

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



**LA APLICABILIDAD DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL
SALVADOREÑO.**

**TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADOS EN CIENCIAS JURIDICAS.**

PRESENTADO POR:

CARBAJAL GALDÁMEZ, MARÍA NORMA ELIZABETH

GUEVARA CORCIO, JUAN CARLOS

HERNÁNDEZ AGUILAR, LEONEL ALEJANDRO

DOCENTE ASESOR:

LIC. MARVÍN DE JESÚS COLORADO TORRES

CIUDAD UNIVERSITARIA, SAN SALVADOR, ABRIL 2016

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**Lic. Luis Argueta Antillón
RECTOR INTERINO**

**Ing. Agr. Carlos Armando Villalta
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO**

VICERRECTORA ACADÉMICA

**Dr. Ana Leticia de Amaya
SECRETARIA GENERAL**

**Lic. Nora Beatriz Menéndez.
FISCAL GENERAL INTERINO**

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

**Dra. Evelyn Beatriz Farfán Mata.
DECANO**

**Dr. José Nicolás Ascencio Hernández.
VICEDECANO**

**Msc. Juan José Castro Galdámez
SECRETARIO**

**Ing. Rene Mauricio Mejía Méndez
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**

**Lic. Miguel Ángel Paredes B.
DIRECTOR DE PROCESO DE GRADUACIÓN**

TRIBUNAL CALIFICADOR

**LIC. RENE ALBERTO SANTACRUZ
(PRESIDENTE)**

**JOSUÉ RUBÉN RIVAS BAIRES
(SECRETARIO)**

**MARVIN DE JESÚS COLORADO TORRES
(VOCAL)**

INDICE.

Introducción.	i
CAPÍTULO I	
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL PROCESO	
LABORAL	1
1.1. Evolución Histórica del Derecho Procesal Laboral	
1.1.1 Generalidades del Derecho Procesal	
1.1.1.1 Concepto de Derecho Procesal	
1.1.1.2. La Jurisdicción y sus Caracteres.....	4
1.1.1.3 Etapas para el Desarrollo de la Jurisdicción.....	5
1.1.2 Contenido del Derecho Procesal.....	6
1.1.2.1 Concepto Generales	
1.1.2.2 Teoría General del Proceso.....	7
1.1.2.3 Procesos en Especial.....	8
1.1.2.4 Procesos de Impugnación	
1.1.3 Ramas del Derecho Procesal.....	9
1.2. Antecedentes Históricos del Derecho Procesal Laboral.....	10
1.2.1 Derecho Procesal en Francia	
1.2.2 Derecho Procesal Laboral en España.....	15
1.2.3 Derecho Procesal Laboral América Latina.....	18
1.2.3.1 Derecho Procesal Laboral en Brasil	
1.2.3.2 Derecho Procesal Laboral en México.....	20
1.3 Derecho Procesal Laboral en El Salvador.....	27
1.3.1 Evolución de la Legislación del Trabajo en El Salvador	
1.3.2 Creación de las Tribunales de Trabajo en El Salvador.....	39
1.3.3 Marco Normativo y caracteres del sistema Judicial Laboral.....	41
1.4 Sistemas Procesales en El Salvador.....	44
1.4.1 Sistemas Procesales	

1.4.2	Sistemas Inquisitivo.....	45
1.4.2.1	Características del Sistema Inquisitivo.....	46
1.4.3	Sistema Acusatorio.....	48
1.4.3.1	Características del Sistema Acusatorio.....	51
1.4.4	Sistema Mixto.....	53
1.4.4.1	Características del Sistema Mixto.....	54
1.4.5	Sistema Aplicado en el Proceso Laboral Salvadoreño.....	55
1.5	Característica del Sistema Procesal de Trabajo Salvadoreño.....	57

CAPÍTULO II

LA JURISDICCIÓN ESPECIAL DE TRABAJO

2.1.1	Teoría del Proceso Laboral.....	61
2.1.1.1	Causas que Originaron el Surgimiento del derecho Laboral	
2.1.1.2	Concepto de Derecho.....	73
2.1.1.3	Derecho de Trabajo.....	75
2.1.1.4	Naturaleza Jurídica del derecho de Trabajo.....	76
2.1.1.5	Principios propios.....	77
2.1.1.6	Contenido.....	78
2.1.1.7	características.....	79
2.1.2	Jurisdicción especial de trabajo.....	80
2.1.2.1	Definición de Jurisdicción	
2.1.2.2	Jurisdicción Especial.....	81
2.1.2.3	Historia de la Jurisdicción Especial.....	87
2.2.	Desarrollo de la Jurisdicción Especial de Trabajo en la Legislación Salvadoreña.....	88
2.2.1	Referencia Histórica Constitucional	
2.2.2	Revisión de Convenios Internacionales.....	97

2.2.3 Análisis de la Legislación Secundaria.....	102
2.3 Los Juicios de Trabajo.....	110
2.3.1 Principios que informan los Juicios Laborales.....	112

CAPÍTULO III

LA ORALIDAD EN LOS JUICIOS

LABORALES.....	123
----------------	-----

3.1. La oralidad

3.1.1 Antecedentes Históricos Generales de la Oralidad.....	124
3.1.2 Antecedentes Doctrinario.....	127
3.1.3 La Oralidad en los Juicios Laborales.....	131

3.2. Interpretación de la Aplicabilidad de la Oralidad en

Juicios Laborales según la Investigación.....	133
---	-----

3.2.1 Al Interponer la Demanda

3.2.2 La Conciliación.....	135
3.2.3 Declaración de Parte Contraria.....	136
3.2.4 Interrogatorio de Testigo.....	137

3.2.5 Otras Fases donde se ven inmersa a Oralidad en el Proceso

Laboral Salvadoreño.....	139
--------------------------	-----

3.2.6 Recursos

3.2.7 Ventajas y Desventajas de la Oralidad en los Procesos

Laborales.....	141
----------------	-----

3.3 La Aplicabilidad de la Oralidad en el Proceso Laboral

Salvadoreño.....	143
------------------	-----

3.3.1 La oralidad como Técnica aplicada en el Proceso

Laboral.....	145
--------------	-----

3.3.2 Diferencias de Oralidad como Principio y Técnica.....	147
---	-----

CAPÍTULO IV

LA ORALIDAD EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO.....	150
4.1. Procesos Laboral en España	
4.1.2 Instrumentos Normativos Reguladores del Juicio Laboral en España.....	151
4.1.3 Caracteres del Proceso Laboral en España.....	152
4.1.4 Papel que se le asigna al Juez laboral del Proceso Español.....	154
4.2 Proceso Laboral en Colombia.....	166
4.3 El Proceso Laboral en Venezuela.....	167
4.3.1 Principios que rigen el Proceso Laboral Venezolano.....	170
4.4 Diferencias y Semejanzas con el Derecho Procesal.....	172

CAPÍTULO V.

NIVEL DE EFICACIA SEGÚN LA INVESTIGACIÓN DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO.....	175
5.1. Garantías Judiciales Aplicables a los Juicios Laborales.....	176
Conclusiones y Recomendaciones.....	187
Bibliografía.....	194

ABREVIATURAS.

Art.	Artículo.
Cn.	Constitución.
C.Tra.	Código de Trabajo.
Dcho.	Derecho.
Dcho. Pr.	Derecho Procesal.
Edo.	Estado.
Juris.	Jurisdicción.
Lab.	Laboral.
Ppcios.	Principios.
Pr. Lab.	Proceso Laboral.
Pr.	Proceso.

RESUMEN

En este trabajo se desarrolla lo referente a la Oralidad en el Proceso Laboral tanto como principio y como técnica.

En el tema “Contenido del Derecho Procesal”, dentro del que se vuelve sumamente importante el desarrollo de la Teoría General del Proceso, enfatizando en los conceptos fundamentales de la misma, sujetos, objetos, actos procesales y relaciones procesales; así también se aborda lo referente a los órganos encargados de impartir justicia, y desde luego las sujetos intervinientes dentro del proceso.

Ahora bien, no es válido aseverar que se ha investigado sobre un tema determinado, sin antes hablar de su evolución; partiendo de lo anterior, se hace una mención de la evolución que el Derecho Procesal Laboral ha tenido, en diversos países, tales como Francia, Brasil y México –por mencionar algunos-; consecuentemente, es necesario analizar la evolución del mismo en El Salvador en relación entre los hechos y las normativas, dejando claro que durante las primeras cinco décadas del siglo pasado, todas las controversias que pudieran surgir dentro de dicho ámbito, se regían por el Derecho Civil; por lo tanto, las leyes en materia laboral no existían.

Lo importante en este punto mencionar que en la Constitución de la República de 1950, se estableció la Jurisdicción Especial de Trabajo, dependiente del Poder Judicial.

Es muy importante mencionar que el surgimiento del derecho Laboral está determinado por los acontecimientos y las condiciones de vida que mantenían los trabajadores.

Asimismo se desarrolla lo referente a la Jurisdicción especial de trabajo. Antes de profundizar en este tema en particular, se expone el concepto de Derecho y Derecho del Trabajo.

Entendido el primero como un sistema de normas coercibles que regulan la conducta del ser humano, es decir, un conjunto, pero con determinada jerarquización y correspondencia lógica, éstas son coercibles de tal forma que pueda hacerse uso de la fuerza para su cumplimiento, regulando la conducta humana:

El Derecho del Trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, en ese sentido, hay diversas doctrinas que establecen que la naturaleza del mismo corresponde a derecho público; por otra parte, otras lo califican como derecho privado; sin embargo, hay una doctrina que asegura que se trata de un derecho en que se ven ambas esferas del derecho, es decir de (derecho público y privado). Sobre este punto algunos doctrinarios aseguran que el derecho del trabajo en su evolución ha logrado convertirse en un derecho autónomo es un derecho que se desarrolla en materia social, dotado de sustantividad propia.

Referente a la Jurisdicción Especial de Trabajo, se afirma que el Derecho del Trabajo puede verse como un derecho social, es decir, que lo Social prevalecerá sobre lo público y lo privado. Constitucionalmente, en el art. 49 de la Constitución de la República, la enunciación y reconocimiento de la misma, según la cual, los conflictos laborales, es decir los derivados de las relaciones trabajador-patrono, deben solucionarse por medio de los juicios laborales ante los tribunales especializados.

Inmediatamente agotado el anterior tema, se trata lo referente a los principios del Derecho Procesal Laboral, haciendo énfasis en el principio y técnica de la Oralidad, exponiendo las diferentes posturas que existen en cuanto a este tema, es decir, de aquellos autores que defienden la aplicación de la oralidad dentro de un proceso y de aquellos autores que sostienen diversas problemáticas en la misma.

En el desarrollo del presente trabajo se ha expuesto la historia de la oralidad, la evolución que ha tenido en diversos países dentro de los que ha sido implementado en los Juicios Laborales; finalmente, se presenta un apartado en el que se desarrolla el resultado de la investigación de campo realizada, en la que se aprecia cómo se interpreta la oralidad en los Juicios Laborales en El Salvador, detallando las diversas etapas en las cuales es posible hacer uso de la misma, así como desventajas y desventajas de la aplicación de la Oralidad en los procesos Laborales.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de la aplicabilidad de la oralidad en los procesos laborales salvadoreños, ya que la oralidad es un elemento muy inherente en los procesos en general en el país.

Dicha investigación pretende, establece y explica por la poca aplicación de la oralidad en los procesos laborales.

En El Salvador como característica principal se sostiene que los procesos laborales se desarrollan con una tardanza considerable, violentando así la disposición constitucional en su artículo 49 donde nos señala: Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permita la rápida solución de los conflictos.

Para analizar esta problemática, es menester mencionar las causas. Una de ellas es que los procesos laborales cuentan con un sistema mixto, es decir, una mezcla de carácter oral y el otro, es eminentemente escrito y principalmente por el cumplimiento de los plazos por los operadores de justicia.

Como consecuencia, las partes involucradas en los procesos se presentan ante un desarrollo de procedimientos engorrosos, limitándose principios como el de celeridad, intermediación y el de pronta y cumplida justicia.

Unas de las causas de la mora judicial es que en el Código de Trabajo, establece un sistema de juicio laboral eminentemente escrito, lo que atenta contra la celeridad del proceso.

La investigación de esta problemática se realizó por el interés de conocer la realidad de la administración justicia laboral, la aplicabilidad de la oralidad en el Proceso Laboral salvadoreño y como se desarrolla esta, tanto como:

1) Principio y 2) como técnica. Por otra parte, establecer la importancia de los beneficios que conlleva la aplicación de la oralidad, en los procesos laborales, así como también que exigencias y consecuencia trae la aplicación y la regulación de un proceso con audiencias orales.

Además, existe un interés en el ámbito profesional tanto como académico, para desentrañar las ventajas y desventajas de los principios y técnicas de oralidad.

En el marco de la teoría, la investigación se realizó en el ahondamiento de los antecedentes históricos, tanto del Derecho Procesal, La Jurisdicción especial de Trabajo, la creación de los tribunales de trabajo y como han venido desarrollándose a lo largo de la historia, ya sea nacional y el derecho comparado.

También se realizó una serie de consultas a los jueces, quienes son los administradores y directores de la justicia laboral, donde nos manifestaron la realidad de la justicia laboral en los procesos, dando a lugar a comentarios positivos y negativos en los que se ven envueltos los procesos en sí. En la investigación se logró cumplir los objetivos establecidos ya que se estudiaron los antecedentes, la regulación, los principios, legislación comparada y al final el conjunto de soluciones posibles a la problemática planteada.

Ante la problemática expuesta en la realización de un estudio donde queda evidenciado la problemática en que se encuentra el proceso laboral

salvadoreño, un proceso dilatado que deja a un lado principios esenciales en el proceso, tales como: pronta y cumplida justicia, inmediación, concentración, celeridad entre otros; es por ello que justifica la investigación sobre el tema, donde se aportan definiciones, características, doctrinas que toca más a fondo las soluciones a dicho problema, por lo que se ahondara en el derecho comparado para dar soluciones y aportes a la problemática encontrada.

Asimismo se estableció que si es viable un proceso oral en materia laboral, donde se cumplan los principios inspiradores más importantes del proceso moderno por disposición y oficiosidad, tales como los de oralidad, inmediación, concentración y celeridad para así garantizar la tutela judicial efectiva y dar satisfacción a las pretensiones de las partes conforme a Derecho corresponde en atención a la aportación de la prueba cuando estos pongan en funcionamiento el aparato jurisdiccional del sistema judicial.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL PROCESO LABORAL

Como todo trabajo de investigación, es necesario esclarecer los antecedentes históricos del tema, para ahondar conocimientos del inicio, desarrollo y como ha venido modificándose etapa por etapa, hasta llegar a su momento actual. Es menester mencionar el desarrollo histórico del Proceso Laboral en los diferentes países, así como también como surgió en el país El Salvador.

1.1 Evolución histórica del derecho procesal laboral

Previo ahondar los Antecedentes históricos del Proceso Laboral en El Salvador, es necesario examinar generalidades del Derecho Procesal y como nace el Derecho Procesal de trabajo con el fin de poner a conocimiento del lector conceptos generales básicos y así sea de su entendimiento términos jurídicos expuesto en el desarrollo del capítulo.

1.1.1 Generalidades del Derecho Procesal

1.1.1.1 Concepto de Derecho Procesal¹

La vida del hombre en sociedad suscita controversias de diversas índoles, ya en el orden político, económico y social; pero únicamente cuando tales diferencias implican situaciones de conflicto con efectos en el Derecho es posible hablar de litigios, que Carnelutti define como los conflictos de interés

¹ Hugo Pereira Anabalón, *Derecho Procesal de Trabajo*, (Editorial jurídica de Chile. Chile 1950), 9.

calificados por la pretensión de unos de los interesados y por la resistencia del otro.²

El Derecho admite, pues, tanto la solución directa o convencional del litigio, como la solución por mano de la autoridad; pero lo que no tolera es que alguno de los interesados imponga su pretensión o su interés privadamente, es decir, el régimen jurídico no acepta la justicia a cargo de los particulares y ha previsto la intervención del Estado mediante los órganos que para tal efecto ha creado, los tribunales.

Mediante estos órganos, el Estado sustituye a la voluntad de las partes y soluciona el litigio bajo una actividad especial llamada Jurisdicción.

En consecuencia, si bien el Derecho admite solución contractual del litigio (salvo excepciones) así como la solución por acto de la autoridad, solo la segunda envuelve la idea de poder jurisdiccional.

La actividad jurisdiccional del Estado supone, entonces, la esencial tarea de crear órganos que puedan, idóneamente, ejercerla.

Pero supone, además, la fijación de la esfera u órbita de acción de estos órganos, sea con la relación a otras autoridades o poderes públicos, sea entre los mismos órganos jurisdiccionales, es decir, la determinación de control intra orgánico.

Finalmente, implica todavía la labor de organizar el proceso en que el litigio debe desenvolverse con eficacia.

²Francisco Carnelutti, "*Sistema de Derecho Procesal Civil*", (Buenos Aires, 1944), 44.

Todo este conjunto de actividades y su regulación normativa constituye, en general. El objeto del Derecho Procesal.

En homenaje a ello, se conceptúa esta disciplina como la ciencia jurídica que estudia la naturaleza, desenvolvimiento y eficacia del conjunto de relaciones jurídicas denominado proceso, además, las normas, Principios y prácticas relativas a la organización sistemática del proceso como instrumento para el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado³.

Asimismo el proceso que es, en principio un conjunto de acciones destinadas a lograr el cumplimiento de las normas jurídicas que se dicen violadas. La idea de proceso envuelve, pues, por una parte, la continuidad del Estado de Derecho ya la otra destaca su propósito que, en términos generales, es la procuración de la legalidad o de la seguridad jurídica⁴.

El Derecho Procesal no es más que un conjunto de normas cuyo objeto concreto es, precisamente, el proceso como conjunto de reglas el Derecho Procesal tiene una evidente vinculación con la acción legislativa del Estado, o desde una perspectiva judicial, que sirven al Derecho positivo supliendo sus naturales deficiencias.

Sin embargo, en una pretensión científica se vincula al Derecho Procesal con la aportación de quienes lo convierten en el objeto principal de su tarea científica, por último el Derecho Pr, como instrumento para hacer efectiva la legalidad y la seguridad jurídica, que son pretensiones sociales, tiene que operar vinculado a la realidad⁵

³ Carlos Eduardo b, *Introducción al Estudio del Derecho Procesal*, (Buenos Aires 1959), 29.

⁴ Néstor de Buen L, *Derecho Procesal del Trabajo*, (Editorial Porrúa. México. 2001), 15.

⁵ *Ibíd.* 22-25.

1.1.1.2. La Jurisdicción y sus caracteres

La Jurisdicción Como función pública primaria del Estado, con trascendencia singular para la convivencia humana, encuentra apoyo en los diversos preceptos de la Constitución Política. Luego, los códigos procesales, las leyes que lo complementan, las disposiciones reglamentarias y las resoluciones judiciales, no hacen más que desarrollarlos⁶.

Esa función, por otra parte, imprime al acto jurisdiccional un sello peculiar, una nota característica, un efecto propio: la cosa juzgada, este atributo permite considerar esas resoluciones como la expresión inamovible, definitiva y obligatoria de la verdad que no se observa a los actos de las otras autoridades.

En efecto, los actos de la administración son por esencia revocables. Si bien ocasionalmente, por razones absolutamente ajenas a la cosa juzgada, pueden ser inmutables y de ahí que, en principio, los decretos supremos y resoluciones de jefes de servicios públicos sean susceptibles de ser modificados o dejados sin efecto por otros actos análogos.

Los actos legislativos tampoco ostentan tal particularidad, puesto que las leyes pueden ser modificada o derogadas por otras leyes. En cambio una sentencia se califica de autoridad de cosa juzgada no puede ser modificada o dejada sin efecto por el tribunal que la dictó ni por ninguna otra autoridad o persona, excepcionalmente en un amparo o exhibición de persona.

⁶ Eduardo Couture, *Estudio del Derecho Procesal Civil*, (Buenos Aires, 1948), 19.

Además, la función jurisdiccional es pública si se considera que emana de la autoridad pública, la ejerce un órgano público y se dirige a la conservación del orden y de la pública utilidad⁷ y, por fin, es privativa de los tribunales de justicia de modo que ellos están impedidos de delegarla y de prorrogarla en órganos o autoridades extrañas, es función porque además, de ser facultativo o poder también es una obligación del órgano por medio de los juzgados o jueces.

Los caracteres básicos de la Jurisdicción miran, pues a su origen constitucional, al atributo de la cosa juzgada, a su carácter público y a su ejercicio exclusivo o privativo por los tribunales de justicia.

1.1.1.2 Etapas para el desarrollo de la Jurisdicción

La Jurisdicción se desarrolla a través de las etapas de conocimiento, juzgamiento y ejecución de lo juzgado en las causas civiles y criminales.

Conocer, significa tanto substanciar las peticiones de las partes, como recibir sus probanzas, lo que no implica, por cierto, excluir la intervención del juez cuya presencia se hace ostensible en diversas formas, especialmente con la dictación de resoluciones cuya función primordial consistente en desenvolver y ordenar el debate.

El juzgamiento, en cambio, es tarea exclusiva del juez. Nunca su actividad adquiere mayor significación y relevancia que en esta etapa.

Tal labor se concreta en un acto jurídico procesal típico, la sentencia, que a su vez se materializa en un documento o pieza escrita, cuyo fin esencial es

⁷José de Vicente Cervantes, *Tratado Histórico, Crítico-Filosófico de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil*, (Madrid. 1859), 118.

acoger o rechazar en todo o parte las peticiones de los litigantes, luego de analizarlas. Ponderarlas y formarse convicción acerca de su procedencia o improcedencia. Dicho acto de juicio tendrá la calidad de cosa juzgada.

La ejecución, finalmente, es el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia y constituye la coronación de un largo itinerario. En el Proceso humano que consiste en saber, querer y obrar, la ejecución corresponde al último tramo.

En el proceso judicial también se comienza por saber los hechos y el Derecho mediante el contradictorio de ambas partes y por obra del juez; luego este decide, esto es, quiere en sentido jurídico, a cuyo querer se asigna una eficacia absolutamente especial y; por último, obra, este es, asegura prácticamente el resultado de la obra intelectual y volitiva, mediante las diversas formas exigidas por el contenido misma de la sentencia.

1.1.2 Contenido del Derecho Procesal

En términos generales el contenido del Derecho procesal comprende los siguientes temas:

1.1.2.1 Conceptos generales

Constituye, en rigor, una parte introductiva, básicamente, ideológica, que permite el análisis del Proceso y del Derecho Procesal que ahora cumplimos y que exige el estudio de las normas (teoría de las partes del Derecho Procesal), de su aplicación (interpretación del Derecho Procesal) y de los principios que lo inspiran. Exige, además, un estudio histórico, no

necesariamente empirismo puro, que al poner a la disposición del estudioso los antecedentes nacionales y extranjeros de los distintos tipos de Proceso, de alguna manera aclara la razón de ser del Derecho vigente.

1.1.2.2 Teoría General del Proceso

Ahí se estudian los cuatro conceptos fundamentales: sujetos, objeto, actos procesales y relaciones procesales.

El estudio de los sujetos implica, en primer término, el de la Jurisdicción en cuanto los órganos de impartir justicia son verdaderos sujetos procesales y, por supuesto, el de las partes.

Es claro que en una obra de Derecho Procesal los tribunales son examinados desde la perspectiva de su función y solo en lo indispensable en sus aspectos orgánicos para no invadir los terrenos del Derecho administrativo.

El análisis del objeto exige el estudio de la acción o pretensión procesal del actor y de la oposición la pretensión procesal del demandado (excepción y defensas).

La referencia a los actos procesales obedece a una exigencia conceptual independiente de que permite apreciar adecuadamente las reglas del procedimiento en que aquellos actos se manifestaran. Estas no necesariamente corresponden históricamente a un Proceso (actos procesales). Estas mismas consideraciones son validas para las relaciones procesales o diversas relaciones jurídicas entre los sujetos.

1.1.2.3 Procesos en Especial

Su contenido es variable de acuerdo a las particularidades de cada sistema. Sin embargo, en todo caso admite una clasificación: Proceso de cognición, cuya función es la declaración de la existencia de un Derecho y procesos de ejecución, que intentan hacer efectivo un Derecho ya reconocido.

Desde ese punto de vista, el concepto es excesivamente rígido. La materia procesal no solo se vincula al Proceso mismo, sino a los actos que lo preparan, a los presupuestos para su desarrollo y a las consecuencias posteriores. La Jurisdicción voluntaria no solamente es un acto judicial (por el órgano ante quien se desarrolla aun cuando no por su propósito), sino que generalmente se vincula al proceso para repararlo. No es por casualidad que no tenga, por ello mismo, otro emplazamiento mejor.

1.1.2.4 Proceso de impugnación

Su objetivo lucha en contra de una resolución que se estima contraria a Derecho Bercerra Bautista señala que el vocablo latino impugnativo viene de *impugnare*, palabra tomada de *in* y *pugnare* que significa, precisamente, luchar contra, combatir, atacar.

Esta impugnación puede admitir diferentes alternativas, si bien normalmente se desarrolla como recurso que permite una revisión de toda la etapa anterior del proceso, incluyendo el nuevo examen de las pruebas, o bien solo como medio de asegurar la adecuada aplicación del Derecho (casación). Una tercera fórmula consiste en el juicio de garantías; cuyo objetivo es preservar

la constitucionalidad de la ley secundaria y la legalidad de los actos de autoridad.

1.1.3. Ramas del derecho Procesal

Suele invocarse la unidad sustancial del proceso, sin embargo no es recomendable su exposición conjunta, ya que puede ocurrir, que alguna de sus ramas contenga principios esencialmente discrepantes de los que sirven a las otras.

De acuerdo a una mención amplia podrían señalarse las ramas siguientes:

1. Derecho Procesal Civil.
2. Derecho Procesal Penal.
3. Derecho Procesal Contencioso Administrativo.
4. Derecho Procesal de Trabajo.
5. Derecho Procesal Fiscal.
6. Derecho Procesal Internacional.
7. Derecho Procesal Electoral.
8. Derecho Procesal Agrario.
9. Derecho Procesal Deportivo
10. Derecho Procesal Militar.

Al lado de los derechos procesales y dependiendo de la relación existente entre la Iglesia y el Estado puede o no incluirse el Derecho Procesal Canónico.

1.2. Antecedentes Históricos del Derecho Procesal Laboral

1.2.1 Derecho procesal laboral en Francia.⁸

En Francia, la Ley del 18 de mayo de 1806 creó los “*Conseils de prud’hommes*” (Consejos de hombres buenos). Se nombraron sus miembros por decreto, a propuesta del Ministerio de Justicia, del Trabajo o del de Agricultura y funcionan en las principales ciudades. Donde no se encuentran constituidos, sus funciones son ejercidas por los jueces de paz. El número de integrantes ha de ser par y no inferior a 12.

La mitad pertenece a los patronos y la otra a los trabajadores. Alternan unos y otros en la presidencia y vicepresidencia, que no pueden acumularse en un sector Laboral funcionan con secciones separadas para los empleados, el comercio y la industria.

Cada sección cuenta con una oficina de conciliación y otra de juzgamiento, si la cuantía es de cierta consideración, cabe acudir directamente a los tribunales ordinarios. No conocen estos consejos de la indemnización por accidentes de trabajo. Los fallos son apelables, si exceden de la suma mínima legal.

Los “*Conseils de prud’hommes*”, organismos encargados propiamente de una función conciliatoria previa a cualquier juicio Laboral, es hasta el momento en que una controversia obrero-patronal se encuentra en "punto muerto" conforme lo expresa la legislación francesa, que interviene la

⁸ *Ibíd.* 35.

autoridad judicial para resolverla. Cabe aclarar que estos consejos conocen con exclusividad de conflictos individuales y algunos colectivos que no tengan carácter económico, tampoco de emplazamientos a huelga o en la realización de paros patronales.

Los consejos son tribunales permanentes que se crean por decreto del Estado a solicitud del Ministerio de Justicia y del Trabajo cuando las exigencias o requerimientos de una región o de una ciudad lo ameritan. Su composición es bipartita al intervenir funcionarios particulares en representación de los trabajadores y de los empleadores. Su composición varía entre dos y doce personas (una a seis por cada sector) que son electas tratándose de los trabajadores en asambleas sindicales o de grupo o nombradas directamente por los empresarios o las asociaciones patronales, según la preferencia de cada empleador. La administración pública sólo interviene en la convocatoria de integración respectiva para asignar lugar, día y hora de las reuniones electorales así como en la formación de las listas electorales utilizadas para la selección de candidatos que deban integrar cada consejo. Los representantes electos duran en su función seis años.

Su calidad de tribunales permite la solución de los conflictos laborales de su competencia mediante un breve procedimiento, de preferencia oral y sin perjuicio de hacer el estudio de las pruebas presentadas por las partes, ofreciendo a éstas un proyecto de solución que pueden aceptar o rechazar libremente. Instalado el consejo con el número de representantes que hayan sido seleccionados (dos mínimo por cada sector en regiones de escasa población), al recibir una reclamación debe proceder a citar a una audiencia dentro de la cual, de ser posible, debe instruirse todo el proceso respectivo. La técnica de conciliación conforme a los lineamientos legales consiste en escuchar previamente a las partes y recibir pruebas de inmediata apreciación

con el fin de evitar toda demora en su sustanciación. Concluido este breve periodo de instrucción -si así se nos permite llamarlo- se dicta la opinión correspondiente de manera que no suscite la idea de juicio, pues éste corresponde a un juez instructor que interviene después si las partes no están de acuerdo con dicha opinión y prefieren someter el conflicto en la vía jurisdiccional.

La característica de la conciliación estriba en el hecho de que si la aceptan las partes el trámite posterior es obligatorio y éstas deben concurrir ante el consejo las veces que lo solicite bajo pena de sanción. La pretensión del legislador francés ha sido la solución conciliatoria en el mayor número de conflictos, salvo aquellos casos en que por diversas razones resulte del todo imposible el acuerdo, pues de esta manera se reduce el número de juicios a tramitar por los órganos jurisdiccionales. La reglamentación procesal de la conciliación comprende dos fases: en la primera las partes pueden llegar a un convenio sin la intervención de los miembros del consejo, el cual sólo lo sanciona para su validez legal. En la segunda existe resolución a título de amigable composición.

Toda convención de arbitraje debe incluir una cláusula en el sentido de que cualquier beneficio individual o de grupo consecuencia de un acuerdo conciliatorio se extenderá a trabajadores que realicen una actividad similar. Ahora bien, como algunos conflictos colectivos, según se ha dicho, no permiten conciliación, la ley francesa ha creado una nueva institución, la mediación, por medio de la cual se puede llegar a una solución, sistema hoy extendido a otros varios conflictos por la bondad de sus resultados en realidad excepcionales como se ha comprobado en la práctica. La razón de tan extraordinario hecho estriba en que este sistema carece de la rigidez del arbitraje obligatorio.

El procedimiento, ante el mediador, incluye asimismo dos fases: en la primera dicho funcionario reúne toda la documentación indispensable para el estudio del conflicto, haya sido o no presentada por las partes interesadas; al efecto tiene las facultades requeribles sancionándose a la parte, institución o persona privada que se niegue a presentar la documentación solicitada. En la segunda fase el mediador convoca a las partes a exponer sus puntos de vista sin necesidad de audiencia, y después de escucharlas dispone de un término de quince días para dictar una recomendación sin entrar en el fondo jurídico del conflicto. Puede sugerir determinada solución o recomendar la vía jurisdiccional en asuntos relacionados con la legitimidad de las reivindicaciones laborales que procedan o en el caso de imposibilidad financiera de una empresa, ya que en ambas situaciones sólo la autoridad judicial se encuentra facultada para resolver.

Las partes pueden aceptar o rechazar dentro de un término de ocho días la recomendación del mediador. En el primer caso este funcionario levanta un acta de lo instruido de igual valor a un acta de conciliación legitimada por un consejo. En el segundo, los interesados pueden acudir de común acuerdo al arbitraje, pues queda definida, según se informa, la naturaleza del conflicto y su repercusión en el orden social. El objeto es impedir todo estado de indefinición en perjuicio de trabajadores y patronos. Gracias a este esfuerzo innovador en Francia continúa el arbitraje sin aceptación, reminiscencia de cuando se les instituyó como obligatorio.

Un nuevo libro (el V) del Código de Trabajo de 1981 reglamenta los conflictos laborales donde establece la competencia (artículos L-511 a L. 532-1), con la particularidad de que las cuestiones de orden administrativo, civil o represivo (penales) las envía el funcionario judicial que recibe la reclamación a la Jurisdicción correspondiente, por lo que en ocasiones actúan en

colaboración dos jurisdicciones en el mismo juicio. Toda demanda Laboral, no obstante esta situación procesal, debe interponerse ante el juez de lo social quien instruye la primera instancia en iguales términos a como lo hacen los jueces civiles y penales, ya que todos funcionan como parte del Poder Judicial, y no existen en ellos diferencias procesales específicas. Concluida la instrucción se dicta la sentencia respectiva.

De existir inconformidad en las partes se admite la apelación ante el Tribunal de lo Social. Este tribunal está integrado sólo por jueces profesionales y salas, cada una de las cuales elabora sus propias reglas por medio de instructivos en los cuales se dan a conocer las reglas de competencia, cuales son: a) los conflictos de orden económico quedan sujetos a la cualificación jurídica que de ellos haga el tribunal; b) los despidos por causa económica no se interponen ante el juez ordinario sino en forma directa ante el tribunal; c) las reclamaciones respecto de la validez en decisiones administrativas es competencia de la Jurisdicción administrativa; d) la falta de probidad que amerite separación del trabajador sin indemnización debe tramitarse ante el juez de primera instancia de lo penal, y e) el Tribunal de Apelación se encuentra facultado para pronunciar jurisprudencia.

Finalmente, existe un "procedimiento de urgencia" con práctica de una sola audiencia especial aplicable a determinados conflictos que implique choque de criterios de interpretación, o aquellos que exijan por su naturaleza atención inmediata (prevención de riesgos, por ejemplo). Las impugnaciones se ventilan ante la Corte de Casación cuando se trata de infracciones a la ley. La sección de lo social de este cuerpo colegiado es la encargada de resolverlas, debido a la ausencia de tribunales especializados en el segundo y tercer niveles de la estructura judicial. Ello se compensa con las facultades concedidas a los Conseils de Prudhomes ante la conveniencia de que sean

éstos, en la mayor parte de los casos, quienes con base en su composición tripartita y en ausencia de jueces profesionales de paz resuelvan cada problema social.

Los principios rectores del procedimiento Laboral francés lo constituyen el abandono actual, dentro de lo factible, de los imperativos procesales usuales y la exigencia tanto obrera como patronal de la rápida tramitación de cualquier controversia; de ahí que se prefiera la decisión propuesta por un consejo a las actuaciones judiciales ante cualquier tribunal.

