, se garantiza la Irrenunciabilidad de derechos y el In dubio pro operario, además de establecer que estos derechos deben ser desarrollados en leyes laborales, y a partir de principios de justicia social. Costa Rica expresamente determina que el Estado procurará el mayor bienestar a los habitantes del país, "organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza"[56].

2.6. Fuentes del Derecho Laboral

El Artículo 24 del Código de Trabajo establece las fuentes del Derecho laboral, doctrinariamente obligaciones correspondientes, las cuales pueden ser:

a) Estatales, nacionales u oficiales.
Se refiere a nuestra ley escrita, la Constitución de la República de El Salvador, usos, reglamentos internos y otros internacionales, los convenios y recomendaciones adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, las declaraciones internacionales sobre asuntos laborales, tratados internacionales.

b) Generales.
La ley, usos, jurisprudencia, doctrina, principios generales del Derecho y particulares propios o específicos del Derecho de trabajo. Las partes colectivas de condiciones de trabajo, los laudos arbítrales, los principios que inspiran la legislación del trabajo.

c) Directas.
Las leyes, decretos, reglamentos, usos, costumbres, resoluciones, administrativas e indirectas, la jurisprudencia, la doctrina, los principios generales del derecho, la equidad, la justicia social.

56 Constitución Política de Costa Rica, 7 de noviembre de 1949.

d) Contractuales.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo, los contratos individuales, los contratos colectivos, la convención colectiva, los reglamentos internos, el contrato ley, la sentencia colectiva.

En nuestra legislación, las fuentes del derecho laboral están reguladas en el Art. 24 del Código de Trabajo, el cual expresa: "En los contratos individuales de trabajo se entenderán incluidos los derechos y obligaciones correspondientes, emanadas de las distintas fuentes del Derecho Laboral" [57].

Las fuentes del derecho, son los procesos a través de los cuales se crean las normas jurídicas que comprenden las manifestaciones reales o materiales que dan origen a estas normas, por medio de un sistema y ordenamiento lógico de las mismas.

Las fuentes formales, que para algunos autores son los procesos de manifestación de los derechos (normas jurídicas), son las siguientes:

e) La ley.

En el derecho común, ha sido considerada como la fuente formal por excelencia: Cavazos expresa "que no es fuente de derecho sino producto de la legislación, pero es indiscutible que, apartándose de toda clase de sutileza jurídica, la ley es jerárquicamente superior a las demás fuentes formales generales del derecho"[58].

f) Jurisprudencia.

Es un conjunto de sentencias que determinan un criterio o una enseñanza acerca de un problema jurídico oscuro en los textos reales y que emana de las decisiones de las autoridades judiciales.

g) La doctrina.

Es el conjunto de estudios técnicos o científicos en torno al derecho, que a partir de los particulares determinan, alcanzan interpretación o aplicación de las normas jurídicas. Mario de la Cueva estima que "en todo caso es una fuente excelente de inspiración"[59].

h) La costumbre de empresa.

Es la repetición dentro de la cotidianidad, de hechos, situaciones en mejora de los derechos de la trabajadora y el trabajador; son aquellas situaciones que se vuelven prácticas dentro de los lugares de trabajo, ello sin menoscabar los derechos ya contemplados que protegen a trabajadoras y trabajadores.

---

57 Mendoza Orantes, Ricardo. Recopilación de Leyes Laborales, Cuarta Edición, Editorial Jurídica Salvadoreña, 2006.

58 Cavazos Flores, Baltazar. 40 Lecciones de Derecho Laboral, Editorial Trillas, 9ª Edición, México 2005.

59 De la Cueva, Mario. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; Decimonovena Edición, Tomo I, Editorial Porrùa; México 2003.

3. PRINCIPALES HALLAZGOS IDENTIFICADOS EN EL ESTUDIO

3.1 Prácticas y costumbres en sede administrativa y judicial

3.1.1 La conciliación en vía administrativa y judicial

El Salvador marca una época diferente a partir de los Acuerdos de Paz, una época de consolidación de la democracia; sin embargo, en informe de la CEPAL[60], en la que se analiza sobre la crisis institucional, en el país no se puede afirmar que existe una democracia real cuando parte de los pilares que la componen se encuentran funcionando de manera deficiente, es decir las instituciones públicas dedicadas a impartir justicia. El Estado debe garantizar el acceso a la justicia y para esto velar por el funcionamiento de los mecanismos idóneos que garanticen los derechos de las personas.

En este caso en particular nos referimos a la justicia laboral, a una de sus etapas y los entes gubernamentales que intervienen. Las trabajadoras y los trabajadores, además de las condiciones laborales, deben tener garantizado el cumplimiento de sus derechos, un marco de protección que resguarde sus derechos. El Estado debe garantizar desde una legislación especial, así como asistencia letrada y una institucionalidad laboral eficiente, lo cual no solo sería un beneficio directo a la persona humana trabajadora, sino también indirectamente es una forma de garantía para el empresario o empleador.

Las instituciones responsables, por decreto legislativo, en materia laboral, son el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS)[61] y la Corte Suprema de Justicia (CSJ), mediante 8 Juzgados de lo Laboral, subsidiariamente los juzgados de primera instancia[62] en aquellos lugares del territorio nacional que no hubiesen juzgados especializados, 2 cámaras de lo laboral[63] y subsidiariamente otras cámaras de segunda instancia que determina la Ley Orgánica Judicial.

Cuando se piensa en la intervención estatal en los conflictos laborales, se piensa en que se alude al sistema judicial, pero hablar del sistema judicial implica un desgaste para las partes: por parte de las personas trabajadoras, accionar el aparato estatal de los tribunales resta tiempo, dinero que no tienen, un desgaste psicológico y otras muchas situaciones que generan tanta insatisfacción que a veces se decide por el desistimiento; por parte de los patronos o empleadores, son dos los puntos que le comprometen: el gasto en representaciones judiciales y el tiempo; a veces el transcurso de los juicios implican a un paro de labores y, por tanto, de producción.

60 Obstáculo a la Justicia Laboral en C. A. y el Caribe. Pág.7,
61 Decreto Legislativo No. 134 del 14 de Octubre de 1946 fue creado el MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL.
62 Artículo 15 de la Ley Orgánica Judicial.
63 Parte final del artículo 6 de la Ley Orgánica Judicial.

En vista de lo anterior, es que se ha creado una instancia voluntaria, siempre bajo el cobijo del aparato estatal, pero responde a la voluntad de las partes y es así como se les conoce a estos mecanismos como MÉTODOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN. Estos surgen por la necesidad del Estado de mediar en los conflictos de trabajo, con un procedimiento basado en la celeridad, que sea expedito y para satisfacción de ambas partes. Es así como nacen la mediación, el arbitraje y la conciliación.

Nuestro objetivo en este particular es la conciliación, uno de los métodos alternativos de solución; esta institución jurídica nace en el Derecho Laboral a partir de la necesidad de tener mecanismos que puedan resolver una querella entre empleadores y personas trabajadoras de una empresa.

Así, es pertinente entrar a realizar un estudio detenido de la audiencia de conciliación, sus diferentes etapas, para analizar los hallazgos identificados en los grupos focales y a las estadísticas obtenidas.

En la sede administrativa, la conciliación cuenta básicamente con las siguientes etapas:

a) Apertura de audiencia:

i. Acreditación de la parte patronal: representante legal.
ii. Acreditación de la parte trabajadora: defensor público, abogado particular.
iii. Si no hay presencia de una de las partes, no hay audiencia; se levanta acta de la ausencia de una de las partes o de ambas.
iv. Si hay presencia de las partes, se realiza la audiencia, comúnmente es en una sala con mesa redonda y sillas.

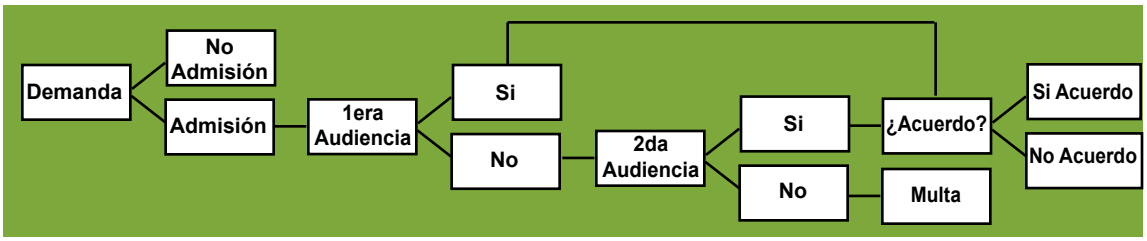
b) Audiencia: La persona delegada del Ministerio de Trabajo explica el objeto y el alcance de la presencia en dicha audiencia, recuerda que se levantará acta de lo acontecido. Se da la palabra al demandante, luego al demandado para que hable sobre la propuesta que tiene respecto a lo demandado por la persona trabajadora, luego es la intervención del defensor o defensora pública laboral (comúnmente hay una persona delegada de la Procuraduría General de la República dentro del Ministerio de Trabajo, para facilitar éstos mecanismos).

c) Acuerdo:

- Se define un acuerdo: ambas partes firman acuerdo.
- Si no se define acuerdo, se levanta acta de lo acontecido. Si no hay asistencia de la parte patronal se impone una multa y se remite a la vía judicial.

