

T.
344.01
A 992 i
1977
F. J. y es.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

087571

Cp: 3.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y

CIENCIAS SOCIALES

LA INSTANCIA UNICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

MIGUEL ANGEL AZCUNAGA

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Mayo 1977



San Salvador,

El Salvador,

Centro América.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR EN FUNCIONES:

Dr. Carlos Alfaro Castillo.

SECRETARIO GENERAL:

Dr. Manuel Atilio Hasbún.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Dr. Luis Domínguez Parada

SECRETARIO:

Dr. Mauro Alfredo Bernal Silva.

TRIBUNALES QUE PRACTICARON LOS EXAMENES GENERALES PRIVADOS Y

APROBARON ESTA TESIS DOCTORAL

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL:

PRESIDENTE: Dr. Mario Antonio Solano
PRIMER VOCAL: Dr. Marco Gabriel Villacorta
SEGUNDO VOCAL: Dr. José Salvador Rosales

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS:

PRESIDENTE: Dr. Francisco Vega Gómez h.
PRIMER VOCAL: Dr. José Salvador Rosales
SEGUNDO VOCAL: Dr. Carlos Rodolfo Meyer García

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES:

PRESIDENTE: Dr. Jorge Alberto Barriere
PRIMER VOCAL: Dr. Juan Portillo Hidalgo
SEGUNDO VOCAL: Dr. José Domingo Méndez

ASESOR DE TESIS:

Dr. Carlos Ferrufino

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alfonso Méndez R.
PRIMER VOCAL: Dr. Mario Samayoa
SEGUNDO VOCAL: Dr. Carlos Rodolfo Meyer García

DEDICO ESTA TESIS:

A la memoria de mis padres:

LEONARDO AZCUNAGA y
ELENA FLORES VALDEZ

A mi esposa:

GRACIELA ORBELINA CABRERA

A mis hijos:

SONIA MABEL
MIGUEL ANGEL
SILVIA ORBELINA

A la Promoción de Profesores Normalistas, año de 1941.

A mis familiares, profesores, colegas y amigos.

I N D I C E

	Página
INTRODUCCION	I

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1. El Juicio de Unica Instancia en la Legislación Extranjera	1
2. Ubicación del Juicio de Unica Instancia dentro de los conflictos de Trabajo	7
a) Orígenes de los conflictos de trabajo	8
b) Caracteres de los conflictos de trabajo	8
3. Jurisdicción y Competencia	14
a) Jurisdicción del Trabajo	17
b) Competencia	19
4. Instancia y Grado	24

CAPITULO II

EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA

1. Tratamiento del Juicio de Unica Instancia en la Legislación Salvadoreña	29
a) Antecedentes históricos	29
b) Juicio de Unica Instancia	30
2. Fundamentación del Juicio de Unica Instancia. Criterio de Competencia. Improrrogabilidad por razón del territorio	31
3. El Juicio de Unica Instancia en el Código de Trabajo de 1963, Problemas de Procedimiento	34
4. El Juicio de Unica Instancia en el Código de Trabajo vigente. Avances respecto del Código anterior	36

CAPITULO III

EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA. PROCEDIMIENTO:

1. Determinación de la cuantía. Error en la determinación de la cuantía	40
2. De la demanda y de las Excepciones Dilatorias. Trámite .	44
a) Demanda	44
b) Excepciones Dilatorias. Trámite	51
3. Contestación de la Demanda y arreglo Conciliatorio . .	53
a) Orígenes de la Conciliación	60
b) Fines de la Conciliación	61
4. Los diferentes medios probatorios en el Juicio de Unica Instancia. Análisis	62
a) Prueba Instrumental	65
b) Prueba Testimonial	67
c) Prueba Pericial	68
d) Prueba de Inspección	69
e) El Juramento	70
f) La Confesión	71
g) Prueba Presuncional	73
5. De la Sentencia y de los Recursos. El recurso de Revisión en el Juicio de Unica Instancia	77
a) De la Sentencia	77
b) De los Recursos	83
c) El Recurso de Revisión es un Recurso Ordinario. Similitudes con el Recurso de Apelación	89
d) El Recurso de Revisión en el Juicio de Unica Instancia	95
e) Trámite del Recurso de Revisión	96

CAPITULO IV

CONSIDERACIONES FINALES

1. Inexistencia de la Unica Instancia en el Procedimiento Laboral Salvadoreño	67
2. Criterio del sustentante respecto a la Dualidad de Instancias	100
3. Conclusiones y Recomendaciones	102
 BIBLIOGRAFIA	 104

LA INSTANCIA UNICA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL

INTRODUCCION

Entre las virtudes que podrían acreditarse al Código de Trabajo vigente, en relación con el tema seleccionado para el desarrollo de esta tesis, es digno de mencionarse lo referente a la reglamentación con sentido realista del Juicio de Unica Instancia Art. 425 y sgts.

Pero sí en verdad supera algunos vacíos del Código anterior disipando algunas dudas y unificando criterios sobre su procedimiento, como por ejemplo - en cuanto al término probatorio, excepciones dilatorias de informalidad u - oscuridad de la demanda, presunciones, etc. Sin embargo el trabajador todavía no cuenta con un instrumento procesal laboral que le garantice que su - demanda se resolverá con la celeridad necesaria.

El trabajador se encuentra ante el límite de una cuantía en su demanda que no puede exceder de doscientos colones; cantidad que a estas alturas es a - todas luces irrisoria, si consideramos el elevado costo de la vida.

A lo anterior, valga agregar que para obtener el resultado de su pretensión en la demanda, tiene que esperar, en las más de las veces, que un Juzgado - sentencie, y de una Cámara que pronuncie el veredicto final, ya sea confirmando, modificando o revocando la sentencia en revisión.

Queda así clarificado la problemática en cuanto al Procedimiento Especial - de Unica Instancia, para que así el Legislador se defina, ya sea creando - los organismos competentes para resolver estos conflictos con la sensibili-

dad social y técnica jurídica de la legislación mexicana que constituye un - ejemplo para el mundo entero, o por otra parte, haciendo más operante el mal llamado Juicio de Unica Instancia, para que así el trabajador, llamado económicamente débil, encuentre la pronta solución en sus demandas.

El trabajador en la actualidad se encuentra frente a una realidad deprimente; por un lado, los salarios son bajos, no guardan relación con el alto costo - de la vida, y por otro, en caso saliese victorioso, la cantidad de dinero - que recibirá, apenas será suficiente para subsistir en su largo peregrinaje en la búsqueda de un nuevo empleo en el país.

Ante esta realidad, se hace necesario contar con un procedimiento laboral - más acorde con las circunstancias imperantes, y en donde la celeridad y la - economía, sean unas de sus características principales.

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES

1. EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA EN LA LEGISLACION EXTRANJERA:

Antes de entrar de lleno al desarrollo del tema central de esta tesis - doctoral, he querido hacer un recorrido por algunas legislaciones extranjeras que dan cabida a esta clase de juicio tan especial, para así formarse un criterio de su contenido, de sus alcances y de su razón de ser dentro de nuestra legislación.

Obligadamente iniciamos nuestro estudio con la legislación mexicana, que es la rectora y ha servido de modelo para todas las legislaciones del mundo. La idea de la única instancia se plasma en toda su realidad satisfaciendo las aspiraciones de la clase económicamente débil de ver resueltas sus peticiones, y para el legislador, de crear un instrumento jurídico acorde con los principios filosóficos de la época. El procedimiento - laboral reducido a una sola instancia, viene a simplificar y por ende a convertirse en una forma de administrar una justicia expedita a favor de la clase trabajadora.

En la legislación laboral mexicana se cuenta con las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son los organismos jurisdiccionales exclusivamente encargados de dirimir los conflictos de trabajo, y de cuyas resoluciones no se admite recurso alguno.

La negación de los recursos es fatal y categórica. El Art. 816 de la Ley Federal de Trabajo, dice: "Las resoluciones de las Juntas no admiten ningún recurso. Las Juntas no pueden revocar sus resoluciones. Las partes - pueden exigir la responsabilidad en que incurren los miembros de las Juntas."

Del texto anterior se puede colegir que las sentencias pronunciadas por las Juntas, están investidas de firmeza; tan es así, que no sólo admiten recursos para preveer lo actuado, sino que es tan fuerte el estado que causan sus laudos, que una vez pronunciados, ni las propias Juntas pueden revocar sus decisiones, ya sea de muto propio o a instancia de parte.

El Art. preinserto, establece un derecho para la parte afectada por la responsabilidad que pueda caber a los Miembros de la Junta por error habido en su fallo. Cuando por negligencia inexcusable pronuncia una resolución injusta, se hacen acreedores a que se les exiga responsabilidad civil.

En la práctica esa responsabilidad se hace efectiva a través de un proceso autónomo llamado juicio de responsabilidad. Por consiguiente las sentencias o laudos pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje son irrevocables e inimpugnables, y como dijimos al principio, no admiten ningún recurso. Y si tanto como en la legislación extranjera como en la nacional se habla equivocadamente del "recurso de responsabilidad", no es tal recurso, sino un juicio de responsabilidad, el cual es incoado contra los miembros en lo particular, pero dejando incólume el fallo.

Pero con todo, la majestad de los fallos pronunciados por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, tienen su tendón de Aquiles. La única forma como se les puede combatir es por medio del Juicio constitucional de Amparo que se promueve ante la Suprema Corte de Justicia o ante los Tribunales Colegiados de Circuito. Pero hay que tener presente que el amparo es un juicio y no un recurso.

El Amparo Constitucional es un juicio en relación directa con el régimen

de garantías individuales que viene a constituir un medio de defensa constitucional, por medio del cual se somete bajo el control del Poder Judicial a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero exclusivamente en lo que respecta a la aplicación del Derecho e interpretación de la Ley. Por consiguiente el amparo directo no tiene otra mira que examinar si se cumplieron las normas de procedimiento para la tramitación y decisión del proceso colectivo de orden económico. En otras palabras, el amparo tiene por finalidad reparar las violaciones al derecho vigente. Únicamente se concreta a vigilar el cumplimiento de las garantías individuales y el respeto de las formalidades del procedimiento laboral en las controversias, siendo el laudo conforme a las leyes.

A continuación incluimos una ejecutoria de Amparo (tomado de la obra Derecho Mexicano del Trabajo, de Mario de la Cueva.⁽¹⁾ "Amparo directo 3705/47 Ia. Cía. Mexicana Minera..... La jurisdicción y competencia de las Juntas Federales de Conciliación y de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en materia de conciliación, para lograr un avenimiento entre las partes en conflicto, es concurrente y la intervención de aquellas o de ésta debe considerarse como optativa, a elección del trabajador, y obviamente más importante, por su mayor jerarquía, la de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que al conocer en conciliación de un conflicto de trabajo del fuero federal, no viola ninguna norma sustancial del procedimiento, no deja al patrono en estado de indefensión, ni lo coloca en situación de desigualdad en el juicio, puesto que se le oye en conciliación y está siempre en posibilidad de hacer las proposiciones que desee para avenir las pretensiones deducidas en su contra; es así como se concede toda su importancia a la conciliación y se protege

(1) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Vol. II, página 936. - Cuarta Edición, Editorial Porrúa, S. A.

la pronta solución de los conflictos de trabajo, pues de otra suerte, si fuere inexcusablemente necesario iniciar la conciliación precisamente en el lugar de ejecución del trabajo, resultaría que después de varios años de iniciado el conflicto, habría que considerar nulo todo lo actuado por la Federal de Conciliación y Arbitraje para que se iniciara el trámite de la reclamación ante la Junta Federal de Conciliación correspondiente, sin más objeto que el de dar oportunidad a la demandada, para que ante ésta, manifestara no estar en disposición de llegar a un avenimiento, pues tal debe presumirse cuando negó todo derecho al actor a las prestaciones que le demandó, resultando con ello, que no se cumpliría el verdadero propósito del legislador de satisfacer "un anhelo de las clases laborantes, en el sentido de que la justicia impartida en materia de trabajo, lo sea sin sujetarse a largas y difíciles tramitaciones, ni su elevada finalidad que necesariamente debe redundar en beneficio de los asalariados y también de la colectividad entera, ya que ésta tiene interés vital en que los conflictos de trabajo reciban pronta y eficaz solución que garantice el mejor desarrollo de la explotación de nuestras riquezas naturales."