1.2.2 Derecho procesal Laboral en España⁹

En España existe numerosos proyectos del siglo XIX relativos a tribunales del trabajo: el más importante, uno de 1891, elaborado por la Comisión de Reformas Sociales. No obstante, no se concretan hasta la Ley del 19 de mayo de 1903, sobre tribunales industriales, que fracaso en la práctica. Se modifico por ello en 1912, se crean los tribunales que estaban presididos por un presidente de la carrera judicial y un jurado de cuatro miembros, dos elegidos por asociaciones patronales y dos por asociaciones obreras, aun cuando se preveía y reglamentaba también su funcionamiento sin jurado. El jurado emitía un veredicto en cuanto a los hechos, aplicaban el Derecho y sentenciando en juez presidente.

Las sentencias podían ser recurridas, según los casos, bien en revisión ante la sala de lo civil de las audiencias territoriales, bien en casación ante el tribunal supremo.

⁹ *Ibíd.* 39.

Con facultades fundamentalmente delegadas y de prevención y conciliación de conflictos, pero también jurisdiccional en relación a conflictos sobre reglamentación del trabajo, horarios descansos, regulación de despidos y demás condiciones que sirve de norma a los contratos de trabajo, fueron creados por ley de 26 de noviembre de 1926 los comités paritarios, subsistiendo los tribunales industriales, con competencia restringida casi exclusivamente a accidentes de trabajo.

El 27 de noviembre de 1931 fue promulgada la Ley de jurados mixtos que eran órganos paritarios de normación y conciliación con funciones jurisdiccionales para las reclamaciones por despidos y por abandono o diferencias de salarios y horas extraordinarias. Desaparecieron por lo mismo los comités paritarios pero subsistieron los tribunales industriales. Paralelamente, a partir de la ley de 11 de marzo de 1919 sobre retiro obrero fue descubriéndose, según señala Alonso Olea “una administrativa para el conocimiento de los conflictos derivados de este y otros seguros sociales, atribuida a unas comisiones revisorías paritarias con recurso de alzada ante la comisión paritarias superior que funcionaba en el Instituto Nacional de Previsión”.

El 13 de mayo de 1938, en plena guerra civil, en la zona franquista se dictó un decreto que suprimió los jurados mixtos y los tribunales industriales, confiriendo su competencia a los magistrados de trabajo. Por ley de 17 de octubre de 1940 se creó la magistratura el trabajo. Diversas leyes posteriores modificaron su atribución. El texto procesal en vigor, resultado de la Constitución de 1978, y adaptando a las disposiciones del Estatuto de los trabajadores, es la Ley de Procedimientos Laboral, texto refundido y aprobado por Real Decreto 1568/80 de 13 de junio, del que es supletorio la Ley de Enjuiciamiento civil y después reformada.

La Magistratura del trabajo ha sido sustituida por Juzgados de lo social, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 6/1985 de 1 de julio del poder Judicial y de conformidad con la Ley 7/1989, de 12 de abril de 1989 de Bases del Procedimiento Laboral (BOE de abril de 1989). Estatutos de los trabajadores y normas complementarios por decreto I/1995 24/ marzo.

Los Juzgados de lo social conocen de los asuntos litigiosos que se promueven en la rama social de Derecho¹⁰.

El ámbito territorial de la Jurisdicción de estos juzgados es el provincial, existiendo gran número de provincias con más de un juzgado, y existiendo además, juzgados establecidos en poblaciones distintas de la capital de provincia.

El siguiente escalón son las salas de lo social de los tribunales superiores de justicia, obviamente provinciales, que conocen en única instancia de los litigios en materia sindical y colectiva de ámbito superior al del juzgado y no superior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

En algunas ciudades los tribunales superiores cuentan con más de un sala de lo social.

A la sala de lo social de la audiencia Nacional le corresponde conocer en única instancia de los procesos en materia sindical y colectiva cuando su ámbito exceda el de una Comunidad Autónoma, con Jurisdicción sobre toda España.

¹⁰ Ley de Procedimiento Laboral (Brasil: D.L.g. 521/1990, de 27 de abril de 1990), artículo 1.

1.2.3 Derecho Procesal Laboral en América Latina

1. 2. 3. 1 Derecho Procesal Laboral en Brasil.

La justicia del trabajo en Brasil ha sufrido una interesante transformación. En 1907 se crearon los Consejos Permanentes de Comisiones y Arbitraje. A partir de 1932 aparecen las Juntas de Conciliación y enjuiciamiento, las comisiones mixtas de conciliación y el Consejo Nacional de Trabajo que no formaban parte del Poder Judicial, de acuerdo a la Constitución de 1934. Eran de integración mixta. Las decisiones de las juntas eran ejecutadas por la justicia ordinaria si se trataba de conflictos individuales en los que el trabajador era sindicalizado. Esta exigencia desapareció en la Constitución de 1934. A partir de los decretos leyes 1.237/40 y 2.851/40, las juntas pudieron ejecutar sus decisiones.

En 1943 entro en vigor la Consolidación de las leyes de trabajo. El decreto ley N° 9.797 de 9 de septiembre de 1946, colocó a la justicia del trabajo dentro del Poder Judicial, a nueve días de promulgada la Constitución de 1946. Decían sobre el particular Coqueijo Costa que era obligatoria la representación clasista y la colegiación en todos los órganos de la Justicia de Trabajo.

Se establecían tres grados de Jurisdicción, siendo dos ordinarios y uno prácticamente extraordinario (salvo los de competencia originaria o para recurso ordinario que corresponde al Tribunal Superior de trabajo); la competencia concomitante, en razón a la persona, atribuida a la Justicia Federal para asuntos de trabajo que envuelven relaciones laborales de los servidores de la Unión, autarquías y empresas públicas federales

(Constitución, art 110 y 125,) salvo para el ejercicio del poder normativo en las sentencias colectivas, privativo de lo Justicia de Trabajo.

La justicia tripartita ha sido, sin embargo abandonada por Brasil, dejando atrás un saldo del corporativismo que implanto en la décadas de los treinta Getulio Vargas.

El 9 de diciembre de 1999 (Decreto del 10 de diciembre de 1999) se produjo una reforma constitucional que afecto a los art. 111, 112, 113, 115 y 116, que ha disminuido notablemente el número de los jueces togados en lugar de además, se han suprimido las representantes clasistas.

La enmienda constitucional eliminó las juntas de conciliación y juzgamiento y las sustituyo por las “*varas do trablho*” (Jurisdicción de trabajo).

Con el propósito de evitar contradictorios y de orientar a los jueces y a los tribunales, el Tribunal Superior de Trabajo emitió la Resolución Administrativa n° 665/99, el mismo 10 de diciembre en que entro en vigor la reforma constitucional, establecido la reorganización de los representantes clasistas que aun formaran parte en los Tribunales, los que continuaran ejerciendo sus funciones de tal manera que, en cada organismo, a los que les correspondiere permanecer más tiempo hasta el fin de su mandato, de una categoría, serian acompañados por el mismo tiempo excedente por los de la categoría opuesta.

Los órganos que integran la justicia Laboral brasileña son los siguientes:

El Tribunal Superior del Trabajo, con sede en la capital, compuesto de diecisiete jueces togados, con titulo de ministros, nombrados por el presidente de la República después de ser aprobados por el senado. El

Tribunal funciona en Pleno Salas, deben ser integrales siempre con los tres titulares.

El tribunal tiene cuatro secciones especializadas: una administrativa, otra de conflictos colectivos y dos de conflictos individuales. La sección administrativa funciona con siete ministros y requiere un quórum mínimo de cinco ministros. La colectiva, con nueve ministros y un quórum también mínimo de cinco ministros. La subsecciones de conflictos individuales funcionan con nueve la I y con once la II, con un *Quórum* de cinco y seis ministros, respectivamente.

En cada Estado funciona un Tribunal Regional de Trabajo y otro en el Distrito Federal. Se trata de tribunales de segunda instancia.

La Jurisdicción de trabajo o jueces de Derecho son los órganos de primera instancia a los que compete el conocimiento inicial de los litigios laborales.

1.2.3.2 Derecho Procesal Laboral en México¹¹

La investigación histórica plantea siempre la determinación del período que se intenta estudiar. Si esa investigación se vincula a una determinada institución, el problema se complica porque, por regla general, nada aparece en la historia que no sea el resultado una larga transformación. En el caso de los tribunales de trabajo ocurre lo mismo, ya que en rigor cuestiones que hoy calificaríamos de laborales fueron objeto de conocimiento por parte de tribunales de orden común e inclusive penales. En otro orden de cosas

¹¹ Néstor de Buen L., *Ibíd.* 111.

Alcalá Zamora ha puesto de manifiesto que en el proyecto de ley de 1838 para el arreglo de la administración de Justicia en los tribunales y juzgados del fuero común se preveía una etapa conciliatoria, pero a nadie se le ocurriría pensar que ello constituye realmente un antecedente de las juntas de conciliación.

A propósito de las autoridades de trabajo de México, lo que incluye la referencia a las jurisdiccionales, Felipe Remolina ha señalado que se pueden distinguir tres etapas que son la siguiente:

- a) En la primera no se consideraba como una necesidad el establecer autoridades propias para conocer y resolver los conflictos de trabajo: la autoridad competente era, por lo general, el jefe del partido político, el juez civil e inclusive el juez penal.
- b) La segunda se inicia con la creación de la autoridad administrativa del trabajo, en este caso el Departamento del trabajo, dependiendo de la secretaría de Fomento, establecido el 18 de diciembre de 1911.
- c) En la tercera empieza a hacerse la distinción entre autoridad jurisdiccional del trabajo y autoridad administrativa de trabajo, surge así el nacimiento de una Jurisdicción propia facultada para resolver de manera especial los problemas surgidos entre los trabajadores y empresarios.

En términos generales y brevemente se observa las etapas el que fue surgiendo el proceso Laboral en México.

Cabe destacar que el Derecho Procesal Mexicano ha venido desarrollándose por diversas leyes a lo largo de su historia dentro de las cuales se denominan de la siguiente manera:

1) Leyes Prerrevolucionarias.

-En la Ley de Vicente Villada para el Estado Libre Soberano de México (Toluca, 30 de abril de 1904) sobre accidentes de trabajo se dispone la reforma de la fracción V de art. 370 del Código de Procedimiento Civiles para que se ventilen en el juicio sumario “las contiendas que tengan por objeto el cobro de los salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos, así como el ejercicio de las acciones que nacen de las disposiciones del presente decreto. (Art. 8 de la ley).

-En la Ley de Bernardo Reyes (Monterrey 9 de noviembre de 1906) imitada casi textualmente por la “Ley sobre accidentes de trabajo” de Salvador R. Mercado publicada en el periódico oficial del Estado de Chihuahua de 3 de agosto de 1913, se señala que las contiendas correspondientes a los accidentes de trabajo se ventilaran ante “el juez de letras de la fracción judicial a que corresponde en el lugar de el accidente”, precisando que se ventilaran en juicio verbal, observándose las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles. La misma ley consigna un procedimiento mínimo.

2) El departamento de Trabajo.

Este departamento se constituyó como oficina dependiente de la Secretaria de Fomento. Además, de fungir como intermediario en la contratación, e inclusive, como organismo encargado de facilitar el transporte de los obreros

a las localidades adonde fueron contratados, se le asignó la curiosa tarea de procurar el arreglo equitativo en los casos de conflicto entre empresarios y trabajadores, y servir de árbitro en sus diferencias, siempre que así lo soliciten los interesados.

3) Las Leyes Revolucionarias.

El plan de Guadalupe, firmado de la Hacienda de Guadalupe, Coahuila, de día 26 de marzo de 1913 y a partir de Venustiano Carranza quien asumiría la jefatura del Ejército constitucionalista en la lucha en contra de Huerta, no contendría ni la más mínima referencia al problema social. No obstante su expedición marca el principio de una etapa prodigiosa en orden a la paulatina integración de los derechos sociales. Los Jefes militares y sus asesores, muchos desconocidos, en la marcha hacia el sur se descubrirían leyes sobre trabajo en lo que más allá de cualquier irregularidad formal hay que admirar el propósito formidable de poner remedio a los graves males sociales del país.

Aquí se hace una referencia de las disposiciones, a las que de alguna manera constituyen antecedentes de los tribunales laborales:

a) Decreto 59 de Salvador Alvarado estableciendo el Consejo de Conciliación y Comité de Arbitraje (Diario Oficial del Gobierno constitucionalista del Estado de Yucatán de 17 de 1915.

En la exposición de motivos se indica que es necesario establecer una forma práctica para solucionar los conflictos que a diario surgen entre el capital y el trabajo... que es indispensable dar margen para que patronos y obreros se entiendan de mutuo acuerdo y así se establezca un acercamiento racional y

puedan entenderse mejor, ya que ambas fuerzas deben mirarse con simpatía y respeto y no con repulsión y odio, como hasta hoy. Con base en ello se crea un Consejo de Conciliación y arbitraje integrado con cuatro miembros de planta y dos accidentales del que cuatro miembros de planta sería elegidos, a la mitad por los comerciantes hacendados y por propietarios, industriales y demás patronos, y los otros dos por los comités, sindicatos y demás agrupaciones obreras.

b) Ley de trabajo del Estado de Yucatán (decreto número 392 del General Salvador Alvarado. Gobernador y comandante militar del Estado, promulgada el 11 de diciembre de 1915. Derogo al decreto 59 antes citado.

Como se señala en la exposición de motivos, las disposiciones procesales y orgánicas se apoyan en la experiencia favorable del decreto 59 y del consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje que desde que se instituyó ha venido funcionando regularmente, solucionando con prontitud y eficacia todos los conflictos surgidos.

Sin embargo, en un paso adelante, en la ley se crean Tribunales Industriales que impartan justicia inmediata y oportuna, sin la lentitud desesperante de los enjuiciamientos ordinarios.

Se incluyen en la Ley las juntas de conciliación y un Tribunal de Arbitraje. Esta juntas y el tribunal para el arbitraje obligatorio se ordena que se encargaran de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de la legislación. Esta organización, en esencia constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando

siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.

c) Ley de Trabajo del Estado de Jalisco (Decreto número 96 del gobernador Interino del Estado, Manuel Aguirre Berlanga, de 28 de diciembre de 1915.

Los alcances de la Ley anterior, se incluye en la nueva ley la creación de Juntas Municipales, Mineras, Agrícolas e Industriales de otro género que, constituidas por igual número de propietarios y de obreros, velaran por el cumplimiento de la presenta ley y por el bien de los intereses tanto de capital como del trabajo.

En realidad se trataban de órganos dotados de Jurisdicción, sobre la base de un procedimiento sumarísimo, desahogado en una sola audiencia, con la posible adición en solo el término de tres días, de una prueba de inspección y pronunciamiento inmediato de la resolución. Las decisiones eran irrecurribles y debían dictarse por los miembros de la Junta siempre con arreglo a los preceptos de esta ley y a su conciencia y buena fe.

d) Decreto que establece el Departamento de Trabajo en el Estado de Michoacán (expedido por el General de Brigada, Alfredo Elizondo, Gobernador Constitucional del Estado, el 28 de enero de 1916.

En este decreto, se consideró que es un deber de todo gobierno evitar en cuanto sean posible las dificultades que se registran diariamente entre el capitalista y el obrero, se establece en el Estado el Departamento de Trabajo al que se encarga de oír todas las quejas que se presenten ocasionadas por huelgas y dificultades entre capitalistas y obreros.

Resolver, previa citación de la parte contraria, las mencionadas dificultades, de manera amigable y sin menoscabo de los intereses de ninguno de los contendientes.

e) Ley de Trabajo del Estado de Aguascalientes (promulgada el 1 de febrero de 1926 por el gobernador y comandante Militar del Estado, General Martín Triana).

Esta ley sigue, en líneas generales, el texto de la Ley de Aguirre Berlanga para el Estado de Jalisco.

f) Reglamento Interior del Departamento del Trabajo en el Estado de Michoacán (Periódico Oficial del Estado de Michoacán de Ocampo de 12 de marzo de 1926). Ordena la división del Departamento en dos secciones. La primera se encargaba de recibir las quejas ocasionadas por huelgas y dificultades entre la capital y el trabajo. Se consideraba un procedimiento esquemático, con un escrito inicial o mediante comparecencia hecha constar en acta. De ello se corría traslado por tres días a la parte contraria concediéndole de uno a tres días para que se presente con objeto de subsanar la dificultad. Las resoluciones eran inapelables con solo el recurso de responsabilidad. La segunda sección atendía problemas estadísticos.

g) Ley de accidentes del trabajo del Estado de Zacatecas (Expedida por Carlos Plank. General brigadier del Ejército Constitucionalista. Gobernador y comandante Militar del Estado, en uso de las facultades de que me hallo investido, el 24 de julio de 1916. Fija la competencia de los jueces de primera instancia del distrito Judicial correspondiente y consagra la aplicación del Código de procedimientos civiles del Estado para conocer de las demandas sobre indemnización por accidentes de trabajo, en juicio verbal, aduciendo el

mandato en carta poder cuando el interés del negocio no exceda de mil doscientos pesos. Se aceptan los recursos que procedan contra el fallo en lo principal.

h) Ley del Trabajo del Estado de Coahuila (Expedida por Gustavo Espinoza Míreles, Gobernador Provisional del Estado, el 27 de octubre de 1926). Atribuía a los Presidentes Municipales, dentro de su respectiva Jurisdicción a falta de Inspección de la sección del Trabajo, las facultades de inspección, vigilancia y conciliación.

Estas leyes en su debido momento contribuyeron en unas de las fases muy importantes para el nacimiento y desarrollo de los tribunales de trabajo en el país de México. Ya que en cada etapa de la creación de cada una de las leyes antes mencionadas fueron modificándose y adaptándose a la imperiosa necesidad que se estaba marcando en la sociedad en cada uno de sus tiempos.

Como consecuencia se fueron normalizando derechos y obligaciones, así como como también juntas de conciliación y arbitraje e Instituciones que dieron lugar a las creaciones de los Tribunales Laborales Mexicanos.

1.3 Derecho Procesal Laboral en El salvador

1.3.1 Evolución de la Legislación del Trabajo en El Salvador¹²

Es notable la diferencia que existe en El Salvador y los países Europeos; LA PRIMERA Ley que se dio en El Salvador, fue la ley sobre Accidentes de

¹² Ramón Agacio Ávila, *Ibíd.* 40.

Trabajo, decretada el 11 de mayo de 1911, Diario Oficial del mismo mes y año que tuvo como modelo la Ley Francesa de 1898. Alrededor de esa ley se hizo mucha doctrina en Francia. En los considerandos de la misma advierte una preocupación para cumplir más bien una obligación de tipo moral. Era considerada como una Ley civil, no como un derecho especial y eran tribunales Civiles las que atendían las reclamaciones surgidas a esta materia. Desde luego que la mayoría de los juicios los perdían los trabajadores.

La Primera Ley en esta materia se dio en el régimen de Araujo.

La Segunda, el 28 de mayo de 1914; Ley Sobre El Aprendizaje de Oficios, Artes Mecánicas e Industriales.

El aprendizaje es considerado como un régimen especial dentro de la legislación Laboral, la expresada Ley no tuvo aplicación práctica porque estableció ciertos procedimientos engorrosos, muchas formalidades; escrituras, registro entre otros. Ni el Estado tenía interés en controlar su aplicación; sin embargo estuvo vigentes hasta el año 1961¹³.

El 20 de agosto de 1920 se dio un decreto que establecía garantías para las domesticas que contrataban para ir al extranjero (En 1920-1924 es de movimientos Sindicales Obreros porque aquí destaca la confederación Obrera Centroamericana).

En 1926 se dieron algunas disposiciones de carácter administrativo, decretos ejecutivos que tampoco tuvieron eficacia práctica, pero cuya finalidad era importante, cual prohíbe el pago del salario en vales y fichas. Regulaban

¹³ *Ibíd.* 63.

pues el pago del salario “Ley que prohibía el pago del salario en vales y fichas”.

El 4 de noviembre de 1927 se dio la ley que tuvo bastante aplicación: Ley de Protección a los Empleados de Comercio, que formalmente fue derogado al dictarse el Código de Trabajo, aunque tácitamente fue derogado mucho antes por la legislación que poco a poco ha ido apareciendo.

Esta Ley tenía: descanso, asuetos y derecho de 15 días de vacaciones al año. Establecía además, un preaviso para dar por terminado el contrato.

Fue considerado como una ley civil y en estos tribunales se seguían reclamos a que daba lugar.

Además, se dieron las leyes de contratación individual, de vacaciones, de descanso dominical, que fueron derogadas tácitamente en muchas partes, pero formalmente lo fueron hasta que apareció el Código de Trabajo. Estas Leyes establecieron además, la jornada de 7 horas para las mujeres empeladas de comercio (ver Código de Comercio 1963).

El 13 de junio de 1928 en tiempo de Doctor Pío Romero Bosque se dio la Ley de Reglamentación de la Horas de Trabajo, en donde se establecía la jornada de 8 horas y multa para infractores. Esta ley preveía que de mutuo acuerdo entre las partes podían seguir trabajando con un salario convencional. Fue efectiva hasta que se dio la Ley de Jornadas de horas de Trabajo en 1951¹⁴.

¹⁴ *Ibíd.* 72.

El 22 de marzo de 1929, D.O. del 3 de abril del mismo año. Reformas al Reglamento de la Ley de Protección a los empleados de comercio.

El 20 de julio de 1935, se volvieron a dar otras leyes:

1) la que restringía el empleo de trabajadores extranjeros, 2) la que establecía la existencia de uso de botiquines para casos de emergencia, 3) la que establecía de un organismo referente a las juntas de conciliación. No tuvieron importancia ni eficacia práctica.

En 1939, en tiempos de General Martínez, se dio una nueva Constitución, decía: el trabajo gozará de la protección del Estado que por medio de Leyes, garanticen la equidad y la justicia de las relaciones entre patrones y empleados y obreros.

Anteriormente la Constitución no decía nada, la única referencia podía ser la de la República Federal de Centro América en 1921, cuando se hizo Republica Tripartita, época en la que se buscaba la armonización entre el capital y el trabajo.

El 19 de noviembre de 1941, D.O. del 21 noviembre del mismo año. Ley de Trabajo y Cierre de Establecimiento Comerciales de la Ciudad de San Salvador.

El 24 de Junio de 1942 Autentica a un artículo de la Ley de Protección a los empleados de comercio

El 29 de Julio de 194, Diario Oficial 11 de agosto de 1942. Decreto que extienden los beneficios de la ley de Protección a los empleados de comercio, a los trabajadores intelectuales de las empresas periodísticas.

En 1945 se dio la nueva Constitución, que fue en realidad un decreto por el cual se puso en vigencia la anterior Constitución de 1886, haciéndole nada más que algunas reformas entre las que figuran un capítulo especial consagrado a la familia y el trabajo. Era el título XIV¹⁵.

El 12 de enero de 1946 se dio alguna legislación. Se creó el Departamento Nacional de Trabajo. Que era un departamento con atribuciones amplias, tales como: 1° estudiar los problemas de relaciones entre trabajadores y patronos, 2° Formular los proyectos de la ley, 3° intervenir en la solución básica de los problemas, 4° y vigilar el cumplimiento de las leyes del departamento de inspección de trabajo.

Además, se dictó en ese mismo mes de enero, la Ley General de Conflictos Colectivos de Trabajo, esta no podría tener nada de efectividad, porque no había reconocimiento legal de las asociaciones profesionales, por tanto era absurdo conceder el derecho de huelga, era una ley difícil de entender, engorrosa y por eso no tuvo aplicación práctica, a pesar de que estuvo vigente hasta 1961.

Se dio también la Ley de Vacaciones, que se refería a los fallos dados por las autoridades en ese ramo. En octubre de 1946 se creó el Ministerio de Trabajo, antes el Ministerio de Gobernación era el que se entendía de todas esas cuestiones. Como dependencia del Ministerio quedó el Departamento Nacional del Trabajo. Había una organización administrativa para encarar ese problema en la Ley de Creación de Trabajo. Aquí termina el Primero Periodo.

¹⁵ *Ibíd.* 75

Las leyes de 1911, 1914 y 1927 que eran las principales, eran consideradas como parte de la legislación común, ya que los conflictos surgidos en su aplicación se ventilaban en los Juzgados de lo Civil.

A partir de los sucesos políticos de 1948, empieza la segunda Etapa que dentro de la legislación del trabajo se señala como bien definida.

La revolución del 48, que en el orden jurídico no ha significado ningún proceso para el país, en el orden social y económico ha marcado un cambio.

El producto más importante de esa evolución es la Constitución de 1950, que los refleja una verdadera revolución, porque hubo un cambio en la manera de considerar las cuestiones sociales y económicas.

El título respectivo así lo refleja, significó un cambio porque en realidad es cuando se aceptan de una manera definitiva ciertos postulados que rechazan las ideas liberales imperantes en el país como consecuencia de la vigencia de la Constitución del 86, la que en el plano político por otra parte, era muy buena, porque garantizaba la libertad individual.

En diciembre de 1948 se convocó a la Constituyente y empezó a elaborar la Constitución de 1950, en febrero de 1949 se creó el consejo del Seguro Social. EN junio de ese mismo año se dio la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales. Esta es la Primera Ley que se dio en Segunda Etapa tiende a regular la Institución básica en el derecho de trabajo: el contrato individual de trabajo¹⁶.

¹⁶ *Ibíd.* 79

Las medidas de protección dadas anteriormente eran definidas, ni siquiera se consideraba que tipo de relación existía entre los patronos y los obreros o trabajadores. El campo de aplicación de esta ley estuvo circunscrito a las empresas mencionadas, por lo que quedaron fuera de varias entidades.

Al mismo tiempo se dio la Ley Sobre Reglamentación de la Empresas Comerciales e Industriales. Esta ley regula el reglamento interno. Se dijo que debía existir un reglamento interno de trabajo cuando un empresa has más de diez trabajadores. Esto de limitar el campo de aplicación de las leyes es inexplicable, pero quizás se hizo para controlar su efectividad. (1949).

En Septiembre de 1949 se dio otra Ley de Seguros Social. En el mismo septiembre del 49 se dio la primera Ley de Procedimientos de Conflictos Individuales de Trabajo, la que significo un progreso porque de lo contrario de nada habría servido la legislación sustantiva. Esta ley sufrió reformas sucesivas, porque se fueron notando sus fallas, pero estuvo vigente hasta diciembre de 1960, en que la junta dio nueva Legislación laboral que fue reformada por otra dictada dos meses después. Esta última estuvo vigente hasta que se dio el Código.

El 9 de agosto de 1950 se dio la primera ley de sindicatos, ya estaba por emitirse la Constitución del 14 de septiembre de 1950, sin embargo la presión era tal que hubo necesidad de dar esa ley sin esperar la vigencia de la Constitución. En materia de Sindicatos se puede observar en el país, al igual que en otras partes, que la evolución seguida es semejantes en todos los países.

A raíz de la revolución francesa se vieron en con desconfianza las asociaciones de trabajadores y al agruparse para abaratar o encarecer el

trabajo se consideraba como un delito; es decir, primero fueron prohibidas y en una segunda etapa las asociaciones de trabajadores fueron toleradas, se les dejó actuar aunque no fueron reconocidas legalmente. En septiembre del mismo año se dio la Ley de Botiquines, la de trabajo para el Gremio de Peluqueros.

El 6 de octubre de 1950, Diario Oficial del 9 de octubre de 1950, decreto sobre jornadas de trabajo y descanso semanal para trabajadores del gobierno y de instituciones oficiales autónomas¹⁷.

Esta segunda etapa de tolerancia abarca desde la caída del General Martínez, la U.T.F. por ejemplo era fuerte y tenía varios años de existencia, aunque no había nacido como sindicato sino como mutualista, se fue transformando poco a poco y llegó a hacerse sentir, así es que cuando se creó el Departamento Nacional de Trabajo y el Ministerio de Trabajo, ejerció gran influencia y hasta llegó a celebrar una especie de convenio con las empresas. Sin serlo funcionó como tal, como sindicato, pero la época de reconocimiento empezó en 1950, aunque en forma restringida.

En 1951 se dio la Ley de Sindicatos que estuvo vigente hasta que se dio el Código. A la par de la primera Ley de Sindicatos, se dio la Primera Ley de Contratación Colectiva de Trabajo. El Paso fue significativo e importante. Esta última ley estuvo vigente hasta en 1952, año en que se dio otra nueva.

También en septiembre de 1950 antes de la vigencia de la Constitución se dieron otras leyes, entre ellas muy importantes, es la Inspección de Trabajo y la de procuración de Trabajo. Estas eran necesarias.

¹⁷ *Ibíd.* 82.

Cuando en 1946 se creó el Departamento Nacional de Trabajo, se incluía como una de las funciones la de Inspección y vigilancia, era pues una sección pero no había una ley que regulara su funcionamiento. En materia de legislación laboral es sumamente importante la labor de inspección. Que es técnica y el estado debe mantenerla y hacerla eficazmente para que la legislación laboral no fuere letra muerta.

La ley de procuración es también importante, pero quizá debido a las muchas atribuciones no han funcionado con la eficacia que sería deseada, pero por esa ley se creó la procuración general de pobres. En esta materia se ha observado también que en los juicios laborales, ya puede contratar su abogado y en vista de eso fue que se creó la procuración de trabajo.

En ese mismo año 1946 se dio la Ley Orgánica del Ministerio Público, donde se consiguió la legislación atinente a la procuración de trabajo.

En 1950 entró en vigencia la constitución. El capítulo II refleja ya una posición más definida, que como antecedente tuvo la constitución de 1945 que contenía algunas disposiciones. A partir de 1950 se dieron una serie de leyes destinadas a desarrollar los principios contenidos en los preceptos constitucionales. Así fue como se dio la primera Ley de Jornadas de Trabajo y descanso Semanal, tuvo una gran significación porque se bien existía una ley de horas de trabajo dada en 1928, que limitaba a 8 horas diarias y un día de descanso como precepto de rango constitucional, esta ley de junio de 1951 es importante, porque quizá entre todas es la que más impacto ha originado en la economía de las empresas, para las que significo un golpe.

Aun ya decretada, se puso bastante resistencia a esta ley. La jornada se limitó a 7 horas, se estableció lo que debía pagarse por horas extras, por

trabajar en días de descanso semanal remunerado y esto significo gasto para las empresas.

Aunque técnicamente ha sido objeto de críticas, por errores que a veces dificultaban su aplicación práctica, en el ministerio de trabajo de fueron dando prácticas que fueron aceptadas por las empresas.

Estuvo vigente hasta que se dio el Código de trabajo, es decir 12 años después¹⁸.

En agosto de 1951 se dio la Nueva ley de Sindicatos de Trabajadores que sustituyo a la primera nos rigió hasta que entro en vigencia el Primero Código de Trabajo, en 1963. En 1951 se dio también de Ley de Asuetos. En Diciembre del mismo año se dio la Ley de Aguinaldos.

En abril de 1953 se dio otra ley de gran importancia, fue la ley de contratación individual de trabajo, que vino a sustituir a la que se aplicaba a los establecimientos comerciales individuales e industriales.

En noviembre de 1953 se dio la ley de vacaciones, que también estuvo vigente hasta que se dio el código de trabajo.

En Diciembre de 1953 se dio la Nueva Ley de Seguros Social, con asesoría de la O.I.T. y con ayuda de la experiencia que había dejado la anterior. En mayo de 1954 el Seguro Social eficaces sus prestaciones.

¹⁸ *Ibíd.* 93.

En 1956 se dieron también dos leyes importantes: Ley de Riesgos Profesionales y Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La primera vino a sustituir a la de 1911 sobre los accidentes de trabajo. Constituye la base del capítulo respectivo del libro tercero del Código, que se refiere a los riesgos profesionales. Podríamos decir que hasta esas dos leyes se pueden marcar una fase, u n periodo de le evolución del Derecho y Trabajo, porque desde las primeras leyes que se dieron hasta 1956 en que se dan estas dos leyes; después se produce un estancamiento porque hubo cierta decidía en tratar de regular los aspectos de la constitución que no se habían tocado. En mayo de 1956 hubo un cambio de gobierno y en tiempos de Lemus, no hubo ninguna Ley de Trabajo, pero si muchas reformas tratando de mejorar las que ya existían.

A mediados de 1960 se hizo un Proyecto de Ley de Salario Mínimo para los Trabajadores del Campo. Desde fines de 1959 se notaba gran descontento en los círculos rurales y por medio de esa ley se pretendía empezar a entrarle al problema campesino. Todas las leyes anteriores los excluían¹⁹.

Ese proyecto es también la base del respectivo capítulo del actual Código. En octubre de 1960 los acontecimientos políticos culminaron en nuevo cambio de régimen que cancelo la discusión dl anterior proyecto. La legislación dada entra 1952 y 1956, así como la dada durante el Directorio, constituye la base del Código. Se legislo sobre Sindicatos, Inspección, Procuraduría de Trabajo, Seguro Social, Vacaciones, Riesgos, Seguridad e Higiene.

¹⁹ *Ibíd.* 95.

En tiempos de la junta de Gobierno la labor de legislación se reduce a tres leyes que tienen un solo propósito. De conformidad a la constitución de 1950 se hablaba de los Tribunales Especiales de trabajo, pero la ley transitoria que se dio a la par de la constitución, permitió que el ejecutivo continuara teniendo a cargo la resolución de estos problemas por medio de las delegaciones adscritas al Ministerio de Trabajo.

Como la constitución no puso plazo para que se efectuara ese cambio.

Al cabo de 10 años no había pasado esos tribunales al poder judicial, no había indicios de que eso se lograra a corto plazo.

Esa labor se hizo en un tiempo record, porque en el último Diario Oficial de 1960 salió publicada la Ley Orgánica de los Tribunales Especiales de Trabajo.

Hubo, en consecuencia, necesidad de reformar la Ley de Procedimientos para conflictos individuales de trabajo, eran tantos los cambios que había que hacer, que mejor se creó una nueva Ley Procesal de Trabajo.

Había que hacer cambios en la Ley de Creación del Departamento de Trabajo, porque esa contemplaba el caso de los delegados Inspectores del Trabajo, que hubo que suprimir.

A partir de 1961 hubieron pues tribunales de trabajo, dependiendo del poder judicial y proliferaron las leyes y decretos a favor de los trabajadores del campo y de la ciudad, hasta que el 22 de enero de 1963 se dio el primer código de trabajo D.O. del 1 de febrero de 1963; Ley Orgánica del Ministerio de trabajo y previsión Social el 27 de enero de 1963, D.O. del 10 de

diciembre de 1693, hasta llegar a la publicación del segundo Código de Trabajo, el 23 de junio de 1972; D.O. 31 de julio de 1972; sobre el cual existen regular cantidad de reformas.

1.3.2 Creación de los Tribunales de Trabajo en El Salvador²⁰

Los tribunales de trabajo fueron creados mediante Decreto N° 48 de la Junta de Gobierno de El Salvador, de fecha 22 de diciembre de 1960, que promulgó la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo. El Decreto fue resultado de lo establecido por la Constitución salvadoreña de 1950 que por primera vez estableció la Jurisdicción especial de trabajo.

En 1946 se promulgó la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo reconociendo el Derecho a la huelga con un procedimiento engorroso administrativo para evitar el peligro de una huelga general.