Si hay un incumplimiento del acuerdo, se solicita certificación del expediente para exigir que se ejecute el cumplimiento.

El siguiente flujograma detalla el proceso de la conciliación en sede administrativa:



Conciliación en el Ministerio de Trabajo 1

La conciliación, en sede judicial, fundamentalmente se ventila así:

a) Apertura de audiencia:

i. Acreditación de la parte patronal: representante legal
ii. Acreditación de la parte trabajadora: defensor público, abogado particular.

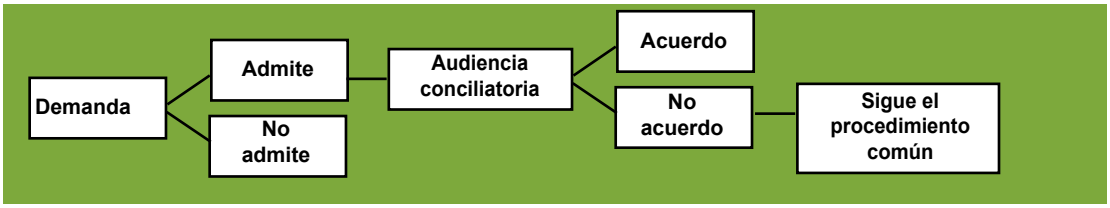
b) Audiencia: Parte demandada generalmente dice que no lleva ningún ofrecimiento o propuesta de arreglo o terminación del conflicto, comúnmente parte demandada ventila otras situaciones dentro de la audiencia como que hubo hurto por parte del trabajador hacia el patrono, que el trabajador no llegaba puntual, que no realizaba bien sus funciones, que no han despedido al trabajador, que ha habido suspensión y no despido, etc.

c) Cierre:

Si hay acuerdo, y el juez o jueza valora que es equitativo para las partes y que no transgrede derechos de la persona trabajadora, se hace constar en acta, se define cumplimiento y se hace constar en acta que se puede ejecutar.

No hay acuerdo, el juez o jueza hace constar en acta que se requiere la contestación de la demanda por parte de la parte demandada y el proceso se sigue como lo disponen los artículos del 392 al 424 del Código de Trabajo..

Acuerdo parcial, si las partes llegan a un avenimiento parcial, el acta se levanta con los puntos en los que lograron acuerdo y su forma de cumplimiento; sin embargo, sobre las controversias que aún se mantengan el proceso se seguirá como lo disponen los artículos del 392 al 424 del Código de Trabajo.



Conciliación Judicial 1

3.1.2 Buenas Prácticas

Como buenas prácticas en la conciliación se enumeran algunas acciones afirmativas por parte de las instituciones públicas, estas resultaron de la experiencia del personal de Juzgados laborales, Ministerio de Trabajo y Procuraduría General de la Republica, en el desempeño de sus labores durante las audiencias conciliatorias[64].

Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Procuraduría General de la República	Juzgados de lo laboral
• La existencia de un convenio entre Procuraduría General de la República y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con una duración para un período de tres años, el cual facilita la comunicación entre delegados y procuradores. • Celeridad en la emisión de la certificación del expediente. • La atención inmediata a la persona trabajadora. • Las capacitaciones a nivel de delegados y delegadas, la experiencia adquirida en el tiempo.	• La atención inmediata a la persona trabajadora. • La asesoría legal hacia la trabajadora sobre no negociar menos del 100% de sus prestaciones, como la indemnización por despido injusto. • Colaboración entre procuradores y delegados de trabajo, lo cual facilita el desempeño a ambas instituciones[65]. • La conciliación administrativa por parte de la PGR, ya que fuera de San Salvador no hay conciliación laboral por parte del Ministerio de Trabajo a nivel colectivo, y son solo tres sedes para atender la individual en los otros 13 departamentos[66].	• La atención a la persona trabajadora. • La fijación del cómputo exacto por parte del tribunal de justicia laboral.

64 Grupo Focal con instituciones públicas, 28 de junio de 2013. Asisten: PGR, MTPS, Tribunales de lo Laboral.

65 Grupo Focal con instituciones públicas, 28 de junio de 2013. Asisten: PGR, MTPS, Tribunales de lo Laboral. Ambas instituciones, PGR y MTPS expresaron esta afirmación.

66 Declaraciones del representante de la PGR.

3.1.3 Incidentes y dificultades para trabajadoras y trabajadores

Las trabajadoras y trabajadores que han tenido procesos en ambas sedes, manifiestan que:

- Los montos demandados desde el inicio del proceso, en muchas ocasiones terminan siendo menores en las resoluciones, debido a que en ocasiones en la audiencia se ventilan situaciones en las que el patrono de manera irresponsable y sin pruebas al respecto, expresa que el trabajador/a ha hurtado o cometido faltas, coaccionando e incidiendo de esta manera en la decisión del trabajador/a. Estos incidentes terminan afectando el proceso, puesto que las declaraciones patronales sobre hechos de naturaleza delictivas y atribuidas a las personas trabajadoras, terminan siendo una forma de coacción para aceptar un monto por debajo de la expectativa de Derecho que tenga la persona trabajadora, sin contar que sin una denuncia y proceso judicial previo, la parte patronal podría incurrir en el delito de calumnia de constituirse como falsos estos hechos[67].

- En vía judicial, la persona trabajadora a veces ha llegado con una pretensión económica distinta, muchas veces ha sido por error en las cuentas que le hacen a la persona empleada, ya sea el Ministerio de Trabajo o en la Procuraduría General, lo que resulta en desmotivación para seguir con el proceso.

- Según las consideraciones de procuradoras y delegadas de trabajo, casi siempre las mujeres aceptan “lo que les ofrecen”, “lo que les den”, porque generalmente son cabezas de hogar y no tienen compañero o apoyo económico, y el proceso judicial les demanda tiempo y gastos de pasaje, pago de quien cuide a sus hijos e hijas, comida, y si ya tienen nuevo trabajo el inconveniente de estar pidiendo permiso para las audiencias.

- La mayoría de las veces se hacen negociaciones entre parte patronal y trabajadora antes de la audiencia de conciliación y antes de que el representante de la PGR llegue, por lo que, cuando ya entran a audiencia, el trabajador o trabajadora termina aceptando cualquier cantidad.

- A veces, las personas trabajadoras piden la confidencialidad de las razones, por lo cual aceptan determinada cantidad inferior al monto demandado. Esto podría estar vinculado a amenazas bajo las que fueron forzadas a aceptar un arreglo distinto[68].

67 Declaraciones de representante de la PGR 3 con respecto a este apartado: “Acá la gran empresa tiene la cultura del no pago, inventarle cualquier excusa, mentirle al trabajador, amedrentarlo con que era un ladrón, era esto, era lo otro; hay trabajadores que hasta son encerrados con el vigilante y a punta de pistola les hacen firmar el finiquito, lo cual viene en menoscabo de los derechos del trabajador”.