Características del Juicio Laboral en el Derecho Mexicano:

Instancia Unica. El juicio es de instancia única y se ha creado para que en razón de los intereses en conflicto y por atención de los derechos de los trabajadores, se cumpla a plenitud el principio constitucional de la administración de justicia en forma pronta y expedita.

Ese juicio de única instancia viene a desembarazar el juicio laboral de todo aquello que pudiera constituir un obstáculo para su desenvolvimiento y para dar una solución inmediata a los conflictos que surjan entre el capital y el trabajo. Este juicio sin grados ni jerarquías porque en

las resoluciones o faltas de las juntas no interviene otro Tribunal para su revisión responde a las exigencias de las causas de los trabajadores, y al imperativo constitucional que hemos mencionado porque las Juntas están investidas en cierto modo, de una facultad soberana en sus resoluciones.

Esa libre actuación de los Tribunales de Trabajo no afecta ni disminuye las defensas y garantías de las partes sujetas en sus derechos, a todo procedimiento dentro de aquel conjunto de actos que constituyen el proceso, por falta de recursos intermedios ya que al finalizarse el juicio, como cualquier otro juicio ante autoridad jurisdiccional ordinaria se puede acudir al recurso supremo del juicio constitucional que nos vamos a permitir introducir en este trabajo en sus aspectos más destacados y en relación con nuestra materia."⁽¹⁾

Teniendo como modelo la legislación mexicana, el concepto de la Única Instancia en el procedimiento laboral ha ido tomando lugar en las legislaciones de América Latina y Europa, así tenemos que en los países escandinavos la apelación sólo tiene lugar en casos muy especiales. En el Código de Trabajo de Guatemala, las sentencias que se pronuncian en litigios cuyo valor no pasa de cien quetzales son inapelables. En el Código de Trabajo de Costa Rica, son inapelables las sentencias que se pronuncian por los Alcaldes en los asuntos que se formulan en juicios cuyo monto se estima en cien colones o menos.

En el Código Procesal de Colombia, en el Art. 70, en el juicio ordinario de Única Instancia no se requiere demanda escrita, pudiendo actuar por sí mismo sin necesidad de Abogado.

(1) María Cristina Salmerón de Tamayo, Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo II, Universidad Nacional de México.

Lo actuado en los juicios ordinarios de Unica Instancia según lo enseña el Art. 73 del C. P. del T. "Se escribirá en un Libro foliado y rubricado en todas sus páginas por el Juez y el Secretario.

Del fallo y su motivación, que han de constar en ese Libro, se darán gratuitamente a las partes sendas copias si lo solicitan, previa orden del Juez. Lo mismo se hará con lo pertinente al arreglo conciliatorio en su caso. Fallo: clausurado el debate, o sea, cerrada la etapa investigativa del juicio, el Juez fallará en el acto, motivando oralmente su decisión, contra la cual no procederá ningún recurso."⁽¹⁾

Se trata de aquellos juicios cuyo monto no excede de 300 pesos.

En Italia son inapelable las sentencias pronunciadas por los Tribunales Industriales cuando el valor de la cosa litigada no excede de 2000 liras, en conflictos de trabajo.

Tanto en Alemania como en Francia, en los tribunales industriales no se admite ningún recurso siempre que las cantidades que se reclamen no excedan de 300 marcos o francos.

Después de hacer un recorrido por las legislaciones extranjeras enunciadas en este trabajo, llegamos a la conclusión, que sólo en México existe la Instancia Unica en términos absolutos; en el resto de las legislaciones extranjeras, existe la Instancia Unica pero para demandas de poca monta, y desde luego con las reservas del caso, como acontece en nuestra legislación, en donde, en la parte medular del trabajo, sostendré su -- inexistencia del mal llamado Juicio de Unica Instancia regulado en los - Art. 425 y sgtes.

(1) Miguel Gerardo Salazar, Derecho Procesal del Trabajo, página 452. Segunda Edición, Editorial Temis.

2. UBICACION DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA DENTRO DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Para establecer la ubicación de los juicios de Unica Instancia dentro de los conflictos de trabajo, es preciso antes, hacer algunas referencias - sobre las diversas teorías relativas a las diversas clases de conflictos.

Comienzo por analizar en primer lugar el concepto de lo que se entiende por conflicto, y así tenemos que se deriva de la voz latina "confligere" que significa combatir. Este vocablo es sinónimo de la acepción: colisión que deviene de colissio, un derivado del verbo -coligiere- que significa: chocar, rozar. (1)

Con este primer paso, nos adentramos en el concepto, en la sustantividad de los conflictos de donde deriva la autonomía del derecho del trabajo. Los conflictos además tienen su fisonomía especial, y así se han dado algunas definiciones sobre lo que son los conflictos de trabajo.

Eugenio Pérez Botija da la siguiente: "son toda serie de fricciones susceptibles de producirse en las relaciones de trabajo."

Ernesto Krotoschin, considera la definición en un campo amplio y otro restringido y dice así: "Por conflictos de trabajo en sentido amplio, se entiende las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individuales o entre grupos de trabajadores y patronos; pero también cuando la relación, perteniente al derecho laboral, existe entre un empleador o un trabajador y el Estado."

Para Mario de la Cueva, la definición hay que buscarla en el sentido de

(1) Miguel Gerardo Salazar, Obra citada, página 25.

que el conflicto de trabajo deriva de la aplicación del derecho del trabajo o una relación jurídica o social, y en esta posición dice: "Los conflictos de trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patronos, solamente entre aquellos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo."⁽¹⁾

La anterior definición es amplísima y abarca los distintos conflictos: ya sean éstos individuales o colectivos.

a) Origen de los conflictos de trabajo:

Los conflictos de trabajo surgen del antagonismo y de la lucha de clases. Con el nacimiento de la gran industria se dividieron los hombres en el campo de la producción en capitalistas y trabajadores específicamente considerados. Surgió la lucha por la superación de las condiciones de trabajo. Los sindicatos creados con la finalidad de defensa de la clase trabajadora entraron en pugna con los intereses del capital, surgiendo de esa contradicción los conflictos entre capital y el trabajo.

En la época actual, los conflictos de trabajo tienen su causa inmediata en el incumplimiento o violación de las normas legales y contractuales que regulan el trabajo subordinado, así como también las aspiraciones de los trabajadores a mejorar y superar las condiciones existentes.

b) Caracteres de los conflictos de trabajo:

Al hablar de los caracteres de los conflictos de trabajo, inicialmente deslindamos los conflictos que surgen en el derecho común.

(1) Las anteriores definiciones fueron tomadas de Mario de la Cueva, obra citada, páginas 728, 729.

El derecho civil tiene por objeto la regulación legal de las cosas - con contenido relevantemente económico. En cambio, el derecho del trabajo es esencialmente humano; tiene presente siempre la dignidad de - la persona del trabajador, y por consiguiente, los conflictos que se generan tiene caracteres propios y específicos.

Los conflictos de trabajo interesan al orden público o social, en cambio en los conflictos de naturaleza civil o mercantil, solo interesa a los particulares comprometidos en dicho conflicto. También es interesante considerar que en los conflictos de derecho civil, las partes contendientes se encuentran en una igualdad ante la ley; por su parte en los conflictos laborales resalta la diferencia que existe entre la parte económicamente fuerte y la otra del trabajador económicamente - débil, lo cual obliga a un tratamiento especial para la regulación de dichos conflictos."⁽¹⁾

La doctrina ha sido muy prolija en cuanto a clasificar los conflictos laborales, pero de conformidad con nuestra legislación encontramos - bastante adecuada la tesis sustentada por Mario de la Cueva⁽²⁾ "Los - conflictos obrero-patronales constituyen el grupo principal de los - conflictos de trabajo, y es porque todo el derecho del trabajo se - construye sobre la relación de trabajo; las restantes especies son - conflictos accesorios. Las contiendas obrero-patronales, se pueden - clasificar conforme a dos criterios y después se combinan los resultados para alcanzar el cuadro general de la clasificación. Hay que tener en cuenta que no se puede conseguir criterios totalmente firmes, pues existen fronteras indefinibles."

 (1) Mariano R. Tissebaum, cita por Miguel G. Salazar, obra citada,pg. 30.

(2) Mario de la Cueva, obra citada.

Siguiendo esta metodología, los conflictos se dividen en: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS, ECONOMICOS Y JURIDICOS.

En la primera clasificación, según palabras del autor Mario de la Cueva, "conviene evitar posible equívoco: los términos individual y colectivo - no se relacionan con el número de personas que intervienen en una litis, de manera que la participación de dos o más trabajadores en un proceso y contra un mismo patrono no transforma el carácter del conflicto. Y continúa el mismo autor: Los conflictos colectivos del trabajo son los que - afectan la vida misma del derecho individual del trabajo, o las garantías de la formación y vigencia, en tanto los conflictos individuales del trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas."

En la segunda clasificación, viene a auxiliarnos la Oficina Internacional del Trabajo, dando los conceptos siguientes:

"El conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una - prescripción formal de la ley, o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde normalmente a un Juez y en - particular, a un Juez de Trabajo.

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en una ley o en el contrato, es una reivindicación - que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen normalmente al conciliador o al árbitro."⁽¹⁾

Con los presupuestos anteriores podemos entrar ya en la clasificación, y

(1) Mario de la Cueva, obra citada, página 748.

así tenemos que los conflictos se distinguen en primer lugar, por el objeto que motiva el referido conflicto.

Si el objeto se produce con respecto a los intereses individuales de dos sujetos de una singular relación de trabajo, el conflicto tiene el carácter de individual.

Por el contrario, si el objeto de la contienda es la protección en abstracto de cuestiones que interesan al grupo de trabajadores, considerados como una comunidad definida de intereses colectivos, estamos en presencia de un conflicto de carácter colectivo.

Si el conflicto se produce con motivo de la violación de las normas contractuales o legales que regulan el trabajo subordinado, estaremos en presencia de un conflicto de naturaleza jurídico o de derecho.

Pero cuando la finalidad del conflicto es buscar la modificación de las condiciones de trabajo existentes, o la creación o implantamiento de nuevas condiciones de trabajo que no están previstas, el conflicto entonces será de naturaleza económica o de intereses.

De esta manera llegamos a establecer la clasificación así:

Los conflictos laborales se clasifican en: a) conflictos individuales; - b) conflictos colectivos: 1- conflictos de naturaleza jurídica; y 2- conflictos de naturaleza económica.

Tanto los conflictos individuales como los colectivos, pueden ser de naturaleza jurídica o de naturaleza económica según el objeto del conflicto.

Para llegar a la parte primera de nuestra intención, sobre la ubicación

del juicio de Unica Instancia dentro de la gama de los conflictos laborales, pasamos a analizar los conflictos individuales de trabajo que son -- los que surgen entre dos sujetos: un patrono y un trabajador individualmente considerados y ligados por una relación de derecho laboral.

En los conflictos individuales se ventilan intereses concretos de los individuos, por lo que se ha llegado a denominarlos conflictos interindividuales. Puede darse el caso aún cuando varios trabajadores actúan conjuntamente contra el mismo empresario, siendo un proceso individual acumulativo.

La relación que existe entre los conflictos individuales y colectivos es muy estrecha, puesto que las partes en sentido sustancial son siempre -- los mismos individuos que singularmente integran un determinado grupo. -- Es por ello que doctrinariamente se ha elaborado una segunda clasificación, que tiene en cuenta la naturaleza del conflicto y la finalidad que se persigue en cada caso.

Así las cosas, la O.I.T. hace dos categorías de los conflictos de trabajo: a) conflictos jurídicos o de derecho y b) conflictos económicos o de intereses."⁽¹⁾

Entonces tomamos esta primera clasificación, y tenemos que el conflicto jurídico se finca sobre la interpretación de un derecho actual y positivo; siendo indiferente su fuente de origen, que bien puede ser un precepto legal, "UNA DISPOSICION DE UN CONTRATO INDIVIDUAL" Su interpretación corresponde al Juez de Trabajo.

Si el trabajador por ejemplo demanda al patrono, con quien ha celebrado contrato individual de trabajo, por la causal de despido injusto reclamándole indemnización por una suma que no sea mayor de doscientos colo--

(1) Mario de la Cueva, obra citada, página 748

nes \$200.00, estaremos precisamente actuando dentro de los conflictos individuales de naturaleza jurídica, un conflicto individual con procedimiento especial en atención a la cuantía de lo que se está en controversia con el patrono.

Queda así pues, ubicado el mencionado juicio, dentro de la clasificación de los conflictos de trabajo.