Anteriormente, la Jurisdicción Laboral estuvo a cargo del Poder Ejecutivo. Así lo señaló la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo²¹ que en su art. 1 estableció que a los Delegados Inspectores Individuales del Trabajo les correspondía “conocer en primera Instancia en los reclamos de los obreros y empleados contra sus patronos o de estos contra aquellos que pueden tener lugar conforma a la Ley de Contratación Individual de Trabajo en empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, lo mismo que en los casos de reclamos sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo y Ley de Protección a los empleados de comercio”.

²⁰ Adolfo Ciudad Reynaud “*La Justicia Laboral en América Central*” (*Organización Internacional del Trabajo, Panamá y República Dominicana, 2011*), 150-152.

²¹ Decreto N°330, (El Salvador, Consejo de Gobierno Revolucionario de la Republica de El Salvador, El Salvador, 1949), artículo 1.

En segunda instancia conocía en revisión o apelación el Director del Departamento Nacional del Trabajo, siempre que el valor de lo reclamado excediera de mil colones; también tenía competencia para el recurso extraordinario de nulidad.

La Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, se dictó para guardar concordancia con lo establecido por el art. 81 de la Constitución de 1950, en el sentido que al Poder Judicial (llamado así en esa época) le correspondía la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, por lo que el legislador considero impostergable sustituir los organismos dependientes del Poder Ejecutivo en el ejercicio de la Jurisdicción Laboral por tribunales integrantes del Órgano Judicial.

Esta Ley creada a iniciativa de los Ramos de Trabajo y Previsión Social y la Justicia y de la Corte Suprema de Justicia, principalmente por las exigencias de la clase trabajadora en razón de las condiciones materiales de vida.

Además, estableció que los tribunales dependientes del Poder Judicial a quienes la ley les confiere competencia Laboral, conocerán de los conflictos de trabajo de carácter jurídico.

Aclaró que los conflictos colectivos de orden económico serán de conocimiento de los organismos que una ley especial determinaría.

De esa manera se crearon ocho juzgados de lo Laboral; cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador; y uno en las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Santa Tecla y San Miguel. Así como dos Cámaras de lo Laboral con asiento en la Capital. También asigna competencia a la Sala de lo Civil para el conocimiento de los recursos de casación Laboral

Finalmente, en 1994 se creó el último juzgado Laboral en San Salvador, aunque más que creación es conversión del Juzgado Quinto de lo Civil a Juzgado Quinto de lo Laboral Vale aclarar que dicho tribunal continuó tramitando los casos civiles que habían ingresado a esa fecha persiste carga de trabajo.

1.3.3 Marco normativo y caracteres del Sistema de Justicia Laboral²²

La norma primaria vigente de El Salvador es la Constitución de la República de 1983. Ha experimentado varias reformas, entre ellas en el año 2009 que rige el principio de supremacía, en el sentido que la Constitución prevalece sobre todas las leyes y reglamentos (art. 246 inc. 2°).

Los tratados internacionales celebrados por El Salvador con otros Estados o con organismos internacionales, constituyen leyes de la Republica al entrar en vigencia, conforme a las disposiciones del mismo tratado y de la Constitución en caso de conflicto con el tratado y la ley prevalecerá el tratado. (Art. 144).

El sistema de administración de justicia de El Salvador lo componen: el Órgano Judicial, el Ministerio Público, conformado por la Procuraduría General de la República, la procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos y la Fiscalía General de la República; el Consejo Nacional de la Judicatura y el Ministerio de Gobernación que tiene a su cargo la administración de centros penitenciarios.

²² *Ibíd.* 104.

Para efectos de coordinación y seguimiento a las acciones conjuntas de las instituciones del Sector Justicia antes mencionadas, se creó mediante Ley la Comisión Coordinación Justicia y de la Unidad Técnica Ejecutiva.

Dicha comisión es la encargada de realizar la coordinación de más alto nivel de las instituciones del Sector Justicia; definir políticas y estrategias de desarrollo de éste y decidir sobre los planes, programas y proyectos comunes que deben ser desarrollados en el mismo (art. 3 Ley Orgánica de la Comisión Coordinadora del Sector Justicia y de la Técnica Ejecutiva).

En materia Laboral corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social ser el ente rector y de vigilancia del cumplimiento de la legislación Laboral De acuerdo a la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, es la secretaria de Estado rectora de la administración pública del trabajo y le corresponde formular, ejecutar y supervisar la política socio Laboral del país; y coordinar con las instituciones autónomas que la ley señala.

Específicamente formula, ejecuta y supervisa las políticas de relaciones laborales, previsión y bienestar social, migraciones laborales; así como promover, coordinar y participar en el diseño de las políticas de empleo, seguridad social.

Formación profesional y de cooperativas del sector. Igualmente, impulsar y sustentar el proceso de concentración social y participación tripartita.

Al Órgano Judicial le corresponde exclusivamente la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias constitucional, civil, penal, mercantil, familia, Laboral, agrario y de lo contencioso administrativo, así como en las

otras leyes que así lo determine. La Ley Orgánica Judicial²³, desarrolla lo atinente a su organización.

La Ley Orgánica de la Procuraduría General de Republica²⁴, ley que desarrolla las atribuciones que la Constitución salvadoreña le confiere al Procurador General de la República, regula que corresponde a éste, promover y atender con equidad de género la defensa de la familia, de las personas e intereses de los menores, incapaces y adultos mayores; conceder asistencia legal, atención psicosocial de carácter preventivo y servicios de mediación y conciliación; representar judicial y extrajudicialmente a las personas, especialmente de escasos recursos económicos en defensa de la libertad individual, de los derechos laborales, de familia y derechos reales y personales.

Es parte del Ministerio Público, de carácter permanente e independiente, con personalidad jurídica y autonomía administrativa, con domicilio en la ciudad de San Salvador y para efectos de la prestación de sus servicios cuenta con procuradurías auxiliares en todo el país.

La Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos forma parte del Ministerio Público y su función es velar por el respeto, promoción y educación de los derechos humanos, entre éstos, los laborales. Cuenta con presupuesto y autonomía; sus resoluciones no son vinculantes pero gozan del reconocimiento de la población y del respeto institucional.

²³ Ley Orgánica Judicial, (D.L. N° 123 de fecha 06 de junio de 1984, publicado en el D.O. N°283, Tomo 331, del 20 de junio de 1984, San Salvador, El Salvador).

²⁴ Ley Orgánica de la Procuraduría General de Republica, (D.L. N° 775 de fecha 03 de diciembre de 2008, publicado en el D. O. N°241, Tomo 381, del 22 de Diciembre de 2008, San Salvador, El Salvador).

También, forma parte del Ministerio Público la Fiscalía General de la República, que tiene a su cargo la representación de los intereses de la sociedad y del Estado (Art. 193 Constitución), a través del ejercicio de las acciones legales necesarias; así como dirigir la investigación del delito y promover la acción penal. En materia Laboral le corresponde específicamente la persecución de los delitos laborales regulados en el Código Penal. Es independiente, tiene su domicilio en la ciudad de San Salvador, y puede establecer oficinas regionales y subregionales.

1.4 Sistemas Procesales en El Salvador²⁵

Es menester mencionar y aclarar los tipos de sistemas procesales que se han venido desarrollando en EL Salvador, ya que observaremos como han venido transformando el proceso para un buen desenvolvimiento de las partes en el transcurso del mismo.

Además, el tema en estudio se desarrolla, en el ámbito procesal, es por ello, que es necesario dar un breve explicación del de como se han ido surgiendo los sistemas procesales en El Salvador.

1.4.1 Sistemas Procesales

Para reflejar lo que son los diversos sistemas procesales debe primero considerarse que “sistema lógico organizado es todo conjunto de principios, normas o reglas, elementos o partes relacionados entre sí acerca de una

²⁵ Walter Gerardo Alegría Gómez, “La implantación de la oralidad en los juicios laborales como un medio para contribuir a su rápida solución” (*Tesis de grado*, Universidad de El Salvador, 2002), 7.

ciencia o materia para lograr un objetivo. De ello se desprende que un sistema procesal está constituido por el conjunto de principios y normas que deben respetarse para la realización de los diferentes actos jurídicos que conforman el trámite judicial establecido por la ley, para dirimir las controversias entre las partes.

Doctrinariamente se reconoce los sistemas procesales Inquisitivo, acusatorio, mixto, y algunas corrientes incluso mencionan sistemas mixtos clásicos o modernos, según sean sus características de mayores o menores garantías para las partes.

Antes de pasar a explicar a profundidad cada uno de los sistemas, es necesario explicar que se debe de considerar que en el desarrollo histórico de los mismos no se han visto desarrollado o aplicados de manera pura, es decir, que sus características han estado manifestado con rasgos de uno y otro sistema.

1.4.2 Sistema Inquisitivo

Este sistema se ha caracterizado por dar al ente jurisdiccional la discrecionalidad absoluta sobre qué acciones perseguir o conocer, por encima del rigor de la acusación o iniciativa pública o privada.

Un procedimiento inquisitivo no precisa para su tramitación de acusación pública o privada porque como ya se mencionó, estas funciones quedan atribuidas exclusivamente al juzgador.

Tanto el inicio de la acción legal correspondiente, como el impulso del proceso y la determinación y aportación de los medios de prueba son

llevados a cabo por el juez. Se desarrolla prácticamente en dos etapas, una relacionada con la acumulación de elementos para aprobar las existencias del hecho controvertido (que sería una especie de fase preparatoria o de investigación) y otra para atribuir estos elementos al responsable, (que sería una especie de juicio).

Sus características principales son el de ser secreto, escrito, con mínimas garantías para el reo, demandado o imputado y ha sido propio de regímenes totalitarios que reconoce pocos espacios democráticos.

En El Salvador su Incidencia marcó en las resoluciones de sentencias emitida por el Juez de dichos procesos, ya que en este sistema los fallos tenían que ser conforme a Derecho, el juez se encuentra en la obligación de valorar legalmente las pruebas, juzgando conforme a Derecho, en la aplicación del sistema de valoración de prueba denominado tarifa legal o prueba tasada.

1.4.2.1. Características del Sistema Inquisitivo

PROCEDIMIENTO DE OFICIO

Contrario al sistema acusatorio, este sistema inquisitorio, por su naturaleza misma desde su herencia de la Roma imperial y de la época de la edad media constituye el abandono de un principio básico de que no hay proceso sin acusación al comienzo pero después el sistema inquisitivo resuelve el problema permitiendo la denuncia y aun una delación anónima como actos idóneos para iniciar una causa. De esa manera, la denuncia, la delación anónima, el rumor o la voluntad del juez, daban inicio al procedimiento del cual se trate.

Juez Activo

Este sistema señala al juez un papel protagónico dentro del proceso, ya no así de ser imparcial dentro de la actividad procesal, ya que además, de iniciar de forma oficiosa la investigación judicial, a él se le faculta para investigar, es decir, interroga al acusado, ordena la prueba documental, testimonial y al final emite sentencia. En ese sentido se vuelve un director en la investigación en el proceso, confundiendo las actividades de juez y acusador.

Escritura

Una de las principales características de este sistema, es el hecho de que el proceso en este modelo es carente de oralidad ya que se circunscribe a la escrituración todas sus actuaciones, siendo lo anterior, una de las debilidades de este sistema; de tal suerte de que todo lo que se ha ido investigando en la fase inicial o preparatoria, de todo ello quedaba escrito formándose un expediente y que también en él se acumulan las pruebas que se van recopilando, obviamente en su mayoría son las pruebas de cargo recolectadas de forma oficiosa por el juez y persecutorio estas mismas en contra del imputado.

No Contradictorio

En este sistema, en el sentido estricto podría afirmar que no existe la figura del acusador, ya que hay varias situaciones difusas, entre ellas de que el juez acusador, puesto que se confunden los conceptos de funciones de acusador y de juzgador, con relación al acusado. De tal suerte que en la

etapa del juicio, esta se volvía meramente formalista, puesto que en la anterior etapa ya se había fabricado la prueba recolectada oficiosamente por el juez acusador, de tal forma que en el juicio solamente se hacían las conclusiones a las que se habían llegado y se formulaba por el juez la sentencia no se permitía como hemos apreciado anteriormente el principio contradictorio de debatir tanto lo dicho desde la denuncia por el delator, como por lo recolectado por el juzgador-acusador y agente Fiscal por su parte, pues ya todo se encontraba elaborado desde la etapa inicial, la parte que ejercía la defensa del acusado, poco o nada podía contradecir rebatir o discutir sobre la base de los hechos planteados y formulado en el desarrollo de los Procesos.

Decisión Conforme a Derecho

Si por una parte el sistema acusatorio propugnaba por el juzgamiento mediante un tribunal del pueblo, acá es un juez quien al sentenciar al acusado lo hacía de pleno Derecho, por ser el juez el técnico del Derecho bajo el sistema de valoración de la prueba tasada, es decir que ya la ley procesal le decía al juzgador como fallar, ejemplo de ello: dos testigos plena prueba, confesión hacía o conformaba plena prueba. Aunado a ello que el juzgador conocedor del Derecho era él mismo el que recolectaba la prueba de forma oficiosa.

1.4.3 Sistema Acusatorio

Este sistema se considera contrario al anterior, ya que en el mismo se obliga al juzgador a decidir según los resultados de la acusación pública o privada y de la controversia mantenida entre las partes.

Inversamente al inquisitivo, este sistema se caracteriza por establecer normas procesales que exigen que para la investigación y especialmente el enjuiciamiento y sanción del hecho controvertido, se requiere de la existencia de una acusación mantenida, ya sea en nombre de la sociedad (acción pública) o de los particulares (acción privada).

Se estima propio de los regímenes democráticos y sus características principales son el respecto más amplio de los derechos y garantías del demandado, reo o imputado; se dirime en público, sus actos se desarrollan de forma oral y depende únicamente de la disposición de las partes para su desarrollo e impulso, generando discusión entre las partes.

Lo que se conoce como principio del contradictorio, respetando los principios de intermediación y concentración del juicio.

En El Salvador su incidencia sobreviene desde el momento que el ente acusador tomó el control de la acusación y con ello todos los mecanismos legales que sirven de control en las funciones de los organismos designados en los procesos.

Estos mecanismos son las bases legales fundamentadas constitucionalmente donde establece principios y garantías favorables al imputado o demandado que están establecidas en la legislación procesal permitiendo no ser infringida por los órganos correspondientes durante el proceso y garantizar el Derecho a la defensa.

El principio Acusatorio establece la separación de funciones, esto impide la confusión entre la función de acusar y juzgar. Esta separación de funciones

es una característica fundamental en sistema mixto moderno, a cada organismo se le asigna por mandato de ley las funciones que realizarán durante el proceso.

Los jueces son los encargados de ejercer la función jurisdiccional, teniendo legalmente una actitud imparcial e independiente.

La independencia judicial a que todos y cada uno de los Tribunales y Juzgados les viene reservada constitucionalmente que los órganos jurisdiccionales, el espacio de competencia que no debe sobrepasar en el desarrollo funcional de la Jurisdicción investida simultáneamente, que ningún otro poder o autoridad público o privado puede inmiscuirse en dicho ámbito jurídico fundamentalmente delimitado.

La imparcialidad requiere la preexistencia de una ley, suponiendo así que el juez como tal es y será imparcial en tanto no sea arbitrario es decir mientras aplique al conflicto ante el planteado una norma preexistente decidiendo conforme a ella.

Dicho de otra manera, el juez es imparcial en la medida en que aplica la voluntad general; la voluntad de todos formalmente promulgada como ley.

El principio acusatorio se ha convertido necesario y previo para la garantía del Derecho de defensa en juicio, su fundamento constitucional lo se encuentra en el Art. 12 Constitución:

Toda persona a quien se impute un delito se presumirá inocente mientras no se compruebe su culpabilidad conforme a la ley en juicio público, en el que se le aseguren todas las garantías necesarias para la defensa.

1.4.3.1. Características del Sistema Acusatorio.

Instancia Única

Este sistema presenta una justicia ejercida en forma directa por el pueblo, bien sea por una Asamblea o un Jurado Popular lo que significa que no hay otro poder superior al del pueblo en consecuencia, las sentencias o fallos se dictan en instancia única o sea que se trataba de decisiones populares que no admitían recuso alguna como regla general.

La acusación

Es indispensable para iniciar el proceso, como la regla lo indica: no procede el juez de oficio o no hay juicio sin actor. En otras palabras el juez no puede comenzar un proceso de oficio. Es necesario la queja o denuncia del acusador, la que provoca la intervención del tribunal.

En el proceso Laboral existe una normativa que reconoce algunas de esta característica, con sus respectivos institutos procesales.

La igualdad

La Igualdad de las Partes, significa, ni más ni menos, igualdad absoluta de derechos y deberes entre el acusador e imputado. El acusado dispone de las mismas ventajas del acusador como: proponer pruebas, interrogar testigos, contestar acusaciones, entre otras.

Pasividad del Juez

Esto significa una total exclusión de cualquier injerencia del juez en la búsqueda de las pruebas, pues carece de poderes propios para investigar la verdad.

El juzgador es un árbitro imparcial, un director de debates que carece de poder propio para investigar la verdad. El escucha y examina las pruebas aportadas por las partes, se mantiene inactivo, sin realizar actividad alguna para incorporar prueba de oficio, el juez espera que el ente investigador o acusador le lleve la prueba para valorarla y decidir.

Decisión Fundamentada en Equidad

Antiguamente el tribunal en el Sistema Acusatorio, al emitir o decidir su fallo lo era en base a la equidad y nunca en base a Derecho, sus resoluciones carecían de todo tecnicismo jurídico, puesto que era un tribunal popular, no conocedor del Derecho, emitiendo su juicio según su leal saber y entender, según la convicción de cada uno de los jueces, quienes votaban a favor o en contra.

Oralidad

El sistema acusatorio, consabido es el más antiguo de los sistemas procesales, por lo que las partes comparecían ante el tribunal a reclamar y discutir sus derechos de viva vos, en ese sentido, la oralidad tuvo relevancia a menudo en los procesos según iba avanzando en proporción a la escrituración.

Esta característica se puede apreciar en la Constitución de la Republica en su artículo 11, establece que nadie puede ser privado de ninguno de sus derechos sin antes ser oído y vencido en juicio oral y público.

Publicidad

El modelo acusatorio del procedimiento penal tenía la característica de ser público. La asistencia a los debates orales eran pública y de esa manera la justicia era conocida por el pueblo. En el proceso en el momento del juzgamiento, sea este por tribunal del jurado o por jueces de sentencias, se celebra en vista pública.

Contradictorio

Esta característica se enmarcaba hacia la búsqueda de la verdad y un equilibrio de fuerzas entre las partes del proceso, si bien es cierto, la parte que demanda determinada a la expectativa de ser el vencedor dentro de un proceso, teniendo como base de sus pretensiones. Sus indicios y medios de pruebas aportados al juicio, si se tomase únicamente la verdad del que acusa de forma unánime y unilateral se prestaría a afinidad de arbitrariedades y manoseo tendencioso o malicioso por parte de este.

1.4.4 Sistema Mixto

Como su nombre lo señala este está caracterizado por ser una mezcla de ambos sistemas, inquisitiva y acusatoria. Principalmente esta combinación se manifiesta según la etapa procesal del trámite.

Los juicios regidos por este sistema usualmente contienen normas con características de un sistema o proceso inquisitivo en su fase investigativa o preparatoria, al ser juez o un funcionario del ministerio público quien se da a la tarea de conseguir los medios de prueba para sustentar la pretensión, demanda o imputación.

Por otro lado, en su etapa de juicio llamada también plenario se ve revestido por características de sistema o proceso acusatorio, ya que se da paso al contradictorio entre las partes, donde se respetan, al menos formalmente, las garantías del debido proceso.

1.4.4.1 Características del Sistema Mixto

1.4.4.2 Separación de Acciones

Ello implicaba la separación como resultante de un delito de las acciones civil y penal, en tal sentido la Acción penal le correspondía ejercerla el Ministerio Público quien representa a la sociedad y la Acción Civil por reclamación de daños y perjuicios pertenece al ámbito del propio ofendido y únicamente puede intentarse mediante la reclamación civil.

Separación de Funciones

Otra característica que marca la distinción del sistema mixto es la separación de las tres funciones fundamentales del proceso, la de acusar o función de accionar bajo la responsabilidad del Ministerio Público, quien promueve y

ejerce la acción penal pública la de instruir la causa o preparación de la fase de instrucción a cargo de un juez instructor, quien está, desde luego, impedido para participar en la segunda fase ; la función de juzgar o fallar sobre el juicio corresponde a un tribunal unipersonal o colegiado distinto del que instruye , y finalmente, la función de indefensión del imputado con la creación del defensor de oficio.

1.4.5 Sistema Aplicado en el Proceso Laboral Salvadoreño

Es el Mixto

Para hablar de que sistema se aplica en el Salvador, en la legislación Laboral Procesal vigente, lo haremos por medio de mención de los actos procesales que se desarrollan en el mismo.

Es muy claro que su regulación en la norma secundaria y tomando en cuenta las características antes mencionadas en cada uno de dichos sistemas.

Empezaremos por decir que la demanda es requisito indispensable para que el juez conozca las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos. Esto significa claramente que si no hay demanda no hay causa de la cual pueda conocer el juez Laboral (Aunque esta demanda sea verbal, como lo establece el artículo 379 del Código de Trabajo).

Asimismo, se destaca que la característica de la interposición de la demanda en el Proceso Laboral Salvadoreño corresponde al sistema acusatorio o dispositivo, que como ya se mencionó deja a las partes la opción de disponer de su Derecho De acción. Según los artículos 378 al 381 del Código de Trabajo.

También, como característico del sistema inquisitivo se observa la clara disposición que interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio, siendo así evidente que el Juez no necesita ni requiere de ninguna petición ya sea está escrita o verbal de ninguna de las partes para darle inicio al proceso después de la demanda. Art. 382 del Código de Trabajo²⁶.

La audiencia de conciliación como ya se sabe se realiza de forma oral dentro del juicio laboral. Y al realizarse el emplazamiento según corresponde y si no se presentare el demandante o demandado a conciliar, ni hubiere contestado la demanda en el plazo que para ello establece el código.

El Juez puede resolver de oficio sobre la contestación de la demanda en sentido negativo y así mismo pronunciarse sobre la declaratoria de rebeldía y la apertura de pruebas, coincidiendo así con lo que se considera en el sistema inquisitivo. Art. 392 Inc. 3, Inc. 5. C.T.

También se observa, la facultad del juez que posee de practicar inspección, peritajes, revisión de documentos y hacer a las partes los requerimientos que fueren necesarios para recabar medios de prueba adicionales para mejor proveer su decisión, que es una característica del sistema inquisitivo. Art. 398 C.T. Se manifiesta una característica del sistema acusatorio en la facultad dispositiva de las partes, para solicitar al juez la obtención de otros medios de prueba, referente a la exhibición de las planillas o recibos de pago; pero inversamente como característica inquisitiva, si el medio de prueba solicitado fuera impertinente, el tribunal no está obligado a efectuarlo, como podría ser el caso que se solicite al juez que pida la certificación de libros o su verificación, cuando estas puedan ser

²⁶ Código de Trabajo, (El Salvador: Asamblea Legislativa, 1972)

llevados materialmente al Proceso Por la parte interesada. Como se establece en el Art. 406 C.T.

Debe considerarse además, que algunos actos jurídicos son llevados a cabo por exigencia legal de manera escrita o verbal indistintamente, como es el caso de la interposición de la demanda, su contestación, y la celebración de la audiencia conciliadora, que es oral lo que es considerado como una característica del sistema acusatorio, si se realiza oralmente .Art. 379 inciso 1° Art. 388 C.T. 392 inciso 3° del Código de Trabajo.

Y es así como el resto de los actos son llevados a cabo de forma escrita, a excepción de la interposición de las tachas de testigos (Art. 412 C.T.), aunque se resuelven en forma escrita dentro del término de prueba o sea incorporando prueba sobre ella, lo que lo que viene a identificarlo más con el sistema inquisitivo.

Es así como en la legislación laboral Salvadoreña no puede hablarse de un sistema procesal puro, ya que no existe la prevalencia de uno sobre el otro, lo que encontró es una combinación de ambos sistemas Acusatorio e Inquisitivo, por lo que el sistema imperante es el Mixto.

1.5 Características del Sistema Procesal de Trabajo Salvadoreño²⁷

Debe tomarse en cuenta otras características del sistema imperante en los juicios de trabajo en El Salvador.

²⁷ Walter Gerardo Alegría Gómez, *Ibíd.* 96.

a) Formalista. el formalismo en el procedimiento es la expresión de una necesidad que descende de la naturaleza misma del fin procesal, diciéndose así que consiste en la necesidad de que existan normas procesales de cumplimiento ineludible para las partes y para el Juez, influyentes en la eficacia, el espacio y en el tiempo de las resoluciones judiciales y por mandato constitucional debe mantenerse una forma, para lograr una garantía verdadera.

En el proceso Laboral, la formalidad procesal que vemos es menor que en el derecho común y se debe reducir a lo que sea absolutamente indispensable para la garantía del ejercicio de la acción y de la excepción y que permita la iniciativa del Juez para corregir las omisiones del proceso.

El formalismo es necesario para garantizar una justicia objetiva y para evitar los arbitrarios pero si la forma no tiene este fin es necesario negar la importancia, ya que como es sabido que la obediencia a la misma viene a ocultar dilaciones acerca del mérito de la controversia, deplorables argumentos capciosos.

Ya que por la naturaleza del derecho laboral lo que se busca es resolver con prontitud por lo que se encuentra en juego como lo es la estabilidad del trabajador y en el que están en conflicto las reclamaciones vitales para el sustento del trabajador y su familia.

b) Concentración. Asimismo, en vista de que el mismo no se limita a la mayor cantidad de actos en el menor tiempo posible, sino también a la posibilidad de resolver la mayor cantidad de cuestiones en una misma decisión, bien procedería el juez de trabajo a su cumplimiento potenciándose como se dijo los derechos fundamentales de las partes.

c) La doctrina por su parte señala que uno de los métodos entonces idóneos para procurar esa «aceleración» es la concentración de las actuaciones y para ello podría considerarse “1) la reducción de plazos y términos, conforme a las necesidades sociales del momento presente; 2) mayor inmediación en los actos de comunicación; 3) estímulo de la autocomposición intraprocesal; 4) prohibición de incidentes suspensivos; 5) tratamiento preliminar de los presupuestos procesales; 6) establecimiento de una fase elástica de alegaciones y otra preclusiva de prueba; y 7) instauración plena de la oralidad en la fase probatoria”.

d) Oralidad. la regulación del proceso laboral en el CT no impide la oralidad, por más que en la práctica predomine la forma escrita debido al desconocimiento de los conocedores del derecho que intervienen en los procesos judiciales y la falta de capacitación de los mismos, e incluso en la práctica de las pruebas. De hecho, la regulación del CT no impide la oralidad, en cuanto tanto a la demanda como la contestación pueden formularse verbalmente o por escrito.

También la audiencia conciliatoria debe practicarse de manera oral, de acuerdo con lo previsto en el Art. 388 CT, sin perjuicio de documentarse por escrito. En un acta firmada por las partes y por el juez. Las pruebas, salvo como es obvio la documental, deberían practicarse oralmente, en particular la confesión, la testifical y la pericial. Por ello, ningún obstáculo presenta la regulación del proceso laboral a la aplicación de la de oralidad en dicho proceso.

e) Escritura. Casi desde sus orígenes históricos parece que han coexistido las formas escritas y las orales dentro del proceso. En el estado actual del Derecho procesal y de la Doctrina, no puede hablarse de un

proceso meramente escrito, ni de un proceso totalmente oral. Debe entenderse por lo tanto, que cuando hablamos de proceso escrito o proceso oral, nos referimos al proceso con predominio de una u otra forma. Mucho se ha discutido sobre la conveniencia o inconveniencia de adoptar.

Pero en materia laboral hay una fuerte tendencia para lograr que el proceso del trabajo adopte la forma predominante oral. Citando al jurista español Ángel Osorio y Gallardo literalmente, creemos que la forma más apropiada del proceso laboral es la oral atenuada por la escritura en los casos indispensables, porque esto conduce a una economía de tiempo, permitiendo una publicidad mayor, aumenta el interés de los terceros, y existe mayor facilidad para que el Juez se entere del objeto del litigio y este en contacto directo con las pruebas vertidas en el proceso.

Dilatación en el Proceso. Los juicios laborales no pueden ser efectivos si las partes quedan sujetas en sus pretensiones a largos plazos no comprendidos en la ley o a la inadecuada aplicación de la misma por parte del juzgador, es decir que es un presupuesto indiscutible para volverlos efectivos y que sean ágiles.

La poca diligencias con que los actos procesales se llevan a cabo podrían depender de varios factores como, pueden ser, el recargo de trabajo en los tribunales, la limitada de asignación de recursos humanos y técnicos, la negligencia u omisión en el cumplimiento de sus atribuciones por parte de los funcionarios públicos etc.

Sin embargo, todo ello trae como consecuencia el incumplimiento del precepto constitucional de que los preceptos laborales deben permitir la ágil de los conflictos (Art. 49 Constitución

CAPITULO II

LA JURISDICCIÓN ESPECIAL DE TRABAJO

En el siguiente capítulo desarrollamos conceptos básicos en lo referente a la jurisdicción especial, en cuanto a sus antecedentes históricos, surgimiento, su regulación especial, tanto constitucional y en la ley secundaria, como surge en los países y en El Salvador. Además, se desarrollan normas constitucionales, leyes secundarias y tratados internacionales. Asimismo se analizan el estudio de los principios aplicables en EL Salvador en marco a la constitución y en el derecho procesal.

2.1.1 Teoría del Proceso Laboral.

2.1.1.1. Causas que Originaron el Surgimiento del Derecho Laboral²⁸

Primera Etapa

Es la época de apogeo del liberalismo, se notaron las consecuencias producidas en el campo de trabajo, debido a las jornadas excesivas y a la incorporación de niños y mujeres en el trabajo, empezaron las críticas y a los gobiernos empezaron a temer por el futuro nacional, debido a la degeneración que se tenía por el exceso de trabajo. Los niños trabajaban a temprana edad y los jóvenes trabajaban jornadas excesivas, por lo que el nivel de vida iba disminuyendo. No había ninguna protección en materia de trabajo.

²⁸ Mario de la Cueva, "*Derecho Mexicano del Trabajo*", Sexta edición, (Editorial Porrúa, México 1961), 123

En 1802 se dio una ley en Inglaterra que se llamaba La moral y la Salud e inspiró a muchas otras leyes que se dieron a otros países europeos. Se prohibía el trabajo nocturno de los menores, así como los que trabajaran los niños, empezaron a preocuparse por la salud de los trabajadores y se creó la inspección de trabajo, así como el descaso dominical.

La revolución francesa tuvo por acto inicial la toma de la Bastilla el 14 de julio de 1789. El 2 de octubre del año mencionado se aprobó la declaración de los Derechos del Hombre y del ciudadano. La revolución proclamó como tema el de la libertad, igualdad y fraternidad; el segundo de esos puntos, que debería haber repercutido en lo social, se redujo a la equiparación jurídica en lo político. La igualdad quedaba limitada a las relaciones de orden jurídico. Pese a las críticas no se puede concluir que la Revolución Francesa no significó avance en lo social.

La destrucción del poder económico de la nobleza, la emancipación de los últimos siervos, la libertad para difundir doctrinas y crear partidos favorables a la reivindicación de los trabajadores, así como el derecho de estos a ejercer sin trabas cualquier actividad industrial o mercantil, representaba otras tantas posibilidades para superar individualmente y hasta colectivamente las situaciones de inferioridad y de injusticia a las clases laboriosas.

Segunda Etapa²⁹

Se caracteriza porque tanto Inglaterra como en Francia y Alemania empezó el favorecimiento de las ideas socialistas y porque se produjeron

²⁹ *Ibíd.* 129.

movimientos insurreccionales de carácter económico y social. En Inglaterra por ejemplo, por las maquinas, sobre todos las de hilas, se produjeron efectos desastrosos, tales como el empleo excesivo de mujeres y menores, pero sobre todo el desplazamiento de trabajadores y en consecuencia el desempleo.

Los trabajadores estaban tan desesperados que no solo protestaban, sino que deshacían las maquinas. Se llegó por última a castigar con la pena de muerte a la que cometía tales hechos. Sin embargo, se reconoció que la causa de dichos males era la falta de protección a los trabajadores; empezaron los trabajadores a tener conciencia de clase y en 1824 se formaron las Asociaciones de Trabajadores o TRADE-UNION, que fue como se llamaron en Inglaterra.

En el año 1848 apareció el Manifiesto Comunista por Carlos Marx y Engels, el que tuvo una difusión grande y además, un gran significado en estas luchas sociales.

Según el manifiesto el proletariado se desenvuelve con la expansión burguesa. El maquinismo y la división del trabajo despojaron al obrero del carácter individual de sus tareas; reducidos a su monotonía de ser apéndice o servidor de la máquina, constituye el proletariado la única clase revolucionaria, cuya victoria el manifiesto presenta como inevitable; ya que en la lucha social, los proletariados no tiene nada que perder, fueras de sus cadenas, tienen todo un mundo para ganar. Ellos trabajan y no ganan; mientras que los que no trabajan, ganan y se enriquecen.

La eficacia o transcendencia del manifiesto comunista, aparte de haber incubado el estallido revolucionario de Francia de 1848, se atenuó en los

años inmediatos para reactivarse de nuevo, sobre todo desde Alemania, después de su victoria sobre el último imperio francés, en ese sentido, consiguió abrir los parlamentos más reacios al flujo de las clases trabajadoras; logró indirectamente y como concesiones de justicia o de apaciguamiento social, las primeras leyes protectoras del trabajo y de los trabajadores en el siglo XIX, ya con cierto carácter orgánico; produjo la corriente del intervencionismo del Estado.

Ulteriormente, en su desbordamiento condujo al frenesí de la revolución rusa y provocó como reacción, sincera o pretextada, la ola del fascismo en todas sus modalidades, remedio peor o igual que el mal, contagiado de sus métodos, emulo de sus excesos y productor de sus efectos en muchos aspectos.

Tercera Etapa³⁰

La obra de Bismark, abarca casi hasta finales de siglo XIX Bismark, Primer Ministro de Guillermo I. Los Objetivos de Bismark fueron tres: a) detener el avance socialista que en Alemania era de una enorme significación; b) mejorar las condiciones de vida de los obreros y c) garantizar a la industria alemana, condiciones que le permitieran competir con ventajas sobre otros países europeos. Sobre todo con Inglaterra que dominaba el comercio intencional.

Durante la época de Bismark se reguló la vida y trabajo de los obreros, mujeres y niños, se derogaron las penas y prohibiciones que había para las asociaciones de trabajadores. No se reconoció el derecho de asociación

³⁰ *Ibíd.* 135.

profesional, solo se quitó como pena. Uno de las características de Bismark fue de negar solo lo colectivo, quitarles a los trabajadores toda intervención en la regulación del trabajo.

En 1878 se dio una ley antisocialista que penaba las asociaciones y reuniones que pretendía cambiar el orden existente. La obra cumbre Bismark está constituida por el seguro social.

Es en Alemania y en dicha época donde por primera vez se dictó una legislación del seguro social bastante completa. Con inclusión de todos los riesgos y una orientación bien definida, Bismark dijo que los trabajadores necesitaban protección, no solo en lo personal ni en el momento presente, sino que también es necesario proteger a sus familias y preveer el futuro y esa idea fue la que determino la creación del futuro social.