68 Aporte de ARLIN IRAHETA.

- Una audiencia conciliatoria en sede administrativa puede durar de 20 a 30 minutos, pero a veces se dilata un poco por la incomparecencia de la trabajadora o trabajador como parte actora, esto se debe a que si son madres no tienen quién les cuide a sus hijos e hijas o no tienen para pagar a quien lo haga; también se ha manifestado que es porque en el nuevo trabajo no les dan permiso para asistir a la audiencia, aunque la ley obliga a los nuevos patronos a dar permiso para ausentarse de sus labores el tiempo que dure una diligencia judicial.
- La mayoría de trabajadoras/es no conoce sus derechos humanos laborales; en algunos casos, esto se debe a que no han recibido adecuada asesoría sobre el proceso y la poca confianza en las instituciones para que garanticen un proceso equitativo.
- Los jueces alegan que la mayoría de los casos perdidos es por falta de pruebas de las personas trabajadoras; sin embargo, es de mencionar que a veces al demandar no se cuenta con elementos de prueba idóneos, lo cual podría ser por falta de asesoría.
- Las presunciones no son retomadas como lo indica la ley, ya que se sabe que son una carta fuerte para la parte trabajadora, pero aun así no siempre se le pide a la parte trabajadora la prueba del nexo laboral.
- La legislación del MTPS reglamenta el saludo del conciliador pero no estipula un concepto o definición de conciliación, tampoco como profundizar en los aspectos que debe cumplir una persona delegada que concilia y su actuación.
- La conciliación administrativa no funciona a nivel de San Salvador pero, en cambio, a nivel interno de país, en otras localidades como Quezaltepeque, sí es efectiva, pero por parte de la PGR, no así del MTPS.
- No se cuenta con un sistema de estadísticas que pueda dar seguimiento a la conciliación y su análisis para el mejoramiento de la estrategia, por ejemplo, montos requeridos y montos obtenidos como acuerdo en conciliación.
- El MTPS requiere de una reforma en el procedimiento de la conciliación, asimismo, de un acercamiento a los trabajadores y trabajadoras.
- Desde la institucionalidad también hace falta normativizar sobre las funciones concretas, sus obligaciones frente a las partes y los requisitos mínimos para poder ejercer el rol de conciliadores o conciliadoras, quienes actúan para el cumplimiento de la justicia laboral, específicamente en sede administrativa.
- No se habla sobre otras estrategias o métodos alternativos a los procesos.
- El mecanismo de notificación de audiencias a trabajadoras y trabajadores es deficiente, ya que se realiza por medio de mensajes de texto vía teléfono celular, lo que no asegura el conocimiento del trabajador/trabajadora respecto de la fecha y hora para su audiencia.

4. CONCLUSIONES SOBRE LAS ESTADÍSTICAS INSTITUCIONALES EN MATERIA LABORAL

4.1. SOBRE LAS ESTADÍSTICAS DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Una de las principales conclusiones a tener en cuenta es que la PGR no tiene un registro que brinde datos exactos, desagregados, de manera que represente una herramienta para el análisis y definición de estrategias en el desarrollo de mecanismos alternos en la solución de conflictos laborales. Según comentaron la representante de la PGR 1[69] y representante de la PGR 2[70], no se cuenta con un sistema que permita llevar datos estadísticos; sin embargo, mencionaron que se está trabajando en ello. No obstante, durante este estudio no se obtuvieron datos que corroboraran dicha información.

Estas es una de las principales deficiencias de las instituciones, lo que vulnera el derecho al acceso a la información[71], aun existiendo una Ley de Acceso a la Información, porque no hay un sistema que contabilice casos y las formas de resolución; por tanto, no es posible saber si el sistema de justicia laboral está funcionando adecuadamente, tampoco permite saber si hay una brecha en cuanto al acceso a la justicia entre hombres y mujeres.

En este apartado cabe mencionar que se dividió en dos partes la consulta a las estadísticas; por un lado, se pidió datos generales de las estadísticas y éstos se entregaron en junio de 2013; pero, por el otro, al revisar la página oficial de la Procuraduría General de la Republica, se encontraron datos que varían significativamente de los que fueron proporcionados oficialmente a ORMUSA[72].

A continuación en la Tabla 1 se presentan las conciliaciones que la PGR atendió de enero a diciembre 2012, se tomaron de forma individual y colectiva con un total de 1,400 personas; de estas, 837[73] son hombres que usaron el servicio de representación judicial en materia laboral en casos individuales y colectivos, y 563[74] mujeres en conciliaciones individuales y procesos colectivos.

---

69 Asistente Legal de la PGR.
70 Coordinadora del Equipo en sede Administrativa de las instalaciones del MTPS San Salvador.
71 Ley de Acceso a la Información Pública, Decreto No. 534, publicado en el Diario Oficial, el 8 de abril de 2011.
72 Informe brindado por la Procuraduría General de la República a ORMUSA, julio 2013. Aclaración: se entiende en este informe que el apartado CONCILIACIONES refleja el tipo de conciliaciones, económicas y de reinstalo, y que estas personas incluidas en este apartado son las mismas 1,400 personas que se atendieron en el apartado TOTAL DE CONCILIACIONES: casos individuales y colectivos.
73 Conciliaciones: Económica/hombres+Reinstalo/hombres.
74 Conciliaciones: Económica/Mujeres+Reinstalo/mujeres.

Tabla 1: Casos conciliados por la PGR, enero-diciembre 2012

Mes	Total de Conciliaciones				Conciliaciones				No conciliados										
	Individual		Colectivo		Económico		Reinstalo		Desistimiento		Nombramiento de abogado particular		No se logró Acuerdo		Multas (ausencia de empleador/a)			Trabajador no se presentó	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	Jurídico	H	M
Enero	61	26	2	2	62	27	1	1	23	18	3	1	164	44	42	40	0	7	1
Febrero	69	53	0	0	67	52	2	1	30	11	0	0	111	49	49	14	13	5	3
Marzo	64	75	1	0	61	75	4	0	15	9	2	0	114	61	42	18	3	9	2
Abril	39	26	20	16	58	42	1	0	16	9	0	0	74	29	24	13	5	8	9
Mayo	63	48	14	4	77	51	0	1	23	22	0	0	117	61	32	21	5	12	2
Junio	72	53	23	6	92	59	3	0	19	14	5	4	105	67	33	17	10	9	2
Julio	53	39	31	5	81	42	3	2	13	8	0	0	110	61	45	11	28	4	0
Agosto	41	28	15	11	55	37	1	2	50	27	0	0	93	70	23	10	16	1	0
Septiembre	46	36	22	21	66	57	2	0	38	24	1	0	99	49	36	14	7	4	1
Octubre	64	27	21	13	82	39	3	1	45	18	1	1	131	74	29	18	22	5	1
Noviembre	44	23	17	17	59	39	2	1	51	18	1	0	125	50	33	13	18	5	1
Diciembre	50	28	5	6	54	34	1	0	30	12	0	1	89	31	25	14	2	0	0
Total	666	462	171	101	814	554	23	9	353	190	13	7	1332	46	413	203	129	69	22
	1,128		272		1,368		32		543		20		1,978		616			91	
1,400					1,400														

La Tabla 1 corresponde a datos de 2012, informe elaborado a solicitud de ORMUSA en junio/2013. Cabe mencionar que estas estadísticas solo corresponden a la jurisdicción de San Salvador. En cuanto a conciliaciones económicas, los hombres superan a las mujeres, pero además, en conjunto, logran recuperar mayor porcentaje de dinero (Tabla 4). Y en los reinstalos, los hombres casi triplican a las mujeres. En su conjunto, entre casos conciliados y casos no conciliados, las mujeres buscan acceder menos a la conciliación laboral y en los casos no conciliados, el no llegar a un acuerdo con la patronal, es el caso más recurrente.

La Procuraduría General de la República en su página oficial tiene datos estadísticos sobre el total de asistencias en conciliación, no especifica si es conciliación en sede judicial o administrativa y aun en esta última si es conciliación mediante convenio de la PGR-MTPS o solamente en sede PGR a nivel nacional, aunque según un representante de la PGR 3, no se dan audiencias conciliatorias y en el caso que se den, son muy pocas en San Salvador; sin embargo, en los 13 departamentos restantes si se da la conciliación administrativa en dicha institución.

Tabla 2: Estadísticas de la Procuraduría General de la República, 2012[75]

Mes	Total de asistencias	Total asistencias Hombres	Total asistencias Mujeres
Enero	1,140	769	371
Febrero	1,133	738	395
Marzo	1,040	688	352
Abril	788	524	264
Mayo	1,184	807	377
Junio	1,321	878	443
Julio	1,295	840	455
Agosto	92	67	25
Septiembre	0	0	0
Octubre	0	0	0
Noviembre	0	0	0
Diciembre	0	0	0
Totales	7,993	5,311	2,682

Estas estadísticas son distintas a las que se enviaron a ORMUSA en junio de 2013, a las cuales ya nos referimos. Además, no están actualizadas hasta diciembre de 2012.

En estas, se observan solo asistencias, no conciliaciones. La audiencia conciliatoria es la primera en el proceso laboral pero, según entrevistas, no es garantía de que se realice, aunque sea en los juzgados, sino que a veces no se ha fijado fecha de emplazamiento cuando la trabajadora o trabajador recurren al defensor público para que retire la demanda, incluso se ha manifestado, por parte del procurador representante de la PGR 3, que a veces las trabajadoras y trabajadores se ven intimidados por la parte patronal para que retiren la demanda o lo que llaman “arreglos conciliatorios extrajudiciales”, pero estos hechos no pueden ser probados y nada más se conocen a través de los defensores.