Conforme a nuestro Derecho del Trabajo, los conflictos de Trabajo se clasifican en: Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos de Trabajo. El Art. 369 hace la clara distinción entre dichos conflictos y a la vez confirma la identidad del juicio con el conflicto individual.

Los conflictos colectivos a su vez se subdividen en conflictos colectivos jurídicos o de derecho, y conflictos colectivos económicos o de intereses.

Los primeros tienen por objeto las disputas relativas al incumplimiento o a la interpretación de normas preexistentes; mientras que los conflictos económicos o de intereses tienden a la defensa o mejoramiento de las condiciones laborales prevalecientes en la empresa.

Los pleitos laborales originados por el desequilibrio de los intereses colectivos económicos de los trabajadores con los del patrono, o por la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, vienen a constituir los conflictos colectivos económicos o de intereses.

Entendiéndose por intereses colectivos o profesionales de los trabajadores, todas las pretensiones que tienden a mejorar o a mantener sin alteración, las condiciones de trabajo prevalecientes en la empresa, así como también a corregir en dicha empresa, las costumbres o prácticas contrarias a lo dispuesto por las leyes laborales.

3. JURISDICCION Y COMPETENCIA:

a) Jurisdicción: Nociones generales.

El vocablo "JURISDICCION" viene del latin "juris dictio" que se compone de los términos JUS que equivale a derecho, y DICERE que significa decir. Luego por JURISDICCION se debe entender: -decir, imponer el derecho.

Chiovenda nos da una definición de jurisdicción⁽²⁾ así: "La jurisdicción puede ser definida como la función del Estado que tiene por fin, la actuación de la voluntad concreta de la ley mediante la sustitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares o de otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva.

Continúa el referido autor diciendo: que la jurisdicción es exclusivamente una función del Estado, es decir una función de la soberanía del Estado."

La soberanía es el poder inherente al Estado, o sea a la organización de todos los ciudadanos para el cumplimiento de fines de interés general. Pero el campo de aplicación de este poder único comprende tres grandes funciones: Legislativa, Ejecutiv (o Administrativa) y Jurisdiccional. Todas se refieren al Estado, y en particular emana exclusivamente del Estado la Jurisdicción. Hoy ya no se admite que en el territorio, instituciones distintas del Estado constituyen órganos para la actuación de la Ley, como ocurría en otras épocas, particularmente a favor de la Iglesia, cuyos tribunales conocían en muchas materias.

En los Estados modernos los jueces son funcionarios del Estado.

(1) Giuseppe Chiovenda, Inst. Derecho Procesal Civil, Tomo II, página 2, Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, España.

Por medio de la jurisdicción interviene el Estado en las relaciones de los particulares, para declarar e imponer el derecho en cada caso particular y concreto, obrando conforme a la Ley.

Considerada desde el punto de vista general, la jurisdicción se presenta como una función única, pero en particular es susceptible de distinciones, así en atención a la naturaleza de las relaciones, la jurisdicción se distingue en jurisdicción Civil, Penal, Laboral y Contenciosa-Administrativa.

La administración de justicia se hace más ágil y eficaz, cuando es atendida por verdaderos especialistas en cada una de las ramas del derecho.

La relación entre jurisdicción y competencia es tan estrecha como la que existe entre el todo y la parte, o sea que la competencia es un fragmento de la jurisdicción, por lo cual se hace necesario precisar cada uno de estos conceptos para evitar confusiones.

De esta manera analizamos la Competencia según sus distintas clases, tenemos: la Competencia por razón de la función; por la materia, por el territorio y por la cuantía.

Así tenemos que por la especial actividad que le está encomendado a un Tribunal, función que es equivalente a lo que los clásicos llaman competencia por razón de grado.

Según la función, los Tribunales se clasifican: de Primera Instancia, de Segunda Instancia y de Casación. Los dos primeros grados son Instancia, el tercero es simple grado.

Por razón de la Cuantía, es cuestión de suma importancia en la deter-

minación del Juez o Tribunal competente que tendrá que conocer en la causa que se ventila.

En el Código de Procedimientos Civiles, el Art. 502 nos da la mecánica en cuanto al conocimiento en grado. Así tenemos que "cuando la cantidad que se litiga no exceda de cincuenta colones, la demanda, contestación y demás diligencias se harán in voce; y de la sentencia del Juez de Paz no habrá recurso alguno." Por lo cual, visto doctrinariamente, estaríamos en lo que conocemos como Juicio de Unica Instancia.

En materia de trabajo, como lo reafirmaremos más adelante, la Competencia por razón de la cuantía no existe, pues es el mismo Juez quien conoce tanto de las demandas cuya cuantía no exceda de doscientos colones como de las que sobrepasan dicha cantidad; diferenciándose entonces los juicios ordinarios del de Unica Instancia, en cuanto a la brevedad o mayor amplitud de sus trámites y recursos que admite.

Por razón del Territorio, sabemos que cada Juez ejerce su jurisdicción en una parte determinada del territorio nacional; así cada Tribunal sólo puede ejercer sus atribuciones sobre las personas y cosas que se encuentran dentro de sus límites territoriales, sin invadir la correspondiente a otros Tribunales.

El territorio de cada Juzgado o Tribunal tiene una extensión distinta de acuerdo con su categoría, y por último tenemos la Competencia por razón de la materia, que es aquella que corresponde a cada Juez conocer, ante cada conflicto planteado, por estar comprendido dentro de su potestad; por consiguiente un Juez de lo Laboral no está en capacidad para conocer sobre asuntos puramente Civiles, Penales o Mercantiles.

JURISDICCION DEL TRABAJO

Es la jurisdicción instituida para decidir los conflictos que se originan directa o indirectamente del contrato de trabajo, regulada por un conjunto de normas propias integradas por instituciones de carácter Estatal, y que dentro de la jurisdicción en general, han sido creadas para conocer de aquellos conflictos de trabajo cuya solución debe obtenerse por la vía judicial.

La razón de ser de la jurisdicción de trabajo, radica en la especialidad que revisten las normas de derecho positivo que regulan el trabajo subordinado.

A este respecto dice Ernesto Krotoshin "La finalidad y la razón de ser de la jurisdicción especial del trabajo residen en la especialidad de los jueces, a los cuales se agregan auxiliares expertos para asegurar una jurisprudencia que esté compenetrada del ambiente y de los problemas propios del derecho y de la vida laborales, como condición previa, para lograr la confianza de quienes acuden a los órganos de esa jurisdicción y la eficacia en su actuación. La necesidad de una jurisdicción especial en materia de trabajo, es consecuencia de la circunstancia de que la jurisdicción ordinaria suele ser complicada, lenta y costosa. En cambio, el litigio de trabajo exige sencillez, rapidez y costo mínimo para hacer cumplir realmente los propósitos del derecho laboral material. La composición de los Tribunales de Trabajo con personal especializado ofrece cierta garantía de que las modificaciones introducidas en el procedimiento ordinario en el sentido indicado, no resultan en perjuicio de la consideración debida a los pleitos que se ventilan ante los tribunales especiales. De esta manera los elementos personal y procesal, que caracterizan a la jurisdic-

ción del trabajo, se complementan y ayudan recíprocamente para dar a esa jurisdicción la mayor eficacia."⁽¹⁾

El problema del derecho sustancial de asegurar además de la igualdad jurídica, la igualdad económica se ha transferido al derecho procesal del trabajo. Se ha procurado desarrollar todos aquellos Institutos que pueden servir para garantizar una igualdad efectiva. Siendo rasgos esenciales del derecho sustancial del trabajo la obligatoriedad y la irrenunciabilidad, principios éstos que no deben frustrarse en la práctica por el grave peligro para la paz social y para la misma legalidad de las relaciones de trabajo.

La justicia ordinaria ha sido creada y organizada, para litigios en los que se ventilan derechos patrimoniales o de familia, que necesitan garantías distintas de las que son propias de la jurisdicción de trabajo. El obrero que reclama un salario necesario para su sustento y el de su familia, no está para gastar en pleitos, esperar semanas o meses para que se resuelva el asunto, ni satisfacer cargas de Procuración. A lo anterior agréguese las disposiciones de los Códigos de Procedimientos comunes sobre la competencia territorial. Puede suceder que el obrero se vea obligado a acudir ante un juez lejano, el cual posiblemente no conozca bien las condiciones de trabajo en el lugar donde dicho trabajo lo realiza. Por ello muchas veces el trabajador ha prescindido de la protección judicial y ha sucumbido ante su patrono; convirtiéndose las garantías y principios del derecho del Trabajo sustancial en algo irrisorio.

La materia del derecho del Trabajo ha llegado a ser bastante complicada y difícil, que exige conocimientos especiales, no sólo de derecho

(1) Ernesto Krotoshin, Instituciones de Derecho del Trabajo, Tomo II, página 46, 2a. Edic. Editorial Depalma.

sino de práctica judicial para poderse desempeñar con acierto como Juez; por consiguiente, si ha habido una tendencia a crear un procedimiento especial para los litigios de trabajo, también ha habido argumentos para contar con Jueces especializados para la aplicación de este procedimiento especial.

b) COMPETENCIA.

Antes de entrar a conocer sobre lo que se entiende por COMPETENCIA, creo necesario dilucidar algunas confusiones en cuanto al empleo de los términos JURISDICCION y COMPETENCIA.

En vías de ejemplo, traemos a cuentas el contenido de los artículos 26, 32 y 44 Pr. que literalmente dicen: "La JURISDICCION no puede ser delegada sino en los casos que las leyes lo permitan expresamente." Art. 32 Pr. "Puede prorrogarse la JURISDICCION ordinaria excepto en los de que trata el Art. 45."

La prórroga se verifica por consentimiento expreso o tácito. Por consentimiento expreso, cuando las partes convienen en someterse a un Juez que, para ambas o para alguna de ellas, no sea competente.

Por consentimiento tácito, cuando el reo conteste el pleito ante un Juez incompetente, sin oponer la excepción.

Art. 44 Pr. "De dos Jueces competentes, conocerá el que primero prevenga. La JURISDICCION se previene por la citación o emplazamiento para contestar la demanda."

Siguiendo el orden expositivo de los anteriores conceptos. JURISDICCION y COMPETENCIA, queda de manifiesto el empleo indebido de Jurisdicción cuando en realidad debe entenderse falta de COMPETENCIA. Pues

no se concibe un Juez sin jurisdicción, todos los Jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen competencia para conocer sobre un determinado asunto; por consiguiente, un Juez competente es al mismo tiempo un Juez con jurisdicción; pero un Juez incompetente es un Juez con jurisdicción y sin competencia.

Cuando hablamos de la función jurisdiccional, expusimos que era aquella facultad de administrar justicia, y por ende incumbía a todos los Jueces y Magistrados. Pero esa facultad tan amplia, que se tendría como un derecho subjetivo del Estado desarrollada a través de los funcionarios antes mencionados, es de imperiosa necesidad reglamentar su ejercicio por medio de la institución de la COMPETENCIA.

Para fijar mejor el concepto sobre Competencia, traemos a cuentas la definición que nos da Chiovenda⁽¹⁾ "Se llama Competencia de un Tribunal el conjunto de las causas en que se puede ejercer, según la ley, su jurisdicción, y en otro sentido, se entiende por competencia, esta facultad del Tribunal considerada en los límites en que es atribuida."

La competencia tiene relación de la parte al todo con la jurisdicción del Estado, en cuanto a su extensión material, pero se confunde en cuanto a su contenido.

Como podemos apreciar en el tenor de los artículos citados, se sigue confundiendo el contenido de los vocablos Jurisdicción--competencia. Algunas veces se utiliza la palabra Jurisdicción como sinónimo de Fuero, otras veces se emplea competencia en sentido amplio y no en el específico, que le debe corresponder dentro del proceso.

(1) Giuseppe Chiovenda, obra citada página 175.

Así como dimos la acepción de Jurisdicción, ahora damos la que corresponde a Competencia, que etimológicamente significa: -pertener, competir, a una alguna cosa. De este modo se dice que este Juez es competente para conocer en determinado asunto o litigio. La competencia "es la medida con que la jurisdicción se distribuye entre las diversas autoridades judiciales."⁽¹⁾

La Jurisdicción y la Competencia tienen una íntima relación, pero jurídicamente son dos acepciones completamente distintas.

Por lo tanto, cada Juez o Tribunal pueden ejercer su jurisdicción hasta el límite de la Competencia señalada por la Ley. Pues la Competencia no es otra cosa que el ejercicio de la Jurisdicción de manera concreta.