Cuarta Etapa³¹

Desde Bismark hasta la constitución de Weimar en 1919. En esta época continua los esfuerzos por obtener el reconocimiento de las asociaciones profesionales.

En Inglaterra fueron reconocidos teniendo importancia y prestigio las Trade-Union, el primero contrato colectivo se celebró en 1862, con os trabajadores de la industria del alumbre.

En Francia en 1874 se reconocieron las asociaciones, se estableció que las jornadas serian de 10 horas y se dio la Ley de Accidentes de trabajo.

³¹ *Ibíd.* 137.

En Alemania también se agudizaron estos problemas y creó una convención. En efecto, Guillermo II dio una Ley de conflictos individuales de trabajo, y convocó a un Congreso Internacional de Trabajo.

Quinta Etapa³²

La constitución de Weimar fue la obra jurídica más importante de la primera post-guerra mundial, fue promulgada por la Asamblea Nacional de Weimar el 11 de agosto de 1919.

En ella se plasmaron los ideales de una democracia social y muchos de los anhelos de los trabajadores.

El principio del bienestar colectivo explica el contenido del capítulo quinto; Vida económica y en particular a dos de sus principios, el derecho de propiedad y la intervención del Estado en el fenómeno de la producción.

El derecho de la propiedad perdió sus caracteres del derecho absoluto que le dieron los romanos y que fueron conservados por el individualismo, transformándose en la idea de propiedad, función social.

Extraordinaria importancia tiene las normas sobre intervención del Estado en la producción, pues, como ya indicamos, señala una política de Socialismo de Estado; la falta de realización de los principios constitucionales y la política de los partidos, son dos de las causas de la caída del régimen y del avenimiento del gobierno nacional socialista.

³² *Ibíd.* 142

El derecho de trabajo reprodujo los caracteres de la constitución de Weimar y lleva, en consecuencia, el sello de la ideología de la social democracia. En su tiempo fue el derecho más adelantado en Europa; permitió la organización de los trabajadores y apoyó su lucha para obtener mejores condiciones de trabajo.

A) El primer grupo de disposición está constituido por un conjunto de declaraciones, a las, que corresponden, ante todo, el artículo 162: el Estado Alemán se convirtieron en el campeón de la reglamentación internacional de trabajo.

El precepto concuerda con el segundo punto del Programa de Gotha y facilito en Alemania la labor de la Oficina Internacional del Trabajo. La segunda declaración se encuentra en el artículo 163, todo alemán tienen la obligación hecha reserva de su libertad personal, de utilizar su fuerza intelectual y materia de la forma que lo demanden el bienestar de la colectividad.

El mismo artículo 163 contienen una tercera declaración a todo alemán debe proporcionarse la posibilidad de que adquiera, mediante su trabajo, lo necesario para su subsistencia y no siendo posible, debe el Estado acudir a la ayuda; la primera parte de esta declaración recuerda el postulado francés del derecho a trabajar; y la segunda parte consigno el seguro contra la desocupación, ampliamente justificado en el principio de que siendo el régimen capitalista el productor de la crisis que origina la falta de trabajo, toca al Estado impedir la miseria de los trabajadores, a la cuarta declaración está en el artículo 157. El trabajo será objeto de especial protección del estado; el principio fue de gran trascendencia, pues además, de señalar una política concreta al Estado, fue un estímulo para que los trabajadores elevaran multitud de reivindicaciones.

B) Al lado de estas declaraciones, se encuentran en la Constitución importantes conquistas de los trabajadores. En primer término, el reconocimiento, hecho sin limitación alguna en el párrafo final de la primera parte del artículo 165, de la libertad y de la legitimidad de la asociación profesional. Fue una conquista de la revolución obrera, impuesta a los patronos, pues, según expusimos anteriormente, les fue arrancada antes que se promulgara la Constitución, de tal manera que la Ley fundamental vino, únicamente, a reconocer una situación ya lograda.

La consecuencia inmediata de esta situación legal fue la obligatoriedad de las relaciones colectivas; los empresarios adquirieron el deber jurídico de tratar con las asociaciones obreras todas las cuestiones relativas al trabajo, nueva situación obrero-patronal que inicio en Europa le época de superación de la relación individual de trabajo y su sustitución por la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios. A partir de ese momento, se desarrolló y fortifico un nuevo y amplísimo movimiento de organización de los trabajadores que desapareció con el advenimiento de Hitler al poder.

El artículo 159 reconoció la libertad y el derecho de la coalición a los trabajadores y a los patronos, lo que significó que la huelga y el paro (louck-out) pasó a la categoría de instituciones jurídicas. La huelga ha corrido tres etapas: el derecho francés de principios del siglo XIX la castigo como delito por ser un acto contrario a los principios del liberalismo. Las leyes de Napoleón III y de Bismark le quitaron el carácter delictuoso, pero la huelga era un simple situación de hecho; constituía una ruptura colectiva de los contratos de trabajo, y, en consecuencia, podían los empresarios solicitar la ayuda de la fuerza pública para reanudar los trabajos con nuevos obreros; los trabajadores huelguista podían suspender, cada uno, su actividad, pero

no podían suspender las actividades de la empresa; su fuerza era, únicamente, la solidaridad de la clase trabajadora y la posibilidad de que la empresa no pudiera encontrar trabajadores pobres.

La tercer época es la congregación de la huelga como un derecho de los trabajadores, tanto más importante en Europa, por cuanto el lock-out permitía a los patronos el cierre colectivo de las empresas; desde las Constitución de Weimar y al igual que le Derecho mexicano, la huelga es un derecho de los trabajadores y el Estado debe garantizar; ese derecho consiste en la facultad legal, otorgada a la mayoría de los trabajadores, para suspender la actividad de la empresa; en tanto en el pasado podía el patrono solicitar el apoyo de las fuerzas públicas para continuar las labores con los trabajadores no huelguista o con los trabajadores nuevos, después de Weimar, las mayorías obreras podían obtener, el apoyo estatal para suspender los trabajos. La huelga devino, desde esta época, el arma fundamental en la lucha de la clase obrera por lograr su emancipación y el mejoramiento de sus condiciones de vida.

El mismo artículo 159 acepto la legitimidad de la convención colectiva del trabajo y la señalo como una finalidad específica de la huelga.

Sexta Etapa³³

El Período comprendido entre las dos guerras mundiales, es el principio de las crisis que todavía hoy y con intensidad inusitada, padece la humanidad, su caracterización es extraordinariamente difícil, talvez imposible, precisamente por ser el principio de una crisis histórica.

³³ *Ibíd.* 149.

Era, pues natural, que se produjera grandes acontecimientos en relación con el derecho del trabajo; una gran revolución social, económica y jurídica, es el tránsito de la era de las relaciones individuales de trabajo a la época de la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios de consecuencia inmediata de la Constitución de Weimar.

La política social, iniciada por el canciller Bismark y productora de los seguros sociales va a ser practicada por casi todos los estados, lo que significa un desarrollo importantísimo de los que se llama previsión social. El tratado de Versalles creó la Organización y el Derecho Internacional del trabajo, cuya influencia será altamente benéfica sobre todas las legislaciones nacionales.

En oposición a los tres movimientos imperialista de algunos capitalismo nacionales provocaron la aparición de los regímenes totalitarios. Finalmente, Francia intentará salvar sus crisis político-económico-social mediante la legislación de León Blum, del año 1936.

Con la apuntada salvedad de que prácticamente imposible caracterizar la época que analizamos, diremos que el periodo comprendido entre las dos guerras representa el apogeo de una nueva concepción del derecho del trabajo. Es la era del enterramiento de las relaciones individuales del trabajo y su sustitución por el derecho colectivo del trabajo y la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios.

Son varios los elementos que influyeron en la transformación: Primeramente el derrumbe de los principios de la escuela económico liberal; la guerra de 1914 cerró el ciclo en la historia de las doctrinas económicas, aquella escuela fue substituida por el intervencionismo de Estado, actitud que

observan hoy en día con mayor o menor intensidad, los sistemas ruso y totalitarios se rigen por principios propios, todos los pueblos de Europa, Asia América.

En segundo término, las diversas modalidades del socialismo y del sindicalismo y aun el pensamiento social católico; no debe olvidarse que la Constitución de Weimar es obra, en gran parte, de la social democracia alemana, partido político que era la representación del socialismo revisionista.

En tercer lugar, la prueba final de la falsedad del principio de la autonomía de la voluntad, creadora de las relaciones individuales de trabajo, crítica realizada principalmente, por los juristas de Francia y de Italia. El cuarto Elemento, actuando como factor principal en la creación de condiciones más humanas de prestación de los servicios, es la acción colectiva de los trabajadores; la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo del trabajo tienen su época de mayor grandeza.

En quinto lugar, el pensamiento y las instituciones contenidas en la Constitución de Weimar creadora en Europa como fue la Constitución Mexicana en América, del Trabajo, creador de convenciones y recomendaciones sobre la mayoría de las medidas de protección al trabajo.

Séptima Etapa³⁴

Desde la segunda guerra Mundial hasta el presente. La segunda guerra mundial produjo la destrucción de los dos grandes regímenes totalitarios:

³⁴ *Ibíd.* 152.

Alemania e Italia. El Derecho de trabajo ha vuelto a ser en la mayoría de los Estados de Europa y en América, un elemento de la organización democrática. Sin embargo, la segunda post-guerra mundial no ha traído la paz que el Mundo espera; al contrario, la pugna imperialista crece constantemente, la crisis económica se acentúa y la lucha social cobra mayor violencia. Aún no se perfila la estructura económica-política del mañana. En los Estados Imperialistas se han realizado intentos para limitar las garantías y beneficios que habrían conquistado el derecho de trabajo; las restricciones a la libre actividad de la asociación profesional, la crítica y las limitaciones al derecho de huelga, el control de los salarios, etc. Son algunos de los procedimientos usados por el capitalismo de la segunda post-guerra mundial.

A pesar de los intentos, el derecho del trabajo está progresando, pues los pueblos y los hombres han comprendido que la seguridad en la vida humana entendida como el derecho a conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humano, es la misión fundamental del siglo actual y no porque los valores materiales sean los supremos, sino porque la justicia reclama que le hombre está en condiciones de desarrollar plena y libremente sus espíritus.

Cinco hechos resaltan en el derecho del trabajo de esta segunda post-guerra mundial; los dos primeros son la aparición de las constituciones de Francia y de Italia; las dos naciones han reafirmado su fe en el derecho del trabajo y Francia declaró que los derechos del trabajador tienen el mismo rango de los viejos derecho naturales del hombre; las dos Constituciones confirmaron los principios conquistados a la terminación de la primera guerra mundial y, en consecuencia y en otra de las tendencias que arriba señalamos, son la ratificación de un derecho colectivo del trabajo, análogo al que derivó de la Constitución de 1917 y de la Constitución de Weimar; los dos pueblos han

asegurado constitucionalmente la libertad y el derecho de asociación profesional y han elevado la Huelga a un derecho de los Trabajadores; finalmente, las Dos Constituciones anuncian la obligación del estado de Dictar un derecho del Trabajo que asegure mejores condiciones de vida.

El Tercer hecho es la promulgación de las dos constituciones alemanas, la zona occidental y de la porción alemana que quedo bajo el control de Rusia: las dos Constitución de la Zona occidental y de la porción alemana que quedo bajo el control de Rusia: las dos Constituciones son transitorias, y en consecuencia su influencia tienen declaraciones, en tanto la segunda, particularmente en los aspectos económicos, representan un mercado socialismo de Estado.

El cuarto hecho significativo de la segunda post-guerra mundial es la fuerza creciente del derecho internacional del trabajo con él, la aspiración a una declaración universal de los derechos del trabajo. Finalmente, el quinto hecho importante de esta poca es el nacimiento de las ideas de la seguridad social.

Naturalmente, existen otros acontecimientos que encontraremos con posterioridad; nos parece empero, que las constituciones de Francia e Italia, el movimiento internacional en favor del derecho del trabajo y de la seguridad social, son una conquista definitiva para el estatuto.

2.1.1.2. Concepto de derecho

Según el texto de Abelardo Torre "Introducción al Derecho", séptima Edición Actualizada, pagina 21, este vocablo tiene varias acepciones que se utilizan en el lenguaje. La palabra Derecho es empleada en las diferentes ciencias

que conforman la cultura humana indistintamente para referirse a una amplia cantidad de conceptos. Incluso en el campo de las ciencias jurídicas, la palabra “Derecho” es empleada para llamar a las obligaciones, atributos y facultades de las personas; así como también como para hacer alusión a las ciencias jurídicas en sí, cuando se dice, Derecho civil, Derecho penal, Derecho del trabajo, entre otros.

Así, también, el mismo autor lo expresa en la obra citada, el concepto de “Derecho” lo constituye la idea de que ante el quebrantamiento de una norma o regla, se deriva la correspondiente sanción o las consecuencias que conlleva el rompimiento de la misma por parte del infractor³⁵.

Torre define el Derecho como el sistema de normas coercibles que regulan la conducta del ser humano. La definición comprende al Derecho no solo como un conjunto de normas, sino como un sistema de normas; es decir, si un conjunto pero con determinada jerarquización y correspondencia lógica, siendo estas coercibles de tal forma que pueda hacerse uso de la fuerza para su cumplimiento, regulando de esa forma la conducta humana³⁶.

Cabe aclarar que el Derecho según Torre, no es para toda la conducta de los seres humanos, sino específicamente aquellos actos que los mismos realizan cuando conviven unos con otros, no cuando se tiene conductas aisladas³⁷.

Según ese orden de ideas, se establece que el ordenamiento jurídico en el país, está compuesto jerárquicamente por la Constitución de la República, llamada “Carta Magna”, los Tratados Internacionales suscritos y ratificados

³⁵ Walter Gerardo Alegría Gómez, *Ibíd.* 34 y 87.

³⁶ *Ibíd.*

³⁷ *Ibíd.*

por El Salvador ,así como la legislación secundaria, los reglamentos, decretos emanados del poder ejecutivo, las ordenanzas municipales, etc.

2.1.1.3. El Derecho de Trabajo

Es una rama del Derecho cuyos principio y normas Jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia o subordinación: que se puede ver como técnica, jurídica y económica del trabajador en relación con el patrono o empleador y a cambio de una contraprestación.

Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. Esta rama del Derecho surge a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletario industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

Ya que en sus orígenes, giraba alrededor de lo que es el contrato de trabajo, sus campo de acción, a otros ámbitos de la actividad jurídica como lo es mercantil, administrativo, procesal, lo que exigió el establecimiento de una Jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios del área.

Las principales materias en las que vemos reflejado el Derecho del trabajo en la actualidad son:

1). Derecho individual laboral, obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores, salarios de trabajo, descanso semanales, así como vacaciones, asuetos aguinaldos, condiciones de trabajo art. 119 C. T. y siguiente; 2) El

Derecho colectivo laboral (asociaciones profesionales, contrato colectivo de trabajo y convención colectiva de trabajo, etc.) 3). Previsión y seguridad social (prestaciones por enfermedad, maternidad o muerte del trabajador, seguridad, e higiene del trabajo, riesgos profesionales, etc.) 4). Derecho Procesal.

El objetivo principal que se persigue con el Derecho del trabajo viene a ser una finalidad tuitiva en cuanto a la guarda y defensa, o de amparo del trabajador. Por lo que debe preservarse mediante normas imperativas que permitan establecerse límites a los contratos o prestación efectiva de servicios subordinados, en cuanto a las actividades que como trabajador se compromete a desarrollar; sin dejar de proteger la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador como una finalidad compensadora incluyendo a la familia del trabajador del ahí su naturaleza jurídica social, así se considera todavía que el Derecho del trabajo es clásica.

2.1.1.4 Naturaleza Jurídica del Derecho del Trabajo

Para establecer una postura de cuál es la naturaleza del Derecho del trabajo; debe de tomarse en cuenta que hay doctrinas que establecen que la naturaleza³⁸ de la misma es de Derecho público, ya sea por la actividad y relaciones en que participa el Estado y las instituciones del mismo que están dotadas de poder público; así como otras que establecen que se trata de un Derecho privado, en donde intervienen los sujetos con carácter de particulares; así como una tercera doctrina que habla que se trata de un Derecho en que se ven ambas esferas del Derecho, es decir de (Derecho público y privado).

³⁸ *Ibíd.* 36.

Para dejar más claro lo que anteriormente se ha manifestado; es oportuno señalar la postura del Autor García Oviedo en su obra “Derecho Social” citada en la página 220 último párrafo del texto “Derecho Mexicano del Trabajo” de Mario de la Cueva, Primera Edición Editorial Porrúa, 1949, en la que afirma que El Derecho del trabajo en su evolución ha logrado convertirse en un Derecho autónomo, dotado de sustantividad propia.

El Derecho del trabajo lo que busca es regular las relaciones entre grupos de personas, o lo que es lo mismo grupos sociales, entendiéndose para el Derecho del trabajo los conformados por patronos y trabajadores, lo que viene a confirmar que se trata de un Derecho social.

A esto trasciende la relación entre los sujetos es decir trabajador y empleador, es decir engloba a la familia del trabajador.

Además, como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no simétricas. El empleador (es decir, quien contrata a un trabajador) cuenta una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado.

Por eso el derecho laboral tiende a limitar la libertad de cada empleador a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura.

2.1.1.5. Principios propios.

En el derecho procesal de trabajo reconoce principios propios que son diferentes a los del derecho procesal común.

En lo particular esa cualidad es notable en relación a los principios de inmediatez, oralidad, tutela del beneficio de la parte que se estima más débil,

distribución social de la carga de la prueba y, de manera especial, el juzgamiento en conciencia.

2.1.1.6 Contenido.

El estudio del derecho procesal de trabajo, en cuanto intenta ser, por una parte científico y por la otra expresivo de la realidad dogmática y jurisprudencial, exige la necesaria referencia a los siguientes grandes temas: *Conceptos generales*. Su objetivo consiste en el estudio del derecho procesal del trabajo en sí mismo considerando.

Exige su ubicación respecto del derecho procesal en general y del Derecho del trabajo, de manera particular.

Obliga a considerar su naturaleza jurídica, las normas que lo regulan, la interpretación de esta y su necesaria integración; los principios que lo informan; los antecedentes, tanto genéricos como propios de la disciplina laboral y, por último, los conflictos a los que el derecho procesal se refiere y cuya atención constituyen el objeto del mismo de la pretensión laboral.

Teoría general del proceso laboral. Esta parte, tiene en forma especial, un claro carácter científico. Su contenido consiste, sustancialmente, en el estudio de los sujetos, del objeto y de los actos procesales.

Reglas generales del procedimiento. Comprende todo aquello que es común a los diferentes procedimientos laborales. Según el orden de ley.

Pruebas. Independientemente del análisis de la prueba en su perspectiva teórica, su estudio particular es indispensable, tanto desde el punto de vista de

las reglas generales como de las particulares de cada uno de los medios probatorios que la ley regula especialmente.

Las vías procesales. Atiende a la esencia de la disciplina en cuanto estudia los distintos procedimientos previsto en la ley para la atención de los conflictos de trabajo. De alguna manera integral columna vertebral de la disciplina.

El proceso de ejecución. Constituye su estudio el análisis tanto de las formas de hacer efectiva las resoluciones laborales (reinstalación responsabilidad de conflicto en el caso de insumisión al arbitraje, embargos y remates) como la defensa de la ejecución.

2.1.1.7. Características.

Las características son, en alguna medida, el resultado de esos principios vertidos ya en disposiciones concretas que atribuyen al derecho procesal de trabajo un modo de ser diferente.

Las características que distinguen al derecho procesal de trabajo de otros derechos procesales son los siguientes:

a) El derecho tutelar de una de las partes del proceso.

b) las resoluciones de los tribunales de trabajo no solamente declaran las inobservancia de un derecho y determinan sus consecuencias sino que, además, dan nacimiento a nuevas condiciones que deberán ser cumplidas es una determinada comunidad laboral. Esto pone de manifiesto el propósito consecutivo de las denominadas sentencias colectivas que ponen fin a los conflictos colectivos de carácter económico.

c) las autoridades laborales deben apreciar los hechos en conciencia al dictare sus resoluciones.

d) la integración de los tribunales de trabajo es esencial sectorial.

2.1.2 Jurisdicción Especial de Trabajo

2.1.2.1 Definición de Jurisdicción

Jurisdicción, proviene de la expresión latina “iuris dictio” el Derecho y alude a la función que desempeña el Estado por medio de los jueces y tribunales, que administran justicia. La Jurisdicción ha sido definida por los autores en forma muy diversa y hasta la fecha no se encontró un concepto uniforme entre los tratadistas extranjeros.

Alfredo Rocco define la Jurisdicción, como “la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho, cuando por algún motivo no se realiza la norma jurídica que los tutela”.

Duguit define la Jurisdicción “como la función por medio de la cual el Estado Procura la existencia y la extensión de una regla de Derecho, o de una regla de Derecho en el caso de una violación o de contienda, y ordena las medidas necesarias para asegurar su respeto”.Ugo Rocco enseña que “la función jurisdiccional o judicial es, pues, la actividad con que el Estado, interviniendo a instancia de los particulares, procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara”.

Hugo Alsina y David Lascano, autores citados por Podetti, nos dicen, el primero: “De todas las definiciones se deduce un concepto fundamental que nos parece suficiente a los fines del estudio: desde que se prohíbe a las personas hacerse justicia por mano propia. El Estado asume la obligación de administrarla, de lo cual deriva la acción, o sea el Derecho de requiere la intervención del Estado para el esclarecimiento o a la protección de un Derecho.

La Jurisdicción o sea la potestad conferida por el Estado a determinar órganos para resolver mediante la sentencia, las cuestiones litigiosas que les sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones”; y el segundo: “Es una función que ejerce el Estado, cuando entre dos partes media un conflicto de intereses, para resolver dicho conflicto como tercero imparcial, con el fin de procurar la actuación de la ley”.³⁹

2.1.2.2. Jurisdicción Especial

Todos los órganos jurisdiccionales se encuentran ya sea en la Jurisdicción ordinaria o bien en las jurisdicciones especiales, perteneciendo a la primera los tribunales a los que se atribuye el conocimiento de aquellos procesos que se refieren a una generalidad de materias (privadas o públicas).

A la Jurisdicción especial de trabajo se le da esta denominación por el tipo de proceso, que tiene de un punto de vista de Derecho social, es decir, que lo Social prevalecerá sobre lo público y lo privado. Asimismo por ser un proceso además, de tener una caracterización humanista, en otros términos, es especial por ser una Jurisdicción para el tipo de personas que se les va

³⁹ Ramón Ávila Agacio, *Ibíd.* 44.

aplicar el proceso en el apartado 2.1.2.2. Historia de la Jurisdicción especial, se ahondara cuando y como se reconoció en EL Salvador.

Por razones doctrinarias, la Jurisdicción especial de trabajo se encuentra establecida a favor del trabajador, y tiene carácter de orden público, siendo sus disposiciones imponibles a las partes y al juez, aun contra su voluntad, porque los derechos otorgados por la ley a favor del trabajador son irrenunciables, como la garantía para los mismos.

En realidad, la competencia de los Delegados Inspectores de Trabajo, se encuentre condicionadas por varias circunstancias y no sería lícita que en un contrato individual o colectivo, los trabajadores renunciaran a la competencia establecida por la ley a su favor, sometándose a una Jurisdicción distinta, que haría imposible, difícil o nugatorio, el ejercicio de sus derechos, posiblemente estas razones fueron las que tuvo en mente el legislador, al prohibir toda prórroga de la Jurisdicción en materia de trabajo, ya fuera por sometimiento de las partes a una competencia especial, o por contestarse real o ficticiamente de una demanda ante una autoridad que para ellas era incompetente⁴⁰.

Así se puede establecer que el Derecho del Trabajo tiene aparejado una Jurisdicción singular y propia.

Lo anteriormente lo se refleja en el artículo 49 de la Constitución; en donde se establece la Jurisdicción especial de trabajo, en donde la solución de conflictos en materia Laboral, es decir los que resultan de las relaciones entre los patrones y trabajadores, debe solucionarse por medio de los juicios laborales ante los tribunales especializados. En el código de trabajo

⁴⁰ *Ibíd.*

desarrolla los organismos jurisdiccionales ante quienes deben tramitarse los conflictos laborales, cumpliendo así eficientemente la demanda ciudadana y haciendo honor a la con la pronta y cumplida justicia.

Asimismo se regula en el artículo 369 Código de Trabajo corresponde a los jueces de lo Laboral y a los demás jueces con Jurisdicción en materia de trabajo, conociendo en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejercitan en juicios o conflictos individuales así como en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base a las leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter Laboral.

También en el artículo 370 del mismo cuerpo legal expresa que “las cámaras de segunda instancia de lo Laboral de la capital, conocerán en primera instancia de los juicios individuales de trabajo contra el Estado en segunda instancia conocerá la sala de lo civil de la Corte Suprema de Justicia; y en casación la Corte en pleno, con exclusión de la sala de lo civil⁴¹”.

I. Organización Judicial

Al hacer referencia al tema de la Jurisdicción especial Laboral, es necesario abordar el tema de la organización judicial.

La doctrina considera que la organización judicial, como cualquier otra, se inspira en un conjunto de Principios básicos de cuya aplicabilidad depende la calidad de la justicia que en cada país se tenga. De esa manera enuncia,

⁴¹ Walter Gerardo Alegría Gómez, *Ibíd.* 34.

entre otros, el principio de separación de las distintas ramas de la Jurisdicción.

Este principio obedece a que la complejidad de los problemas sociales exige: a) diversificación de las leyes procesales; b) diversificación de la Jurisdicción para disponer de procedimientos distintos y apropiados a cada clase de problemas; y, c) jueces especializados.

Se advierte que la legislación secundaria no cumple con el diseño de un esquema procesal Laboral autónomo.

Es conocido que el código de trabajo norma sustantiva-llanamente recoge en su texto lo relativo al “Derecho Procesal de Trabajo”; por ello tratándose de juicios y conflictos de trabajo se aplican, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de estos, Art. 62 C.T.

Desde esa línea, se colige que al carecer de una norma adjetiva propia de los asuntos laborales, tampoco se cuenta con el diseño exclusivo de un proceso Laboral distinto al ordinario y apropiado para tratar los conflictos de trabajo, respecto al tema de los jueces especializados.

La Ley Orgánica Judicial distribuye el conocimiento Laboral a nivel nacional en nueve juzgaos denominados laborales, de los cuales dos tienen a su vez competencia en asuntos de inquilinato (Juzgados de lo Laboral de San Miguel y Juzgado de lo Laboral de Santa Ana), uno que además, conoce civil e inquilinato (Juzgado Quinto de lo Laboral), y dos que también resuelven las materias mercantiles, civiles e inquilinato (Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla y Juzgado de lo Laboral de Sonsonate, prevención), es decir que propiamente especiales son cuatro.

El resto de la Jurisdicción Laboral de primera instancia, es encomendada a diez Juzgados civiles y veintiuno de primera instancia.

Lo mismo sucede en segunda instancia y casación: existen dos Cámaras especiales en materia Laboral, y tres cámaras Civiles con competencia en materia Laboral; y la Sala de lo Civil como Tribunal casacional conoce de asuntos civiles, mercantiles, familia y Laboral, además, de apelaciones, y otros asuntos de conocimiento.

De lo anterior en términos porcentuales, del universo de tribunales con conocimiento en asuntos laborales, únicamente el 13% responde al mandato constitucional de especialización, el 87% restante, entre ellos, vale mencionar, que el Tribunal que dicta jurisprudencia y doctrina legal en materia Laboral, no está diseñado conforme al texto del artículo 49 de la ley fundamental.

De ahí que difícilmente se puede hablar de jueces especializados.

Este breve acercamiento permite observar un panorama legislativo obsoleto y distante con la norma primaria en materia de Jurisdicción de trabajo, y que consecuentemente, atendiendo el principio de supremacía de la Constitución, existe la obligación de superarse acatando el texto constitucional.

II. La especialización de la Jurisdicción laboral es un mandato constitucional.

Al analizar lo dispuesto en el art. 49 citado anteriormente, se advierte que el constituyente con el fin de dar respuesta afectiva a los conflictos de trabajo, predetermina la necesidad de formular una norma procesal Laboral; el trazo

de un proceso conforme la singularidad de los asuntos de trabajo; y además, la reparación del conocimiento de esos asuntos en juzgados y tribunales especializados, ósea en jueces, juezas, magistrados y magistradas especializados en la materia.

No es de extrañar que el constituyente haya recogido la figura de la autonomía de la Jurisdicción Laboral, pues esta es la medida de protección del trabajador que ha considerado sea la más afectiva para el conocimiento de los conflictos laborales, con la cual se busca tutelar de la mejor manera el medio de subsistencia de los trabajadores y el de su familia a través de un efectivo acceso a la justicia Laboral.

Para profundizar al respecto de la importancia de este carácter tuitivo, el profesor Mario Pasco advierte que en un proceso Laboral se distingue con claridad el desequilibrio que existe entre las partes del conflicto, y que consiste en tres fórmulas: económico, probatorio y subjetivo.

El desequilibrio de desigualdad económica se refleja en el conflicto en cuanto compromete valores de distinta jerarquía patrimonial para el trabajador y el patrono.

El trabajador pone en juego la satisfacción de derechos de contenido alimentario, en función de las necesidades que tienda a satisfacer, el patrono en cambio no asiste en el proceso al debate de problemas esenciales de subsistencia económica, sino que está frente a una disminución de su margen de utilidad o en el peor de sus casos de su capital.

La igualdad probatoria existe desde que se ejecuta el contrato de trabajo, pues, en la empresa que es la sede del poder del empleador y la esfera de

su dominio, el trabajador está en la desventaja de conseguir la prueba de ese ambiente hostil, sujeto a la presión del patrono. Al contrario sensu, la condición del trabajador en posición prevalente al patrono para producir su propia prueba. El desequilibrio subjetivo es el desnivel, es decir la distinta potencialidad que la voluntad de las partes tiene en el conflicto Laboral.

2.1.2.3 Historia de la Jurisdicción Especial

La Jurisdicción especial de trabajo tiene su reconocimiento, Constitucionalmente hablando a partir de la Constitución salvadoreña de 1950, cuando por primera vez en su artículo 81, menciona el principio de la Jurisdicción especial, pero esto se debió que a lo largo de historia se iban reconociendo Derecho sociales y del trabajador a lo largo del mundo.

Es por ello que su inserción debido a la influencia de la Carta Interamericana de Garantías Sociales suscrita en Bogotá, Colombia en el año 1948; Donde expresa que debe existir el reconocimiento de la Jurisdicción especial de trabajo a nivel internacional.

Revisando la exposición de motivos del TITULO XL de la creación de la Constitución se observamos que su reconocimiento es debido a que se incorpora en la Constitución de 1950, siendo así no se ahonda más en dichos motivos⁴² de la creación de la Jurisdicción Laboral.

Desde esta Constitución del 1950 marca esa pauta, ya que en la Constitución de 1964 y 1983 por igual reconocen la Jurisdicción especial del trabajo en el Estado Salvadoreño. En referencia a la creación de los

⁴² Órgano Judicial, *“Las Constituciones de la Republica de El Salvador”* (Unidad Técnica Ejecutora, San Salvador, El Salvador, 1993), 765.

tribunales de trabajo, estos se crearon por el decreto N°48 de La Junta de Gobierno de El Salvador del año 1960 en el cual en sus considerandos literalmente dice así:

I. Que conforme al Art. 3° de la Ley Transitoria para la aplicación del régimen constitucional, decretada por la Asamblea Constituyente Nacional el siete de septiembre de mil novecientos cincuenta, se ordenó que los organismos dependientes del Poder Ejecutivo con Jurisdicción en Materia de Trabajo continuarían con Jurisdicción en materia de trabajo hasta que se crearan los Tribunales de trabajo que establece la Constitución.

II. Que para darle plena efectividad a lo dispuesto en el Art. 81 de la Constitución Política en cuanto a que corresponde al Poder Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, es necesario decretar en forma impostergable la ley que ha de crear los Tribunales que como integrantes del Poder Judicial sustituyen a los organismos dependientes del Poder Ejecutivo en el ejercicio de la Jurisdicción Laboral⁴³.

2.2. Desarrollo de la Jurisdicción Especial de Trabajo en la Legislación salvadoreña

2.2.1. Referencia Histórica Constitucional⁴⁴

En esta parte se hace una referencia del desarrollo de la Jurisdicción especial de trabajo según las leyes primarias que han regulado a lo largo del

⁴³ Corte Suprema de Justicia, “*Revista Judicial*”, (El Salvador, 1960), 33.

⁴⁴ Órgano Judicial, *Ibíd.* 765.

tiempo la convivencia nacional, desde la época de la independencia hasta los presentes días.

Se puede establecer claramente que 14 han sido las constituciones de la republica que han estado vigentes en El Salvador.

Tales textos normativos han sido conocidos y diferenciados por sus años de promulgación. Lo anterior se limita a la referencia que han hecho los contribuyentes al tema que en este momento nos ocupa que es la Jurisdicción especial de trabajo.

Constitución de 1824

Luego de la firma del Acta de Independencia, la Constitución de la Republica fue promulgada el 12 de junio de 1824. Acá se encuentra muy poco reconocimiento a la Jurisdicción especial de trabajo. Alguna referencia se encuentra en el CAPITULO VII titulado “Del poder Judicial”.

El art. 46 establecía que “El poder Judicial es independiente de los otros dos: a él solo pertenece la aplicación de las leyes en las causas civiles y criminales.”

La Jurisdicción se entendía únicamente como “civil”, que contemplaba todo tipo de conflictos, exceptuando los de tipo penal, el resto se consideraba como Jurisdicción criminal.

En el capítulo VIII titulado “De la administración de Justicia civil en los Departamentos “, se regulaba que “una ley regulara los tribunales y jueces

de los departamentos, partidos y pueblos, así como sus facultades y subalternos.” (Art.56); y además, que “En los pueblos de cada departamento se admitirá la justicia por los Alcaldes con los límites y en el modo en que disponga la ley.” (Art. 57).

Constitución de 1841

La Constitución de 1841 emana del Decreto Legislativo del 24 de julio de 1840, en este texto tampoco se encuentra referencia alguna que permitiera establecer que se reconoce la Jurisdicción especial de trabajo.

En esta carta magna se hace mención a dos jurisdicciones, la civil y la criminal, no obstante es importante mencionar que a diferencia de la anterior, esta carta magna establecía en su TITULO II denominado “De los jueces de primera instancia para conocer en lo civil y criminal, demarcando las jurisdicciones de cada uno y la compensación proporcionada a su trabajo.

En ese momento eran estos funcionarios los encargados de conocer las causas derivadas de cualquier conflicto, quitando de tal forma esta atribución a los alcaldes quienes quedaron únicamente facultados, en materia de administración de justicia, a dirimir juicios verbales o de menor cuantía.

Constitución de 1864

La Constitución de la república de El Salvador de 1864 fue decretada por el Congreso Nacional Constituyente el 19 de marzo 1864. Al igual que en los textos constituciones antes mencionados; no se encontró ninguna referencia en cuanto a la Jurisdicción de trabajo como una especialidad.