75 http://www.informacionpublicapgr.gob.sv/descargables/gestionestrategica/ estadisticas/ESTADISTICAS%20DERECHOS%20LABORALES%20HASTA%20AGOSTO%20 2012.pdf Ultima revisión: 04 de noviembre de 2013.

Siguiendo con la lectura de esta tabla, lo que se advierte y se repite en otros datos de la PGR, es que las mujeres invocan en menor proporción la justicia laboral, al grado de una relación de 60% los hombres y 40% las mujeres aproximadamente, un dato que se repite a lo largo de los 8 meses que reporta la PGR. También se observa una variación en abril 2013.

Según el registro estadístico individual (Tabla 1), hubo menor demanda de conciliación por parte de mujeres en los meses de enero a febrero, así también de abril a diciembre. Es una reducción importante de casos que asistió la PGR, pero el informe público (Tabla 2) no hace referencia a este fenómeno, aunque es consistente que las mujeres denunciaron mucho menos que los hombres.

Finalmente, en la siguiente tabla se expresan los montos recuperados en los procesos laborales seguidos por procuradores públicos:

Tabla 3 A y B: Montos Recuperados según fuente

Tabla 3A CANTIDADES DE $ RECUPERADOS[76]				Tabla 3B MONTOS RECUPERADOS POR LA PGR[77]		
Mes	**Hombre**	**Mujer**	**Total**		**Mujeres Hombres**	**Totales**
Enero	$51,721.75	$20,050.29	$71,772.04	**Enero**	Sin datos desagregados por sexo en el portal de la PGR.	$548,489.00
Febrero	$42,752.18	$30,875.80	$73,627.98	**Febrero**		$549,378.10
Marzo	$57,469.90	$101,335.09	$158,804.99	**Marzo**		$563,790.73
Abril	$99,775.99	$20,548.53	$120,324.52	**Abril**		$583,810.00
Mayo	$78,519.33	$31,010.00	$109,529.33	**Mayo**		$752,700.84
Junio	$52,295.74	$36,389.07	$88,684.81	**Junio**		$591,551.21
Julio	$44,071.12	$24,461.63	$68,532.75	**Julio**		$478,883.36
Agosto	$42,093.46	$40,440.81	$82,534.27	**Agosto**		$35,126.26
Septiembre	$41,831.00	$21,715.46	$63,546.46	**Septiembre**		
Octubre	$63,024.25	$23,876.77	$86,901.02	**Octubre**		
Noviembre	$38,040.65	$24,619.45	$62,660.10	**Noviembre**		
Diciembre	$49,245.13	$20,475.00	$69,720.13	**Diciembre**		
Total	**$660,840.50**	**$395,797.90**	**$1056,638.40**	**Total**		

La Tabla 3 A corresponde a los montos recuperados por la PGR, esto por sexo y por tiempo; con respeto a la Tabla 3 B, son los datos que la misma institución da en su portal web. Las cifras no coinciden, en la Tabla 3A corresponden, según consulta a la Procuraduría, a información de San Salvador únicamente; con respecto a la Tabla 3B, se entiende que es a nivel nacional, pero no se sabe si incluyen montos recuperados de otros años.

76 PGR, del informe elaborado para ORMUSA y presentado en junio 2013.

77 PGR en su portal: http://www.informacionpublicapgr.gob.sv/descargables/gestionestrategica/estadisticas/ESTADISTICAS%20DERECHOS%20LABORALES%20HASTA%20AGOSTO%202012.pdf Última revisión: 04 de noviembre de 2013.

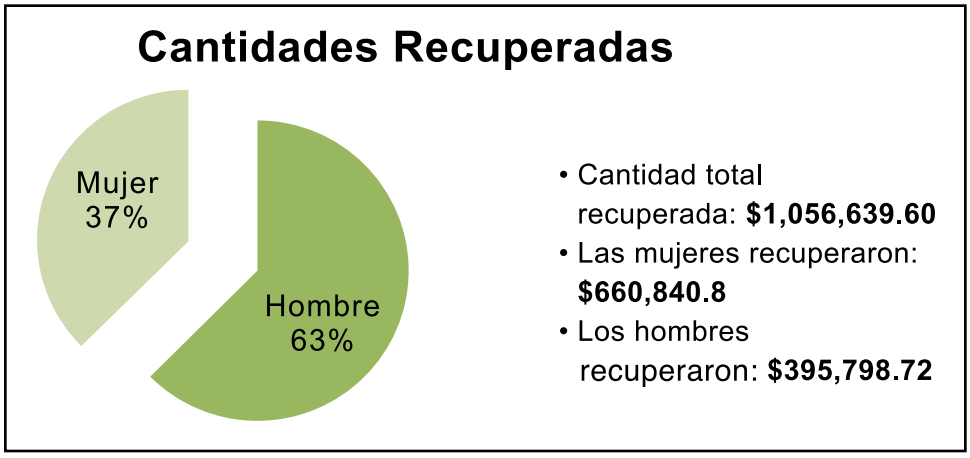
Como se observa en la Tabla 3B no se desagregaron hombres y mujeres, solo se tomó un monto único durante cada mes, por lo que en esta tabla no se puede saber cuánto recuperan las mujeres en dichos procesos y no se puede saber si hay un real acceso a la justicia laboral para las mismas.

Tabla 4: Estadísticas de casos conciliados por la PGR/Montos recuperados[78]

Juicios individuales de trabajo		Casos Conciliados		Procesos que pasaron a la etapa probatoria		Desistimientos por motivos personales		Recuperado	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
4,480	2258	837	563	3,643	1,695	180	78	$3,606,367.83	$1,683,131.36
6,738		1,400		5,338		258		$5,289,499.19	

Como se observa en esta tabla, los casos individuales, aunque son sumados en un total, no pueden concordar aun haciendo un consolidado de las estadísticas que se presentaron en la página de la PGR. Pero este es un informe preparado para ORMUSA, no se tiene claridad si acá cuentan casos de diferentes tipos de denuncia o si son solo casos 2012 y están excluidos los casos remanentes de otros años, como lo aclaró la PGR en entrevista al representante de la PGR 3. Lo que sí se sabe es que responden únicamente al área de San Salvador. Sobre las cantidades recuperadas, el siguiente gráfico recoge el total que se detalla por mes y sexo.

Gráfico 1: Cantidades recuperadas por la PGR[79]



78 Parte del informe elaborado por la PGR para ORMUSA en junio 2013, comprende el período de enero a diciembre 2012.

79 Gráfico basado en información proporcionada por la PGR en el informe de junio 2013, del período enero a diciembre 2012. Datos tomados de la Tabla 4 de este mismo documento.

4.2. CONCLUSIONES SOBRE ESTADÍSTICAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

En cuanto a las estadísticas del Ministerio de Trabajo, se solicitó información pero fue escasa y se ha tomado de memorias o informes de trabajo. No está consolidada. Y aquí presentamos lo que pudo obtenerse de los meses de 2011 y 2012.

Tabla 5: Estadísticas de casos conciliados por el MTPS casos Individuales[80]

Conciliaciones individuales	2011			2012			2013		
	Hombres	mujeres	Total	Hombres	mujeres	Total	Hombres	mujeres	Total
Conciliaciones atendidas individuales	4,435	2,172	6,607	4,520	2,258	6,729	1,631	790	2,421
Conciliaciones resueltas individuales	4,423	2,175	6,598	4,515	2,214	1,062	1,722	873	2,595
Casos desistidos individuales	672	320	992	725	337	2,673	230	101	331
Casos no resueltos o sin conciliar	1,790	785	2,575	1,837	836	17,242	752	352	1,104
Total	11,320	5,452		11,597	5,645		4,335	2,116	

De estos datos que presentó el MTPS, se observa que el número de conciliaciones atendidas en 2012, que en total son 6,607, es consistente la relación de un 33% las mujeres y 67% la representación de hombres en los casos atendidos por el Ministerio. No se pueden cotejar o comparar porque la institución no dio entrevista u otra forma directa de información actualizada. Incluso, en 2013, en el primer trimestre, los casos de conciliaciones atendidas de forma individual mantienen esta relación porcentual.

Pese a las conciliaciones resueltas, casos desistidos, casos no resueltos, la institución no dio la tipología de la denuncia o las causas por las cuales no se concilió en esos casos, pero en los datos que presenta se mantiene la relación porcentual que se mencionó antes: el 33% para mujeres y 67% para hombres.

80 Datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 4 de junio del 2013. Solicitados por Edith Maricela Toche para la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz, (ORMUSA). Los totales de hombres y mujeres por clasificación de conciliación que contiene la tabla, son de elaboración propia. Ver anexo 4 del reporte original.