Al profundizar en el concepto de competencia llegamos a examinar los diferentes criterios que sirven para determinarle, y los cuales según la afinidad que existe precisamente entre estos criterios, se pueden agrupar siguiendo a Chiovenda⁽²⁾ en:

- a) Criterio objetivo
- b) Criterio funcional
- c) Criterio territorial.

Desarrollando estos criterios, comenzamos por el objetivo, el cual también se llama "Competencia por la Cuantía; siendo cuestión de suma importancia en cuanto a la determinación del Juez o Tribunal que conocerá en la causa que se ventila. Así tenemos en el Art. 474 Pr. que dice: "En materias civiles cuya cantidad no exceda de dos mil colones, ni sea de va-

(1) Giuseppe Chiovenda, obra citada, página 175.

(2) Mattiolo. Autor y definición citada por Miguel Gerardo Salazar, obra citada.

lor indeterminado superior a esta suma, conocerán los Jueces de Paz en juicio verbal.

El actor fijará el valor de la cosa o derecho que demanda, pero el demandado puede objetar antes de contestar que la cosa o derecho vale más de dos mil colones, y en este caso se valorará en el acto la cosa o derecho por peritos para sólo el efecto de fijar la competencia."

El Criterio Funcional se deriva de las exigencias especiales de las actuaciones que el Juez o Magistrado está llamado a realizar en un proceso

El Criterio Territorial se refiere a la circunscripción territorial que es asignada a cada órgano jurisdiccional.

Cada Juez ejerce su jurisdicción en un determinado lugar del territorio nacional, y es precisamente a ello que se ha dado en llamar competencia en razón del territorio.

Cada Juez ejerce sus atribuciones sobre personas y cosas que se encuentran dentro del ámbito territorial demarcado, sin poder invadir el territorio correspondiente a otros Tribunales.

Cada Tribunal o Juzgado tiene un territorio con una extensión distinta de acuerdo con su categoría; así la competencia de un Juez de Paz comprende el área del Municipio; la de los Jueces de Primera Instancia, la comprensión del Distrito Judicial; las Cámaras, en cuanto a los departamentos que se han asignado y por último, la Corte Suprema de Justicia que ejerce su competencia sobre todo el territorio nacional.

Puede presentarse el caso que Jueces de la misma categoría, pero que ejercen sus funciones en lugares diferentes, conozcan de diversas causas

de la misma clase, pero que su competencia obedezca a razones o circunstancias como podrían ser que el demandado resida en un lugar determinado de la República (Forum domicilii) o que la obligación se haya contraído en un lugar dado (Forum Contractus) o también puede acontecer que el objeto del litigio se encuentre en un sitio determinado (Forum rei sitae)

El factor conexión, según Miguel Gerardo Salazar⁽¹⁾ para determinar la competencia, se toman en cuenta las acciones judiciales llamadas conexas, entendiéndose por tales, aquellas en las cuales existe algún elemento de enlace y que por consiguiente permita su ejercicio en un solo proceso. El caso de ejemplo es la acumulación de acciones.

Por la acumulación de acciones el Juez es competente para conocer de varias acciones acumuladas, aún en el caso de que consideradas éstas aisladamente no queden dentro del ámbito del radio de acción de su competencia.

Para el procesalista Chiovenda, la identidad de las causas no son de por sí un criterio de competencia sino más bien una causa de desplazamiento de la competencia. La conexión es un vínculo que existe entre varias causas y que aconseja su unión.

Son juicios conexos aquellos que se siguen por separado y que en apariencia constituyen litigios distintos, pero los cuales pueden instruirse perfectamente en un solo proceso. Para lo cual ya existe una institución denominada acumulación de autos. Con lo anterior se evita que se pronuncien sentencias contradictorias.

En la práctica puede presentarse el problema de determinar qué Juez se-

 (1) Miguel Gerardo Salazar, obra citada, página 123.

rá el competente para conocer de un proceso conexo con otro proceso. Es aquí precisamente cuando entra en función esa institución que se llama -acumulación de autos, y que opera en virtud de la prevención. Cuando se dice, un juez conoce a prevención, es cuando se da el caso, que en doctrina se llama -conflicto de competencia- el cual no es más que la contienda que resulta entre dos jueces o tribunales sobre determinar quien de los dos será el llamado a seguir conociendo de dicho asunto. La acumulación produce su efecto normal de discutirse en un mismo juicio y resolverse en una sola sentencia, todas las cuestiones planteadas en los procedimientos acumulados.

4. INSTANCIA Y GRADO

Para fijar mejor el concepto de instancia, recurrimos al Diccionario de Derecho Usual, de Guillermo Cabanellas⁽¹⁾ y tenemos lo siguiente: "Instancia: Petición-solicitud-demanda-ruego-urgencia para la pronta ejecución."

Dos acepciones principales posee este vocablo en el derecho procesal, - por la primera, equivale a solicitud, petición o súplica: y en esta forma, cuando se dice que el Juez debe proceder a instancia de parte, se da a entender que debe proceder previa petición de parte y no de oficio, - por su iniciativa. Por la segunda, se designa con tal nombre, cada grado jurisdiccional o conjunto de actuaciones practicadas, tanto en lo civil como en lo criminal, las cuales comprenden desde la iniciación litigiosa hasta la sentencia definitiva. Se llama primera instancia al ejercicio de la acción ante el primer Juez que debe conocer del asunto.

Segunda Instancia, el ejercicio de la misma acción ante el Juez o Tribu-

(1) Guillermo Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual, 6a. Edic. Tomo II, página 399, Editorial Umeba.

nal de apelación, con el objeto de que reforma la sentencia del primer Juez; y tercera instancia, a la revisión del proceso o causa ante el tribunal superior, según la jurisdicción.

El número de instancias ha sido muy variable, y lo es aún, según las jurisdicciones, aún con tendencia a la simplificación, para rapidez y baratura de la justicia."

La pluralidad de instancia no se conocía en los orígenes, y en tanto que la justicia fuera administrada por el pueblo o por el Rey. Pero cuando intervienen jueces determinados, la reacción natural del vencido a revelarse contra la derrota, provocada por la posibilidad de error o de mala fe, se trató por otros medios, la ejecución de la sentencia. Con la formación de la jerarquía, propia de los sistemas monárquicos, pareció natural que la sentencia pronunciada por el funcionario o subordinado fuere impugnada para ante el funcionario superior, llegado de este modo hasta el Rey, ante quien todos eran responsables.

En el derecho moderno, la pluralidad de instancias ya no tiene por fundamento la subordinación del juez inferior para ante el superior, puesto que los jueces al aplicar la ley, no dependen más que de la ley misma; y si se admite dicha pluralidad, es por razones de utilidad práctica con el fin de obtener el fallo más justo alcanzable.

El principio de la pluralidad de instancias ha sido combatido por varios autores, los cuales la consideran contrario a la esencia de la jurisdicción; llegando a sustentar la tesis, que un juez superior es desde luego mejor que el juez inferior, por lo que sería más recomendable confiarle de una vez la causa. A lo anterior, se aduce que la pluralidad de instancias da mayor confianza en el público, pues el Juez por bueno que sea, -

puede equivocarse; a lo anterior también podría agregarse, que la primera impresión que produce una causa constituye uno de los peligros para lograr la imparcialidad del Juez. La existencia de un control coloca al juez inferior en la situación de poner mayor cuidado y esmero en el juzgamiento de la cosa que ha sido sometido a su juicio. Así como también, que lo proveído por el Juez de primer grado es un freno para el superior. Como podemos apreciar, los criterios alrededor de esta tesis del doble grado, pueden resumirse en dos grupos. Los que se inclinan por la instancia única, argumentan: a) la posibilidad del error no se evita con el recurso, pues la segunda instancia puede incurrir en él. b) Pueden darse sentencias contradictorias que restan autoridad moral a la cosa juzgada. c) que la segunda instancia por su sola presencia hace cara y lenta la administración de justicia. d) si tanto el Tribunal de Segunda Instancia ofrece tanta garantía de acierto en sus fallos, más valdría dejarlo actuando a él solo suprimiendo la Primera Instancia. e) que existiendo el doble grado de jurisdicción, la sentencia proveniente del Juez de Primera Instancia sólo tiene el valor de un dictamen. f) que la sentencia de Segunda Instancia puede ser más perjudicial que la primera.

Los tratadistas que se pronuncian por la dualidad de instancias, opinan en este sentido: a) el error es menos probable si se hace un segundo examen del asunto. b) si ambas sentencias pronunciadas son contradictorias y habiendo organización jerárquica, es natural que tenga toda la fuerza la resolución de Segunda Instancia, si se toma en cuenta que por tratarse de un cuerpo colegiado, el fallo pronunciado en la Segunda Instancia, aporta mayor garantía de acierto. c) que la economía y la rapidez del procedimiento, no deben ir en perjuicio de la buena administración de justicia. d) Con la jerarquía de los Tribunales se consigue que la Segun

da Instancia tenga mayor acierto en sus fallos.

La Revolución Francesa nos legó el principio de que las causas puedan pascarse sucesivamente por el conocimiento de los tribunales, lo cual vino a configurar el principio de doble grado de jurisdicción.

Este principio de doble grado de jurisdicción puede regularse ya sea a) igualando absolutamente el segundo grado al primero, o limitando el segundo; en vías de ejemplo, disponiendo que no puedan presentarse nuevas pruebas, o considerando el hecho tal cual como quedó establecido ante el primer juez.

Una manera de realizar el principio del doble grado es mediante la apelación al Juez inmediatamente superior; entendiendo en este caso la apelación, no como una reclamación al Juez inferior, sino como un simple trámite para pasar de un examen de la causa a otro Juez; teniendo presente que en el doble examen la causa conserva su unidad y el fallo es uno solo, y es aquel que se dicta en grado de apelación.

Así tenemos que la sentencia pronunciada en primer grado, no tiene ningún valor actual mientras siga siendo posible la apelación. Solo puede hablarse de un valor de un acto que puede ser la sentencia en caso de no apelar; pero una vez interpuesta la apelación sólo tiene el valor de un acto que puede llegar a ser la sentencia en caso se renuncie a la apelación o que caduque la instancia.

Por lo que la sentencia de primer grado viene a ser una mera posibilidad de sentencia.

Lo que constituye el objeto del examen del Juez o Tribunal de Segunda Instancia, no es la sentencia pronunciada originalmente, pues cuando se

falla en la apelación interpuesta, la sentencia de primer grado pierde todo su valor potencial que tenía al principio al desaparecer la posibilidad de quedar como decisión final del litigio.

CAPITULO II

EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA

1. TRATAMIENTO DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.

a) Antecedentes históricos:

El Procedimiento Especial de Unica Instancia no tuvo existencia en las leyes anteriores a la promulgación del Código de Trabajo de 1963. Salvo lo contenido en la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo.

Precisamente en el Art. 19 de la mencionada Ley, se encontraba la siguiente disposición: "Si el valor de lo reclamado no excediere de doscientos colones, podrá interponerse el Recurso de Revisión contra la sentencia del Delegado Inspector para ante el Director del Departamento Nacional del Trabajo, dentro del término fatal de los dos días siguientes al de la notificación respectiva. También procederá el recurso de Revisión en los casos contenidos en el inciso 2º. del Art. siguiente.

Interpuesto el recurso de Revisión, el Delegado inspector remitirá sin tardanza los autos al Director del Departamento Nacional del Trabajo, quien con sólo la vista de ellos confirmará reformará o revocará la sentencia de primera instancia, a más tardar cinco días después de haberlos recibido.

En los casos que se refiere el presente artículo no procede el recurso de apelación.⁽¹⁾

Aparte de dicha disposición, viene el Código de Trabajo de 1963, que

(1) Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social, - página 295.

en su Art. 364 contemplaba el Juicio de Unica Instancia, con varias anomalías que en su oportunidad trataremos de analizar.

Y finalmente, lo encontramos en el Art. 425 del Código de Trabajo vigente.

b) Juicio de Unica Instancia:

Se habla de procedimiento Ordinario en oposición a procedimientos especiales, como también se habla de Unica Instancia, en oposición de la pluralidad de instancias.