Pero si se encontró un dato muy importante en el TITULO 19 que hace alusión a los “Derechos y deberes garantizados por la Constitución”, por primera vez se consideró la actividad Laboral como una de las bases del Estado esto se encontraba regulado en el Art 76.

Constitución 1872

Esta Constitución no es más que una reforma a la carta magna emitida el 16 de octubre de 1871, no se encuentra referencia a la Jurisdicción especial de trabajo, pero si se sigue reconociendo la importancia de la actividad Laboral, como uno de los fines del Estado.

Así también se encuentran normas constitucionales donde su objetivo es establecer la regulación de tal actividad, para dejar claro que el trabajo y la ocupación del ser humano vienen hacer bases de lo que es la moralidad y del progreso nacional, es por ello que son muy importantes y obligatorios.

Constitución de 1880

La ley primaria mencionada anteriormente también fue objeto de una reforma que dio origen a la Constitución de 1880, en donde también reconoció “el trabajo” considerándose la misma como una actividad obligatoria y siendo está también la base del Estado.

Así también el artículo 14 de la carta magna regulaba que el salvador reconoce derechos anteriores y superiores a las leyes positivas, teniéndose como principios fundamentales la libertad, la igualdad, la fraternidad; y como base como se mencionó anteriormente el trabajo, la propiedad privada, el orden público. El art. 41 que regulaba especialmente que “El trabajo es obligatorio”.

Constitución de 1886

Lo importante que vale la pena resaltar de esta Constitución, es que por primera vez un texto constitucional reconoce el Derecho de los trabajadores al salario, lo que no es más que una manifestación del constituyente al interesarse por tutelar los derechos laborales; y que el trabajador se sienta protegido laboralmente⁴⁵.

Constitución de 1939

Esta Constitución si presenta referencia significativa al reconocimiento de la Jurisdicción especial de trabajo, más que las cartas magnas que se han mencionado anteriormente.

Es así, como por primera vez, se reconocen un apartado especial al que se le denomina “Familia y trabajo”, y se establece que el trabajo gozara de protección del Estado a través de leyes en las cuales se garantice la equidad y la justicia en las relaciones que hay entre patronos y empleados u obreros. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años deberá ser especialmente reglamentado. De igual manera será reglamentado por la ley⁴⁶.

Es la primera referencia constitucional que se encuentra a lo que en el futuro sería la Jurisdicción especial de trabajo, ya que seda especialidad a la forma de resolver los conflictos laborales, aunque en un primer momento lo que se

⁴⁵ Constitución de la República de El Salvador, (El Salvador: Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983), artículo 15.

⁴⁶ *Ibíd.* artículo 62.

hizo fue limitar el sometimiento de las causas a tribunales de arbitraje o de conciliación.

Constitución de 1945

Lo importante en cuanto a lo relacionado al Derecho del trabajo se encuentra regulado en el artículo 156 que expresa que los principios generales en que debía basarse el Código de Trabajo, entre los que se encuentran la protección del salario, en donde a igual trabajo deberá corresponder igual salario, establecimiento de la jornada máxima de trabajo según el sexo y la edad, así como el Derecho a un día de descanso después de haber trabajado seis días de la semana, así como la protección especial de trabajo de las mujeres y los menores.

Indemnización correspondiente en los accidentes de trabajo, enfermedades que surjan por el desarrollo de su trabajo, despidos injustificados, y muy importante como lo es la irrenunciabilidad de los derechos que la ley concede a los trabajadores, así también la libertad y el Derecho del trabajador para que señale las condiciones que deben reunir los locales de trabajo así como las medidas de seguridad que deben tomarse para poder garantizar su vida y salud, y no poner en riesgo es bien jurídico protegido que es la vida⁴⁷.

El artículo 158 establecía que el Estado fomentara las instituciones de auxilio social, al igual que los establecimientos de crédito y ahorro y favorecerá la formación y la libertad de crear toda clase de cooperativas. Que el Poder Ejecutivo creara los organismos que considere indispensables para mantener el equilibrio necesario entre los factores de la producción. Art. 159.

⁴⁷ Ibíd. artículo 157.

En el artículo 163 se encuentra el Derecho de huelga que los trabajadores así como el Derecho de paro de los patronos y se establece que serán reglamentados por la ley.

Sin lugar a dudas esta carta magna presenta importantes reconocimientos para los trabajadores.

Constitución política de el salvador de 1950

En esta Constitución se hace un verdadero reconocimiento a la Jurisdicción especial de trabajo.

Lo importante de esta Constitución se ubica en el TITULO IV “los poderes públicos”.

El artículo 81 contenido en el CAPITULO III titulado “Poder Judicial” establecía que el poder judicial será ejercido por la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establezcan las leyes secundarias.

Corresponde a este poder la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias constitucional, civil, penal, mercantil y Laboral, es acá donde vemos el reconocimiento a la Jurisdicción Laboral; ya que anteriormente hacia a lución solo a las otras materias y en ningún momento se mencionaba a lo Laboral.

También se crearon otras instituciones como la inembargabilidad del salario y se reconocen las prestaciones sociales en la cuantía que establezca la ley, salvo por obligaciones alimenticias.

Así como también se prohíbe la inembargabilidad de los instrumentos que el trabajador necesite o se auxilie para desempeñar su trabajo; así también se dispone que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas; y la semana Laboral constara de cuarenta y cuatro horas.

El reconocimiento que hace el constituyente a la especialidad que demandaba en razón de los conflictos laborales se reflejó en el artículo 82 de esta Constitución en donde establecía que “El trabajo es una función social, y goza de la protección del Estado por lo tanto no es considerado como artículo de comercio.

El Estado empleara todos los recursos que considere necesarios y que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, sea este manual o intelectual, asegurando de tal forma el bienestar para él y su familia que les permitan vivir en condiciones económicas favorables y así tener una vida digna.

También el Estado desarrollara programas o políticas públicas convenientes para evitar y prevenir la vagancia⁴⁸.

Esta Constitución entro en vigor el día 14 de septiembre de 1950, según lo establecía su artículo 226, mas sin embargo por medio del decreto número 15, de la Asamblea Nacional Constituyente, decreto la ley Transitoria para la aplicación del régimen constitucional, que establecía que los organismos dependientes del poder ejecutivo que tienen potestad jurisdiccional n materia de trabajo, continuaran ejerciéndola hasta que se creen los tribunales de trabajo que establece la Constitución (Art.3).

⁴⁸ Ibíd. artículo 194.

En base a lo anterior se puede decir que antes de la creación de los tribunales de trabajo, eran organismos dependientes del Poder Ejecutivo los que tenían la potestad de dirimir los conflictos de trabajo.

Constitución de 1962

A partir de la Constitución de 1950, se mantuvo idéntico el texto de los artículos que regulaban el establecimiento de la Jurisdicción especial de trabajo. En el TITULO XI de la misma, correspondiente al “REGIMEN DE DERECHOS SOCIALES”, contenía el CAPITULO II denominado TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, en cuyo artículo 193 se encontraba el texto que literalmente decía; se establece la Jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia Laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos.

El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Constitución de 1983

En esta Constitución, al igual que en la anterior se hace referencia a la Jurisdicción especial de trabajo; al encontrarse en el CAPITULO II denominado “DERECHOS SOCIALES” LA SECCIÓN SEGUNDA titulada “TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.”

Esta parte contiene el Art. 49 en el que se encuentra el texto siguiente: “se establece la Jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia Laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos”. De conformidad con lo anterior, se concluye que el

reconocimiento constitucional de la Jurisdicción especial de trabajo, es relativamente nueva en el medio jurídico, pues como ya se mencionó data de la Constitución de 1950, aunque fue poco a poco que se fue incluyendo en sus textos algunos reconocimientos de los derechos sociales de los trabajadores dando por lo tanto a los juicios laborales la importancia y especialidad que estos tienen.

2.2.2 Revisión de Convenios Internacionales

Para poder continuar con este capítulo es muy importante hacer una breve revisión de los convenios Internacionales que han sido suscritos y ratificados por el salvador, en donde se ve reflejada la obligación del Estado Salvadoreño de establecer una Jurisdicción especial para los trámites de los juicios laborales⁴⁹.

La importancia de este apartado radica en que los convenios suscritos y ratificados por El Salvador con otros estados o con organismos Internacionales, se consideran como leyes de la República al entrar en vigencia, según lo establece el artículo 144 de la Constitución.

Son muchos los convenios que forman parte de la legislación vigente, pero para este apartado tomaremos en cuenta aquellos que tienen alguna relación con el tema la Jurisdicción especial de trabajo. Los cuales se desarrollan a continuación.

⁴⁹ Walter Gerardo Alegría Gómez, *Ibíd.* 51.

CARTA INTERNACIONAL AMERICANA DE GARANTÍAS SOCIALES

La presente Carta de Garantías Sociales tiene por objeto declarar los principios fundamentales que deben amparar a los trabajadores de toda clase y constituye el *mínimum* de derechos de que ellos deben gozar en los Estados Americanos, sin perjuicio de que las leyes de cada uno puedan ampliar esos derechos o reconocerles otros más favorables. Fue aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana de Bogotá, Colombia, en 1948⁵⁰.

Esta carta no tiene vinculación para El Salvador como lo tienen los instrumentos que anteriormente mencionamos, debido a que es de naturaleza “declarativa” y ha sido considerada como la declaración de los derechos Sociales del Trabajador. No obstante lo anterior, contiene el reconocimiento expreso más claro sobre la Jurisdicción especial de trabajo a nivel internacional. El artículo 36 de la carta denominado “Jurisdicción del trabajo” establece que “En cada Estado debe existir una Jurisdicción especial de trabajo y un procedimiento adecuado para la rápida solución de los conflictos”. Como puede valorarse contiene casi el texto exacto del reconocimiento que le dio la Constitución de la Republica a la Jurisdicción especial de trabajo desde el año de 1950.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS (ONU 1966).

Este instrumento de Derecho internacional fue adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de la Organización de las

⁵⁰ *Ibíd.*

Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XII), de 16 de diciembre de 1966 y entro en vigor el 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49.

Ya en vigencia en El salvador por medio del Decreto No 27 de la Junta Revolucionaria de Gobierno del 23 de noviembre de 1979, publicado en el D.O No 218 de la misma fecha.

En el mismo se reconoce únicamente la exigencia a los Estados partes de velar y garantizar los derechos y obligaciones por medio de tribunales competentes penales y civiles, ya que establece en su artículo 14.1 que “toda persona tendrá Derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independientemente e imparcial, establecido por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación de carácter penal formulada contra ella o para la determinación de sus derechos y obligaciones de carácter civil.

PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. ONU, 1966

Este pacto Fue aprobado por medio del Acuerdo No 43 de la Junta Revolucionaria de gobierno del 13 de Noviembre de 1979; ratificado por medio del Decreto No 27 de la junta Revolucionaria de Gobierno del 23 de Noviembre de 1979; y publicado en el Diario Oficial No 218, Tomo 265 del 23 de Noviembre de 1979 ⁵¹.

Este instrumento de Derecho internacional con vigencia en El Salvador, fue adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea

⁵¹ *Ibíd.* 53.

General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), de fecha 16 de diciembre de 1966 y entro en vigor el 3 de enero de 1976, de conformidad con su artículo 27.

El tratado no contempla el reconocimiento de la Jurisdicción especial de trabajo expresamente, pero si se considera conveniente mencionarlo por su especial referencia la protección de los derechos laborales.

El artículo 7 establece que: “Los Estados partes en el presente pacto reconocen el Derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) condiciones de existencia dignas para los y para sus familias conforme a las disposiciones del presente pacto;

b) La seguridad y la higiene en el trabajo;

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; y

d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los festivos.”

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, ("PROTOCOLO DE SAN SALVADOR") DE 1968

Este instrumento fue ratificado por El Salvador en mayo de 1995, y publicado en el D.O. No 121, Tomo 328, del 3 de julio de 1995.

El artículo 6 de este instrumento titulado "Derecho AL TRABAJO" establece que: 1-Toda persona tiene Derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada.

2- Los Estados parte se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al Derecho, al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico – profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos.

Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el Derecho al trabajo."

CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSE.OEA 1969)

La Convención Americana sobre derechos Humanos, fue suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, en la conferencia

Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos Y entro en vigencia el 18 de julio de 1978, conforme al artículo 74.2 de la misma. El Salvador como Estado parte de la Organización de Estados Americanos, firmo la Convención el 2 de febrero de 1971, la ratifico por medio del Decreto Legislativo No 5 del 15 de Junio de 1978 y realizo el depósito correspondiente el 23 de junio de 1978, con una reserva y una declaración cuyos contenidos no se incluyen por no ser objeto de la presente investigación.

La norma que nos interesa se encuentra reconocida en la convención en la parte I TITULADA “DEBERES DE LOS ESTADOS Y DERECHOS PROTEGIDOS”, el CAPITULO II, bajo el epígrafe “DERECHOS CIVILES Y POLITICOS”, contiene el artículo 8.1 QUE ESTABLECE QUE: “ Toda persona tiene Derecho a ser oída, con las debida y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

2.2.3 Análisis de la Legislación secundaria⁵²

Antecedente:

Los primeros conjuntos de normas que regularon la materia de trabajo en El Salvador, datan del inicio de la primera década del siglo pasado, se habla de

⁵² *Ibíd.*

la Ley de Accidentes de Trabajo, emitida el 13 de mayo de 1911, que otorgaba competencia a los jueces de primera instancia en materia civil en cuanto a las reclamaciones que se dieran entre trabajadores y patronos, para lo cual debían aplicar los principios del Derecho civil.

Las atribuciones referentes a las relaciones y derechos entre el patrono y el empleado, el trabajo de las mujeres y los niños, los accidentes de trabajo y otras, fueron conferidas al entonces Ministerio de Gobernación por medio del despacho de Trabajo, que había sido creado como producto de la Reforma al reglamento Interior del Poder Ejecutivo del 2 de marzo de 1927.

Sin embargo, ese mismo año se crearon las juntas de Conciliación cuya principal función era la de procurar encausar sus gestiones e modo que los derechos establecidos a favor de los trabajadores, empleados y aprendices fueran hechos efectivos a la mayor brevedad posible.

Estas instancias estaban compuestas por cuatro miembros propietarios y dos suplentes, quienes contaban con el apoyo de un abogado asesor, que al igual que ellos prestaban servicios gratuitamente.

Hasta el año de 1946 el Ministerio del Interior desarrolló las funciones correspondientes del Ministerio de trabajo, Industria, Comercio y Agricultura que había sido creado en 1945, pero que no llegó a organizarse, fue entonces que se establecieron los primeros organismos encargados de la administración de la justicia Laboral en El Salvador como fueron las juntas Departamentales de Conciliación que serían integradas en caso de conflictos entre los patronos y trabajadores. Estas juntas tenían como principal función resolver los conflictos individuales o colectivos de trabajo y sustituyeron a las anteriores Juntas de Conciliación.

La actividad administrativa relacionada con los conflictos laborales se vio además, robustecida con la creación en 1946 de la Ley General sobre Conflictos colectivos de trabajo y la ley sobre el modo de proceder en los conflictos individuales de trabajo, que otorgo las funciones de esta índole a los inspectores de Trabajo, quienes actuaban como presidentes de las juntas de conciliación ya referidas, en casos de conflictos colectivos de trabajo y como jueces unipersonales en los casos de conflictos individuales.

En la resolución de los problemas y conflictos de trabajo, lo relativo a las juntas de conciliación y arbitraje y la vigilancia del cumplimiento de las leyes de trabajo y sus reglamentos, pasaron a ser funciones ejercidas por él, entonces recién creado, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, surgido del Decreto número 134 de la asamblea Nacional Legislativa, publicado en el Diario Oficial del 22 de octubre de 1946.

La historia refiere también que las delegaciones departamentales de Trabajo, creadas en 1949 tuvieron bajo su cargo la resolución de los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos y fueron estructurados como verdaderos juzgado de trabajo, es decir que pasaron a ser administradores de justicia en materia Laboral, funcionando de esa manera hasta 1961.

Por el año de 1949 se creó la Ley del seguro Social, que fue reformada en 1963. Siempre en 1949 se promulgo la primera ley de Procedimientos de Conflictos Individuales de trabajo, que también sufrió reformas sucesivas y estuvo vigente hasta diciembre de 1960.

En el año de 1950, se emitió el decreto del Consejo de Gobierno Revolucionario que formulo la Ley de Inspección general de Trabajo que limito las funciones de las Delegaciones e inspectorías Departamentales de

trabajo a jurisdiccionales únicamente, dejando la función de inspección de trabajo a los Inspectores Auxiliares.

Entre los años de 1949 y 1956 se emitieron una considerable cantidad de decretos sobre aspectos importantes del Derecho del trabajo, como son sindicatos, inspección, seguro social, vacaciones, procuraduría del trabajo, seguridad social e higiene del trabajo, entre otros.

Surgieron posteriormente dos cuerpos legales importantes en materia de trabajo. Se emitió una ley que sustituyó a la de accidentes de trabajo de 1911, denominada Ley de Riesgos Profesionales y otra que fue la Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que pretendían garantizar que en los centros de trabajo hubiera responsabilidad para los patronos en casos de incumplir las normas de seguridad industrial. Ambas leyes se promulgaron en el año de 1956.

Lo que es importante resaltar aquí es que según la Constitución de 1950 debían existir tribunales especiales de trabajo, pero una ley transitoria permitía que el entonces poder ejecutivo continuara resolviendo los conflictos laborales a través de las delegaciones que estaban adscritas al ministerio de trabajo.

Estas delegaciones estuvieron a cargo de esta labor hasta que en 1960 por disposición de ley, la atribución de resolver las controversias entre los patronos y los trabajadores paso al entonces llamado poder judicial.

El reconocimiento constitucional de la Jurisdicción especial del trabajo, surgió de la Constitución de 1950, en su artículo 194, pero fue hasta diez años después que la misma fue desarrollada por legislación secundaria ya que no

hubo interés en desarrollar legislación secundaria que diera vigencia disposiciones constitucionales.

El 22 de diciembre de 1960, la Junta de Gobierno de la Nación con funciones legislativas emitió el decreto número 48, que contenía la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, por medio de la cual la función jurisdiccional que hasta entonces era ejercida por el poder Ejecutivo, paso a ser atribución del Poder Judicial. Asimismo el decreto número 49 concerniente a la Ley Procesal de Trabajo que confirió a los Jueces de lo Laboral la competencia para conocer en primera instancia los conflictos jurídicos de trabajo.

LEY PROCESAL DE TRABAJO⁵³

Estas disposiciones desarrollan ampliamente los componentes del proceso para resolver los conflictos surgidos de las relaciones laborales, en armonía con la Constitución de la República de 1950, la cual reconoció por primera vez la Jurisdicción especial de trabajo. Como ya se mencionó anteriormente.

Estuvo vigente muy poco tiempo y se observaron defectos sustanciales en la misma, ejemplo de ello que los organismos que dependían del poder judicial trabajaban una sola audiencia diaria, lo que no permitía evacuar las diligencias necesarias en el término probatorio de la primera instancia, y además, los procedimientos laborales no eran uniformes, habían muchas diferencias en cuanto a términos de citación, emplazamientos, periodos de prueba, ya que se le reconoció como la parte que generalmente está imposibilitada para portar prueba en los juicios.

⁵³ *Ibíd.*

Lo importante es mencionar que la Jurisdicción especial de trabajo se encontraba reconocida en el CAPITULO I, el cual estaba titulado como “Competencia de las Partes”, que establecía en el artículo uno que:

Cualquiera que sea la cuantía del reclamo, corresponde a los jueces de lo Laboral y a los demás jueces de primera instancia con Jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y leyes y reglamentos de previsión o seguridad social.

En segunda instancia conocerán las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral.

Asimismo continua la ley citada diciendo que: *La Cámara de lo Civil de la Primera Sección Centro conocerá en primera instancia de los juicios contra el Estado, y en segunda instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia. La Jurisdicción de trabajo se considerara improrrogable, excepto la territorial cuando el demandado no hubiere alegado oportunamente la excepción de incompetencia.*

La vigencia que tuvo esta ley fue muy corta, ya que fue sustituida por el Decreto Legislativo número 241 de fecha 22 de enero de 1963.

CÓDIGO DE TRABAJO DE 1963

Debido a la dispersión legislativa existente, misma que había creado problemas al momento de resolver conflictos laborales, se emitió el Decreto número 241, el 22 enero de 1963, en el cual estaba contenido el Código de

Trabajo, lo que vino a ser un gran avance en el Derecho Laboral y el Derecho Procesal de trabajo.

Aquí se reconocieron algunos principios básicos del proceso laboral, ejemplo de ello es el Principio Protector que establecía que en caso de conflicto o duda en cuanto a la aplicación de normas legales de trabajo, prevalecería lo más favorable al trabajador.

Asimismo se reconoció la estabilidad Laboral de los trabajadores y el principio de libertad para emplear, concedido a los patronos, también disposiciones como la determinación de que tendrían categoría de representantes patronales los que realizaran actos de dirección, administración y contratación de personal.

Se desarrollaba lo relativo al proceso Laboral, y específicamente en el artículo 367 incisos 4 y 5, que habrían diez hábiles para interponer la demanda en caso de despido, a fin de que operen las presunciones legales a favor del trabajador, establecidas en el artículo 367 del mismo, como eran la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona prestara sus servicios a un patrono por más de dos días consecutivos y que serían tomadas como ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en la demanda en caso de conflicto Laboral.

Es interesante destacar que se habían regulado situaciones particulares del proceso de trabajo, como son el uso del papel común, el hecho de que no habrían traslados, que el actor no estaría obligado a rendir fianza y solo habría costas en la ejecución de la sentencia, y que en los juicios y conflictos de trabajo se aplicarían en cuanto fueran compatibles, los procedimientos

civiles que no contrariaran el texto y los principios procesales del mismo, esto en su artículo 457.

Este Código presento debilidades, muestro de ello es lo referente a la ausencia del patrono demandado, no se establecía un procedimiento especial, por lo que se aplicaban las reglas propias en materia civil del ausente, lo que ocasionaba que el actor se sometiera a este procedimiento engorroso y además, del riesgo d que por falta de recursos económicos tuviera que abandonar la acción, lo que ocasionaría la prescripción de la misma en determinado momento.

CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE (D. L. N° 15 DEL 23 DE JUNIO DE 1972)⁵⁴

Al igual que el anterior, el Código de Trabajo regula la Jurisdicción Especial de Trabajo, donde dice en su artículo número 369 que: *Corresponde a los jueces de lo Laboral y a los demás jueces con Jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter Laboral Asimismo conocerán de diligencias de Jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieran lugar. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.*

En su artículo 370 del mismo cuerpo legal establece que:

⁵⁴ Ministerio de Trabajo y Previsión Social “Motivación del Proyecto del Código de Trabajo”, (San Salvador, El Salvador, 1969)

Las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral de la capital, conocerán en primera instancia de los juicios individuales de trabajo contra el Estado En segunda instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia; y en casación la Corte en Pleno, con exclusión de la Sala de lo Civil. Lo que constituye la Jurisdicción Laboral en el medio.

En cuanto a la distribución de los Juzgados de lo Laboral, la misma que está determinada por la Ley Orgánica Judicial. Según el artículo 20 en su inciso primero de la misma ley la Jurisdicción Laboral estará a cargo de ocho juzgados de lo Laboral, cuatro con asiento en la ciudad de San Salvador, y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva San Salvador y San Miguel.

Asimismo establece que tienen competencia para conocer los conflictos de trabajo, en primera instancia, los juzgados con Jurisdicción en lo civil de los distritos judiciales en que no exista juzgado de lo Laboral.

Lo anterior relacionado con lo dispuesto por la misma ley en su artículo 15 inciso primero donde dice que: *Habrá Jueces de Primera Instancia en todas las cabeceras departamentales y en las otras ciudades que determine la ley, que conocerán de las materias:* Laboral.

2.3. Los Juicios de Trabajo⁵⁵

En el Código de Trabajo contempla en su libro IV lo relativo al Derecho Procesal del trabajo el cual rige la organización y competencia de los tribunales de justicia especializados en materia Laboral, así como la

⁵⁵ *Ibíd.*

actuación del Juez y las partes en la tramitación de los procesos o juicios por medio de los cuales se dirimen los conflictos surgidos de las relaciones laborales. En su Libro IV, Título Segundo, el Código de Trabajo, establece lo relacionado con el procedimiento para los juicios individuales. En su Capítulo I contiene lo relativo sobre el desarrollo del proceso ordinario.

En cuanto a los juicios de mero Derecho y de hecho, los regula en Sección Cuarta. Siendo los de Derecho aquellos en los que, la disputa trata solo sobre la aplicación de la ley a la cosa cuestionada, justificados los hechos con instrumentos públicos, auténticos o privados no contradichos, o por expreso consentimiento de las partes; y los de hecho son todas aquellas controversias o disputas que surgen entre patronos y trabajadores, sobre el cumplimiento de los deberes y el reconocimiento de los derechos laborales, que son resueltos por el juez competente observando las solemnidades y tramites de ley.

También regula el Código de Trabajo lo relativo a los procedimientos especiales; entre los cuales se encuentran los juicios de única instancia, cuya cuantía no excede de doscientos colones, en los que la demanda puede interponerse verbalmente o por escrito y si es posible en la misma audiencia, se ordena citar al demandado para contestarla en forma verbal así como al demandante para la celebración de la conciliación, el reo puede ser declarado rebelde si no comparece, no tienen lugar las excepciones de informalidad u oscuridad de la demanda, ni la mutua petición y si no hay avenimiento, se abre a pruebas el proceso por tres días, un vez concluidos estos el juez pronuncia sentencia en la siguiente audiencia. Asimismo se encuentran regulados los juicios de suspensión de contrato que contemplan los casos establecidos en los artículos 40 y 41 del Código de Trabajo, aquellos donde por frecuentes licencias concedidas al trabajador en virtud de

lo dispuesto en la fracción c) del ordinal 6º del artículo 29 C. T., y se estén perjudicando gravemente, el orden técnico o económico, los intereses de la empresa o establecimiento; y los demás casos de suspensión contenidos en el artículo 37 C. T., el procedimiento de este tipo de juicios consiste en que admitida la demanda el juez emplaza al demandado o demandados para que la contesten el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes, luego el juicio se abre a pruebas por ocho días y vencidos se pronuncia sentencia dentro de los tres días siguientes.

Ejemplo de otro procedimiento especial es el de revisión de fallos pronunciados en juicio por riesgos profesionales contenido en el artículo 445 del C. T. que se refiere a los casos que el patrono, la víctima o sus beneficiarios pueden pedir la revisión del fallo que ha determinado una indemnización, fundamentando agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad o en caso de fallecimiento de la víctima a consecuencia del riesgo.

Este procedimiento consiste en que la parte interesada presenta escrito al tribunal que conoció en primera instancia solicitando la revisión; admitida la solicitud, el juez hace saber a la otra parte la solicitud y nombra peritos para que emitan dictamen sobre la agravación, atenuación o desaparecimiento de incapacidad y basándose en él, se dicta sentencia.

2.3.1 Principios que informan los Juicios Laborales

En cuanto a los principios procesales hay que recordar que existen principios. Constitucionales de aplicación general. Además, también muchos de los cuales son de aplicación común a todos los procesos, sin embargo existen otros que son de exclusiva aplicación al proceso Laboral Dichos

principios hacen de éste un proceso extraordinario que lo distingue de otras ramas del Derecho Procesal, hablando en términos generales.

Siendo que los mismos son necesarios en el desarrollo del Proceso. Laboral, pues constituyen su base sobre la cual se fundamenta; consecuentemente es de suma importancia conocer a fondo cada uno de estos principios, solo de esta forma se comprenden cada una de aquellas instituciones propias de este proceso; caso contrario, difícilmente se comprenderá al mismo y a sus instituciones.

Y siendo que estos principios le dan en gran parte, características propias al Pr Laboral, de tal forma que permiten distinguirlo de cualquier otro proceso con el que guarde alguna similitud. Asimismo estos principios orientan a seguir un “debido proceso”, y además, convierten al proceso Laboral en un instrumento para resolver los conflictos que dentro de esta rama surjan.

Entre estos se encuentran los enunciados a continuación, los que se encuentran contemplados en la Constitución salvadoreña, en la legislación Procesal Civil y Mercantil en legislaciones procesales de trabajo, incluyendo algunos que se encuentran regulados en la legislación procesal Laboral:

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES⁵⁶

a) Principio de Legalidad

Se conoce como principio de legalidad a la prevalencia de la ley sobre cualquier actividad o función del poder público. Esto quiere decir que todo

⁵⁶ Constitución de la República de El Salvador, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1983).

aquello que emane del Estado debe estar regido por la ley, y nunca por la voluntad de los individuos.

Este principio es la principal fuente de Derecho, ya que su aplicación es en todas las áreas. Para que existiera el Derecho proceso Laboral tenía que tener una base, y la Constitución le llama Jurisdicción Especial, el cual crea los tribunales de lo procesal Laboral y le da esa denominación de Especial ya que es un Derecho Social. Art. 49 Constitución.

b) Principio del Debido Proceso.

El debido proceso como un principio jurídico procesal o sustantivo según el cual cualquier persona tiene Derecho a cierta gama de garantías mínimas, las cuales tienden a asegurar el resultado justo y equitativo dentro de cada proceso efectuado, y a permitir a las personas tener la oportunidad de ser oídas y así hacer valer sus pretensiones frente a cualquier juez o autoridad administrativa.

El debido proceso constituye un postulado básico del Estado de Derecho, traducido en la facultad del ciudadano de exigir tanto en la actuación judicial como administrativa, el respeto irrestricto de las normas y ritos propios de la actuación por parte del Estado en cada caso concreto de aplicación de la ley sustancial, al proceso o juicio conforme a las leyes preexistentes al acto imputado, ante juez o tribunal competente, y con observancia de las formas propias de cada juicio; así entonces, el debido proceso es la máxima expresión de las garantías fundamentales y cualquier vulneración a las mismas pueden ser alegadas por vía de violación al debido proceso en un sentido amplio, formando usualmente parte de este: la preexistencia de la ley

penal, el juez o tribunal competente, el acceso a la administración de justicia en condiciones de libertad e igualdad, la observancia y cumplimiento de las formas propias del juicio, entendido éste último como todo el desarrollo del proceso, la aplicación de la ley penal favorable, la presunción de inocencia y sus consecuencias, la defensa técnica y material, el proceso público sin dilaciones injustificadas, el principio de contradicción, la imparcialidad del juez, a la doble instancia, entre otros.

A este principio se aplica de una manera especial, ya que se respetan las reglas del debido proceso de una manera formal pero no material, ya que el trabajador se encuentra en desventaja. Art. 14 Constitución.

c) Principio de Presunción de Inocencia

Este principio existe en todos los juicios y procesos, es fundamental y esencial en toda persona. Consiste en el Derecho de toda persona acusada de la comisión de un delito, a ser considerada como inocente en tanto no se establezca legalmente su culpabilidad, a través de una sentencia definitiva.

La presunción de inocencia se ha considerado como uno de los pilares del ordenamiento jurídico de todo Estado democrático, al establecer la responsabilidad penal del individuo, únicamente cuando esté debidamente acreditada su culpabilidad, asegurándole todas las garantías necesarias para su defensa. Art. 12 Constitución.

d) Principio de Derecho de Defensa

Este principio se manifiesta cuando las partes directamente hacen uso de su Derecho ya sea de defensa técnica, referida a la facultad y conocimiento en

materia jurídica y la defensa material, que es referida que tanto el demandante o el demandado puede comparecer sin ningún abogado. Art. 12 Constitución.

e) Principio de Publicidad.

Estos procesos están abiertos para todas las partes o para aquellas personas que están interesadas. Art. 12 Constitución.

El principio de publicidad comporta la posibilidad de que los actos procesales sean presenciados o conocidos incluso por quienes no participan en el proceso como partes, funcionarios o auxiliares. Desde luego que es en los procesos orales donde este principio puede alcanzar su máxima efectividad. Pero también ha sido adoptado por las leyes dominadas por el principio de escritura.

PRINCIPIOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL
APLICABLES AL DERECHO PROCESAL LABORAL⁵⁷.

A. Principio de Dispositividad

Llamase principio dispositivo aquel en cuya virtud se confía a la actividad de las partes tanto el estímulo de la función judicial como la aportación de los materiales sobre los cuales ha de versar la decisión del juez. La vigencia de este principio se manifiesta en los siguientes aspectos: iniciativa, disponibilidad del Derecho material, impulso procesal, delimitación del thema decidendum, aportación de los hechos y aportación de la prueba.

⁵⁷ Código Procesal Civil y Mercantil, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 2008).

Este consiste que para poder a echar andar este proceso, una de las partes le tiene que iniciar. Es decir que el trabajador recurre a la administración de justicia para motivar y llevar a cabo el proceso y se haga cumplir sus derechos. Art. 5 CPCM. Art. 602 C. Trabajo.

B. Principio de Supletoriedad

Este Principio se aplica para integrar una omisión en la ley o el reglamento, para interpretar sus disposiciones de forma que se integren con principios generales contenidos en otras leyes.

Siempre y cuando no exista disposición aplicable entonces se aplicara supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil. Art. 20 CPCM y Art. 602 C.Tr.

En caso de la supletoriedad, se aplicaran los principios estipulados para el Código Procesal Civil y Mercantil.

PRINCIPIOS PROCESALES⁵⁸

Son principios procesales o principios del Derecho procesal las reglas que constituyen puntos de partida para la construcción de los instrumentos esenciales de la función jurisdiccional, en el sentido de originarlos, a determinando que sean sustancialmente como son. De otra forma, puede decirse que son los criterios inspiradores de la capacidad de decisión y de influencia del órgano jurisdiccional y de las partes en el nacimiento del proceso, en su objeto, en su desenvolvimiento y en su terminación⁵⁹.

⁵⁸Alejandro Abal Oliú, "*Derecho Procesal*", (Tercera Edición, San Salvador, El Salvador, 2008)

⁵⁹ *Ibíd.* 104.

a. Principio de Igualdad

El principio de igualdad, vinculado con los procesos contenciosos, es según el que los interesados principales del proceso (o sea, las partes) deben ser tratados de forma igualitaria, es decir, que todos los litigantes deben tener las mismas oportunidades de actuación dentro del proceso, sin que ninguno se encuentre en situación de inferioridad.

b. Principio Dispositivo

El principio dispositivo dispone que las partes pueden dirigir en todo momento el proceso, así las partes tienen a su libre disposición el proceso para ejercer sus derechos procesales en el momento indicado por la ley o no ejercerlos, pudiendo caer en preclusión o si es por parte de ambos en caducidad procesal.

c. Principio de Legalidad

El principio de legalidad consiste en que las formalidades y actuaciones de las partes del proceso, incluso el tribunal, deben estar contenidas en la norma.

d. Principio de oralidad

Quienes intervienen en la audiencia deben expresar a viva voz sus pensamientos. Todo lo que se pida, pregunte, argumente, ordene, permita, resuelva, será concretado oralmente, pero lo más importante de las

intervenciones será documentado en el acta de audiencia aplicándose un criterio selectivo. Art. 8 CPCM.

e. Principio de Economía Procesal

Se busca que el proceso vaya sin errores desde el momento de su comienzo, para evitar costos innecesarios al Estado y a las partes afectadas del mismo.

f. Principio de Publicidad

Este principio se traduce en que todo proceso debe ser público salvo en los casos que la ley establezca lo contrario. La publicidad puede ser interna, en el caso de que el conocimiento de los actos procesales sólo es permitido a las partes intervinientes; o puede ser externa, cuando el conocimiento es de todas las personas. Además, el conocimiento público del proceso y sus actuaciones puede ser inmediato, esto es, que se conoce la actividad en el momento en que se realiza; o diferido si el conocimiento se da de forma mediata, es decir, que se da tiempo después de realizada la actividad o una vez finalizado el proceso.