Tabla 6: Estadísticas de casos conciliados por el MTPS, casos colectivos[81]

Conciliaciones Colectivas	2011	2012	2013
Conciliaciones atendidas	559	474	174
Conciliaciones resueltas	572	451	168
Casos desistidos	35	39	10
Casos no resueltos o sin conciliar	225	189	86
Cantidades acordadas en conciliación colectiva	$1,019,698.51	$468,558.18	$83,655.00

En cuanto a conciliaciones colectivas solo se puede observar que hubo atención en esos casos, Pero no se especifica el número de mujeres atendidas en este periodo, sin embargo en los otros informes que se publicó en la página oficial correspondiente 2012[82], se leen reportes de casos colectivos donde se menciona cuántas mujeres y hombres han intervenido en los casos.

Así por ejemplo:

Tabla 7: Relaciones individuales y colectivas de trabajo, enero de 2012[83]

Oficina	Total		Masculino		Femenino		Otros
Relaciones Individuales de Trabajo	198	$100,360.54	144	$69,983.93	54	$30,376.61	
Relaciones Colectivas de Trabajo	28	$28,360.01	18	$21,391.38	10	$6,968.63	
Total	226	$128,720.55	162	$91,375.31	64	$37,345.24	0

Tabla 8: Cantidad de dinero acordado en las audiencias conciliatorias celebradas en la sección de relaciones individuales y relaciones colectivas de trabajo, febrero de 2012[84]

Oficina	Total		Masculino		Femenino		Otros
Relaciones Individuales de Trabajo	198	$136,043.39	122	$82,613.70	76	$53,429.69	
Relaciones Colectivas de Trabajo	42	$23,977.71	14	$7,162.96	28	$16,814.75	
Total	240	$160,021.10	136	$89,776.66	104	$70,244.44	0

81 Datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social 4 de Junio del 2013, Solicitados por Edith Maricela Toche para la Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA).

82 http://mtps.gob.sv/mtps2012/administrator/components/com_docestandar/upload/documentos/informeejecutivo-enero-2012.pdf

83 http://mtps.gob.sv/mtps2012/administrator/components/com_docestandar/upload/documentos/informeejecutivo-enero-2012.pdf

84 http://mtps.gob.sv/mtps2012/administrator/components/com_docestandar/upload/documentos/informeejecutivo-febrero-2012.pdf

Estos datos son oficiales pero corresponden a informes que emitió en ese período el MTPS, datos que se han desagregado por mes para poder tener una lectura al respecto. En los casos individuales se tienen tablas más precisas, y de éstas se concluye que las mujeres denuncian menos o participan menos en procesos colectivos, y que además lo recuperado por ellas es mucho menor que lo que los hombres recuperan en los mismos procesos, aunque en procesos colectivos hay que revisar caso por caso para saber las condiciones de estas cifras.

Al igual que la PGR, no registra montos reclamados para cotejar con montos recuperados. Un dato interesante que se revela de estos informes es que el MTPS no concilia a nivel departamental, solo se realizan las conciliaciones en San Salvador, y si hay denuncias colectivas se mandan a San Salvador[85]. El MTPS no ejerce su función conciliadora a nivel departamental, sino que se ve involucrada la PGR con conciliaciones administrativas. Este dato se confirmó por los testimonios de los trabajadores y trabajadoras cuyos casos colectivos son enviados a San Salvador.

La lectura de sentencias apeladas ante la Cámara de lo Laboral también destacan que algunos casos son perdidos en conciliaciones por errores procesales del MTPS y, por tanto, se demanda al Estado por procesos fallidos, ya que debe responder subsidiariamente por la responsabilidad de sus funcionarios; sin embargo, se ve la necesidad de ver cómo se obtiene más información para poder dar una respuesta más concluyente en apego a las estadísticas.

4.3. CONCLUSIONES SOBRE ESTADÍSTICAS DE TRIBUNALES DE LO LABORAL

Tabla 9: Estadísticas de casos conciliados por Juzgados de Trabajo

año	Mes	Resumen del proceso					Sentencias interlocutorias con fuerza definitiva					
		Trámite al inicio del período	Ingresos	Reac-tivados	Egresos	Trámite al final del proceso	Homo-logación	Re-instalo	Desisti-mientos	Otras	Total	Conci-liación
2011	Enero	4,800	429	2	321	4,910	1	0	127	3	131	27
	Febrero	4,910	646	3	461	5,098	7	1	153	6	167	41
	Marzo	5,098	484	2	488	5,460	8	0	159	5	172	63
	Abril	5,460	361	5	406	5,420	5	2	135	8	150	35
	Mayo	5,420	489	5	483	5,431	3	2	161	14	180	49
	Junio	5,431	442	2	489	5,386	8	2	145	14	169	46
	Julio	5,386	514	6	509	5,397	7	0	114	16	137	46
	Agosto	5,397	430	5	481	5,351	3	1	180	11	195	25
	Septiembre	5,351	443	0	516	5,278	5	0	238	8	251	35
	Octubre	5,278	479	5	480	5,282	7	2	196	17	222	44
	Noviembre	5,282	526	2	552	5,258	6	1	182	22	211	46
	Diciembre	5,258	365	69	398	5,294	6	5	116	10	137	44
	Total	**63,071**	**5,608**	**106**	**5,584**	**63,565**	**66**	**16**	**1,906**	**134**		**501**

85 Ver Anexo 3: Oficina de Estadística e Informática Laboral.

En la tabla anterior, se observan los movimientos del proceso laboral. Llama la atención la columna de reactivados, término que no está explicado en las estadísticas que se pidieron. En el apartado de sentencias con fuerza definitiva, se observa que entre las formas de terminar el proceso hay reinstalos y desistimientos, que pueden ser producto de conciliaciones hechas al inicio o en el transcurso del proceso. En general, los reinstalos implican una garantía laboral y es una respuesta más positiva que un desistimiento; un desistimiento puede implicar que la persona trabajadora obtuvo el 100% de la pretensión o, al contrario, que no recibió nada o muy poco, afectando de esta manera sus derechos laborales y los principios estudiados en esta investigación.

Enero y agosto son los meses con menos conciliaciones, pero tampoco se puede profundizar en el análisis porque no están detallados por sexo y localidad (Tabla 10).

Tabla 10: Estadísticas de casos conciliados por Juzgados de lo Laboral[86]

año	Mes	Resumen del proceso					Sentencias interlocutorias con fuerza definitiva					
		Trámite al inicio del período	Ingresos	Reactivados	Egresos	Trámite al final del proceso	Homologación	Reinstalo	Desistimientos	Otras	Total	Conciliación
2012	Enero	5,294	495	17	478	5,328	2	0	156	39	197	39
	Febrero	5,328	474	4	545	5,261	4	2	210	9	225	41
	Marzo	5,261	554	1	452	5,364	5	1	157	6	169	28
	Abril	5,364	337	6	334	5,373	5	0	104	9	118	21
	Mayo	5,373	570	0	466	5,477	7	3	166	5	181	21
	Junio	5,477	552	4	533	5,500	8	1	185	4	198	76
	Julio	5,500	562	0	534	5,528	4	1	193	4	202	60
	Agosto	5,528	542	2	470	5,602	6	0	179	0	185	48
	Septiembre	5,602	473	5	505	5,575	5	1	167	7	180	64
	Octubre	5,575	692	4	513	5,758	6	0	186	1	193	51
	Noviembre	5,758	475	1	461	5,773	9	1	166	4	180	44
	Diciembre	5,773	312	1	305	5,781	6	0	94	3	103	28
	Total	**65,833**	**6,038**	**45**	**5,596**		**67**	**10**	**1,963**	**91**		**521**

86 Información presentada por los Juzgados de lo Laboral a través de la Unidad de Acceso a la Información Pública, para ORMUSA, junio 2013.