Por consiguiente cuando se dice Juicio de Unica Instancia, estamos en presencia de una controversia legal laboral, suscitada entre dos o más personas, y la cual es dirimida por un tercero, llamado Juez. Pero según la tesis que se desea dejar establecida, solamente estaríamos en presencia del Juicio de Unica Instancia, en el caso cuando las partes se avinieran en el conflicto, o que pronunciada la sentencia respectiva, después de notificada, ninguna de las partes interpusiera el recurso de Revisión. Pues al interponer dicho recurso, la Cámara entra a conocer confirmando, modificando o revocando la sentencia llegada en revisión, y por consiguiente genera instancia; situación que trataré de demostrar en el decurso de este trabajo.

En materia de trabajo, la Competencia por razón de la cuantía no tiene importancia, y dicho de otra manera, podemos afirmar que no existe, pues si consideramos que tanto conoce el mismo Juez en las demandas por cantidades que no exceden de doscientos colones como también conoce en los juicios que pasan de dicha cantidad.

Por consiguiente, la diferencia entre estos dos procedimientos está -

fincada en la brevedad o mayor amplitud de sus trámites, así como también en cuanto a los recursos que admiten.

Incluso el Juez se puede exceder como sucede en el Art. 425 inc. 3º: "Si al fallar el Juez condenare el pago de más de doscientos colones no se invalidará por ello el proceso."

Como decíamos hace poco, la brevedad con que se tramitan estos juicios constituye una diferencia esencial, diferencia que se acentúa entre los conflictos de derecho común y los conflictos del trabajo, donde se hace más notoria la desigualdad económica entre el trabajador y el patrono.

Para compensar esa desigualdad económica el legislador ha querido dar ventaja al trabajador haciendo que sus demandas se ventilen con mayor brevedad y economía.

Stafforini a este respecto dice:⁽¹⁾ "Todos somos iguales ante la ley, pero la ley no es lo único que rodea al hombre ni el solo móvil de sus actos. El hombre, con su igualdad jurídica, no come ni dá de comer a su familia; el hombre, con su igualdad jurídica, no abriga ni viste a los suyos. La igualdad jurídica como ideal, la desigualdad económica como realidad, imponen al Estado la obligación de suavizar o suprimir los efectos de ésta para alcanzar aquella. --Continúa el mismo autor-- En este mismo orden de ideas y con la finalidad evidente de suavizar los efectos de la citada desigualdad económica, establece en el derecho procesal del trabajo principios tales como la simplicidad en los trámites judiciales."

2. FUNDAMENTACION DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA. CRITERIO DE COMPETENCIA. IMPROOROGABILIDAD DE LA COMPETENCIA POR RAZON DEL TERRITORIO.

Hablábamos al principio de este trabajo sobre la confusión existente en

(1) Eduardo Stafforini, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. La Ley, pág. 13.

cuanto al uso indebido de los vocablos: jurisdicción y competencia en el Código de Procedimientos Civiles; también podemos afirmar que el Código de Trabajo no escapa a la comisión de esos mismos errores; así tenemos que el Legislador de trabajo usa para una misma cuestión, una terminología distinta. En el Art. 393 dice: "La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, deberá oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria."

Cuando se consignó en el primer inciso del Art. 393, de que la jurisdicción de trabajo es improrrogable, no se tuvo en mente la cuestión doctrinaria de la COMPETENCIA POR RAZON DE LA MATERIA, y se continuó usando indebidamente, el término jurisdicción en lugar del término correcto que sería COMPETENCIA. Porque, jurisdicción la tienen todos los Jueces y Tribunales, pero en cambio la competencia viene a ser un fragmento de la jurisdicción, y la cual se asigna a cada Juez para que desarrolle una mejor administración de justicia.

En el artículo 385 inciso último que dice: "La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del Juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente."

Encontramos también en este artículo el mismo error en cuanto al empleo del vocablo jurisdicción en vez de competencia; porque precisamente lo que se previene es la COMPETENCIA y no la jurisdicción, pues como ya dije, ésta es una facultad que tienen todos los jueces en la administración de la justicia.

En los artículos 588 N° 5 y el Art. 598 "Cuando hubiere abuso, exceso o

defecto de JURISDICCION por razón de la materia." De las resoluciones -- que declaren improcedente la excepción de incompetencia a JURISDICCION o sin lugar una nulidad alegada, no se admitirá..." En los artículos antes citados se hace la misma crítica, pues lo que se impone es la COMPETENCIA.

El Art. 371 del Código de Trabajo establece varios títulos que determinan la COMPETENCIA por razón de territorio, y son los siguientes:

- a) El domicilio del demandado
- b) La circunscripción territorial en que se realizan o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto.
- c) La sede principal de la empresa, cuando las actividades se desarrollen en distintas circunscripciones territoriales.

Pero volviendo al tema primero o sea el estudio del Art. 371 referente a la prórroga de la competencia, por razón del territorio." La competencia territorial solo podrá prorrogarse cuando el demandado no hubiere alegado oportunamente la excepción de incompetencia; PERO AUN EN ESTE CASO, -- LOS JUICIOS DE UNICA INSTANCIA y en los conflictos colectivos de carácter jurídico, NO PODRA PRORROGARSE."

La excepción que se da con respecto a los juicios de Unica instancia en verdad se debe a que, siendo la cuantía tan pequeña, se presenta un tanto oneroso que el demandado se vea obligado a trasladarse a otro lugar -- distinto de su domicilio, para poder defenderse en un juicio que se le -- ha promovido, pudiendo darse el caso, que con motivo al traslado tendría que hacer gastos mayores de lo reclamado en la demanda.

En otras palabras, si se permitiere la prórroga de la competencia, por

razón del territorio, estaríamos en presencia de un procedimiento bastante complicado y en el cual se efectuarían traslados o provisiones a otros jueces, cuando con mayor facilidad puede el juez legítimamente establecer los hechos.

3. EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA EN EL CODIGO DE TRABAJO DE 1963. PROBLEMAS DE PROCEDIMIENTO.

Entre los principales escollos con que se tropezaba al aplicar el procedimiento especial del Juicio de Unica Instancia, lo encontramos en el segundo inciso del Art. 364 que decía: "La cuantía a que se refiere el inciso anterior se determinará por la suma total de lo reclamado en la demanda, suma en la que no se incluirán los salarios caídos en los casos en que éstos procedan."

Lo anterior traía como consecuencia diversos enfoques entre el juzgador y los litigantes en cuanto a las prestaciones como aguinaldos proporcionales, vacaciones, etc. lo cual traía confusiones y por consiguiente hacía un tanto difícil este procedimiento especial, en donde las opiniones disentían en cuanto a la determinación de la cuantía. Si por una parte en el informe que en esa ocasión rindió la Corte Suprema de Justicia, indicando la no inclusión de los salarios caídos en los casos en que estos procedan, y que como es lógico ayudó en parte a allanar el procedimiento, pero no lo resolvió en su totalidad sino hasta la reforma en el Código vigente, lo cual será objeto de análisis en el decurso de este trabajo.

Otro problema que se presentaba en el procedimiento, lo encontramos en el Art. 365 con respecto a la demanda y que en lo pertinente decía: "La demanda deberá proponerse VERBALMENTE..." Y el problema precisamente se presentaba en cuanto a la forma de presentación de la misma; algunos ex-

positores sostenían que la demanda sólo podía proponerse VERBALMENTE, - todo de acuerdo con el Art. citado, y fundamentaban su punto de vista, - en que, si el legislador hubiera querido que se pudiera aplicar en otra forma, así lo hubiera estipulado, como perfectamente lo estatuye en el - Art. 327 del Código de Trabajo que establece: La demanda PODRA ser ver-- bal o ESCRITA, lo cual da libertad al actor a interponer su demanda como mejor le convenga. Por otra parte, también hubo opiniones de que, si el legislador omitió decir que también la demanda se podía interponer por - ESCRITO, no por ello se prohibía hacerlo así y fundamentaban sus argumentos, manifestando que una persona bien podría proponer su demanda por escrito y el Tribunal tendría que admitírsela, basado en el principio de - celeridad, que es uno de los pilares fundamentales del Juicio de Unica - Instancia, para lograr la rápida solución de los conflictos laborales. A lo anterior, se trae a cuentas el aforismo de que quien puede lo más puede de lo menos. Y mal haría un Juez en no admitir una demanda que reúne todos los requisitos exigidos por la ley. Además la admisión de una demanda por escrito no acarrea nulidad, pues para ello es necesario que esté contemplada en la Ley.

Otra dificultad en el procedimiento se presentaba en cuanto a la interpretación de las excepciones de INFORMALIDAD u OBSCURIDAD de la demanda.

Al respecto sostienen algunos expositores del derecho que en las demandas propuestas verbalmente no pueden oponerse las excepciones de obscuridad e informalidad de la demanda, por ser el propio Juez quien las toma. Otra corriente, por el contrario estima que los jueces como todos los humanos están propensos al error y por consiguiente es necesario contar con los instrumentos procesales para corregir estos errores en aras de la buena administración de justicia. Tomando en cuenta los anteriores problemas de procede

dimiento, el legislador definitivamente resolvió la cuestión al incluir en el Código vigente, disposición expresa en el último inciso del Art. 428. En el Código anterior el procedimiento especial del juicio de Unica Instancia, se caracterizaba en que no había plazo probatorio. El Art. 368 decía: "cuando las partes no lleguen a un acuerdo en el acto de la conciliación, el Juez examinará LOS TESTIGOS QUE PRESENTEN y se entenderá de las DEMAS PRUEBAS y de las razones que se aduzcan."

Entonces se presentaban los problemas para las partes en cuanto al uso de sus probanzas, y quedaban las interrogantes sobre: podría pedir la absolución de posiciones? la compulsión de tal instrumento? ejercitar el incidente de falsedad?

Todas estas interrogantes el legislador las resolvió con la parte final del Art. 435 del código vigente, que dice: "el Juez abrirá a pruebas por TRES días."

Como es natural, este procedimiento especial del juicio de Unica Instancia apareció en el Código anterior como una innovación, y como era de esperarse también, no había jurisprudencia y por consiguiente sus omisiones y errores tendrían que ir apareciendo a medida tuviera lugar su aplicación; y será motivo de ponderación de sus progresos en desarrollo del siguiente y último numeral de este capítulo.

4. EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA EN EL CODIGO DE TRABAJO VIGENTE. AVANCES RESPECTO DEL CODIGO ANTERIOR.

Vamos a dedicarnos a analizar las conquistas logradas con respecto al mal llamado Juicio de Unica Instancia, el cual si bien ha superado algunos problemas de procedimiento, no por ello ha satisfecho las aspiraciones de la clase trabajadora, proporcionándole al trabajador un instru--

mento que haga realidad sus aspiraciones de lograr una justicia rápida, - con procedimientos que estén acordes con la celeridad, inmediatez y economía que caracteriza al procedimiento laboral. Este procedimiento tan - especial, en los más de los casos, le resulta al trabajador al final de cuentas, demasiado oneroso, con trámites bastante prolongados, y lo que - es más importante, y que se da con mucha frecuencia, es la situación - inaudita en que se encuentra el actor al tener que recorrer DOS instan- - cias; poniendo en una situación de desventaja al trabajador frente a su patrono. Pero bien estos conceptos los ampliaré en su oportunidad, por - ahora me concretaré a puntualizar algunos avances que evidencia el Código vigente, y son por su orden, lo pertinente en cuanto a la determina- - ción de la cuantía en forma clara y precisa, evitando los inconvenientes apuntados en el Código anterior. Dichos logros se pueden apreciar en lo legislado en el inciso segundo del Art. 425, "La cuantía a que se refie- - re el inciso anterior se determinará por la suma total de lo reclamado - en la demanda, suma en la que no se incluirán los salarios caídos en los casos en que éstos procedan, ni las remuneraciones por vacaciones o agu- - naldos de que tratan los Arts. 187 y 202.

Podemos afirmar que estamos en presencia de una solución beneficiosa y que redundará en forma efectiva para el trabajador, pues viene a clarifi- - car conceptos, y por lo tanto sus demandas ya no tendrán esa incertidum - bre en cuanto a su admisión, ya que anteriormente así como estaba redac - tado, se prestaba para que los abogados patronales con mayor habilidad, convirtieran estos procedimientos especiales en juicios ordinarios y co - mo ya es sabido, en éstos el trabajador está vencido desde un principio - por su condición de asalariado, puesto que no puede resistir la prosecu - ción de un proceso prolongado.

También el Código vigente se acredita el mérito de haber clarificado la incertidumbre que existía en cuanto a si la demanda se podría proponer en forma verbal solamente, o también por escrito.

Con la determinación o aceptación de la demanda por escrito, se ha venido a darle más celeridad al procedimiento.