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL⁶⁰

a. Principio de Oficiosidad

Una vez iniciada el proceso, debe ir encaminado oficiosamente, ya que el juez de oficio sigue el proceso Art. 382 C.Tr.

⁶⁰ *Ibídem.*

Principio de impulso procesal de oficio. Requiere mayor impulso que los procesos comunes, está acompañado de la búsqueda de eliminar el exceso de formalismo. Se refiere a la facultad dada a la Administración para ordenar y efectuar actos dentro de un procedimiento, aunque éstos no hayan sido expresamente solicitados por alguna de las partes.

b. Principio Formalista

No es muy absoluto ni cierto en el Pr Lab, porque depende de la condición social del trabajador, puede actuar sin firma y sello de un abogado ya no condiciones en algún aspecto.

Es formalmente hablado solamente en cuanto a su estructura. Art. 374 C.Tr.

c. Principio de la escritura

Combinada entre la escritura y oralidad, en sus comienzos era más oralmente posible, pero en realidad se fue deformando y ahora es más escrito que oral en el proceso solo hay tres momentos orales, las cuales son: en la audiencia conciliatoria, interrogación de testigos y en la declaración de parte contraria. Art. 379 C.Tr.

d. Principio de oralidad

Se refiere a la predominación de la expresión verbal sobre la escrita. El inculpado o demandado es juzgado en audiencia pública por un juez; donde

las partes, testigos, el secretario y el mismo juzgador, expresarán sus argumentos de forma oral. Art. 388 C.Tr.

La Oralidad es una característica inherente al Juicio Oral e impone que los actos jurídicos procesales constitutivos del inicio, desarrollo y finalización del juicio se realicen utilizando como medio de comunicación la palabra proferida oralmente; esto es, el medio de comunicación durante el juzgamiento viene a ser por excelencia, la expresión oral, el debate contradictorio durante las sesiones de la audiencia es protagonizado mediante la palabra hablada.

La necesidad de la Oralidad de la audiencia es indiscutible, en tanto se requiere el debate entre los intervinientes, por ello está íntimamente ligado al llamado principio de inmediación.

e. Principio de Coercibilidad

En la ejecución de la sentencia se da este principio, se puede dar por vía voluntaria o por vía forzosa, es decir, cuando el Juez emite una sentencia ya sea de dar hacer o no hacer, la persona obligada deberá realizar lo mandado en sentencia, en caso contrario de no realizarlo, dará lugar a la ejecución forzosa para dar cumplimiento a lo emitido en sentencia. Art. 422 C.Tr.

f. Principio de Igualdad

Principio general del Derecho que propugna la igualdad de trato de las personas de manera que ante situaciones iguales se otorgue el mismo trato y en situaciones desiguales se favorezca un trato distinto a las personas.

En el proceso Laboral Salvadoreño el Principio de igualdad se presenta de una manera formal, ya que en si dentro del proceso no existe igualdad, por que el trabajador se le dificulta la obtención de pruebas, por consiguiente se le reconocen las presunciones de Derecho Artículos 3 Constitución.

g. Principio saneador

Sanear formalidades de la demanda. Esta tiene que reunir formalidades establecidos en el artículo 378 C.Tr.

CAPITULO III

LA ORALIDAD EN LOS JUICIOS LABORALES

En marco de este capítulo, es de suma importancia su desarrollo, ya que giran en torno como se ve aplicada la oralidad en el proceso laboral salvadoreño, en donde se explica en detalle lo observado en la investigación de campo que se realizó en los juzgados de lo Laboral, explicando etapa por etapa las fases del proceso. Asimismo se desarrolla la aplicabilidad de la oralidad como técnica y como principio en el proceso salvadoreño.

3.1 La Oralidad

El complejo sistema de comunicación y de representación del mundo que es el lenguaje humano se materializa a través de dos medios que dan lugar a otras dos modalidades de realización: la oralidad y la escritura.

La evolución del lenguaje fue fruto de un proceso lento y complejo. Nunca interrumpido ni finalizado, en el que surgen novedades provenientes de los campos más diversos: las comunidades lingüísticas. Los académicos, los literatos o los científicos. Aunque su origen está en la mente y los aparatos sensitivos del hombre, el lenguaje sólo cobra existencia a partir de que se convierte en un fenómeno social, colectivo⁶¹.

La vida en sociedad ha requerido de un sistema eficiente de comunicación y ha sido precisamente el lenguaje lo que ha promovido la socialización. A la vez, es el lenguaje lo que distingue al hombre de los animales. Dentro de las formas de lenguaje, está la oralidad la forma más remota y a la vez la que se

⁶¹ Graciela Álvarez E., *“La oralidad y su importancia en el derecho”*, (Panamá, 2008), 7.

adquiere individualmente primero. La aparición de oralidad como sistema de expresión, es muy antigua y se vincula con otras características de la especie humana, tales como el andar erguido, uso de instrumentos, todo lo cual data de alrededor de un millón de años.

La oralidad es un sistema simbólico de expresión, es decir un acto de significado dirigido de un ser humano a otro u otros, y es quizás la característica más significativa de la especie.

La oralidad fue entonces durante largo tiempo el único sistema de expresión de hombres y mujeres y también de transmisión de conocimientos y tradiciones. Hoy, todavía hay esferas de la cultura humana que operan oralmente, sobre todo en algunos pueblos, o en algunos sectores de los propios países. Por ejemplo en la transmisión de tradiciones orales en las culturas indígenas de cada país. Aún para los habitantes de la ciudad, la transmisión de muchas esferas del saber se da por vía oral⁶².

3.1.1 Antecedentes históricos Generales de la Oralidad⁶³

En la polis griega y en la Roma antigua los procesos eran orales, de manera que la oralidad no es ajena a la génesis de los sistemas en que se inspiraron los códigos, pero la evolución de la administración de justicia en las naciones herederas de esa tradición grecorromana, dio privilegio a la palabra escrita sobre la oral. En el campo jurídico, la oralidad consiste en la utilización de la palabra y la presencia física de las partes como fuente principal de comunicación durante las etapas del proceso, en otras palabras, es dar predominio a la palabra hablada sobre la escrita.

⁶² Washington Pesantez Muñoz, *“Manual de Oralidad”*, (Ecuador 1996), 2.

⁶³ *Ibíd.* 14.

Dentro de la dogmática Jurídica existen posturas que defienden la oralidad en el proceso y otras que están en contra y subrayan las ventajas de la escritura, Entre estos últimos, Chiovenda señalaba que el principio de oralidad suscitaba el temor de que la cognición fuera superficial y la decisión precipitada; que las partes pudieran ser expuestas a sorpresas, omisiones y errores y que el funcionamiento del sistema exigiera el aumento de personal.

Otros teóricos hacen hincapié en los peligros de la politización de la oralidad y en que le permite al Estado llegar a conocer cuestiones existentes entre particulares, Una de las críticas tiene que ver con el cambio en el papel del juez, que en el proceso inquisitivo tiene un rol activo, como Impulsor del proceso e interactuando con las partes para determinar los hechos controvertidos y la admisibilidad de la prueba, mientras que en el sistema acusatorio oral sólo conduce el debate y ejerce facultades disciplinarias para garantizar un entorno de "juego Justo", cobrando un rol activo sólo al momento de fallar.

Quienes defienden la oralidad centran sus argumentos en su practicidad, la economía de recursos, la celeridad en la resolución de las causas, la adecuación al principio del "debido proceso" o "garantía de audiencia", la seguridad de que los órganos jurisdiccionales tienen plena cognición de un asunto desde el comienzo de las actuaciones hasta la finalización del proceso en el cual deben fallar gracias a que se eliminan las barreras que Interponen los papeles; requiere de jueces involucrados y comprometidos con la resolución de la causa y en que el principio de concentración permite que se socialice y sea más inteligible la administración de justicia. Otra de las ventajas que se señalan en relación al proceso escriturista es que en este último se produce una desigualdad entre las partes en cuanto a la posibilidad de que resulte victoriosa la que tenga más recursos económicos para

contratar a un representante hábil que complique el proceso con trámites farragosos que, a su vez, contribuyan a la lentitud del mismo. En este sentido, hacen hincapié en el abuso del lenguaje críptico y de la burocratización del sistema. Por último, se sostiene que la oralidad propicia la humanización del proceso y tiene una función moralizante puesto que contribuye a evitar las estrategias dilatorias y las prácticas procesales contrarias a la buena fe, vicios propios de la escrituración.

A nivel internacional, la oralidad está consagrada en el artículo 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos., en el artículo 8 referido a las Garantías Judiciales de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica, 22/11/1969)', en el artículo 14 del Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (Resolución 2200 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 16/12/1966. en vigencia desde el 23/03/1976)' . En el artículo XXVI de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana realizada en Bogotá, en 1948)'. En el artículo 6 de la Convención de salvaguardia de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales (Consejo de Europa, Roma, 04111/1950)' y en el artículo 67 del Reglamento de la Corte Penal Internacional, creada por el Estatuto de Roma el 17/07/1998 y que entró en vigor el 01/07/2002.

Bajo el criterio en que se basó la investigación, las ventajas de la oralidad sobre el proceso escrito porque, además, de las razones expuestas, responde a uno de los principios en los que se basa todo sistema republicano: la publicidad de los actos de uno de los tres poderes que sustentan un Estado democrático. Esto redundará, sin dudas, en un mayor involucramiento de la ciudadanía y en una mayor transparencia en la administración de justicia.

Una de las deudas pendientes que existe en la mayoría de los países de la región en los que rige el sistema oral tiene que ver con la formación de los operadores jurídicos. Los planes de estudio de las facultades de Derecho dan por sentado que quienes se inclinan por esta profesión tienen un dominio innato de la lengua, no sólo escrita sino también oral. La ausencia de asignaturas que introduzcan paulatinamente al estudiante en el uso del lenguaje profesional - que se convertirá en su principal herramienta de trabajo - produce dos efectos no deseados.

El primero de ellos es que la adquisición del lenguaje especializado se realiza de manera azarosa y, muchas veces, sin contar con un dominio adecuado de la gramática, la sintaxis y el léxico de la lengua materna. El segundo es que cuando se produce la inserción en el campo profesional, muchos toman conciencia de esas carencias y no todos tienen los medios y el tiempo necesario para asistir a cursos de posgrado o actividades de entrenamiento en estrategias discursivas.

3.1.2 Antecedente doctrinario⁶⁴

Para hablar de los antecedentes doctrinarios de la oralidad, nos referiremos al estudio del Derecho realizado por Santiago Pérez del Castillo; en el cual establece que algunos países tienen ya un precedente de utilizar sistemas basados en la oralidad para dirimir sus conflictos laborales.

Hace referencia a Argentina, donde existe un proceso especial en lo nacional y otro en lo provincial. Siendo el desarrollo en la Capital Federal iniciado con la presentación de la demanda; se designa una audiencia oral para conciliar

⁶⁴ *Ibíd.* 87.

y en caso negativo para la contestación de la demanda; se ofrece la prueba; se la reproduce, posteriormente se dicta la sentencia de primera instancia, la cual es posible apelar ante la Cámara.

En la provincia de Buenos Aires -continúa el autor-, que el proceso es diferente, ya que, se presenta la demanda junto con el ofrecimiento de prueba; posteriormente se le corre traslado por diez días para la contestación y ofrecimiento de la prueba de la parte demandada.

Existe una audiencia especial oral para la conciliación, señalándose usualmente antes de la audiencia para la vista de la causa. En la cual se produce la prueba oral, finalmente se emite el fallo correspondiente y se dicta sentencia. A diferencia del código de trabajo se maneja un Proceso Laboral nacional uniforme.

Así También el autor nos presenta otro ejemplo, como la legislación del país ibérico España establece un proceso Laboral ordinario y varios procesos laborales especiales en función de la índole de las pretensiones, que pueden ser de diverso contenido.

El proceso Laboral constituye un proceso civil especial, en relación con el proceso ordinario y común establecido en la ley de enjuiciamiento civil con arreglo a las reglas de oralidad que prevé dicha ley, pero la misma se revela ineficaz para resolver adecuadamente los litigios ordinarios de trabajo por el contrario, del proceso Laboral que debe caracterizarse por su agilidad y rapidez, mínimos formalismos y fácil acceso a la prestación jurisdiccional.

En Venezuela el proceso Laboral está caracterizado por ser un proceso eminentemente escrito, siendo lento, pesado, formalista, mediato, oneroso y

no obsequioso para nada a la justicia. La justicia del trabajo en Venezuela se tilda de deshumanizada por completo convirtiendo de tal forma a la administración de justicia Laboral en una enorme y pesada estructura burocrática; en donde en vez de contribuir a mantener la armonía social y el bien común, se ha convertido en un instrumento de conflictividad social.

Debido a ello se ha vuelto importante la humanización del Pr Laboral A través de una Ley Orgánica de procedimiento de trabajo que utilice el proceso como un instrumento fundamental para lograr de esa forma la justicia y a si conservar la equidad.

El Proyecto de Ley Orgánica Procesal del Trabajo está actualmente de discusión y de aprobación y constituye de tal forma una respuesta a la urgente y necesaria transformación de la administración de justicia en Venezuela, y en particular de la justicia Laboral que debe tener como principal misión de proteger el hecho social del trabajo, siendo este un instrumento fundamental del desarrollo nacional y está inspirado en los principios establecidos en la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela.

Continua señalando dicho autor que la situación actual en Uruguay es peculiar. Ha existido un debate entre aplicación de normas generales y normas específicas basadas en la oralidad para la solución del conflicto Laboral individual pero termino primando la primera de las posiciones por la aprobación de un código general. Asimismo, existe un proceso único que está contenido en el Código General del proceso.

En su momento los laboristas se opusieron a la aprobación de esa fórmula uniforme porque existía simultáneamente una iniciativa de legislar de manera

específica para el procedimiento Laboral Se proponía la misma estructura de normas generales, pero instaurando un texto expreso principios específicos del proceso Laboral oral.

Actualmente se aplica el proceso ordinario regulado por el código General del proceso, aunque hasta 1989 estaba en vigor un procedimiento específico aprobado durante el gobierno de facto.

En Brasil existe una audiencia preliminar oral de naturaleza saneadora, encaminada hacia la búsqueda de una conciliación posible que siguen a la demanda y su contestación, la cual busca conciliar a las partes y determinar el objeto del proceso. Así contiene la adopción de medidas cautelas de oficio de acuerdo al decreto –ley 14.188, Art. 10, inciso 3, que pueden ser aplicadas en cualquier estado de la causa.

Es así como estos antecedentes significan soluciones específicas luego generalizadas para los conflictos laborales resultantes de la doctrina Laboral que aboga por un proceso específico oral para tramitar los juicios propios de esta materia.

La justicia social está pendiente y es lógica que se mantengan cambios procesales para seguir sirviendo de instrumento a la realización de la norma sustantiva que brega por ella.

Pero existen hoy nuevas ideas en el campo de las relaciones de trabajo originadas en cambios económicos y políticos pero también en nuevas formas para realizar el trabajo humano, que están impactando en las bases tradicionales del Derecho del trabajo al tiempo que hacen sentir su embate también el proceso Laboral.

Estas doctrinas se proponen seguir impulsando por una mayor celeridad lo cual tuvo desde el comienzo categoría del principio rector del Derecho de trabajo. Si bien es claro que justicia tarde no es justicia para todo tipo de Derecho, en pocos como aquí la dilación en el tiempo se transforma en injusticia.

3.1.3 La oralidad en los Juicios Laborales

Este principio debe desarrollarse a través de la audiencia, en donde deben participar directamente los tres sujetos procesales a saber: el demandante, demandado, el Juez o Jueza.

Este proceso por audiencia debe permitir que la oralidad, elemento fundamental del proceso, obligue a que casi todos los actos del mismo se materialicen de forma oral.

En este orden las ideas del proceso por audiencia deben desarrollarse en dos que son fundamentales:

- a. Audiencia Preliminar (conciliación).
- b. Audiencia de Juicio.

La audiencia preliminar es uno de los momentos fundamentales y estelares del juicio de trabajo. Su realización y conducción se materializa en la fase de la sustanciación del proceso, y está a cargo de un juez que puede dominar la sustanciación.

Esta audiencia preliminar debe ser presidida personalmente por el Juez o Jueza y a ella deben comparecer las partes de manera obligatoria, bien sea

personalmente o mediante apoderados en el día y la hora que determine el tribunal, previa notificación del demandad.

La obligatoriedad a la comparecencia de esta audiencia es requerida con el objeto de garantizar la posibilidad de que el juez o jueza estimule medios alternos de la solución de conflictos, como la conciliación (ya existen en el medios) que es oral, o el arbitraje, a través de la mediación del tribunal.

Igualmente en la audiencia preliminar (cuyo objetivo es depurar y preparar las condiciones para la efectiva realización del juicio en sí) el juez o jueza debe incorporar las pruebas que hayan sido promovidas por las partes afín de poder emitir el expediente a un juez o jueza distinto, al que puede denominarse “de juicio”.

Por último, en esta audiencia preliminar, la cual se debe realizar en forma personal y oral debe el juez o jueza de sustanciación dirimir las excepciones, recibir la prueba anticipada y acordar las medidas cautelares correspondientes que garanticen la eventual ejecución de la sentencia.

Por otra parte, la audiencia del juicio es el elemento central del proceso Laboral y consiste en la realización oral del debate procesal entre las partes.

La misma debe desarrollarse con la presencia el Juez y la participación obligatoria e las partes o en su caso, los representantes de éstas, quienes expondrán de manera oral los alegatos que consideren pertinentes para la mayor defensa de sus derechos e intereses.

La sentencia deberá producirse de forma oral e inmediatamente al concluir los debates procesales y la audiencia correspondiente.

3.2. Interpretación de la Aplicabilidad de la oralidad en Juicios Laborales según la investigación.

En la investigación realizada en los tribunales de administración de justicia en el área Laboral, se observaron procesos laborales en los Juzgados de San Salvador, constatando así las etapas del proceso en el cual se ve más inmerso la aplicabilidad de la oralidad en los juicios laborales.

Así señalado en el Código de Trabajo la oralidad es aplicada de una manera parcial en el proceso, ya que este cuerpo normativo es específico al establecer que etapas serán, las cuales son: Al interponer la demanda, la conciliación, declaración de parte contraria y el interrogatorio de testigo.

A continuación se explicara el resultado de la investigación de campo de cada etapa del proceso.

3.2.1 Al interponer la Demanda⁶⁵

Así como lo establece el Código de Trabajo, en su artículo 379, la demanda se podrá interponer de manera verbal y escrita, aunque en la práctica, la mayoría de los casos la demanda se interpone de manera escrita.

En la investigación de campo plantearon interrogantes a los jueces de lo Laboral de San Salvador, a lo que comparten en la opinión que en la práctica, al interponer la demanda de manera verbal podría tener

⁶⁵ Código de Trabajo, *Ibíd.* artículo 379.

consecuencias negativas para el mismo trabajador ya que muchos de ellos desconocen información que atentarían con los requisitos que debe contener la demanda, señalados en el artículo antes mencionado; ejemplo de ello es desconocer el nombre exacto de la empresa de la cual laboran, falta de la dirección exacta del domicilio del demandado, no conocen el representante legal entre otros, aspectos que podrían tener incidencias, tales como la inadmisión de la demanda y atentar con el principio de la falta del legítimo contradictor.

Por otra parte, desde una óptica positiva, en aquellos casos en el que trabajador contaba con la información requerida, al interponer demanda de manera oral tuvieron factores muy determinantes para la agilidad del proceso, ya que en ese instante el funcionario judicial encargado de la recepción, de manera inmediata realiza el examen minucioso de la misma teniendo como consecuencia la admisión o la inadmisión de la demanda en el mismo acto procesal.

En el caso de la inadmisión de la demanda se le hace saber al demandante las prevenciones del mismo.

En la admisión se aprovecha notificarle en ese instante al trabajador, asimismo se aprovecha la presencia del mismo para que este pueda dar información más detallada del domicilio del empleador y así notificarle del inicio del proceso en su contra y se haga presente para darle continuidad al mismo.

En esta etapa del proceso se observa que la oralidad se presenta de una manera muy ventajosa ya que se el estudio de la demanda se hace de una manera más rápida y ágil.

3.2.2 La Conciliación⁶⁶

Una vez admitida la demanda, el juez citara a una audiencia de conciliación a las partes en litigio, la notificación de conciliación se tendrá la calidad de emplazamiento en el proceso Art. 385 Inc. 6 Código de trabajo.

La conciliación es un acto que tiene como objeto ser el medio alternativo para solucionar el conflicto, con la finalidad de satisfacer de una manera pronta las pretensiones de las partes.

En esta etapa, se pueden dar tres escenarios, uno que existan acuerdo entre las partes, que no exista un acuerdo y que unas de las partes no se presente a la audiencia.

En la investigación de campo, en estas audiencias, se pudo observar la presencia de la oralidad, de cómo se aplica de una manera muy efectiva, ya que al estar presente las partes y el juez existe una interacción directa entre ellas.

Las audiencias se desarrollaron de la siguiente manera, el juez da lectura a la demanda en presencia de las partes, como consiguiente se le da la palabra al demandante donde este manifiesta si son o no son ciertos los hechos. Asimismo el juez como moderador da hincapié al debate, en donde las partes proponen los acuerdos entre ellos.

Se observó que en los debates se generaron discusiones donde se confrontaron de una manera ordenada, citando documentos escritos para la

⁶⁶ Código de Trabajo, *Ibíd.* artículo 385.

demostración de la veracidad de lo discutido en cuestión, siendo esto una característica muy importante ya que se hace presente el principio de la concentración en el proceso, a las partes les permite alegar, contestar, probar y concluir sobre la marcha, con la frescura de la información reciente, a la vista de los hechos y de las pruebas de la contraria. Al juez le facilita la valoración del material fáctico y probatorio aportado por las partes.

Al existir el ánimo de conciliar y las propuestas son aceptados por ambas, esta queda plasmada en acta donde explica de qué manera se llevara a cabo los acuerdos vertidos en audiencia, dicha acta tendrá fuerza ejecutiva al no cumplir los puntos acordados.

Una vez cumplido como pactado se archivan las diligencias.

Es menester mencionar que los acuerdos llegados en las conciliaciones no deben ser menoscabos a los derechos del trabajador.

Al no existir acuerdo en conciliación, está también queda plasmada en acta, el proceso continua y como consecuencia el demandado debe de contestar la demanda dentro del plazo exigido por el Código Trabajo en su artículo 392.

3.2.3. Declaración de Parte Contraria⁶⁷

A continuación detallaremos lo observado en esta etapa del proceso de cómo se llevaron a cabo en los juzgado de lo Laboral.

⁶⁷ Código Procesal Civil y Mercantil, *Ibíd.* Artículo 945.

Se citan a las partes para que estén comparezcan ante el juez de causa, una vez estos estén presentes, el juez explica de manera oral el porqué de la audiencia y en qué consistirá el desarrollo de la misma.

Iniciada las audiencias se les da la palabra a la contra parte en donde realiza una serie de preguntas en relación a las pretensiones y las pruebas de cargo y de descargo, asimismo el poderdante de quien declara también pregunta acerca de la declaración, la contraparte contesta de una manera clara y concisa, (pudiendo explicar más a fondo cuando el juez así lo creyere conveniente).

Al finalizar se firma un acta donde se detalla la comparecencia de las partes. Se examinó que en estas audiencias, la oralidad fue un factor determinante, ya que así como en la conciliación se realiza de una manera ágil, concentrada e inmediata. Siendo características primordiales en un proceso ya que se mide la espontaneidad de las declaraciones, existe el contacto directo y personal con el juez, poniéndose en una situación de apreciar mejor la declaración.

3.2.4 Interrogatorio de Testigo⁶⁸

Según el Código de Trabajo en su artículo 409, las partes podrán presentar hasta cuatro testigos cada uno.

Después de la audiencia a conciliación y no exista a un acuerdo, el juez abre el etapa de apertura a pruebas, es donde se le hace de su conocimiento la

⁶⁸ Código de Trabajo, *Ibíd.* Artículo 409.

nómina de testigos al juez, para que los notifique y comparezcan a la audiencia de interrogatorio de testigo.

Es menester aclarar que para el interrogatorio de testigo, con anticipación se le presenta al juez el cuestionario por el cual versara el lineamiento en qué consistirá la declaración.

No obstante, al momento de hacer efectivo el interrogatorio los abogados de las partes tienen prohibido leer estas preguntas al igual que salirse de los lineamientos antes ya presentados⁶⁹. Este aspecto en esta etapa deja evidencia el atraso en el proceso, ya que atenta con los principios de la inmediación y limita la espontaneidad del acto y de las partes.

Una vez iniciada la audiencia al igual que en las otras fases, toma la palabra el juez, haciendo un breve resumen y relación de los hechos, explica a los presentes en qué consistirá y se desarrollara el interrogatorio. Las partes interrogan a sus testigos respetando lo dispuesto en el artículo 409 y 410 del Código de Trabajo.

Similar a las otras etapas el juez presencia los interrogatorios, preguntando sobre situaciones que no quedan claras ahondando hasta que lo considera pertinente.

Todo esto es de utilidad al proceso, gracias a la Oralidad que se hace presente en estas etapas, el juez se envuelve más en los procesos, teniendo una apreciación directa del Juez o Tribunal de lo actuado, como aportes probatorios y la intervención directa de las partes.

⁶⁹ Código de Trabajo, *Ibíd.* Artículo 410.

Al finalizar el acto, las partes firman acta de la comparecencia, dejando constancia tanto por escrito como en sistema audio visual de lo debatido en audiencia.

3.2.5. Otras Fases donde se ven inmersa la Oralidad en el proceso Laboral salvadoreño.

- a. Ampliación y modificación de la Demanda. Art. 380 C. trabajo.
- b. Subsanción de la demanda. Art. 381
- c. Contestación de la demanda. Art. 392 C. trabajo
- d. Nombramiento de apoderado, se puede hacer de manera verbal. Art 377 C. trabajo.

3.2.6 Recursos⁷⁰

Por disposición del Código de trabajo, los recursos reconocidos en el artículo 567 procederán lo siguientes:

- a) Revisión;
- b) Apelación; y
- c) Casación.

La revisión se podrá interponer de palabra o por escrito, el mismo día o dentro de los días hábiles siguientes al de la notificación, ante el mismo juez o cámara que conoce del juicio. Este recurso una vez admitido, el tribunal remitirá los autos sin tardanza, con noticia a la partes al tribunal superior que corresponda.

⁷⁰ Véase. Código de Trabajo, (El Salvador, Asamblea Legislativa de El Salvador, 1972), artículo 567.

Una vez remitida el tribunal superior, si más tramite ni diligencia confirmara, reformara o revocara la sentencia o resolución revisada, dentro de los tres días contados desde la fecha en que se hubiera recibido los autos. *El recurso de Apelación* podrá interponerse antes las resoluciones siguientes:

1. Las que declaren inadmisibles la demanda.
2. Las que declaren procedente la excepción de
3. incompetencia de Jurisdicción.
4. Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación.
5. Las que declaren nulo lo actuado y manden a reponer el juicio.
6. Las sentencias definitivas.

Este recurso deberá de interponerse de manera escrita ante el juez o cámara que conozca según el proceso, dentro del mismo día o tres días hábiles siguientes al de la notificación.

Admitido el recurso en caso de apelación, pueden alegarse nuevas excepciones y probarse, lo mismo que reforzarse con documentos, los hechos alegados en la primera; mas nunca se permitirá presentar testigos sobre los mismos puntos ventilados a esta u otros directamente contrarios, alegar el actor nuevos hechos, ni hacer cosa alguna que pueda alterar de la causa principal.

Si procediera el interrogatorio de los testigos, en esta segunda instancias procederá las mismas reglas de aplicación que en el interrogatorio de primera instancia. *La casación* solo se podrá interponer contra las sentencias definitivas que se pronuncien en apelación, decidiendo un asunto en que lo

reclamado directa o indirectamente en la demanda, ascendiere a más de cinco mil colones y con tal de que dichas sentencias no sean conforme en lo principal con las pronunciadas en primera instancia.

El recurso deberá fundarse en alguna de las causas siguientes:

1. Infracción de ley o doctrina legal.
2. Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

Para admitir el recurso por quebrantamiento de forma es indispensable que quien lo interpone haya reclamado la subsanación de la falta, haciendo uso oportunamente y en todos sus grados, de los recursos establecidos por ley, salvo que lo reclamado sea imposible.

El recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contado desde el día siguiente al de la notificación respectiva, ante el tribunal que pronuncio la sentencia de la cual se recurre.

3.2.7. Ventajas y desventajas de la oralidad en los Procesos Laborales

En todo el desarrollo de la Oralidad ha de tenerse muy presente la existencia de riesgos y disfunciones que, de no evitarse convenientemente, puede conducir a un rechazo social e institucional para todo un sistema específico.

En este orden resulta imprescindible un análisis realista de las dificultades que preside la alta calidad del procedimiento a fin de proveer las soluciones más adecuadas.

3.2.7.1 Ventajas de la oralidad como principio en el Proceso Laboral

- a) Plena vigencia el principio de inmediación⁷¹. Por tanto se encuentra presentes en la audiencia el juez, las partes procesales, sus abogados, testigos, peritos, todos participando en la aportación de pruebas y dialogando en un mismo acto procesal, para llegar a la verdad material.

- b) El juez pasa a ser parte importante del proceso, puesto que tiene facultades de gran importancia, o como por ejemplo, impulsa e impide la paralización del proceso, debe adaptar la demanda vía procesal apropiada, puede ordenar diligencia probatorias de oficio u ordenar la comparecencia personal de las partes, cuando lo creyere oportuno, puede expulsar de las actuaciones a quienes alteren o perturben el desarrollo del proceso.

- c) Exige más técnica procesal de las partes; proceso más limpio.

- d) Se acorta la duración y existe celeridad en el proceso.

3.2.7.2 Desventajas de la oralidad en los Procesos Laborales

- a) Que el juez a no acatar lo que establece la ley y no fuere imparcial, como consecuencia la afectación de igualdad de las partes.

- b) Que lo jueces y abogados al momento del acto procesal, no estén equipados con la experiencia y preparación jurídica que el proceso oral Laboral exige para su ejercicio.

⁷¹ Código Procesal Civil y Mercantil, *Ibíd.* Artículo 10.

c) Las condiciones económicas que garanticen la infraestructura eficiente y necesaria que exige un proceso laboral en razón al principio y técnica de oralidad.

3.3 La Aplicabilidad de la Oralidad en el Proceso Laboral salvadoreño

Como producto de la investigación, las etapas del proceso Laboral lo que se analiza la oralidad, presentaron de menor retardación que aquellas etapas que se realizaron bajo una menor orientación de los principios y técnicas de la oralidad.

Haciendo referencia a la “Oralidad”, como principio orientador del Proceso Laboral ésta ofrece ciertas ventajas como el hecho de facilitar la aplicación al proceso de los principios de publicidad, inmediación y concentración⁷²; desde luego siempre será necesario dejar constancia (dejar a salvo) en aquellas actuaciones que por su complejidad la ley prefiere que se hagan por escrito. No se trata entonces de ver la Oralidad de forma absoluta, si no procurar su mayor aplicación en la medida de lo posible.

Como se ha mencionado en los apartados anteriores, (sobre donde versa la oralidad en el orden de fases en el proceso Laboral) la mayoría de los casos se tramitaron a tiempo, en el caso de la admisión de la demanda, se observó que el trabajador personalmente presento oralmente la demanda, en el mismo acto el funcionario delegado para la recepción de esta sustrae lo

⁷² Código Procesal Civil y Mercantil, *Ibíd.* Artículos 9, 10 y 11.

requisitos exigido por ley, razón por la cual se vuelve improbable que la misma quedase incompleta para ser analizada en cuanto su admisión.

Por consecuente coopera para evitar las prevenciones, ya que el demandante aporta con la información circunstancial exigida por el Código de Trabajo.

Al interponerse de manera escrita, se prolonga su admisión, si hay prevenciones, ya que se hace necesaria su notificación y subsanación. Otro momento estudiado en cuestión, es que al estar presente el demandante en el tribunal.

Al interponer la demanda de manera oral, el secretario del tribunal aprovecha la comparecencia de éste, para ordenar la notificación de la admisión y el señalamiento de la audiencia de conciliación, las cuales se resuelven de inmediato Art 385 C. trabajo.

Asimismo en cuanto a la notificación para el demandado, se observó que no hubo inconveniente alguno, ya que el trabajador demandante también facilito la aportación de datos sobre el lugar exacto donde debía ser notificado el empleador, con lo que se logró la continuación inmediata al proceso.

En la siguiente fase en donde la aplicabilidad de la oralidad como premisa es un elemento de pronta solución a los juicios laborales, se constituye a la celebración de la conciliación que según el Código de Trabajo en su artículo 388 se desarrolla oralmente.

De tal manera no se observó un solo caso en que al momento de llevar a cabo las audiencias se hayan tenido que suspender excesivos formalismos.

Todo lo contrario, se observó que al estar presentes las partes, el debate del asunto se volvió efectiva, por las ventajas de la intermediación, concentración y celeridad de la misma, que son garantías paralelas de la oralidad, lo que provocó que muchos de los casos se resolvieran de inmediato o se continuarán sin retardo los juicios al no existir acuerdo entre las partes.

3.3.1 La oralidad como técnica aplicada en el Proceso Laboral

La oralidad como forma de los actos procesales ofrece economía, seguridad, rapidez, dinamismo, lenguaje mímico y coherencia. Tiene dos formas: una, el aspecto escénico, y otra, el contenido contradictorio. Es predicable tanto en la recolección de pruebas como en las intervenciones de las partes. En la búsqueda de la verdad es el medio ideal para reproducir el hecho histórico, porque permite la verificación directa y revela las actitudes falsarias, y por supuesto, propicia la comunicación entre todos los sujetos procesales.

La técnica de la Oralidad son lineamientos, por el cual, el profesional del Derecho Estudia por un buen desenvolvimiento en el desarrollo del proceso. Estos lineamientos en la forma escénica consisten en lo siguiente:

1. Al presentar el caso.
2. En los interrogatorios.
3. Al objetar.
4. Puntualidad en las partes.
5. Lenguaje no verbalizado de las partes.
6. Respeto al juez, respeto a la contraparte, testigos y peritos.
7. Conversación triangular.
8. Facultades y obligaciones de las partes en audiencia.