A continuación exponemos en gráficas el comportamiento de demandas en razón de género, según datos que presentó el Órgano Judicial:

Gráfico 2: Juzgados de laboral/Demandas en el 2011[87]

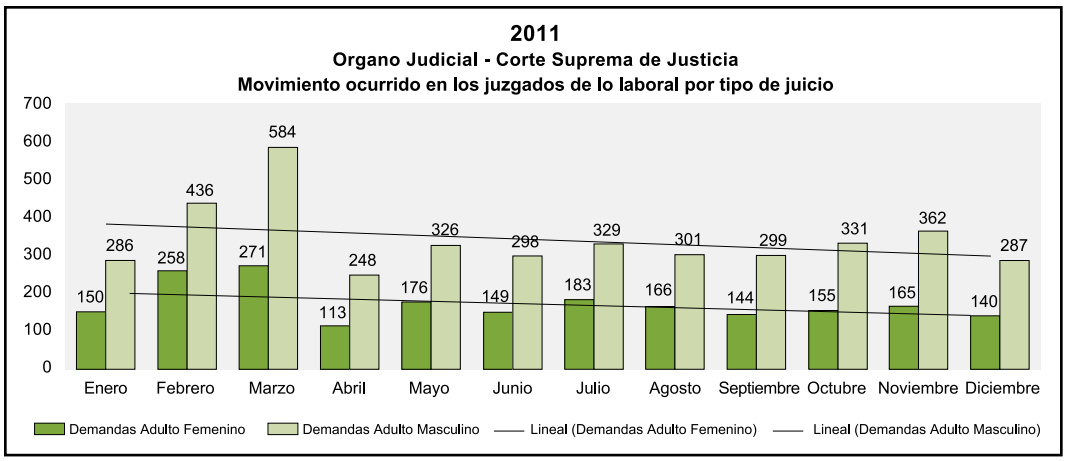
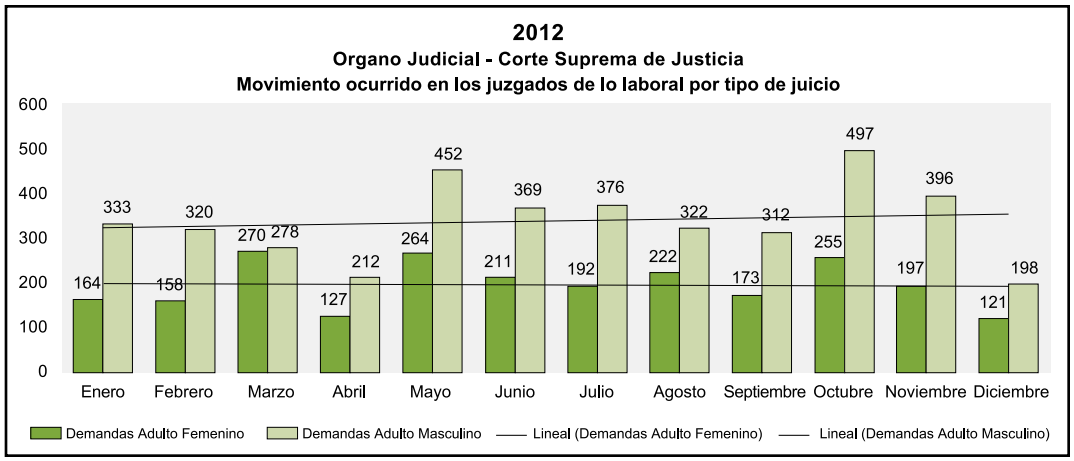


Gráfico 3: Juzgados de laboral/Demandas en el 2012[88]



En ambas gráficas se parten dos líneas, la línea negra responde a la tendencia de demandas de mujeres y la roja la tendencia de los hombres en los procesos. También se observa cómo las mujeres intervienen en menor número en los procesos judiciales laborales en comparación con los hombres.

Sin embargo, en relación a las tendencias, en 2011 los procesos de mujeres iban en disminución. En relación a 2012, es contrario, prácticamente se mantuvo la tendencia en el número de procesos de mujeres.

87 De elaboración propia con información presentada por los Juzgados de lo Laboral, a través de la Unidad de Acceso a la Información Pública, junio 2013.
88 De elaboración propia con información presentada por los Juzgados de lo Laboral, a través de la Unidad de Acceso a la Información Pública, junio 2013.

5. CONCLUSIONES SOBRE EL PROCESO DE CONCILIACIÓN

1- La demanda de trabajo en la PGR es muy alta, son de 130 a 160 expedientes anuales por procurador/a de trabajo, pero además se suman aproximadamente 60 expedientes remanentes de procesos anteriores, esto en San Salvador. Son 55 procuradores en San Salvador dando asistencia a trabajadoras y trabajadores, factor que origina que el tiempo para la atención sea limitado.

2- Con base a las declaraciones proporcionadas por representantes de la Procuraduría General de la República, los procesos laborales en el interior del país se resuelven en la conciliación, esto debido a que la parte patronal generalmente no busca asesoría legal y casi no llega con representante legal, más bien solo se le explica, por parte del procurador, las obligaciones, recordándole que como funcionarios públicos, es obligación garantizar una medida justa y equitativa para ambas partes. Ello implica que la conciliación es una parte importantísima en el desarrollo del proceso laboral, por lo que debe prestársele atención al mejoramiento de dicha instancia.

3- En la práctica, las conciliaciones se resuelven de manera extra audiencia, en la que el patrono continúa "ofreciendo" medidas rápidas para resolver el conflicto, medidas que son violatorias a derechos humanos laborales, y que la persona trabajadora acepta a partir de necesidades inmediatas o de subsistencia cotidiana.

4- Existen disposiciones del Código de Trabajo actual, que son violatorias a derechos humanos laborales; por ejemplo, el Artículo 414, inciso quinto, del Código de Trabajo[89] que atenta contra el principio de protección, principio pro operario, principio de irrenunciabilidad y principio de igualdad por sugerir que trabajadores/as acepten un ofrecimiento no tomando en cuenta sus necesidades específicas de trabajadores/as, así como su diversidad humana.

5- No hay confianza de las mujeres trabajadoras en el sistema de la conciliación y, en general, del proceso laboral actual, ya que expresan no sentirse seguras y no tener confianza de los abogados/as que llevan sus procesos[90].

---

89 Art. 414 Código de Trabajo, inciso quinto: "Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo de indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa propuesta por el juez, a la cual esté anuente el patrono".

90 Caso 2 de trabajadora despedida de maquila, atribuye falla del sistema por incompetencia de empleados públicos.

RECOMENDACIONES SOBRE EL PROCESO DE CONCILIACIÓN

1- Equilibrar la carga de procesos pendientes en las oficinas centrales del MTPS y PGR, retomando acciones de mejoramiento de la atención a nivel departamental.

2- Que a todo nivel de las instituciones públicas, se incorpore un sistema de estadísticas unificado, en el cual pueda observarse y monitorearse las demandas de trabajo recibidas, a partir de desagregar datos en cuanto a hombres y mujeres, edades, tipo de demanda, tipo de derecho violentado, montos demandados, ello con el objeto de verificar en la línea del tiempo del proceso, las decisiones de trabajadores/as, así como la actuación patronal.

3- Que a nivel judicial se proporcionen capacitaciones sobre los medios alternos de solución de conflictos, desde las experticias a nivel internacional, pero con referencia al principio protector y el principio de irrenunciabilidad de los derechos, lo que permita la elaboración de un protocolo detallado de la atención y asesoría durante la conciliación laboral.

4- Realizar evaluación de calidad de la atención, asesoría, actas de conciliación, resoluciones judiciales en las que el enfoque de calidad sean a partir de la función social del trabajo y el juicio equitativo.

5- Los casos donde los patronos acusen de un delito a un trabajador/a durante audiencias de conciliación, deben ser objetados por la persona conciliadora, ya que no se puede discutir sin pruebas y sin previa audiencia por dicho delito, debido a que estas situaciones intimidan a trabajadores/as e inciden en sus decisiones durante las audiencias.

6- La eliminación del inciso quinto del Artículo 414 del Código de Trabajo por ser atentatorio contra los derechos de las personas trabajadoras, como se expuso en la conclusión 4 del apartado anterior.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Cabanellas de las Cuevas, G. (1992). COMPENDIO DE DERECHO LABORAL. Tercera edición. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina.

Cabanellas de las Cuevas, G. (2001). DICCIONARIO JURÍDICO ELEMENTAL. Decimoquinta edición. Editorial Heliasta. Buenos Aires, Argentina.

Código Procesal del Trabajo argentino.

Lazo Cruz, Sonia Elizabeth y otros (2007). DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO. Universidad Francisco Gavidia. Monografía de grado. El Salvador.

Olea, Manuel A. DIAGNÓSTICO SOBRE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL SALVADOR. Introducción al Derecho de Trabajo. 4ta edición. Editoriales de Derecho Reunidas.

ORMUSA. PROPUESTA DE ANTEPROYECTO DE CÓDIGO PROCESAL DE TRABAJO, El Salvador.

Parada Gámez, G. A; Rivas Hernández, Julio Alfredo (2009). EL DERECHO PROCESAL LABORAL SALVADOREÑO Y EL NUEVO DERECHO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL. El Salvador.

Pawlowski de Pose, Amanda Lucía (1998). EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD EN MATERIA PREVISIONAL AL TENOR DEL PENSAMIENTO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Argentina.

Payés, Fausto; Baños, Saúl y otros (2009). SISTEMA DE MONITOREO DE DERECHOS LABORALES, Capítulo El Salvador. DIAGNOSTICO SOBRE LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL SALVADOR. El Salvador.