Otro avance del Código vigente, es la solución a la confusión existente con relación a si se podrían o no oponer las excepciones de oscuridad e informalidad de la demanda. El Código anterior no decía nada al respecto y por tal razón había opiniones de que era posible oponerlas, argumentándose que los Jueces no eran infalibles.

Con la disposición del Art. 428 inc. cuarto, ya no queda duda al respecto. A lo anterior creo oportuno traer a cuentas que el Art. 327 del Código anterior en el inciso penúltimo decía: "Si la demanda presentada no contiene los requisitos enumerados, el Juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándoles en la forma conveniente o deberá recibírsela en forma verbal, si así lo deseara el interesado.

La omisión de lo prevenido en el inciso anterior, hará incurrir al Juez en una multa de veinticinco a cincuenta colones que impondrá el Tribunal Superior con la sola vista de los autos. En la misma multa incurrirá el Juez que al recibir una demanda verbal omitiere alguno de los mencionados requisitos."

En primer lugar, aquí tenemos argumentos de peso para sustentar la tesis de que en el Código derogado, aunque no lo decía expresamente, si se podría proponer la demanda en forma escrita, porque el Art. 365 del procedimiento especial del Juicio de Unica Instancia, precisamente le estaba dando actualidad al relacionar la demanda en este juicio especial

lísimo precisamente con el Art. 327 que contempla las dos formas de presentar la demanda: verbal o escrita. Pero bien, el Legislador quiso ser más explícito dejando plasmado y en forma indubitable que la demanda puede interponerse tanto en forma verbal como por escrito, (Art. 426). Pero el Código anterior, al no decir nada con respecto a las excepciones de oscuridad o informalidad de la demanda, estaba dejando el camino abierto para que el oponente, indirectamente estuviera puntualizando errores al propio Juez.

Ahora el Legislador ha comprendido que los Jueces de Trabajo son personas doctas y por consiguiente esos errores no tendrían lugar y por lo tanto, antes de darle curso a la demanda, esos vacíos deben quedar subsanados.

Como mi posición con respecto al Juicio de Única Instancia, es desde todo punto de vista contraria a su existencia dentro del procedimiento laboral, creo suficiente hasta aquí haber hecho mención de sus bondades relativas, dejando para el Capítulo IV, mi oportunidad para externar mi opinión con respecto a esta clase de juicios.

CAPITULO III

EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA. PROCEDIMIENTO

1. DETERMINACION DE LA CUANTIA. ERROR EN LA DETERMINACION DE LA CUANTIA:

Ya en su oportunidad, en el transcurso de este trabajo, se han puntualizado los devaneos del legislador para sentar lineamientos, dar directrices, para al final determinar la cuantía de lo reclamado en la demanda. Y así decía el Código derogado, en su Art. 364, que los juicios cuya cuantía NO EXCEDA DE DOSCIENTOS COLONES, y daba una ayuda para determinar esta suma, indicando que no se tomarían en cuenta los salarios caídos. Luego venía esa gran confusión que se creó entre los litigantes, cuando al reclamar determinada indemnización en contra del patrono por determinada cantidad, desde luego no tomando en cuenta salarios caídos, se les presentaba la siguiente encrucijada, si antes de presentar su demanda ubicada dentro de este procedimiento especial, el actor, con ese elemento esencialísimo de la demanda, "la pretensión" cómo hará para determinar ese límite de la cuantía para ubicar su demanda dentro del juicio de Única Instancia, y al hacer ese inventario sobre cantidades, traía a cuentas por ejemplo las remuneraciones que le cabían también por aguinaldos proporcionales, vacaciones proporcionales, etc. Había un principio de vacilación en el actor antes de ir a interponer su demanda ante el Juez.

La demanda que había elaborado lo pondría en la situación de perder de antemano su reclamo por haber seguido un juicio que no era el establecido por la ley?

El legislador comprendió este devaneo de trabajadores y litigantes y ya

en el Código vigente, desvaneció un tanto el mar de confusiones imperante, y dijo: además de los salarios caídos no se incluirán también las remuneraciones por vacaciones o aguinaldos proporcionales de que tratan los Arts. 187 y 202.

Pero con la legislación anterior y la presente, en conjunto se presenta la problemática siguiente: Hay un punto de equilibrio, que lo determina una cantidad de DOSCIENTOS COLONES. Si excede de esta cantidad, está el Art. 378 que dice: "La demanda en la que el total de lo reclamado excediere de DOSCIENTOS COLONES o fuere de valor indeterminado deberá ventilarse en juicio ORDINARIO.

Por un lado, tenemos un juicio especialísimo, en el otro extremo, un juicio ordinario.

Antes de entrar a las conclusiones, quiero agregar que el Juez "competente" para ventilar estas dos clases de "juicios" goza del privilegio de "equivocarse".

En el Código anterior, en el inciso último del Art. 364, se establecía: "Si el Juez al fallar condenare a más de DOSCIENTOS COLONES, no por eso se invalidará el proceso..." Es decir, todo es procesalmente legal.

El Juez que comenzó conociendo de un asunto cuya cuantía inicialmente tal vez ni llegaba a los CIEN COLONES en el decurso del mismo y con la prueba recogida, los cargos subieron y pasó de los DOSCIENTOS COLONES previstos. Error de cálculo del actor? Error de cálculo del Juez?

Pero con todo, el proceso será válido.

Ya en la esfera del Código vigente, actuando en la medida prevista por el legislador, cuando el actor interpone su demanda, la cual en su tota-

lidad no llegare a CIEN COLONES por ejemplo, y el Juez ventilare dicha demanda en juicio ORDINARIO; según el último inciso del Art. 425, entonces tendríamos que todo lo actuado sería válido; y por consiguiente, si se diera el caso de que las partes se conformasen con la sentencia o dejasen transcurrir el término sin interponer recurso, o interponiéndolo, siempre el juicio sería válido, y sólo tendría consecuencias para el Juez en el caso de que conociera la Cámara por medio del recurso, imponiéndole la multa correspondiente.

Ahora me pregunto, qué recurso se interpondrá?

Como estamos en presencia del juicio de Unica Instancia, desde luego el recurso será el de REVISION, el cual sólo tiene efecto para esta clase de juicios o procesos especiales.

Pero como el Juez ha tramitado esta demanda en juicio Ordinario, entonces su "MULTA" le deviene por la interposición de un recurso de APELACION que como tenemos entendido crea la Segunda Instancia.

Luego, como una consecuencia lógica, un trabajador ingenuamente se llega ante el Juez de lo Laboral con su demanda por un reclamo total contra su patrón, por una suma que escasamente llega a los cien colones, y con la creencia como dije, ingenua de que su petición se le resolverá con la celeridad, inmediatez, economía y otros términos que posiblemente ha oído hablar en los corrillos de su sindicato, dándole el Juez de lo Laboral una inmediata solución a su problema; y cuál sería su sorpresa que por virtud del recurso de apelación interpuesto por el apoderado de su patrón, tendrá que prolongar su calvario y con la agravante talvez de tener que trasladarse al asiento de la Cámara de Segunda Instancia de lo Laboral. Será acaso que los Juicios de Unica Instancia no son tales y ge

neran segunda instancia? Puede establecerse una similitud en los efectos, tanto del recurso de REVISION como el de apelación?

Con el propósito de llevar una exposición sistemática en el curso de esta tesis, dejo para el final de este Capítulo mis argumentos y posición a este respecto, en cuanto a los alcances y contenido del recurso de revisión en relación con el proceso especial de la Unica Instancia.

Pero antes de cerrar esta parte de mi exposición, me resta todavía preguntarme lo siguiente: por una parte, si el Juez puede hacer malabaris- mos con el juicio de Unica Instancia, ya sea tramitándolo como un proceso especial o como un juicio ordinario, con sanción o no para él, como hemos dejado dicho; pero si en lugar del Juez, fuere el actor que de pri- mas a primeras se llegase al Tribunal a promover su demanda por una exi- gua cuantía, en juicio ordinario. Se podrá decir que el Juez al tenor de lo que dispone el Art. 426 inciso segundo, que expresa que el Juez pre- vendrá al actor que subsane las omisiones o aclare puntos oscuros, por- que la demanda ha sido redactada al tenor de lo que dispone el Art. 379, y es más de acuerdo con el numeral 7, la petición, el trabajador la hace en términos precisos, es decir, que demanda en juicio ORDINARIO la canti- dad de CIEN COLONES. Entonces, ya dijimos que el Juez puede darle el tré- mite de juicio ordinario y sólo sufre el pago de una multa, si la senten- cia llegase en grado al Tribunal Superior. Pero en este caso, si es el actor el que insiste en que su demanda se ventile ordinariamente; podrá el Juez rechazarle su demanda? declararla sin lugar? prevenirle que se- ciña al procedimiento especial? o tramitar la demanda empleado el proce- dimiento ordinario e imponerle la multa de CINCUENTA COLONES la que le aplican a él en su caso? creo que lo anterior no se presentaría, puesto que el Juez tiene la facultad de suplir las omisiones de Derecho y ade-

más los trámites procesales no penden del arbitrio de las partes.

Se podría especular mucho alrededor de este tema, ya que hay tantos principios que se pueden traer a cuentas, puesto que el derecho laboral se ha proclamado siempre, que es el derecho protector del trabajador y también se ha dicho y sostenido, que en caso de duda, lo favorable al trabajador, y el Código está plasmado de disposiciones que proclaman estos principios, pues de esa manera equiparan las fuerzas entre el económicamente débil frente al capital, representado por el patrono.

Resumiendo y queriendo poner fin a todas las cuestiones planteadas, llegamos a la conclusión de que en lo laboral, no se puede hablar de competencia por razón de la cuantía, pues tengamos siempre presente que el Juez de lo laboral siempre conocerá en primera Instancia, ya sea en juicios ordinarios, de Unica Instancia, procedimientos para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales, juicios de suspensión de contratos y conflictos colectivos de carácter jurídico, cualquiera que sea la CUANTIA.

Tanto conoce el Juez de lo Laboral de demandas de cuantía que no lleguen a doscientos colones como de valor indeterminado, siempre encontraremos al mismo Juez conociendo. La cuantía no surte ningún efecto en cuanto a la competencia del Juez.

2. DE LA DEMANDA Y DE LAS EXCEPCIONES DILATORIAS. TRAMITE.

a) Demanda: La demanda judicial, en general, es el acto con que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la Ley que le garantiza un bien declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a otra parte (demandado) e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional.⁽¹⁾

(1) Giuseppe Chiovenda, obra citada, página 163.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la palabra "demanda" se deriva del verbo demandar, que significa: pedir, rogar, intentar, pretender, por tanto, demanda quiere decir: "súplica", "petición", "solicitud". Escrito en que se ejercitan en juicio una o varias acciones civiles o se desenvuelve un recurso contencioso-Administrativo".

En materia laboral, todo proceso se inicia con la petición que interpone la parte demandante; esta petición se denomina "demanda" la cual constituye el acto fundamental del litigio. Es fundamental porque con la demanda se da principio o mejor dicho se da el impulso procesal. Es también básico, porque constituye el fundamento jurídico del debate judicial.

Es mediante la demanda que el Juez pone en actividad su acción jurisdiccional. En el Derecho Procesal Civil se sienta el principio de que la demanda condiciona la sentencia, es decir, que sobre las acciones que el actor ejercita en la demanda conforme a sus pretensiones el Juez debe pronunciar la sentencia. Este principio no impera en lo laboral, en virtud de la facultad que la misma ley le confiere al Juez para imponer condenaciones "ultra y extra petita". Es precisamente, que en cumplimiento de las leyes creadoras de derechos en favor de los trabajadores, cuya renuncia están expresamente prohibidos, el Código de Trabajo faculta al Juez por ejemplo a condenar el pago de sumas mayores que las demandadas, cuando de la misma prueba resulte que al trabajador, de conformidad con la ley, le asiste el derecho. Por consiguiente, la demanda es el acto más importante para las partes, en el mismo caso que la sentencia lo es para el Juez.

La demanda y la sentencia están en íntima relación, pues la primera es la petición de la sentencia como ésta constituya la resolución de

la demanda. Los demás actos procesales que devienen en el proceso no tienen más relevancia que su tendencia a provocar la sentencia, la cual tiene que ser resuelta en uno u otro sentido, ya sea condenando o absolviendo al demandado.