9. Desplazamiento en sala.
10. Hablar solo cuando el juez lo autorice.
11. Contacto visual.
12. Ética de las partes, abogados, apoderados.

En el aspecto escénico es necesario aclarar que consiste en el comportamiento que se mantendrá en escena, ya que al momento de la celebración, las partes deberán de guardar cierto margen para el desarrollo de las mismas.

En el contenido contradictorio, hace referencia hacia el tipo de técnica que se utilizara al momento del debate en el proceso, como por ejemplo en la audiencia de interrogatorio de testigos, las partes realizan el interrogatorio como lo exige el Código Procesal Civil y Mercantil en su artículo 348 (disposición aplicada de manera supletoria) que versa así:

Las preguntas se formularan oralmente, con la debida claridad y precisión, y se evitara que contengan valoraciones, sugerencias, calificativos o cualquier otra clase de indicación o comentario que pueda dirigirla a la contestación.

Asimismo el artículo 350 del mismo cuerpo normativo⁷³ que literalmente dice: el interrogatorio directo lo hará la parte que haya propuesto la prueba. Las respuestas habrá de hacerse directamente por la parte de viva voz, sin valerse de borradores ni notas, aunque si podrá consultar apunte o documentos, si la naturaleza de la pregunta así lo exigiera y el juez lo autoriza, y a los cuales deberá tener acceso la parte contraria.

⁷³ Véase. Código Procesal Civil y Mercantil (El Salvador, Asamblea legislativa de El Salvador, 2008), artículo 350.

Las respuestas de la parte habrán de ser claras y precisas, pero el declarante podrá agregar las explicaciones que estime oportunas. Para obtener aclaraciones el juez podrá formular preguntas al declarante.

Todos estos son unos cuantos lineamientos que se vuelven tecnicismos y que se van dando en el desarrollo de los procesos orales.

En la entrevista realizada a los Jueces de lo Laboral, quienes son los administradores de justicia en el la rama del Derecho Procesal Laboral, se les planteo la interrogante del tipo de técnica oral es aplicada a estos juicios que la Constitución salvadoreña los denomina de Jurisdicción Especial, a lo que su repuesta enfatizaron que son el uso de las reglas técnicas de oralidad general aplicadas en todos los procesos.

3.3.2 Diferencia de oralidad como Principio y Técnica

El Principio es un axioma⁷⁴ que plasma una determinada valoración de justicia de una sociedad, sobre la que se construyen las instituciones del Derecho Y que en un momento histórico determinado informa del contenido de las normas jurídicas de un Estado.

Un principio es una aspiración, es una guía, un indicador, es la orientación central de un sistema.

Un principio tiene su origen en el sistema de valores vigente en una comunidad política que se plasman por el legislador o se descubren por la jurisprudencia o la doctrina científica. No son verdades axiomáticas derivadas

⁷⁴ Véase. Asociación de academias de la lengua española, “*Diccionario de la Real Academia Española*”, (23° Edición, España, 2014), <http://dle.rae.es/?id=4bL5Q4V>

del Derecho Natural; porque no expresan la verdad sobre la justicia, sino razones verosímiles sobre lo que una determinada sociedad o administrados valoran como justo.

Los principios se plasman en la ley o en la Constitución dando origen a las: Garantías legales y a las Garantías constitucionales, éstas últimas pueden ser: Individuales, Sociales y Estatales.

Pero otros principios Se quedan tan sólo como eso: principios, esperando convertirse en garantías. Un principio es el fundamento, es la base de una garantía. Un principio no es una garantía.

Los principios una vez plasmados en la ley se convierten en garantías. Estas son obligatorias para el legislador y el juez.

La oralidad es un principio que la Constitución salvadoreña la reconoce en su artículo 11, en cual establece que... nadie puede ser privada del Derecho A la vida, a la libertad, a la propiedad y posesión, ni de cualquier otro Derecho sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes esto da la pauta que los juicios se ventilan de manera oral según las leyes, aclarando que de manera supletoria se aplica lo dispuesto en el artículo 8 del Código Procesal Civil y Mercantil en donde reconoce las actuaciones se realizaran de manera oral, sin perjuicio a la documentación, asimismo, en el Código de Trabajo reconoce la oralidad en cuatro etapas del proceso: al interponer. Modificar, subsanar y la contestar la demanda, la conciliación, interrogatorio de testigos, y la declaración de parte contraria.

La oralidad se reconoce como principio, como anteriormente se definió como aquel axioma reconocido por la norma suprema y leyes secundarias para

garantizar un mejor proceso en los conflictos sociales con relevancia jurídica. En otros términos la oralidad es aquella garantía exigible para a su aplicación, en los procesos judiciales, como parte de su derechos de los involucrados en el debate.

En cuanto a la diferencia de la oralidad como técnica, consiste en que, una vez ya reconocida la oralidad y aplicada como principio dentro del proceso Laboral las partes en el proceso deberán ejercerla dentro de los parámetros de la técnicas generales reconocidos, es decir, el comportamiento dentro de la sala de audiencias, como realizar los interrogatorios, al objetar, el respeto y el decoro entre las partes, entre otros.

CAPITULO IV

LA ORALIDAD EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL Y EN EL DERECHO COMPARADO

En este capítulo se elabora a partir de la comparación de la regulación de los procesos laborales en los diferentes países, observando cómo se desenvuelven en la actualidad para realizar un breve análisis en cuanto características ya sean positivas y negativas comparando al proceso y su regulación.

4.1. Proceso Laboral en España⁷⁵

En España el juicio verbal se constituye como el instrumento óptimo para conseguir las pretensiones procesales, que afectan a las relaciones laborales y de seguridad social, siendo así un proceso civil especial respecto al ordinario civil regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC) con el que tiene una importante tensión dialéctica por cuanto el proceso de trabajo es directa consecuencia de la inadaptación del proceso común para resolver adecuadamente los litigios de trabajo, habiéndose creado, por tanto, un proceso ágil, rápido y flexible, que facilita el acceso a la prestación jurisdiccional, cuyo objetivo central es esencialmente la búsqueda de la verdad material, ya que en el proceso social los órganos judiciales han de estar especialmente comprometidos en la búsqueda de la totalidad de la relación jurídico-material debatida, para lo cual, en palabras de TCo (sentencia 227/1991 y 116/1995) "han de ser exhaustivos en la introducción

⁷⁵ Jorge Juan Guillen Olcina. *“La Intervención del Juez en el Proceso Laboral Español”* (Magistrado Juzgado de lo Social, Revista Electrónica, 2009), <http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/laboral/pdf/drguillen.pdf>

del material probatorio, utilizando, si fuera preciso, las diligencias para mejor proveer".

Se trata de un proceso, del que conoce una Jurisdicción Especializada, basado en los principios De intermediación, oralidad, concentración, celeridad, publicidad e impulso de oficio, que ha demostrado, después de un importante rodaje procesal, que está en capacidad de garantizar satisfactoriamente el Derecho a la tutela judicial efectiva, asegurando el acceso al proceso, los derechos de contradicción y defensa, la utilización de los medios de prueba pertinentes, garantizando la igualdad efectiva en la administración de las pruebas y asegurando, que no se produzca indefensión a ninguno de los litigantes.

4.1.2 Instrumentos normativos reguladores del Juicio Laboral en España⁷⁶

Los instrumentos normativos que posibilitan el sin duda reconocido buen funcionamiento de los juzgados y tribunales laborales en España, son:

-La Constitución Española de 1978, que reconoce expresamente junto a otros derechos fundamentales y libertades públicas de todos los ciudadanos derechos que sin duda se reconocen también en el seno de las relaciones laborales, el Derecho A obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión. Una Ley Orgánica del Poder Judicial que además, de garantizar el ejercicio e independencia de la potestad

⁷⁶ *Ibíd.*

jurisdiccional, su extensión y sus límites, organiza horizontal y verticalmente los juzgados y tribunales por órdenes jurisdiccionales, entre ellos, el social, al cual reconoce competencia y conocimiento de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de Seguridad Social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación Laboral.

Una Ley de Procedimiento Laboral nucleada en función de un juicio verbal alrededor del cual se concentra el procedimiento regido por los principios. De oralidad, concentración, inmediación, celeridad y gratuidad, con una alta implicación del Juez o tribunal.

4.1.3 Caracteres del proceso laboral en España⁷⁷

Los caracteres tradicionales del proceso de trabajo se resumen en cuatro notas: oralidad, inmediación, concentración y celeridad, a las que hay que añadir la gratuidad, publicidad e impulso procesal.

a) El proceso Laboral Está presidido por el principio de oralidad siendo el resto de las notas que le caracterizan consecuencias ineludibles del mismo. Como decía Calamandrei “la oralidad en el proceso es sinónimo de sencillez, celeridad y lealtad en las relaciones entre los abogados y entre estos y los jueces, la oralidad es también sinónimo de confianza (me basta tu palabra) mientras la escritura es la expresión de la cautela desconfiada”. En el procedimiento Laboral, solo la demanda es escrita en la instancia, siendo a

⁷⁷ *Ibíd.* 10.

partir de ella totalmente oral, incluida la contestación, como a continuación veremos, la cual se realiza en la audiencia oral en que el Juez se pone en relación directa con las partes y con las pruebas, al margen de que la vista puede ser preparada por una serie de actos escritos que pueden tener una trascendencia decisiva en el resultado de la Litis.

b) La oralidad implica la inmediación, es decir, el contacto directo del Juez con las partes y con los medios de prueba que es la atmósfera necesaria para un sistema de valoración judicial crítica de la prueba, siendo uno de sus efectos que la imposibilidad de que la sentencia sea dictada por juzgador distinto al que presidió el juicio.

c) La concentración significa que los distintos actos procesales se agrupan en un solo acto complejo, el acto de juicio, sin solución de continuidad, de modo que todo se sustancia en el acto de juicio.

d) La celeridad se expresa en que el proceso Laboral. Los distintos actos tienen marcados plazos breves y perentorios incluso no obstante los posibles recursos contra los mismos pudiendo incluso por tal causa rechazar el juzgador de oficio peticiones de las Partes, actos, que tengan finalidad dilatoria.

e) La gratuidad se manifiesta en que en la Jurisdicción Laboral Los trabajadores tienen Derecho a la asistencia jurídica gratuita para la defensa en juicio que comprende asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso, defensa gratuita por abogado en el proceso, inserción gratuita de anuncios o edictos que deban publicarse, exención del pago de depósitos necesarios para recurrir, asistencia pericial gratuita, obtención gratuita de copias, testimonios, instrumentos y actas notariales precisas al proceso.

f) La publicidad implica que todas las actuaciones judiciales serán públicas.

g) El impulso procesal significa que además, de dictar las resoluciones que el proceso exija, el juez de oficio ha de hacer todo lo necesario para que el proceso siga su marcha impidiendo su paralización.

4.1.4. Papel que se le asigna al Juez laboral dentro del Proceso Español

4.1.4.1 Intervención del Juez en los actos de Conciliación y Juicio⁷⁸

a) En la conciliación: La Ley de Procedimiento Laboral (LPL) establece que comparecidas las partes ante el órgano judicial en el día y hora señalados, “constituido en audiencia pública, intentará la conciliación, advirtiéndole a las partes de los derechos y obligaciones que pudieran corresponderle, sin prejuzgar el contenido de la eventual sentencia”, teniendo el acuerdo que pueda alcanzarse valor y efectos de cosa juzgada siendo ejecutable a petición de parte por los trámites de ejecución de sentencias.

Es bien sabido que la decisión de pactar o de litigar depende de varios factores siendo tres de los más relevantes el de la probabilidad de ganar el juicio, el del coste de pleitear y el de la actitud de las partes ante el riesgo. Todos estos factores, particularmente el optimismo de las partes, la idea que tienen de prevalecer sobre el contrario, dependen en gran medida de los abogados, pero también el legislador procesal ha querido en cierto modo que el juez Laboral se implique en lograr una transacción que considera quizá más ventajoso para las partes y para la eficiencia del sistema.

⁷⁸ *Ibíd.* 13.

Y es que, como afirma un estudioso de la Administración de Justicia “el objetivo de la política judicial no debe ser necesariamente proporcionar a los ciudadanos más tutela judicial (lo que ocasiona más litigiosidad y, quizá, dilación) ni reducirla (para disminuir la congestión y dilación) sino en facilitar el acceso a aquel procedimiento más efectivo, esto es, aquél que proporcione más tutela, más disuasión de ilícitos y menos conflictividad potencial que requiera menos costes (directos-honorarios profesionales, transporte, tiempo, ansiedad y derivados de posibles errores judiciales)”.

Este autor observa que, algunos estudios recientes parecen relativizar el llamamiento a mecanismos alternativos a la resolución judicial propugnados por algunas corrientes “privatizadoras” sugiriendo más acertado potenciar los aspectos “no adjudicatarios” de la actuación judicial en concreto, la conciliación en fase de demanda o ulterior, “porque en contra de la creencia más extendida en la literatura sobre lo indeseable de la litigación y sobre la contraposición entre litigación y acuerdo, la evidencia parece mostrar que presentada una demanda al órgano judicial competente, los abogados pasan la mayor parte de su tiempo intentando llegar a arreglos en lugar de continuar hasta el juicio”

b) En el acto de juicio y sus fases: En la fase de ratificación de la demanda y contestación: Si no hubiere avenencia se pasará al juicio y acto seguido, el demandante ratificará o ampliará su demanda, aunque en ningún caso podrá hacer en ella variación sustancial, entendiéndose que existe variación sustancial “cuando la modificación que se proponga, por afectar de forma decisiva a la pretensión ejercitada o a los hechos en que ésta se fundamenta, introduzca un elemento de innovación susceptible de generar para la demandada una situación de indefensión” (Tribunal Supremo, sentencia de 17.03.88).

Si el Juez aprecia variación impedirá el debate sobre tal variación teniéndola por no hecha, aunque normalmente en la práctica, salvo casos excepcionales en que la variación es manifiesta, esperará oír la contestación de la parte demandada para pronunciarse, pudiendo el demandante si está disconforme con lo resuelto expresar su protesta a los efectos de ulterior recurso.

Junto a la necesaria ratificación verbal, el actor podrá efectuar alegaciones, relatando hechos contextuales y hacer en este momento la fundamentación jurídica de su pretensión. Tanto en este momento como en cualquier otro del juicio el Juez que preside el acto podrá hacer las preguntas que estime oportunas en orden a precisar y clarificar los hechos o alegaciones expuestas.

Concluidas las alegaciones del demandante, corresponde al demandado efectuar verbalmente las suyas, pudiendo lógicamente éste allanarse a la pretensión, que no vincula necesariamente al juzgador, aunque lo normal será su oposición a la demanda pidiendo su desestimación total o parcial, disponiendo la ley procesal que “el demandado contestará afirmando o negando concretamente y alegando cuantas excepciones estime procedentes”, pudiendo también oponer hechos distintos que sirvan para desvirtuar los afirmados en la demanda o expresados por el actor en el juicio y argumentar las razones o consideraciones fácticas o jurídicas precisas para su defensa.

Asimismo el demandado podrá en este momento alegar cuantas excepciones estime procedente, aunque es práctica habitual que se aleguen en primer lugar las de naturaleza procesal, aunque ello no le libere de la carga de contestar la demanda. Puede asimismo efectuar reconvenición,

aunque para serle admitida la ley exige que se haya anunciado en la conciliación administrativa previa.

Si se hubieran opuesto excepciones procesales o reconvención, el juez concederá de nuevo la palabra al demandante para que las conteste verbalmente. Si el demandante se allana a la excepción y el defecto es subsanable por fundarse en la ausencia de algún requisito o presupuesto de carácter procesal que pudiera corregirse, concederá en ese mismo instante el plazo de cuatro días para ello, anulando lo actuado hasta ese momento.

Si no es subsanable o bien el actor habrá de desistirse en dicho momento de su demanda o de oponerse el juez resolverá lo procedente en sentencia.

Asimismo, no existe impedimento procesal para que el juez conceda trámite de réplica y dúplica si no se considera suficientemente ilustrado.

En la fase de prueba: Concluida la fase de alegaciones se pasa a la fase probatoria de juicio si así lo piden, como es normal, las partes.

La ley establece como regla general la obligación procesal del juez de admitir las pruebas que se formulen y puedan practicarse en el acto de juicio. Sin embargo, las pruebas propuestas han de referirse a hechos negados en el juicio, pues solo han de probarse aquellos sobre los que se haya producido disconformidad y que guarden relación con la pretensión, pudiendo por tanto rechazar por impertinentes los medios de prueba que se dirijan a probar hechos no afirmados por las partes o no controvertidos o hechos que no afecten al posible contenido del fallo, debiendo el juzgador valorar para admitir o rechazarlas, siempre razonadamente, si los hechos sobre los que se propone prueba son fundamentales, esenciales, relevantes e influyentes.

También puede rechazar aquellas pruebas que considere inútiles, cuando no son adecuadas para verificar con su práctica las afirmaciones de hecho o sean superfluas.

Algunas de las partes o el juez de oficio entendiera que en la obtención u origen de alguna prueba propuesta se han vulnerado derechos fundamentales habrá de alegarlo o suscitarlo de inmediato resolviéndose en el acto lo que proceda, bien entendido que no podrán surtir efecto las pruebas obtenidas, directa o indirectamente, violentando los derechos o libertades que se consideran fundamentales⁷⁹.

La pertinencia de las pruebas y de las preguntas que puedan formular las partes se resolverá por el juez, pudiendo el interesado protestar consignándose en el acta la pregunta o prueba solicitada, la resolución denegatoria, la fundamentación razonada de la denegación y la protesta a efectos de ulterior recurso.

El control judicial de la prueba alcanza a la admisión o rechazo de un medio de prueba propuesta por una parte, e incluso a ordenar la continuación de la práctica de una prueba admitida, incluso aunque renunciase a ella la parte que la propuso, pero no puede de oficio, conforme señala la jurisprudencia, ordenar la admisión y práctica de medios de prueba no propuestos por las partes pues, aún con muchas matizaciones, también rige en el proceso Laboral el principio general de aportación de parte, que se traduce en que corresponde a las partes del proceso la delimitación fáctica de la contienda en sus dos vertientes: la aportación de los hechos y la aportación de las pruebas de esos hechos.

⁷⁹ Walter Gerardo Alegría Gómez, *Ibíd.* 174.

Aun así, confrontando ese principio dispositivo, la ley procesal y la jurisprudencia que la interpreta otorga al juez Laboral amplias facultades en materia probatoria que se sustentan en la desigualdad de posiciones del empleador y el trabajador en cuanto a la disponibilidad de los medios probatorios y en el principio de que el proceso ha de servir a la búsqueda de la verdad material, como camino que se emprende para la solución del conflicto social que subyace pues, “siendo la finalidad del proceso la solución del conflicto, ello solo es posible si en el proceso se dan las condiciones para que la aproximación a la realidad, objeto de conocimiento sea máxima”, por más que se cuestione actualmente por otros autores procesalistas el papel del juez en la averiguación de los hechos, calificando tal búsqueda de mito del siglo XIX sintetizado en la frase, “las pruebas son los diversos medios por los cuales llega la inteligencia al descubrimiento de la verdad” (Bonnier), y de aspiración demasiado ambiciosa que hay que descartar, recordando que salvo en el proceso penal la actividad probatoria no es investigadora, sino simplemente verificadora, pues tiende a obtener certeza respecto a las afirmaciones controvertidas en el pleito cuya prueba compete a las partes, conforme al procedimiento previsto en la ley, no, y menos discrecionalmente, al juzgador.

En el proceso Laboral el legislador ha querido dotar al juez de facultades para la averiguación de los hechos, para descubrir datos que pueden ser trascendentes sin por ello limitar la libertad de las partes de alegarlos y probarlos, y menos aún, sin que ello pueda suponer suplir la posible negligencia de alguna de las partes en su aportación, facilitando de ese modo la formación de su propio convencimiento personal que ha de reflejar en la declaración de hechos probados de las resoluciones que ha de dictar.

Las más importantes son las siguientes:

1) El órgano judicial podrá hacer, tanto a las partes como a los peritos y testigos, las preguntas que estime necesarias para esclarecimiento de los hechos, Derecho que también se reconoce a los litigantes y los defensores, y aunque las partes pueden comparecer al juicio representadas por profesionales.

Cabe también que interesen, previo al juicio, su personal comparecencia para someterlas a interrogatorio y en caso de tratarse de persona jurídica que comparezca en su nombre quienes son sus representantes societarios o quien tenga directo conocimiento de los hechos.

En lugar de apoderados procesales nombrados al efecto, para hacer realidad lo dice Calamandrei, “un juez sagaz, resuelto y voluntarioso, que tenga cierta experiencia del alma humana, que disponga de tiempo y no considere como mortificante trabajo de amanuense el empleado en recoger las pruebas, consigue siempre obtener del testigo, aún del más obtuso y del más reacio, alguna partícula de verdad”.

2) También se faculta al órgano judicial a limitar discrecionalmente el número de testigos cuando el número de los propuestos fuese excesivo y a su juicio sus manifestaciones pudieran constituir inútil reiteración del testimonio sobre hechos suficientemente esclarecidos.

3) El juez podrá estimar probadas las alegaciones hechas en relación a la prueba documental propuesta como medio de prueba con anterioridad al juicio, admitida y no aportada sin causa justificada por la contraria.

4) El órgano judicial podrá requerir de oficio la intervención de un médico forense, en los casos que sea necesario su informe.

5) Podrá si lo estima procedente, oír el dictamen de una o varias personas expertas en la cuestión objeto del pleito, en el momento del acto del juicio o, terminado éste, para mejor proveer.

6) En un proceso se discuta sobre la interpretación de un convenio colectivo, el órgano judicial podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria del mismo.

7) en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, podrá recabar el dictamen de los organismos públicos competentes.

En la fase de conclusiones: Practicada la prueba, las partes o sus defensores, en su caso, formularán oralmente sus conclusiones de un modo concreto y preciso, determinando en virtud del resultado de la prueba su pretensión, la cual habrá de estar cuantificada de solicitarse una petición de condena de pago. En esta fase, el si el órgano judicial no se considerase suficientemente ilustrado sobre las cuestiones de cualquier género objeto del debate, concederá a ambas partes el tiempo que crea conveniente, para que informen o den explicaciones sobre los particulares que les designe.

c) Intervención del Juez una vez concluido el juicio

Terminado el juicio y dentro del plazo de cinco días fijado para dictar sentencia el órgano judicial puede dictar una providencia acordando la práctica de cuantas pruebas estime necesarias para la correcta resolución del pleito, que se denominan diligencias para mejor proveer, quedando mientras tanto suspendido el plazo para dictar sentencia. Se trata de una facultad probatoria que la Ley concede al juzgador, por lo que acordar o no la práctica de tales diligencias es potestativo del mismo, no estando vinculado

por la solicitud que hayan podido realizar las partes en la vista oral, sino que se deberá acordar únicamente para solventar sus propias dudas sobre el material probatorio ya aportado.

La mayoría de la doctrina considera que su finalidad se conecta con la búsqueda de la verdad material. No obstante, tal facultad no es absoluta, habiendo interpretado la jurisprudencia que por esa vía no puede el juez introducir alegaciones o hechos nuevos distintos al tema de la prueba, debiendo llevar aparejada su práctica el máximo respecto a los principios de contradicción e igualdad procesal de las partes, por lo que se deberá dar audiencia a las mismas poniéndoles de manifiesto el resultado de las diligencias para que efectúen alegaciones por escrito acerca de su alcance o importancia.

El Tribunal Constitucional en sentencia 227/1991, de 28 de noviembre, ha recalcado que “en un proceso social como es el Laboral, los órganos judiciales han de estar especialmente comprometidos en el descubrimiento de la totalidad de la relación jurídico-material debatida, a cuyo fin deben ser también exhaustivos en la introducción de material probatorio, utilizando, si fuera preciso, las diligencias para mejor proveer a fin de obtener dicha plenitud del material instructora sobre los hechos controvertidos”.

4.1.4.2 Requisitos de la sentencia laboral⁸⁰

La sentencia la debe dictar el juez que presidió el acto del juicio por lo que si éste no pudiera hacerlo deberá celebrarse el juicio nuevamente, previsión que se ajusta a los principios de oralidad e inmediación característicos del

⁸⁰ *Ibíd.* 176.

proceso Laboral debiendo dictarse en el plazo de cinco días, por escrito, salvo el caso excepcional de las sentencias in voce que el juez puede dictar al concluir el juicio, en cuyo caso se recogerán en el Acta del juicio.

Las sentencias deberán expresar tras un “encabezamiento”, dentro del apartado de los “antecedentes de hecho”, resumen suficiente de los que hayan sido objeto de debate.

A continuación en el apartado de “hechos probados”, en párrafos separados y numerados, los hechos que estime probados y finalmente, en los “fundamentos de Derecho”, los razonamientos que le han llevado al relato de los hechos declarados probados, es decir, la motivación de su convicción respecto a tales hechos y, a continuación, deberá fundamentar suficientemente los pronunciamientos del “fallo” el cual contendrá la parte dispositiva de la sentencia y si es de condena al abono de una cantidad.

El juez la determinará expresamente, sin que en ningún caso pueda resolverse tal determinación para ejecución.

Asimismo la sentencia motivadamente podrá imponer al litigante que obró de mala fe o con notoria temeridad una sanción pecuniaria.

Existe mandato constitucional de motivar las sentencias. Por ello, la sentencia del Tribunal Constitucional 192/1994, de 23 de junio, considera que la tutela judicial efectiva "...implica integrar en el contenido de esa garantía constitucional el Derecho del justiciable a conocer las razones de las decisiones judiciales; de tal manera que la motivación de las sentencias es una consecuencia necesaria de la propia función judicial y de su vinculación a la ley, existiendo un Derecho del justiciable a exigirla, al objeto de poder

contrastar su razonabilidad para ejercitar, en su caso, los recursos judiciales y en último término para oponerse a las decisiones arbitrarias, que resulten lesivas del Derecho a la tutela judicial efectiva".

En la misma dirección, sentencia del Tribunal Constitucional 232/1992, de 14 de diciembre, sostiene que:

"...la Constitución requiere que el juez motive sus sentencias, ante todo para permitir el control de la actividad jurisdiccional. Los fundamentos de la sentencia se deben dirigir también a lograr el convencimiento no sólo del acusado, sino también de las otras partes del proceso, respecto a la corrección y justicia de la decisión judicial sobre los derechos de un ciudadano. En este sentido deben mostrar el esfuerzo del tribunal para lograr una aplicación del Derecho vigente libre de toda arbitrariedad."

Por ello, ha de entenderse incongruencia omisiva la simple cita de las normas de apoyo, siendo exigible el razonamiento sobre su subsunción en el supuesto debatido.

Por tanto, es necesario, para alcanzar la motivación constitucionalmente es necesaria la exteriorización del fundamento de la decisión adoptada.

Es de aclarar, que ésta obedece a una interpretación determinada del Derecho al supuesto concreto, lo que no impide al órgano judicial no responder a determinadas cuestiones planteadas, siempre que las mismas no se hubieran acreditado por quien debía hacerlo, ya que no es exigible al juez, que reproduzca servilmente los alegatos de las partes, no estando obligado a fundamentar mecánicamente el fallo o la parte dispositiva a la formulación de las peticiones contradictorias de los litigantes, si bien está

obligado a decidir sobre todas y cada una de las cuestiones controvertidas, bien explícita, bien implícitamente, pero de manera nítida y categórica, sin dar pie a oscuridades o ambigüedades. La falta de motivación implica la nulidad de la sentencia.

Se quiebra así, no la libertad de la apreciación judicial de la prueba, que continúa siendo amplísima, sino la inmotivación de su convicción.

La doctrina constitucional tiene señalado en ese sentido que, por ser facultad que pertenece a la potestad jurisdiccional, corresponde en exclusiva a los jueces y tribunales ponderar los distintos elementos de prueba y valorar su significado y trascendencia en orden a la fundamentación del fallo contenido en la sentencia.

Y esta libertad del órgano judicial para la libre valoración de la prueba, implica, como también señala la misma doctrina (STC 175/1985, de 15 de Febrero) que pueda realizar inferencias lógicas de la actividad probatoria llevada a cabo, siempre que no sean arbitrarias, irracionales o absurdas.

Ahora bien, el juez o Tribunal de instancia es soberano para la apreciación e interpretación de la prueba, con tal de que se libre apreciación sea razonada.

Lo cual quiere decir que la resolución judicial ha de contener el razonamiento sobre las conclusiones de hecho fundamentadas en Derecho, a fin de que las partes puedan conocer el proceso de deducción lógica del juicio fáctico seguido por el órgano judicial.

Debe finalmente recalarse que las sentencias deben ser claras, precisas y congruentes con las demandas y demás pretensiones deducidas en el pleito.

4.2 Proceso laboral en Colombia⁸¹

En Colombia el proceso Laboral está regulado por la Ley del Impulso a la Oralidad en el proceso Laboral que fue recogida por la Ley 712 de 2001, que la acogió como un mecanismo fundamental para hacer posible una pronta y cumplida justicia. Dejando atrás el viejo refrán, de que “Justicia retardada es justicia denegada”.

Su original procedimiento fue puesto en vigencia a partir del 1 de enero de 2008, impulsa la creación y adaptación de los nuevos despachos judiciales y lleva a cabo el proceso de descongestión judicial necesario en forma paralela para resolver la enorme acumulación de procesos laborales.

El desarrollo del juicio oral en los juzgados pilotos, conocidos con ese nombre en el país de Colombia, es el vehículo óptimo para la realización de las otras características del proceso Laboral como son el pleno desarrollo de los principios de inmediatez y concentración con la presencia permanente del juez como director del proceso; la sencillez que debe revestir esta clase de procesos en procurar de asegurar la celeridad, arrojando como resultado positivo un alto porcentaje de procesos terminados en cortísimo tiempo que se contabiliza en semanas, lo que antes era en años, trayendo como consecuencia una economía procesal y garantía de cumplimiento del Derecho, que resulta beneficioso desde el punto de vista de las partes.

Dicho esto, el proceso oral de Colombia se ventila en dos clases de audiencia: La primera la conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio; y la segunda el trámite de juzgamiento. Se

⁸¹ Blanco Rivera O, “*La ley del impulso a la Oralidad en el Proceso Laboral Colombiano*”, (Revista Latinoamericana del Derecho Social, Número 7, Medellín, Colombia 2008), 293

advierte previamente que antes de terminar la audiencia el juez señalara la fecha y hora para efectuar la siguiente y que serán rabadas con los medios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro.

La primera audiencia obligatoria de conciliación, de decisión de excepciones previas, de saneamiento y fijación del litigio, encierra varias consideraciones a tener en cuenta: la presencia obligatoria de las partes, *so pena* de tener como ciertos los hechos susceptibles de confesión o como inicio grave los que no sean susceptibles de confesión; excepcionalmente podrá atenderse la excusa de ausencia con prueba sumaria, donde el juez decidirá conceder nueva fecha y hora para su continuación.

La segunda y última audiencia, denominada de trámite y juzgamiento, tendrá como objeto practicar las pruebas ordenadas por el juez, escuchar a las partes sus alegatos de conclusión y dictar sentencia en el mismo acto, o a continuación de un receso de una hora para preferirla, quedando notificada en los estrados. La parte inconforme con la decisión la apelara en el mismo acto, sustentando oralmente en lo estrictamente necesario su informidad.

4.3. El proceso laboral en Venezuela⁸²

El Procedimiento Laboral se inicia de forma muy sencilla al presentar una Demanda por escrito u oral, ante los Tribunales del Trabajo de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo, siempre y cuando esta demanda llene los requisitos pautados expresamente en el artículo 123 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

⁸²Ley Orgánica Procesal Del Trabajo, (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, República Bolivariana de Venezuela, 2002)

Admitida la demanda acto seguido el tribunal Ordena librar carteles de Notificación los cuales son entregados a los alguaciles del Tribunal Laboral a fin de llevar a cabo la notificación de la parte demandada, según el artículo 126 de la ley Orgánica Procesal del Trabajo, el cartel que se libra a la orden del tribunal Laboral deberá indicar en el mismo el día y hora, acordada para celebrar la audiencia preliminar, el mencionado cartel deberá ser fijado en las puertas de la sede de la empresa entregándole una copia del mismo al empleador o consignándole en su secretaria o en su oficina receptora de correspondencia, si la hubiere.

Ahora bien a la Audiencia Preliminar es obligatoria la Comparecencia de las dos partes tanto la parte actora como la parte demandada o la presencia de sus apoderados judiciales. La misma se realizara de forma oral, privada y presidida personalmente por un Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, según lo contemplado en el artículo 129 de la Ley antes citada.

El fin de Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución en las audiencias preliminares es procurar la conciliación entre las partes para llegar a un acuerdo entre las mismas y poner fin a la controversia. Si la mediación es positiva entre las partes el Juez dará por concluido el proceso mediante sentencia en forma oral que dictara de inmediato en el acta, homologando el acuerdo al cual han llegado las partes. Esta sentencia se reducirá en un acta y tendrá efectos de cosa juzgada según el artículo 133 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

En la etapa de Conclusión de la Audiencia Preliminar se pasa a la Contestación de la Demanda la cual se llevara a efecto sino hubo conciliación en la audiencia; la contestación de la demanda es una de las partes del proceso que todavía se manifiesta en forma escrita, en la cual el

demandado deberá determinar con claridad y exactitud cuáles de los hechos invocados en el libelo de demanda admite y cuales niega o rechaza, al igual que debe manifestar de forma escrita los hechos y fundamentos de su defensa que el mismo creyere conducentes alegar según el artículo 135 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. La Contestación de la demanda se deberá consignar dentro de los cinco (5) días de despacho siguientes a la finalización de la audiencia preliminar.

Con lo anteriormente dicho, pasamos a la etapa del procedimiento de Juicio Laboral ante el Tribunal de primera Instancia de Juicio del Trabajo.

La realización de la Audiencia de juicio será presidida por el Juez de Juicio, compareciendo obligatoriamente las partes o sus apoderados judiciales los cuales de forma Oral expondrán sus alegatos y defensas en la misma.

El Juez de juicio no admitirá nuevos hechos que las partes quieran traer hacia la etapa de Juicio.

Después determinada su exposición de sus alegatos y defensas de forma oral, el juicio pasa a la etapa de evacuación de pruebas, comenzando con las del demandante en la forma y oportunidad que determine el juez y terminada la evacuación de pruebas del demandante pasara el demandado a evacuar sus pruebas según lo establecen los artículos 152, 153, y 154 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Concluida toda la etapa del Juicio el Juez se retira de la sala por un tiempo que no excederá de sesenta minutos para poder analizar y estudiar los alegatos, defensas, evacuaciones de pruebas y observaciones que han hecho las partes en el juicio, y según sus máximas de experiencias y

conocimientos en el ramo del Derecho Laboral al regreso de los sesenta minutos concluidos a la sala de audiencia, él mismo pronunciara su sentencia oralmente, expresando solo el dispositivo del fallo y una síntesis precisa y lacónica de los motivos de hecho y de Derecho que enfundaron al mismo a sentenciar.