Quevedo Moreira, Mairella; Benítez Ruiz, Juan Vicente Vidal (2002). DESCRIPCIÓN DEL MERCADO LABORAL EN AMÉRICA LATINA Y EL SALVADOR. Participación de la Mujer en el Mercado de Trabajo y Legislación Laboral. El Salvador.

Quiroga Talmez, Mayela Maria de Lourdes (2002). LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL. Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Derecho y Criminología, Tesis de Grado. México.

ANEXOS

ANEXO 1: TESTIMONIOS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

CASO I:
Testimonio de trabajadora doméstica, mujer adulta mayor, sin actual empleo ni trabajo formal o informal.

Yo soy de Sonsonate, Trabajé quince años en casa con la señora María (…), acá en San Salvador. Ella era una señora sola, a la vez es soltera y no tiene familia. Después, cuando se casó, en veces nos agarrábamos; una vez me agarró del cuello, la última vez me dijo que me quería matar, sino hubiera sido por el papá a saber, ella estaba como que era el demonio. Yo seguía trabajando con ella porque quería que mis hijos estudiaran, todos sacaron noveno grado, aguantando, hasta que sacara bachillerato mi hijo. Sacó bachillerato en salud y me dijo que quería ir a la Universidad y yo ya no le podía ayudar. Mi madre estaba enferma y yo le pedía permisos y ella ya no me quería dar permisos, cuando yo tenía permiso yo buscaba quien le hiciera el día a la señora y yo le pagaba. La señora me decía entonces que me fuera pero que no me iba a dar el tiempo. Un día al fin me despidió y yo fui al Ministerio de Trabajo en San Salvador, y ahí nos citaron después. La señora dijo que yo por gusto me había ido, que ella no me había despedido; la señora decía que no quería estar a la par mía. La licenciada se la llevó a otro lado a ella –la patrona– y después regresaron y dijo que ella no debía nada, que había entregado un cheque a mi hijo y la licenciada vio en la computadora y le dijo que no había salido ningún dinero de la cuenta de ella. Después saco el pisto y dijo que aunque ella no me debía nada pues me lo iba a dar, pero después dijo que no me lo iba a dar, que cuando ella quisiera me lo daría". La licenciada me dijo que le diera el número de teléfono para llamarme, para decirme si la señora había llevado el dinero.

En el Ministerio de Trabajo fueron dos las audiencias. De ahí solo salí y me fui a la Procuraduría a poner la demanda. Allá me dieron unas fojas para ir. A mí, ahí en el Ministerio, me dijeron que me fuera para la Procuraduría a poner la demanda.

El procurador me dijo qué derechos tenía, cuánto me iban a dar y que tenía que estar yendo cada tres meses para que me diera lo que me iba a estar dando por año, que en suma eran como tres mil y algo, yo lo que quisiera es que me pagaran los tres años que tengo de estar dando vuelta y vuelta.

Del juzgado ni cuenta me daba para lo de las audiencias. Fue por mis mismos medios. No sé qué me agarró que fui a preguntar, y bien me acuerdo que fue un día viernes y me fui a preguntar. Cuando llegué a la Procuraduría ahí me dijeron que no estaba la licenciada que me llevaba el caso, así que agarré camino para donde yo trabajaba a buscar una amiga, cuando yo iba cerca de mi trabajo vi un carro que estaba de la Procuraduría y cuando yo vi se montó la abogada mía, eso fue un día viernes y cuando vi que ella se fue yo me fui para la Procuraduría, y ahí a preguntar que cuándo iba a ser la audiencia y que no me había puesto ningún mensaje en el teléfono. Ella me dijo que me había puesto un montón, y que el lunes era la audiencia.

CASO 2:
Mujer adulta, caso de despido a trabajadora y actualmente sin empleo

A mí me despidieron, y de ahí de la Procuraduría no me sacaron el dinero, y si me di cuenta que se vendían porque él tenía comunicación con él. El delegado del Ministerio de Trabajo me decía lo que debía hacer pero hacía otra cosa al final, para mí que ninguno de los dos me sirvió a mí. El señor (patrono) cayó preso, dejó sin su dinero a la gente de la empresa, el señor es israelita y ahorita está en Estados Unidos.

Cuando fuimos a audiencia conciliatoria con el juez, pasamos con el juez, nos dijo que habíamos ganado el caso, pero igual no se ha hecho cumplir nada.

A las audiencias el señor no se presentó, una audiencia la suspendieron, a la otra llegó el señor a hablar con una persona y el abogado de él me dijo que no me iban a dar nada porque yo había abandonado el trabajo. Yo le dije que no, que cómo era eso. Ya el señor no pudo llegar porque estaba preso en el hospital y el abogado llevó una constancia.

Ya me habían dado la hoja de embargo después, y nunca encontraba al señor (ex patrono), me dijo que conciliaramos y fuimos a la Procuraduría. Dijo que me iba a dar $350 en pago, cuando eran $1,500 y no me estaba pagando dos años de AFP ni seguro. De la Procuraduría me dijeron que denunciara porque no me había pagado AFP y seguro. Yo le agarré los $350 porque yo sabía, por medio de un amigo, que él se iba del país, así que mejor le agarré el dinero.

CASO 3:
Hombre adulto, sin actual empleo ni trabajo formal.

En el 2010 fui despedido del proyecto del Penal de Izalco (Sonsonate), con empresa contratada por el Ministerio de Justicia. Cerca de 500 trabajadores pusimos demandas en el Ministerio de Trabajo y estando en el proceso cumplimos con todo, en audiencias y todo; los cálculos los hicieron individualmente, pero como éramos bastantes lo hicieron en grupos de 20, 30, nos deben cuotas sindicales, somos parte del sindicato; ahí reportaban AFP, renta y todo y nunca nos regresaban ese monto en nuestras cuentas y nada de incapacidades ni nada. La empresa dejó a trabajadores empleados sacando maquinaria a escondidas. Hay una fianza de fiel cumplimiento para las empresas, pero supuestamente cuando nosotros empezamos en el Ministerio de Trabajo, que no todas las personas pusieron la demanda, algunos ganamos las demandas, entre ellos yo.

En la primera conciliación en el Ministerio de Trabajo, llegó la señora (patrona-representante legal) quien habló con el Subdirector de Inspección y firmó un acta en la que se comprometía a pagar a todos los trabajadores con una licitación de un monto de $158,000 y que con eso que el Ministerio de Justicia les pagara, con eso pagaría a trabajadores.

Ella desapareció del país, se dio en quiebra, la aseguradora embargó todo lo que había en la empresa y entonces el Ministerio de Justicia no nos puede pagar porque no tienen una orden judicial. Nosotros hicimos un trato de que no construíamos el penal sino nos pagaban, el penal está al 80% de construir. Llevo como tres años y medio de estar en vueltas, y he gastado en fotocopias, alimentos, llamadas, transporte, casi que llevo $3,000 solo en eso. Tengo hijos y mi esposa los cuida, ella no puede trabajar por eso, porque yo ando en vueltas.

Cuando hemos necesitado copias de actas y esas cosas en el Ministerio de Trabajo, de conciliaciones y otras, nos dicen que podemos tener copia pero debemos ir por nuestra cuenta a sacar las fotocopias.

Iniciar el sistema de justicia laboral tiene muchas ventajas, porque si uno está dormido los patronos hacen lo que quieren con los trabajadores, pero ya conociendo uno, yo antes no conocía nada de las instituciones. Yo hoy ya sé cómo lo tratan a uno, en las instituciones que yo he visitado en San Salvador. En Sonsonate, solo he estado en el Ministerio de Trabajo, la Procuraduría de Derechos Humanos. Del Ministerio de Trabajo en Sonsonate nos remitieron a San Salvador y ahí decían que era en Sonsonate, al final fue en San Salvador.

He conocido la realidad del país, y como otros tienen el poder y como los pobres no lo tenemos.

CASO 4:
Trabajadoras de maquila, sin actual empleo, sin trabajo formal.

Nos despidieron, pero solo nos ofrecieron el 40% y habíamos negociado el 80%, pero a la hora de que nos pagaron todos teníamos diferenciada la cantidad, nos hicieron creer que nos darían el 80%, solo una quizás le dieron cabal, de ahí a todos nos faltaba.

Habían fechas de ingreso diferentes a lo que trabajadores habían dicho, pero eso no quitaba que les darían el 80%. Fue bien difícil eso porque estuvimos negociando contrato colectivo y después quedándonos sin trabajo ni nada, y no encontramos trabajo porque estamos en las famosas listas negras. Ahí sale que somos de “Gamma”.