El juego procesal que desempeña la demanda en consideración a los sujetos que intervienen normalmente en el juicio, se puede esquematizar con toda claridad, trayendo a cuentas lo manifestado por Miguel Gerardo Salazar,⁽¹⁾ y que dice: "La demanda es un acto del demandante con doble destinatario: en primer lugar, se dirige al Juez de la causa ya que de él se solicita la sentencia, según el "petitum" de la demanda; y en segundo lugar, a la parte demandada, ya que contra ella se persigue la resolución que en el asunto concreto ha de ser tomada judicialmente."

A pesar de que el procedimiento en el juicio especial de que nos ocupamos se ha querido hacer sencilla, breve, en virtud de la poca cuantía, pero la demanda, que podrá proponerse tanto verbal como por escrito, siempre tendrá que avenirse a lo dispuesto en el Art. 379, el cual en los numerales del uno al nueve, contiene una serie de requisitos indispensables para su admisibilidad.

Si la demanda se interpone en forma verbal ésta se asentará en acta, lo cual será redactada o dictada por el propio Juez, quien como un conocedor del derecho procesal laboral no podrá incurrir en omisiones o errores, y por consiguiente no podrían tener lugar las excepciones de oscuridad e informalidad de la demanda, pues de lo contrario se estaría nada menos que señalándole errores al Juez.

Si la demanda se interpusiere por escrito, esta se admitirá como en los juicios ordinarios.

(1) Miguel Gerardo Salazar, obra citada, página 201.

El artículo 426 viene a ayudarnos a completar el desarrollo de este sistema, cuando dice: "La demanda podrá proponerse verbalmente o por escrito. En el primer caso, el Juez levantará acta; y en ambos casos deberá cumplirse lo dispuesto por el Art. 379.

Si la demanda no reuniere los requisitos legales o fuere oscura, el Juez prevendrá al actor para que se subsane las omisiones o aclare los puntos oscuros que aquel señale.

Llenados los requisitos o hechas las aclaraciones del caso, en la misma audiencia, si fuere posible, se resolverá ordenando que se cite al demandado, para que en el día y hora que se señale, comparezca a contestar la demanda en forma verbal y también citará al demandante para el mismo día y hora a fin de celebrar conciliación."

Como se ha expuesto anteriormente, la demanda en estos juicios especiales empero deberan formularse de acuerdo con los requisitos exigidos para la demanda en los juicios ordinarios, pero una vez admitida la demanda, el Juez inmediatamente citará a conciliación a ambas partes, pero en el juicio especial que analizamos, llama la atención en el sentido de que en este procedimiento especialísimo se cambia el sistema, primero se emplaza al demandado a contestar la demanda y posteriormente se intentará la conciliación.

En el juicio ordinario la citación a conciliación equivale al emplazamiento, y es solo hasta después de la audiencia conciliatoria que se puede contestar la demanda.

En el Código anterior se presentaba el problema de si se podrían o no alegar las excepciones dilatorias y perentorias; en todo su articulado no se encontraba ninguna disposición al efecto; y entonces era ne-

cesario remitirse al Art. 433 numeral 4º que decía: "En los juicios -- de Unica Instancia: las resoluciones que declaren inadmisibles la demanda; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio."

Entonces, si en este numeral se refería expresamente al Juicio de Unica Instancia en cuyas resoluciones se admitía o era procedente el recurso de revisión, por deducción se colegía de que se podía alegar -- la excepción mencionada aunque el articulado no lo mencionara expresamente.

Fue hasta el Código vigente que en el Art. 428 se vino a disipar las dudas y en forma precisa se regló lo pertinente sobre esta excepción.

Aunque este concepto ya lo analizamos en su oportunidad, por razón de método haremos mención de ello, y así tenemos el concepto de jurisdicción territorial, diciendo que es una parte determinada del territorio. Así tenemos que al frente de cada circunscripción está un órgano judicial; también opera simultáneamente con el criterio del valor o -- estimación económica de la cosa.

Ante el concepto expuesto, luego se puede decir que incompetencia de Jurisdicción por razón del territorio sería la falta de poder o autoridad que corresponde a un Juez de lo Laboral en el conocimiento de -- un asunto determinado, en razón de ser el demandado de otro domicilio, o por haberse prestado los servicios fuera de su jurisdicción.

Antes de referirme en particular a las excepciones dilatorias, estimo prudente hacer un poco de recopilación sobre las excepciones en general. Así tenemos que ante las pretensiones del demandante, el deman

dado tiene dos alternativas: en primer lugar, puede negar los hechos que se impetran en la demanda, o bien, negar los fundamentos de derecho en que dicha demanda se apoya.

El demandado se puede limitar a negar los fundamentos de hecho o de derecho de la demanda y a discutir la pretensión del demandante por dichos aspectos; en este caso puede decirse que no existe una proposición de excepciones conforme a la ley.

Pero se puede dar el caso en que el demandado no se limite a discutir los fundamentos de hecho o de derecho de la demanda, sino que por su parte "confiesa (confesión compleja)" afirmando la existencia de hechos distintos de aquellos en que se apoya la demanda, o de modalidades diferentes, y así con base a estos hechos o modalidades confesados, pedir en su oportunidad, la desestimación de la demanda. Puede ocurrir que el demandado invoque en su favor nuevos hechos que no niegan el nacimiento del derecho pretendido por el demandante, o su extinción, sino su actualización, como sucede en la petición antes de tiempo.

Las excepciones desde el punto de vista de su finalidad, se clasifican en: DILATORIAS y PERENTORIAS.

Se llaman dilatorias -de (differre)- que quiere decir, alargar, prolongar; y son aquellas que no destruyen el derecho o el mismo juicio, sino que solamente difieren el ejercicio del derecho dentro del juicio; como ejemplo de ellas tenemos las de ineptitud de la demanda, ilegitimidad de las personas, etc.

Se llaman excepciones perentorias -(permimere)- que significa: matar las que destruyen el derecho invocado, o el mismo juicio dentro del

cual el derecho se ejercita.

Cuando se invoca por ejemplo la excepción dilatoria de incompetencia de jurisdicción; si la excepción prospera, tiene como resultado la terminación del juicio iniciado; pero el derecho aducido se conserva incólume, pues la acción podrá promoverse ante Juez competente.

El Art. 129 Pr. contiene la siguiente clasificación: "Las excepciones son: 1º Perentorias o Dilatorias; 2º Reales o Personales. Son perentorias, las que extinguen la acción; dilatorias, las que difieren o suspenden su curso; reales las que van inherentes a la cosa, de tal manera que pueden oponerse por todos los que tienen interés en la misma cosa, esto es, no sólo por el deudor, sino también por sus herederos y fiadores; y personales, las que sólo pueden oponerse por aquél a quien se han concedido por ley o pacto, y no por los demás interesados en la misma cosa."

Como podemos apreciar, nuestra legislación procesal civil también acepta esta segunda clasificación, la cual si ciertamente no satisface desde el punto de vista técnico, pero sí se justifica por su contenido subjetivo, como bien lo ejemplifica la parte final del artículo preinserto.

En el procedimiento laboral vigente, no hay una referencia sistemática relativa a las excepciones en cuanto a su clasificación; y así tenemos que en el Art. 393, se refiere exclusivamente a la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, que como ya dijimos en este trabajo, es una excepción dilatoria. Por su parte, el Art. 394, se refiere a "Las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que, de acuerdo con este Código, resul

tare oportuno, en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición deberá hacerse en forma expresa."

Si nos trasladamos al juicio de Unica Instancia que nos ocupa, dentro de las modalidades especiales de este procedimiento, encontramos las mismas disposiciones en el Art. 428 con respecto a la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, con la variante de "EXCEPCIONAR" a las excepciones de informalidad u oscuridad de la demanda.

En lo que respecta al Art. 429 en relación con el Art. 394, en donde como es natural, lo circunscribe solo a la "Primera Instancia" Cómo -- si acaso este procedimiento Especial podría recorrer las dos instan-- cias?

Por último, existe también otra clasificación de las excepciones, en PERPETUAS y TEMPORALES.

En ambas denominaciones el factor tiempo cuenta con el plazo máximo, -- la duración del proceso.

Para las primeras no existe un término predeterminado en la ley, por lo cual, bien pueden ser promovidas en cualquier momento dentro del -- juicio.

En cuanto a las segundas, es necesario se determine el momento en que pueden invocarse, fuera del cual, precluye el derecho de ejercitarlas.

b) EXCEPCIONES DILATORIAS. TRAMITE:

Las excepciones dilatorias tienen un carácter preventivo tendiente a economizar esfuerzo que a la postre resultaría frustrado; evitando el

desarrollo de un proceso inútil, o impedir un juicio nulo, o tratando de corregir errores.

En el procedimiento laboral se conocen las excepciones dilatorias siguientes: 1º Incompetencia de jurisdicción por razón del territorio; 2º Incompetencia de jurisdicción por razón de la materia; 3º Incompetencia de jurisdicción por razón de la cuantía; 4º Litispendencia; 5º Ilegitimidad de la persona o falta de personalidad jurídica; 6º Falta de capacidad procesal; 7º Oscuridad de la demanda; y 8º Informalidad de la demanda.

Teniendo por sabido el concepto de estas excepciones, y aunando lo dicho ya en párrafos anteriores en cuanto a su existencia dentro del procedimiento laboral, y más aún, dentro del proceso especial del Juicio de Unica Instancia, me concretaré en esta parte del desarrollo de este subtema a analizar el trámite de dichas excepciones, se llega a la necesidad de determinar en qué momento del proceso de Unica Instancia se pueden alegar estas excepciones; para lo cual encontramos asidero, o mejor dicho la solución la encontramos en el fundamento doctrinario para la alegación de las excepciones dilatorias, que pueden presentarse antes de contestar la demanda. El Art. 130 Pr. viene a confirmar lo anterior, y dice: "El demandado deberá alegar de una sola vez todas las excepciones dilatorias que tuviere, dentro del término señalado para la contestación de la demanda..."

El Art. 429 viene a resolver la duda que existía en el Código derogado, en el que era necesario buscar como asidero, lo dispuesto en el Art. 340 del mencionado Código. Ahora ha quedado completamente dilucidada la cuestión, por lo que resta solamente aclarar que cuando dice

el Art. en comento, "LAS DEMAS EXCEPCIONES" no se hace distinción entre las excepciones dilatorias y las excepciones perentorias, y por consiguiente, debe entenderse que comprende a ambas, y el Juez deberá resolverlas en la sentencia principal. Pero aquí la única modalidad es en cuanto a la prueba. Téngase presente que en el Código anterior no había término probatorio, como sucede en el Código vigente, (Art. 435): "... el Juez abrirá a pruebas por tres días".

El contenido anterior se analizará con más detalle en el tema siguiente, por lo cual se deja hasta aquí todo lo referente a las excepciones ya mencionadas.

3. CONTESTACION DE LA DEMANDA Y ARREGLO CONCILIATORIO:

Admitida que ha sido la demanda de conformidad con los requisitos exigidos por la ley (Art. 379) y en la misma audiencia si fuere posible, se resolverá ordenando que se cite al demandado para que en el día y hora que se señale, comparezca a contestar la demanda en forma verbal y también citará al demandante para el mismo día y hora, a fin de celebrar conciliación, como lo prescribe el Art. 426, en su parte final. La citación que se hace al demandado para que comparezca a contestar la demanda en forma VERBAL, contiene el procedimiento querido por el Legislador cuando se desea que el demandado se presente personalmente a contestar la demanda "verbalmente"; lo anterior tiene el propósito de reunir a ambas partes en presencia del Juez, y en ese momento, después de contestar la demanda, se intenta la conciliación. Las posibilidades de conciliación en este juicio están después de contestada la demanda. En el procedimiento ordinario la citación a conciliación equivale al emplazamiento y sólo después de la audiencia conciliatoria es que se puede contestar la demanda. En el procedimiento Ordinario la citación a conciliación equivale al

emplazamiento, y sólo después de la audiencia conciliatoria es que se puede contestar la demanda, como lo estatuye el Art. 385. En el juicio de Unica Instancia no hay citación a conciliación; la respuesta que da el demandado a la acción promovida por el actor, constituye la contestación de la demanda; la cual el Legislador la condiciona en el sentido de que sea vertida en forma verbal para así intentar la conciliación

La anterior inversión en el procedimiento en cuanto al intento de la conciliación, podría obedecer a razones doctrinarias para esta clase de juicios, o se podría interpretar como un lapsus del Legislador? En cuanto a lo primero, he consultado la opinión de entendidos en la materia y que han hecho del Derecho Laboral su especialidad, y en honor a la verdad no han encontrado razón alguna.