Si el juez de juicio decidiera estudiar más a fondo el caso después de concluido el debate oral por la complejidad del asunto debatido, el juez podrá diferir por una sola vez la; oportunidad para dictar la sentencia; este diferimiento no podrá exceder de cinco (5) días de despacho todo esto según el artículo 158 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Después de que el juez de juicio dicte su dispositivo, según el artículo 159 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, el juez deberá publicar dentro del lapso de cinco (5) días de despacho siguientes al pronunciamiento oral, su fallo completo, el cual contendrá los términos claros, precisos y lacónicos sin necesidad de narrativa ni de transcripciones de actas ni de documentos que consten en el expediente; el mismo contendrá la identificación de las partes y sus apoderados judiciales, así como la determinación del objeto o la cosa sobre la cual recaiga la decisión.

4.3.1. Principios que rigen el Proceso Laboral venezolano⁸³

1. Principio de oralidad.

Pero no es posible ni aplicable un procedimiento enteramente oral, que prescinda de todo registro o memoria de las actuaciones del juez y de las

⁸³ Carlos Pineda Ocando, "El nuevo procedimiento Oral Laboral", (Tesis de grado, Universidad de Zulia, Caracas, Venezuela. 2006), 34.

partes, pues tal posibilidad atentaría contra el principio de seguridad jurídica. Por ello las leyes procesales exigen que ciertos actos fundamentales se realicen por medio escrito o que todos los actos del proceso se conserven mediante sistemas de grabación o de transcripción.

2. Principio de celeridad

La celeridad procesal está estrechamente relacionada con la concentración. El propósito es arbitrar medidas que den más pronta solución a los conflictos planteados entre trabajadores y empleadores.

3. Principio de inmediación

La inmediación es el principio regulador del proceso que preconiza una relación directa entre el juez y las personas o cosas que integran en litigio. La presencia sin intermediación del juez en todos los actos del proceso ha sido siempre defendida por la doctrina, puesto que esa conducta judicial favorece la aprehensión y correcta evaluación de todos los hechos que habrán de servir al juzgador para la decisión de la controversia.

4. Principio de publicidad

Sobre este principio expone Couture (En Marín, 2.003: 55) que “es el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre la obra de los magistrados y defensores (1981: 192). Rodríguez Díaz lo señala como “una garantía para el logro de la imparcialidad del proceso.” (1995:41).

Couture refiere como forma de publicidad dentro del Derecho uruguayo, las siguientes: a) Exhibición del expediente; b) Publicidad de Audiencia; y c)

Publicidad de los Debates ante la Suprema Corte. Debemos destacar que la publicidad de audiencias y debates, está estrechamente relacionada con el procedimiento oral.

4.4. Diferencias y semejanzas con el Derecho Procesal Salvadoreño

SEMEJANZAS:

Según el estudio de la legislación comparada de los países mencionados en trabajo de investigación haremos la señalización de aquellos caracteres de los procesos Laborales que se asemejan al proceso Laboral estipulada por el Código de Trabajo.

Con el orden cronológico la primera semejanza es la siguiente:

1. Al interponer la demanda: este acto se puede realizar de manera oral y escrita, observamos que es una actividad que se estipula por la legislación de los países, como en el Código de Trabajo en su artículo 379.
2. La Audiencia de Conciliación: es menester mencionar que las legislación internacional como la salvadoreña, se interesa por vías alternas que puedan solucionar el conflicto jurídico entre las partes, ya que en los procesos estudiados regulan una audiencia preliminar que es la conciliación, con la finalidad de llegar en un acuerdo entra las partes y así terminar de una manera anticipada el proceso, beneficiando a las partes para que no incurra en un desgaste y satisfacer las pretensiones de ambos.

3. Apertura a pruebas: como en todo proceso las partes alegan hechos de carácter jurídico por el cual le dan nacimiento al aparato jurisdiccional del Estado, por consiguiente y para darle cumplimiento a los principios generales de legalidad y del debido proceso, se establece esta etapa para que tanto el demandante y demandado puedan presentar pruebas de cargo y de descargo y comprobar los hechos alegados en la demanda y en la contestación de la misma.

DIFERENCIAS:

Al realizar la comparación de los diferentes procesos Laborales estudiados en este capítulo se observó que existen diferencias significativas en relación al proceso laboral, las cuales mencionaremos a continuación:

1. La oralidad: Como diferencia principal es la aplicabilidad de la oralidad en el desarrollo del proceso si bien es cierto que en el proceso Laboral salvadoreño se manifiesta pero esta se da de una manera parcial y con poca relevancia. En sentido contrario en los otros cuerpos normativo la tienen regulada como un principio esencial en los procesos laborales aplicándose de manera total en la celebración de las audiencias.

2. Principio de concentración. En el proceso Laboral este principio es el que menos se presenta, ya que cada etapa del proceso se celebra en diferentes momentos, perdiendo la naturaleza del principio. Siendo así en las legislaciones estudiadas, se señala la audiencia de juicio que se celebra en un solo acto todas aquellas etapas que en el Código se celebra en diferentes actos, por ende se aplicada una concentración absoluta.

3. Interrogatorio de los Testigos: En el país el Código de Trabajo su artículo 410 establece requisitos necesarios al momento de interrogar a los testigo, dentro de estos requisitos esta la presentación de un cuestionario con anticipación que servirá como guía para la realización de este. En la legislación comparada se diferencia, ya que no se hace mención de cuestionario, como fin de que los interrogatorios se desarrollan con los principios básicos de la técnica de la oralidad.

CAPITULO V

NIVEL DE EFICACIA SEGÚN LA INVESTIGACIÓN DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL SALVADOREÑO

Se puede establecer que la ausencia de la aplicabilidad de la oralidad de una manera parcial en las etapas procesales que son parte de un juicio Laboral viene hacer un factor muy incidente en la retardación de justicia. Quedando así demostrado que los actos procesales que sufrieron menor retardo en su tramitación; fueron aquellos que se desollaron de forma oral o verbal como lo son la interposición y admisión de la demanda y celebración de la audiencia de conciliación.

Con el uso de la palabra hablada logrando así una comunicación más fluida entre las partes procesales y se evitó de tal forma la presentación de escritos caracterizados por un excesivo formalismo. El uso de la oralidad contribuyo a la rápida solución del litigio.

No se puede hablar de agilidad en el desarrollo de los juicios laborales, ya que en la actualidad los procesos se encuentran en una situación preocupante al no cumplirse el principio de pronta y cumplida justicia. Presentando así los casos una demora injustificada como consecuencia se prolongan los procesos hasta por un año y más determinando se así que los plazos procesales establecidos para el desarrollo de las diferentes etapas del juicio se violentaron, así como el inmediato impulso procesal que debe regirlos.

También se puede establecer que la oralidad no es aplicada en todas las etapas del juicio Laboral viniendo a provocar como ya se mencionó anteriormente una dilatación en el proceso, debido a que el sistema procesal

en su mayoría es escrito lo que hace es que los trámites se vuelvan complicados y lentos evitando así una pronta y cumplida justicia.

Si se empleara un juicio Laboral completamente oral, es decir en el sistema de audiencias sería más ágil e inmediato; ya que se propiciaría la sencillez al igual que la concentración de las etapas del juicio, así como la inmediación por parte juzgador en el desarrollo del proceso para que de esa forma pueda obtener el juzgador mejor conocimiento de los medios de prueba y que le permitan tomar la decisión correcta apegada a Derecho⁸⁴.

5.1 Garantías judiciales aplicables a los Juicios Laborales

Dentro de los principios, o garantías judiciales especiales relevantes que deben establecer la legislación Laboral se tienen la inmediación, la oralidad, concentración y celeridad, entre otros que a continuación se desarrollan.

En primer lugar, la celeridad, la cual persigue la obtención de una justicia oportuna, sin dilaciones, lo cual se puede conseguir durante la secuela del proceso, eliminando los traslados innecesarios de los escritos que presenta una de las partes a fin de permitir que la contraparte conozca de los mismos, para que finalmente el juez resuelva desfavorablemente al solicitante; así como los términos excesivos para la realización de determinado acto procesal o la actuación de determinadas pruebas o las diferentes instancias a que están sometidos los procesos.

Es equivalente a prontitud, rapidez, velocidad. En cuanto al trámite de las demandas que se presentan por los litigantes dentro de un proceso judicial,

⁸⁴ Walter Gerardo Alegría Gómez, *Ibíd.* 87 y 119.

desarrollándose los plazos procesalmente hablando de manera breve y sin ningún tipo de dilaciones injustificadas o indebidas.

En cuanto a esta garantía se encuentra comúnmente en el resto de los procesos considerándose a sí que la justicia lenta no es justicia y es por ello que puede aplicarse a todo tipo de juicio; recobrando mayor relevancia en este tipo de proceso por lo que se encuentra en juego, como lo es la estabilidad Laboral y económica de los trabajadores y sus familias.

La celeridad procesal impide la prolongación de los plazos por parte del juez o las partes que intervienen en el proceso, eliminando así trámites procesales superfluos u onerosos, que como lo vemos en lo Laboral causarían graves consecuencias a las partes y pudiendo verse modificado el resultado del litigio.

Para que se cumpla el cumplimiento de este principio, la Constitución de la Republica de el Salvador en el Art. 49, establece que “los procedimientos en materia Laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos”, lo cual es congruente con la disposición contenida en el Código de Trabajo en cuanto a que “Interpuesta la demanda, el proceso será de oficio” Art. 382.

Sobre esta garantía, la legislación Laboral salvadoreña se encuentra regulado que los juicios laborales deben resolverse ágilmente, por medio del impulso de oficio que está obligado a darle el juez al trámite, se puede agregar que esta garantía formalmente se está respetando en el desarrollo de los juicios laborales en el medio, debido a que tiene suficiente base legal; pero más sin embargo en la practica el respeto a las disposiciones legales que lo regulan no siempre se cumple.

Es menester mencionar que los jueces competente en materia Laboral cumplen con los plazos establecidos para que se lleven a cabo las audiencias, así como para recibir pruebas y resolver en cuanto la admisión de los recursos que se plantean cuando se impugnan sus decisiones, se respetan menos a aquellos que se refieren al cumplimiento de los plazos que no se encuentran regulados en el código de Trabajo para resolver algunas situaciones propias de su función jurisdiccional. Ejemplo de ello es que para pasar de una etapa del proceso a otra, lo cual está supeditado al cumplimiento del principio de oficiosidad como seda ante una demanda escrita⁸⁵.

Asimismo, la especialización Orgánica, que resulta también común, respondiendo así a la necesidad de sustraer el litigio a la esfera de los jueces de Derecho común y a la necesidad de una judicatura propia con jueces propios y con jueces con sensibilidad social y que tengan vocación por el Derecho del Trabajo⁸⁶.

En El Salvador la Constitución de la república en su Art. 49 Cn reconoce la creación de los tribunales especializados en materia de trabajo para la tramitación de los juicios producto de los conflictos que se suscitan entre patrono y trabajadores, ya que anteriormente a la creación de los tribunales especializados una considerable cantidad de litigios eran ventilados en base a las competencias otorgadas por la Ley Orgánica Judicial a tribunales comunes , como los Juzgados de lo Civil y Juzgados de Primera Instancia, que además, conocían de otras materias como de lo civil, de Inquilinato, Mercantil.

⁸⁵ Ibíd. 77.

⁸⁶ Ibíd. 73.

Así como también se considera en el Código de Trabajo específicamente en el Art. 369, que establece que corresponde a los jueces de lo Laboral y a los de más Jueces en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales⁸⁷. Principio Inquisitivo o búsqueda de la verdad material (considerándose propio del proceso penal).

En el proceso Laboral resulta imprescindible lograr la verdad material por encima de la verdad formal; ya que se trata de la aplicación al campo procesal del principio sustancial de la primacía de la realidad⁸⁸.

Esta garantía la vemos reflejada en las disposiciones encontradas en el Código de Trabajo referentes a la potestad del Juez con competencia en lo Laboral, de ordenar según su propio criterio, la práctica de diligencias adicionales a las que las partes proponen para fundamentar sus pretensiones.

Ejemplo de ello es el Art. 398 C.T. que establece que “en cualquier estado del juicio antes de sentencia, el Juez podrá practicar de oficio, inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimientos que fueran necesarios, y así también poder ordenar ampliación de los testigos, para fallar con mayor acierto. Igual situación se encuentra en lo regulado por el Art. 406 C.T. en cuanto a que podrá decretarse de oficio o a petición de parte, la exhibición de planillas o recibos de pago. Con ello se establece que la garantía de la búsqueda de la verdad se encuentra en el ordenamiento jurídico⁸⁹.

⁸⁷ *Ibíd.* 78.

⁸⁸ *Ibíd.* 80.

⁸⁹ *Ibíd.* 82.

La inmediatez, acá lo que se busca es el contacto directo entre el juzgador y las partes procesales, los testigos y medios probatorios. En el proceso civil ha sido muy excepcional que los magistrados alcancen a conocer a los litigantes, del contacto directo. Con este principio lo que se está buscando superar esa distancia que existe. En el campo Laboral se consideró desde el primer momento que fuera diferente⁹⁰.

Con base en las normas que se regulan el Código de Trabajo la realización de los actos que sustentan los juicios, siempre deben ser precedidos por el Juez, ya que este no puede delegar su poder de administrar justicia, exceptuando el caso de las sentencias o los arreglos conciliatorios, como se expresa en el Art. 422 C.T.

Algunos ejemplos de inmediatez se encuentran en el Art. 388 C.T. referente al desarrollo de la audiencia conciliatoria, en donde se establece que: 1) El Juez leerá en voz alta la demanda; 2° A continuación, actuando el Juez como moderador; 3° el Juez ara un resumen objetivo del caso. Otro ejemplo de ello es el Art. 410 C.T. en donde literalmente expresa; El Juez podrá hacer al testigo todas las preguntas que estime necesarias para asegurarse de su veracidad o para el mejor esclarecimiento de los hechos.

Pero también se observó que con mucha frecuencia los juzgadores delegan en sus secretarios de actuaciones o en los colaboradores jurídicos ciertas actividades; como presidir las audiencias de exámenes de testigos, la elaboración de decretos de sustanciación del proceso así como también la elaboración de las sentencias, por lo que en la realidad no se respeta lo que viene a afectar el resultado del juicio, ya que la convicción que el Juez logra

⁹⁰ *Ibíd.* 73.

construir de las pruebas aportadas no es de forma acertada ya que las mismas no han sido vertidas en su presencia.

La oralidad, resulta ser el instrumento adecuado para facilitar la aplicación de los principios básicos y garantías que se estructuran el propio sistema procesal Laboral; en tal sentido, lo que debe de tomarse en cuenta es, principalmente, su eficacia para realizar y cumplir los principios básicos y las garantías que constituyen la estructura del sistema procesal.

En cuanto a esta garantía en el proceso Laboral de El Salvador se observó que es parcial. De la lectura del Código de Trabajo, se establece que algunos actos jurídicos son desarrollados de manera escrita o de forma oral, por lo tanto en el Art. 392 inciso 1° en donde se establece que:

“La demanda podrá ser verbal o escrita. Igual en el Art. 392 inciso 2° del mismo cuerpo legal; la contestación de la demanda podrá ser ya sea verbal o escrita; así como la celebración de la conciliación es oral y se encuentra regulado en el Art. 388 C.T.⁹¹

Muy contrario a lo dicho anteriormente se tiene en la ley que el resto de actos que se realizan en el proceso son escritos, y es por ello que se puede decir sin temor a equivocarse que el respeto de esta garantía viene hacer parcial.

Principio Protector. En cuanto a este principio se puede decir que se proyecta en varios institutos como la representación automática por parte del letrado así como la posibilidad de adoptar medidas cautelares. Al igual que como lo dijimos anteriormente, esta garantía es respetada parcialmente en el

⁹¹ Código de Trabajo, *Ibíd.* Artículo 388.

ámbito legal, ya que según lo regulado por el Art. 374 del código de trabajo que establece que “Toda persona mayor de 18 años puede comparecer en juicios laborales por sí o por sí o promedio de otra que lo represente “. Por lo tanto se puede decir que el trabajador no se ve obligado hacer representado necesariamente por letrado o abogado autorizado.

Y es así como el Art. 375 C.T. nos dice que pueden comparecer por otro: a) Los representantes legales y los curadores especiales, en los casos permitidos por la ley; b) Los representantes judiciales y extrajudiciales de las sociedades y asociaciones; c) los representantes judiciales y extrajudiciales de un sindicato, este principio es conocido principio protector debido a que también se refiere a la consideración por parte del Juez de lo Laboral de tomar las medidas cautelares que estime necesarias para garantizar de tal forma el cumplimiento de la sentencia⁹².

La concentración. Se entiende como la posibilidad de desarrollar la máxima actividad del procedimiento en la audiencia de juicio oral, o en el menor número posible de sesiones. Este principio evidentemente va unido al diverso de continuidad, pues no podría concebirse esa concentración de actuaciones sin la necesaria continuidad en sus distintas fases o etapas procesales.

El principio que se referencia exige la natural concentración de las partes procesales y demás intervinientes en el caso, tales como los testigos, peritos entre otros, cuya concentración aglutina, por consecuencia del desarrollo mismo del acto procesal, a los demás principios rectores del proceso, ya que, como reflexiona Julio B. J. Maier “...no sería posible proceder de ese modo

⁹² *Ibíd.* 80-81.

con la presencia de los intervinientes durante la sustanciación del procedimiento y la realización de los actos procesales si el debate no fuera oral, concentrado y continuo...”.

La aplicación de estos principios (concentración y continuidad) traerá como lógica consecuencia la garantía fundamental de todo gobernado: que se le administre justicia de manera pronta y expedita y, por otro lado, evitar que la prueba se disperse en distintos escenarios procesales, la recepción de la prueba y su valoración por un funcionario distinto del juzgador, a la vez que permite a éste la percepción no sólo de la eficacia de la prueba, sino también los argumentos y contra-argumentos de las partes, que al mismo tiempo materializan y dan sentido al principio de concentración.

Mientras que el principio de concentración apunta a que el juicio oral se realice sin interrupciones injustificadas, el de la inmediatez se dirige a que quien va a fallar pueda tener un contacto directo con los medios de pruebas. Sin lugar a dudas, el Derecho a un juicio sin dilaciones injustificadas es un componente del Derecho al debido proceso, consagrado en el artículo 8° de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La sencillez, debiendo ser una característica de los actos del juicio Laboral para así poder asegurar la facilidad del entendimiento del trabajador, en donde comúnmente el trabajador es una persona con instrucción limitada. De igual forma esta garantía se encuentra vinculada a la celeridad.

En la legislación se observa que los juicios laborales son sencillos, ya que la interposición de la demanda puede ser verbal anteriormente, pero los actos procesales siguientes como lo es la notificación para la celebración de la conciliación si requieren de formalidades sin las cuales existiría nulidad; pero

de ido a la falta de acuerdo en la conciliación entre las partes o a la parcialidad del acuerdo, obligando así a la continuación del trámite o juicio a desarrollarse Art. 392 C.T. rigiéndose este por las normas del Derecho común, ya que después de la declaratoria de rebeldía el procedimiento se caracteriza por un completo formalismo. Como ejemplo de la ausencia de sencillez es la forma en que se le da solución a las excepciones, notificaciones, interposición de cualquier escrito, así como del ofrecimiento y ofrecimiento de los medios de prueba. Etc.⁹³.

La Gratuidad. Garantiza el Derecho que toda persona tiene de acceder a los órganos de administración de justicia Laboral, destacándose en el proyecto la garantía de la gratuidad de la justicia de trabajo.

Esta garantía no se observa expresamente en el Código de Trabajo; mas sin embargo se considera tácitamente que la justicia Laboral en el medio es gratuita. Esta afirmación parte de la certeza que ningún tribunal está facultado para establecer tasas, aranceles, ni exigir pago alguno por la prestación de sus servicios y como lo son los tribunales con competencia en lo Laboral.

Es así como la institución de la “defensoría pública de trabajadores” estando regulado en la ley especial, específicamente en la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica (D.L. No 212 del 7 de diciembre de 2000, publicado en el D.O. No 241, Tomo 349 del 22 de diciembre de 2000).

Lo mencionado anteriormente es en base al mandato constitucional en donde claramente se manifiesta en el Art. 194 romano II Ordinal 2°

⁹³ *Ibíd.* 81.

Constitución Referente a las atribuciones del Procurador General de la Republica, en el que expresa:

Dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlos judicialmente en la defensa de su libertad individual y sus derechos que como trabajador posee” lo que también está desarrollado en el ordinal 2° del Art. 12 y Art. 23, ambos de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica.

Principio Contrato de Trabajo en doctrina se denomina “contrato realidad” en donde el juez o jueza no debe de enfocarse a la declaración formal de las partes acerca de la naturaleza Laboral o no Laboral ya que la relación de trabajo se prueba con la subordinación del trabajador hacia el patrono.

Conocido también como Contrato Realidad o Teoría de la Relación Laboral, esta exigencia doctrinaria se encuentra en el Código de Trabajo en el Art. 20, que literalmente dice “ se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados”.

Lo antes mencionado está directamente relacionado con que el juzgador debe verificar la realidad de la relación jurídica existente entre las partes con el establecimiento de estas dos premisas: como lo es la prestación de servicios y como lo es la subordinación.

Principio de la sana critica al valorar la prueba. En forma directa y sin intermediarios, el juez o tribunal debe de recibir todos los elementos de prueba, frente a todas las partes, lo cual permite apreciar la veracidad de la

misma según las reglas de la lógica, la experiencia, psicológica y el sentido común, con la mayor posibilidad que cuando simplemente valora un documento o transcripción de prueba.

Tal como lo establece el Art. 461 C.T. " Al valorar la prueba el juez usara la sana critica" sin embargo en la práctica los jueces no cumplen con ello, ya que no se plasma en las resoluciones los fundamentos de su juicio razonado, el que debe estar apoyado en proposiciones lógicas correctas y así fundarse en observaciones de experiencia confirmadas por la realidad vivida, por otra parte, la disposición literalmente establece "Al valorar la prueba el Juez usara la sana critica, siempre que no haya norma que establezca un modo diferente".

Lo que permite que el juzgador se vea obligado a emplear el sistema de prueba tazada para valorar los medios de prueba.

Como ejemplo de ello se tiene los artículos 401 y 402, entre otros, puesto que se establece cual es el valor que debe darle el Juez a diferentes medios de prueba como son: la confesión simple, la confesión calificada o la compleja indivisible⁹⁴.

⁹⁴ *Ibíd.* 83- 84.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Al tener por finalizada el trabajo de investigación con el tema: “La Aplicabilidad de la Oralidad en el proceso Laboral Salvadoreño” obtuvimos resultados que nos equivaldrán como bases para realizar las conclusiones siguientes:

Con base en los resultados obtenidos de la investigación realizada, se concluye que se identificaron los antecedentes históricos del proceso Laboral salvadoreño, las generalidades del Derecho proceso salvadoreño, como fue su evolución en la histórica, tanto ya sea con los países con más relevancia en su desarrollo; tales como Francia, España, Brasil y México. Ya que en alguna medida y en su desarrollo apporto lineamientos influyentes que se tuvo como aporte en el desarrollo del Derecho proceso Laboral salvadoreño.

Asimismo se determinó los cuerpos normativos que vinieron regulando en la historia del proceso Laboral, así como sus caracteres y sistemas procesales aplicados en el ordenamiento jurídico. Se concluye de una manera satisfactoria ya que la investigación dio como resultado aspectos positivos en lo planteado en la investigación en cuanto a este punto.

Al respecto del objetivo específico referente a determinar la regulación y desarrollo de La Jurisdicción Especial de Trabajo se explicó lo referente a su definición y además, de cómo surge esta Jurisdicción especial en un ámbito internacional, de cómo es su regulación jurídica ya sea por tratados internacionales y constitucionalmente, aspectos que se relacionan con su historia en el desarrollo de esta Jurisdicción Especial en el país. Además, de

la regulación en la legislación secundaria, que Ley la desarrolla y como se desarrolla en su aspecto procesal. Como resultado de esto, como grupo de investigadores del tema damos por concluido con buenos ojos los resultados en este apartado, ya que se explica el por qué la denominación de la denominación de “Jurisdicción Especial” y los principios aplicables dentro de la Jurisdicción Laboral de El Salvador.

En cuanto al estudio si la oralidad es usada en todas las etapas procesales de los juicios laborales, tanto como principio y como técnica, que también es uno de los objetivos específicos a alcanzar, se verifico que la oralidad no es empleada en todas las etapas del juicio, ya que el proceso Laboral Salvadoreño es un sistema mixto, donde la oralidad es parcialmente aplicada (ya que la oralidad se aplica solo en 4 etapas del proceso).

Otras de las conclusiones en cuanto a la investigación, con la aplicabilidad de la oralidad en todas las etapas procesales de los juicios laborales, se estableció que un juicio Laboral basado en la oralidad de sus actos, es decir, en el sistema de audiencias, seria tramitado más ágilmente, ya que se propiciaría la sencillez y la concentración de las etapas del juicio, así como la inmediación del juzgador en el desarrollo del proceso para un mejor conocimiento de los medios de prueba.

Asimismo se determinó que existe una marcada falta de especialización en materia Laboral de los tribunales, ya que la Ley Orgánica Judicial decreta la creación de juzgados mixtos, es decir que los tribunales conocen de dos procesos de distinta ramas (civil y Laboral), lo cual se tiene consecuencia al no debido cumplimiento del principio constitucional establecido en el artículo 49 Constitución que establece la Jurisdicción especial de trabajo y exige la creación de tribunales especializados en materia de trabajo. Esta

estipulación se ve afectada también por las diversas competencias otorgadas a estos juzgados, ya que sobrecargan trabajo y consecuentemente la rápida solución de los juicios laborales, puesto que los funcionarios y empleados públicos encargados de la tramitación de los debidos procesos no se dedican de manera total a aplicar el Derecho Laboral y procesal de trabajo únicamente, ya que además, de cumplir las obligaciones de trabajar en la resoluciones de los procesos de otras ramas del Derecho por mandato legal contenido en la Ley Orgánica Judicial.

Además, de acuerdo a los resultados de la investigación en lo referente a la legislación comparada, se evidencia el desarrollo que han obtenido los diferentes países estudiados, en cuanto la aplicabilidad de la oralidad en el proceso laboral, ya que en los resultados se constató el avance en los que se han obtenido en comparación al proceso, debido a que existe una aplicabilidad total de la oralidad en sistema de audiencias públicas, siendo más sencillas y ágiles, así también con una mayor inmediación y concentración en los procesos, principios que son indispensables para un mayor desarrollo y una pronta cumplida justicia.

RECOMENDACIONES

Al haber terminado la investigación de una manera satisfactoria y habiendo alcanzado los objetivos planteados en este trabajo, así como también teniendo como consideración que la oralidad en los procedimientos judiciales, en la actualidad tiende a fortalecer la función jurisdiccional, su instauración y correcta aplicación debe constituir una preocupación fundamental del Estado, por lo cual se hacen las recomendaciones pertinentes:

A LA ASAMBLEA LEGISLATIVA:

La implementación efectiva de una oralidad novedosa, es decir, promover acciones tendientes a la efectiva implementación de procedimientos orales, a través de la aprobación, reforma o rigurosa aplicación de una normativa que consagre, entre otros, los principios de igualdad, contradicción, inmediación, concentración, publicidad, celeridad, buena fe y lealtad procesal.

Asimismo también en los juicios laborales, regulando un nuevo proceso, en el cual este diseñado con una técnica de manera clara, precisa y sencilla, es por ello que se debe de regular en tal sentido que la oralidad sea para una clase trabajadora que pueda ser participe en el desarrollo del proceso, ya que en la mayoría de litigios laborales, el trabajador no puede leer ni escribir, mucho menos tendrá conocimientos básicos de Derecho ni tampoco conocimientos en técnicas de oralidad.

Por ende se debe visualizar una regulación de la oralidad alejada del tecnicismos, es decir, debe ser un lenguaje sencillo, donde el abogado y el trabajador no letrado, puedan aplicarla. Además, implantar juicios laborales

con una oralidad diseñada en un nuevo proceso en el cual inicie con la admisión de la demanda, consecuentemente con la realización de audiencia conciliatoria ya que deben existir acciones alternas que de una salida anticipada al proceso, por consiguiente a la realización de una audiencia preparatoria en donde se discutirá los términos de la demanda, los alcances del litigio, la pertinencia de la de la pruebas de cargo y de descargo, la prueba anticipada y la prueba para mejor proveer, además, de resolver las excepciones.

Por consiguiente y como última etapa, la instancia de juicio donde los se realizara un debate de los puntos de discusión entre las partes y el juez; finalizado el debate, el juez emitirá su fallo de inmediato en forma verbal, dándose por notificadas las partes en el acto y seguidamente, se presentarían y evacuarían los recursos interpuestos por las partes en primera instancia.

El proceso Laboral salvadoreño se dividiría básicamente en un juicio de dos etapas, una llamada preparatoria en la que se realizarían dos audiencias, la conciliatoria y la preliminar; y otra etapa llamada de juicio en la que realizaría la audiencia de sentencia.

Si bien es cierto, que en la actualidad existe el ante proyecto de ley de un nuevo Código Procesal Laboral, este todavía se encuentra en estudio, en donde se observan aspectos en donde en vez de desarrollar un proceso que sea beneficioso para los sujetos procesales pueden salir afectado en alguna medida, ya que el proceso es muy asemejado al regulado en le Código Procesal Civil y Mercantil, en donde a Criterio de lo investigado el más afectado es el trabajador, por no haber una igualdad procesas, ya sea en tanto en el factor de acceso a las pruebas y en lo económico.

A LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

ESPECIALIZACIÓN DE LA JUDICATURA.

El Derecho de Trabajo es una disciplina eminentemente especializada, tiene sus propios Principios, sus propias reglas, regula derechos relativos al trabajo, relaciones sociales entre personas; no como el Derecho civil que regula relaciones patrimoniales.

Por este motivo se recomienda a la Corte Suprema de justicia como ente encargado del Estado, la existencia de una especialización en materia Laboral de quienes que se encarguen de impartir justicia Laboral, para dotar a los ciudadanos de una justicia que tengas en cuenta aquellas características especiales. Ya que en el territorio salvadoreño es bajo el porcentaje de tribunales en primera instancia especializados en la materia Laboral, y el mayor porcentaje son mixtos.

A la vez la creación de más Tribunales especializados en todo el territorio, ello implica la elaboración de un diagnostico nacional sobre la cantidad de tribunales existentes, sus diferentes competencias, la carga de trabajo que esto produce y la equitativa y racional distribución de los recursos, a efecto de que se dé respuesta pronta a la necesidades de los usuario. Debiendo así crearse más tribunales de lo Laboral los cuales deben conocer únicamente de esa materia, para cumplir con el principio de especialización del Juez.

AL ESTADO EN GENERAL.

Al Estado la creación a través de sus instituciones competentes, políticas de mayor protección jurisdiccional de los derechos laborales, suministrando más

y mejores recursos al Órgano Judicial, para que los tribunales de justicia que se encargan del desarrollo los conflictos laborales cuentan con los medios idóneos y humanos necesarios para desenvolver su función eficientemente.

Que las instituciones responsables de la capacitación judicial, capaciten de manera efectiva a los funcionarios y empleados de los tribunales de los Tribunales de lo Laboral Por medio de programas de estudio específicos en el área del Derecho Laboral y procesal del trabajo. Que estén bajo constante revisión y reforma, en los que se impartan los conocimientos más modernos sobre juicios laborales basados en la oralidad y en el sistema de audiencias para la rápida solución de los conflictos, a diferencia de como se hace en la actualidad al desarrollarse programas de capacitación integral para los jueces a quienes se les prepara para conocer de las diferentes tareas del Derecho dejando de lado el principio de especialización judicial.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS

Abal Oliú, Alejandro. “Derecho Procesal” Tomo 1. Tercera Edición 2008.

Álvarez E. Graciela. “La oralidad y su importancia en el derecho” 1 edición, Panamá, 2008.

Anabalón Hugo Pereira. Derecho Procesal de Trabajo. Editorial jurídica de Chile. Chile 1950.

Carnelutti, Francisco, “Sistema de Derecho Procesal Civil”, Buenos Aires, 1944 tomo I.

Carlos, Eduardo B. Introducción al Estudio del Derecho Procesal. Buenos Aires 1959.

Ciudad Reynaud, Adolfo. O.I.T. En el libro “*La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*” 1° Edición 2011.

Couture, Eduardo. Estudio del Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, 1948 tomo I.

De Buen L., Nestor. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. México. 2001.

De Vicente Cervantes, José. Tratado Histórico, Crítico-Filosófico de los Procedimientos Judiciales en Materia Civil, Madrid. 1859.

Pesántez Muños, Washington. “Manual de Oralidad” primera edición, Ecuador.

TESIS

Alegría Gómez, Walter Gerardo y Otros. “La implantación de la oralidad como medio para contribuir a su rápida solución” tesis de grado, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, San Salvador, 2002.

Agacio Ávila, Ramón. “PRINCIPIOS DE DERECHO PROCESAL SALVADOREÑO” Tesis de Grado. Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Universidad de El Salvador, El Salvador 1954.

Pineda Ocando, Carlos. “El nuevo procedimiento Oral Laboral” *Tesis de grado*, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. Universidad de Zulia, Caracas, Venezuela. 2006.

LEGISLACIÓN

Constitución de la República de El Salvador, D.C No 38, del 15 de diciembre de 1983, D.O. No 234, Tomo 281, del 16 de diciembre de 1983.

Código de Trabajo, (D.L. No 15, del 23 de junio de 1972, publicado en el D.O. No. 142, tomo No. 236, del 31 julio de 1972, San Salvador, El Salvador 1972)

Código Procesal Civil y Mercantil, D.L. No 702 del 18 de septiembre del año 2008, D.O. No 224, Tomo 381, del 27 de noviembre de 2008.

Decreto N°330 del Consejo de Gobierno Revolucionario de la Republica de El Salvador, de Fecha 29/09/1949, publicado en D.O. N° 215, Timo N° 147, publicado con fecha 30 de septiembre de 1949.

Ley Orgánica de la Procuraduría General de la Republica. D.L. N° 775 de fecha 03/12//2008, publicado en el D. O.N°241, Tomo 381, del 22 de Diciembre de 2008.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Aprobada por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. 30 de abril de 2002. Año 192° de la Independencia y 143 de Federación.

INSTITUCIONAL

Órgano Judicial. “Las Constituciones de la Republica de El Salvador” tomo II. 1 Edición. Unidad Técnica Ejecutora. 1993.

REVISTAS

Blanco Rivera, O. “La ley del impulso a la Oralidad en el Proceso Laboral Colombiano”. Revista Latinoamericana del Derecho Social Número 7. 2008.

Corte Suprema de Justicia. “Revista Judicial” Tomo LXV Números de 1 al 12. EL salvador 1960.

PÁGINAS WEB

Asociación de academias de la lengua española, “Diccionario de la Real Academia Española”, (23° Edición, España, 2014), <http://dle.rae.es/?id=4bL5Q4V>

Jorge Juan Guillen Olcina. “*La Intervención del Juez en el Proceso Laboral Español*” (Magistrado Juzgado de lo Social, Revista Electrónica, 2009), <http://www.poderjudicial.gob.ni/pjupload/laboral/pdf/drguillen.pdf>