Cuando se tomó una denuncia formal, de una vez nos fuimos a negociar, cuando pasó todos fuimos a los juzgados de lo laboral en San Salvador. No hubieron conciliaciones. Pero ya no seguimos, porque todo lo resolvimos en el Ministerio de Trabajo. Tenemos un amparo en la Corte Suprema de Justicia y ya dos años y no han resuelto nada, y es sobre de que nos obligaron de desistir del contrato colectivo y de que tiene que continuar el contrato colectivo, y por lo que hizo el Ministerio de Trabajo de ponerse de parte de la patronal.

ANEXO 2:
Documento elaborado sobre control de datos que se recolectaron

La siguiente tabla es un control sobre lo que se solicitó en datos estadísticos a las instituciones públicas.

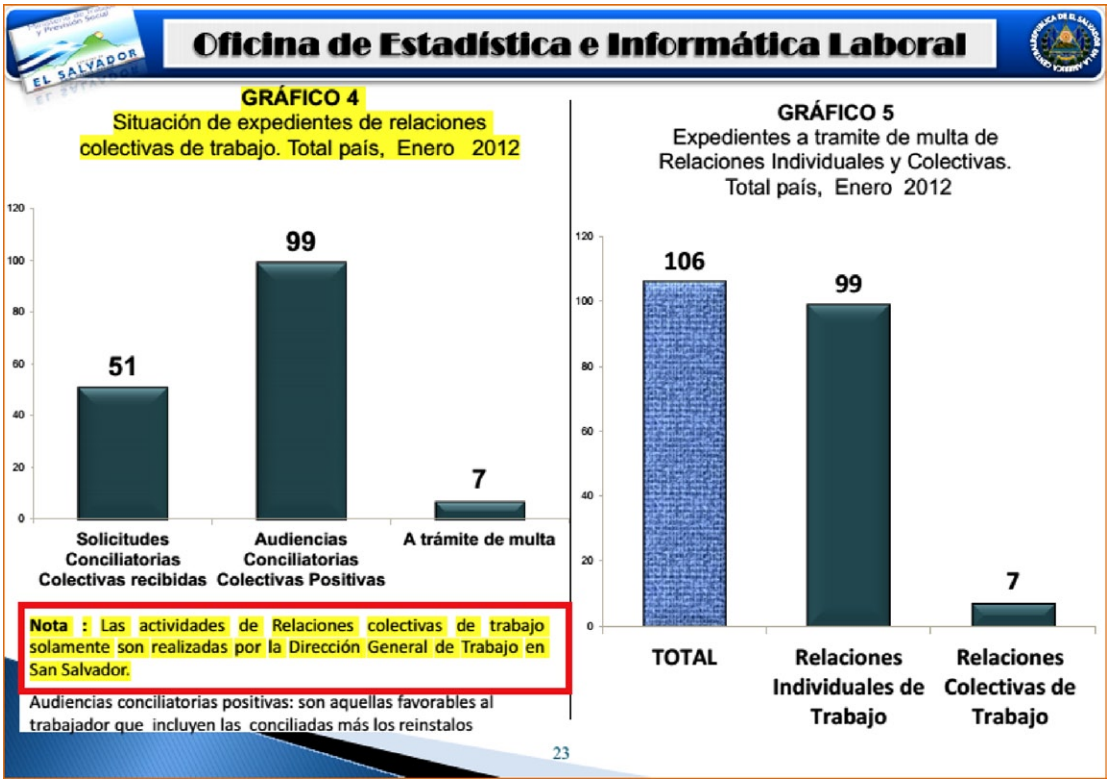
MTPS	Disponible	desagregado por sexo	nacional o local	Observaciones
Número de conciliaciones y sus causas de terminación de los casos atendidos por los delegados del MITRAB, desagregados por sexo.				
Total de los desistimientos en vía administrativa sobre conciliación desagregados por sexo.	Si	Si	No se sabe	
Total de casos resueltos a favor de la persona trabajadora, desagregados por sexo.	No	No	No	
Total de casos no resueltos en conciliación, desagregados por sexo.	Si	Si	No se sabe	
Total de ausencias de la parte patronal a las citas de conciliación (si hay registro de asistencia total en primera audiencia y en segunda audiencia), desagregados por sexo.	No	No	No	
¿Cuántas ausencias por la parte trabajadora existen? (desagregados por sexo).	No	No	No	
Cuál es el total reclamado por la parte trabajadora y cuál es el monto con el que finalmente se concilió, desagregados por mes y sexo.	No	No	No	
Cuantía de total en multas recolectadas por el MTPS, según la infracción puesta y que rubro, por mes en el período señalado.	Si	Si	No se sabe	
Total de casos atendidos por delegados del Ministerio de Trabajo para la conciliación.	En entre-vista	En entre-vista	En entre-vista	No hay claridad del total y se mandó una tabla de colectivos e individuales aparte.

PGR	Disponible	desagregado por sexo	nacional o local	Observaciones
Número de conciliaciones y sus causas de terminación de los casos atendidos por los Procuradoras/es delegados en el MITRAB, desagregados por sexo.	Si	Si	Local	
¿Cuántas denuncias laborales se resuelve en la audiencia conciliatoria? (solo mujeres).	Si	Si	Local	
¿Cuántas denuncias laborales no se resuelven en audiencia conciliatoria y pasan a la etapa probatoria en sede judicial? (solo mujeres).			Local	
Total de ausencias de la parte patronal a las citas de conciliación (si hay registro de asistencia total en primera audiencia y en segunda audiencia) desagregadas por sexo.	Si	Si	Local	
Número de desistimientos del proceso judicial (desagregadas por sexo).	Si	Si	Local	
Cuál es el total reclamado por la parte trabajadora y cuál es el monto con el que finalmente se concilió, desagregado por mes y sexo.	No	No	Local	No se tiene la cantidad que se adeudaba, solo lo recuperado

JDL	Disponible	desagregado por sexo	nacional o local	Observaciones
Número de conciliaciones y sus causas de terminación, desagregados por sexo.	solo conciliaciones	no	solo laboral	No están desagregados por sexo, solo el total de conciliaciones, se supone que son los que si llegaron a arreglo conciliatorio y no está tomado como etapa.
¿Cuántas denuncias laborales que se resuelve en la audiencia conciliatoria a favor de las trabajadoras/es?	no	no	solo laboral	
¿Cuántas denuncias laborales no se resuelven en audiencia conciliatoria y pasan a la etapa probatoria en sede judicial?	no	no	no hay	no se proporcionó el dato
Total de ausencias de la parte patronal a las citas de conciliación (si hay registro de asistencia total en primera audiencia y en segunda audiencia) desagregadas por sexo.	no	no	no	no se proporcionó el dato
Número de desistimientos del proceso judicial (desagregadas por sexo)	Sí	no	no se sabe	
Cuál es el total reclamado por la parte trabajadora y cuál es el monto con el que finalmente se concilio, desagregado por mes y sexo	no	no	no	

ANEXO 3:

Informe público de la página de Transparencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social



Punto a resaltar: "Las actividades de Relaciones colectivas de trabajo solamente son realizadas por la Dirección General de Trabajo en San Salvador." Lo que manifiesta la posición de la institución en no intervenir fuera de San Salvador en conciliaciones colectivas, las razones no se saben porque la institución no dio entrevistas solicitadas.

Estadística correspondiente al mes de enero 2012 - Tomado de la página de Transparencia del MTPS, junio 2013.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

OFICINA DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

Conciliaciones individuales	2011		2012		Enero 2013 a Abril 2013	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Conciliaciones atendidas individuales	4,435	2,172	4,520	2,258	1,631	790
Conciliaciones resueltas individuales	4,423	2,175	4,515	2,214	1,722	873
Casos desistidos indiciduales	672	320	725	337	230	101
Casos no resueltos o sin conciliar individuales	1,790	785	1,837	836	752	352
Cantidades acordadas en conciliación individual	**$ 852,643.96**	**$ 463,782.36**	**$ 850,222.38**	**$ 443,820.64**	**$ 291,583.45**	**$ 182,227.21**

Conciliaciones colectivas	2011	2012	Enero 2013 a Abril 2013
Conciliaciones atendidas colectivas	559	474	174
Conciliaciones resueltas colectivas	572	451	168
Casos desistidos colectivos	35	39	10
Casos no resueltos o sin conciliar colectivos	225	189	86
Cantidades acordadas en conciliación colectiva	**$ 1,019,698.51**	**$ 468,558.18**	**$ 83,655.54**

03/06/13

ORMUSA

Apdo Postal 1294, Centro de Gobierno. Tel.: 2225-5007. Fax: 2226-5829.
www.ormusa.org • E-mail: ormusa@ormusa.org, comunica@ormusa.org