Tan es así, que conforme al procedimiento laboral Colombiano, la conciliación podrá intentarse en cualquier tiempo, ANTES o DESPUES de presentarse la demanda (Art. 19 del Código Procesal del Trabajo) de manera que las partes en litigio gozan de la más amplia libertad para ponerle fin al diferendo mediante la conciliación.

Si por otra parte, pensamos en un lapsus del Legislador, o que así lo haya querido, o más bien sea una superficialidad, podemos encontrar una respuesta en la propia naturaleza brevísima del Juicio de Unica Instancia. En dicho juicio no hay una determinación específica de la necesidad de la audiencia conciliatoria; se cita al demandado para que conteste la demanda y que en una forma secundaria, en esa misma audiencia es que se aprovecha para que el Juez trate de avenir a las partes.

La contestación de la demanda también puede ser "presunta"; y es el caso cuando el demandado no se presenta en el día y hora señalado para contes

tar la demanda, presumiéndose que el demandado ha querido contestar la demanda en sentido negativo, según lo prescribe el Art. 427, continuándose el juicio en rebeldía.

Pero si es el actor el que no comparece, entonces se continúa el juicio sin su asistencia. Lo anterior es así, porque en la mayoría de los casos, es el trabajador quien demanda, por ser el económicamente débil.

La contestación que hace el demandado al concurrir personalmente al Tribunal, puede ser en forma afirmativa o negativa. Por la primera se da el allanamiento que consiste en la conformidad con las pretensiones del actor.

En este caso el Juez no tiene más que dictar sentencia sin pasar por la fase probatoria del juicio, quedando así finalizado el conflicto, todo de conformidad con los principios de celeridad y economía procesal, Art. 230 Pr.

El allanamiento se tipifica cuando hay conformidad con las pretensiones aducidas por el actor en su demanda. Al respecto el procesalista uruguayo Cuture, nos dice: "El allanamiento coincide con la confesión cuando se trata de un reconocimiento del HECHO, pero difiere en que no hay confesión del DERECHO, pues el allanamiento comprende el reconocimiento del hecho y del derecho invocado por el adversario."⁽¹⁾

También el demandado puede reconocer lisa y llanamente el hecho en toda su integridad y en la misma forma que lo ha planteado el actor. Estamos así en presencia de la confesión Simple. En vías de ejemplo, tenemos, un trabajador demanda a su patrono reclamándole indemnización por despido sin causa legal y demás prestaciones; en su demanda manifiesta que fue despedido sin haber ninguna causa justificada, señalando día, hora y lugar en que fue despedido. Al contestar la demanda el patrono dice: que

(1) Eduardo J. Cuture, Fundamento del Derecho Procesal Civil, 3a. Edición, página 207, Editorial Ediar.

ciertamente el trabajador tal fue su empleado y que lo despidió en el lugar, día y hora que señala en su demanda.

Cuando el demandado contesta afirmativamente la demanda, se da el caso - también de la confesión calificada, cuando éste reconoce el hecho invocado por el actor, pero con agregaciones que se refieren a circunstancias o hechos coetáneos con el nacimiento del hecho objeto de la confesión diferenciándolo así de lo alegado por el actor. El siguiente ejemplo nos - esclarece mejor lo dicho, y así tenemos que un trabajador demanda a su - patrono alegando que fue despedido sin ninguna causa legal, en lugar, - día y hora que señala y pidiendo que se le pague su indemnización correspondiente, el patrono al contestar la demanda manifiesta que efectivamente despidió a su demandante en el lugar día y hora que señala, pero que lo despidió porque dicho trabajador se presentó en estado de ebriedad. - Como puede verse, hay un hecho coetáneo al nacimiento del hecho que dio motivo a la demanda, el cual es el de que el trabajador llegó ebrio a - sus labores.

Y por último tenemos también lo que se entiende por Confesión Compleja - que es aquella en que el confesante reconoce lo alegado por su contrario en lo que se refiere al hecho material, o su clasificación jurídica, a - los efectos del derecho que en su nacimiento produjo el hecho, pero agregando otros hechos extraños, conexos o inconexos al nacimiento del primero, extinguiendo los efectos de éste. El ejemplo más sencillo es el de - un trabajador que demanda a su patrono por despido sin causa legal, por lo que pide se le indemnice y se le paguen las demás prestaciones sociales. Al contestar la demanda el patrono, manifiesta: que efectivamente - ha despedido de su fábrica al actor, pero que previamente le pagó lo que le correspondía en concepto de indemnizaciones. Así el demandado confiere.

sa el despido y por un acto posterior conexo, extinguió la acción que tenía el actor.

Ahora veamos la situación cuando la demanda es contestada en forma negativa por parte del demandado; ante esta situación corresponderá al actor probar los hechos alegados en su demanda según lo dispone el Art. 257 Pr.

La conciliación es un acto procesal dentro del juicio laboral que tiene por principio, disminuir los conflictos de trabajo, dando por terminadas las diferencias entre actor y demandado, para lograr así la armonía entre capital y trabajo.

En la Legislación Española se contempla dos clases de Conciliación, la llamada Conciliación "Sindical" y la Conciliación propiamente dicha en el juicio Ordinario.

La primera tiene una naturaleza NO procesal, a pesar de la dualidad de partes, pero las pretensiones de éstas no se encaminan a la competencia de un Juez.

El organismo conciliatorio que está formado por las Juntas de Conciliación sindical, interpone sus buenos oficios con miras a obtener una avenencia justa entre las partes, pero al mismo tiempo éstas Juntas carecen de los poderes coercitivos para dirimir sobre el curso de las mismas en caso no logre la avenencia sobre el caso contravertido. Como se ve, las Juntas de Conciliación Sindical desarrollan una actividad PRE-PROCESAL, encaminada a obtener una solución al caso propuesto sin necesidad de la intervención de un tercero con capacidad jurisdiccional para dirimir.

La actividad conciliatoria sindical se desarrolla sobre una materia cuyos

límites son idénticos a la jurisdicción de trabajo.

Cuando la actividad conciliatoria obtiene un resultado positivo, lo que se da en llamar conciliación con avenencia, generalmente se materializa en una transacción, o sea en un contrato mediante el cual las partes evitan la provocación de un pleito, ya sea dando, prometiendo o reteniendo algo.

Cuando el resultado conciliatorio es negativo, o sea la conciliación sin avenencia o intento frustrado de conciliación, viene a constituir un requisito previo, para la tramitación de cualquier proceso laboral.

El proceso ordinario comienza mediante la interposición de la demanda, la cual es admitida por el Magistrado después de haber llenado una serie de presupuestos. Una vez admitida, el Magistrado señala día y hora para los efectos de la conciliación y juicio y cita a las partes para intentar la conciliación.

En la legislación española se puede dar el caso de que a petición de ambas partes, el Magistrado puede suspender "por una sola vez" los actos conciliatorios y citar nuevamente dentro de diez días hábiles siguientes a la fecha de suspensión, e incluso el Magistrado puede suspender y volver a citar a petición del demandante que alegue justo motivo para su no competencia.

Si el actor no comparece y en su oportunidad no alega justa causa para su incomparecencia, el Magistrado tendrá por desistida la demanda, pero si es el demandado el que no comparece, entonces el procedimiento es distinto, sin declarar su rebeldía se celebra el juicio y el proceso llega a su fase final mediante la sentencia, sin que el demandante quede relevado de la alegación y prueba de sus derechos.

La citación que hace el Magistrado es para los actos conciliatorios. Y es precisamente en este momento del proceso ordinario de trabajo cuando se intercala el proceso especial conciliatorio, el cual tiene por propósito, evitar mediante un acuerdo, que se produzca en un futuro, un proceso de cognición.

Una vez que han comparecido las partes ante el Magistrado, éste intentará la conciliación advirtiendo a las partes cuáles son los derechos y obligaciones que les corresponden.

Durante la conciliación el actor hará una exposición sumaria de sus pretensiones, las cuales serán conocidas por el demandado, y según la posición que adopte éste, todo a presencia del Magistrado, quien los exhortará para que depongan sus querellas y se concilien, lo cual a veces se logra, tanto en la conciliación Sindical como también en el procedimiento ordinario.

Los efectos de la conciliación son: a) si se obtiene la conciliación entonces, todo lo convenido se documenta en un acta, y así, es ejecutable todo lo que se acuerda. b) si no se logra la conciliación, se tiene por intentada sin efecto.

Y aquí precisamente es cuando corresponde al Magistrado decidir en qué momento debe entenderse fracasada la conciliación.

Si no hubiere aveniencia en dicha conciliación, se pasa seguidamente a juicio.

Antes de profundizar un poco sobre el contenido de la conciliación, creo conveniente hacer algunas consideraciones sobre el concepto de la misma, y así tenemos la definición que nos brinda Trueba Urbina y que dice así:

"Como la aveniencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten acerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra -continúa el autor diciendo- Por tanto, entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores." (1)

a) ORIGENES DE LA CONCILIACION:

La Revolución Francesa dio cabida con entusiasmo a la institución de la conciliación, siendo determinantes los escritos de Voltaire, quien entre otras cosas manifestaba: "Cuando dos hombres quieren pleitar el uno contra el otro, son obligados a ir ante el Tribunal de los Jueces Conciliadores, llamados -Hacedores de Paz=" (2)

Sus antecedentes también los encontramos en la Iglesia, la cual siempre ha considerado los pleitos como fruto de las pasiones humanas, peligrosos para las fortunas y las familias y contrarios al espíritu de paz, de caridad y de mansedumbre evangélicas. (3) En la Biblia encontramos el siguiente pasaje: "y al que quiera ponerte pleito y quitarte la túnica, déjale también la capa".

En España, en una instrucción dirigida a los Corregidores, se les ordenaba que evitaran en cuanto les fuere posible, los pleitos procurando la aveniencia entre las partes, con el fin de que las cosas se resolvieran en forma amistosa y voluntariamente; para lograr lo anterior,

(1) Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edic. actualizada, página 190, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.

(2) Carta escrita por Voltaire en 1745, cita en la obra de Miguel Gerardo Salazar. Curso de Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edic. pg. 156, Ed. Temis.

(3) Biblia: San Mateo 5:40 página 961, Edit. Publicaciones Españolas.

los Corregidores deberían hacer uso de la persuasión y no dando por terminado su intento, sino después de emplear todos los medios persuasivos a su alcance.

b) FINES DE LA CONCILIACION:

La conciliación, entre sus finalidades persigue poner fin al diferendo surgido entre dos o más personas a través de un arreglo amistoso; y además, busca evitar la instrucción del respectivo juicio a que daría lugar el conflicto surgido entre las partes contendientes. Tal vez aquí cabrían aquél aforismo que dice: "El proceso es un mal, y vale más un mal arreglo que un buen pleito."

La conciliación se fundamenta en el deseo de disminuir los litigios; ya en el curso de este trabajo dijimos que por medio de la contestación se puede dar o no por terminado un juicio de Unica Instancia. La contestación puede ser afirmativa, tomando las características de: - allanamiento, confesión simple, confesión calificada y confesión compleja, lo cual ya analizamos en el curso de este trabajo con sus ejemplos respectivos, por lo que omitimos repetirlo en esta ocasión.

Pero si la contestación de la demanda se hace en forma negativa, es al actor a quien incumbe probar los hechos alegados en la demanda, de acuerdo con el Art. 237 Pr. "La obligación de producir pruebas corresponde al actor." En este caso, el juicio de Unica Instancia es igual al juicio civil pasando de la conciliación, y si no hay acuerdo, a la fase probatoria.

Entre los arreglos conciliatorios a que pueden llegar las partes se pueden citar por ejemplo, el reinstalo del trabajador a sus labores o una solución apreciable en dinero.

Si la solución se encamina por el reinstalo, dicha proposición debe ser sin ninguna condición y además, ser legal; lo anterior quiere decir que no vaya en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores. Cuando se dice que no sea condicionada, sería el caso cuando el patrono ofrece el reinstalo pero con la condición de que el trabajador sacrifique su antigüedad.

Cuando la solución propuesta es una cantidad de dinero, ha sido práctica de los Tribunales que la conciliación se considera como satisfactoria, cuando la cantidad ofrecida y aceptada, llegue a ser igual a un cincuenta por ciento o más, de la suma que por ley tiene derecho el trabajador. Y se ha llegado a sentar el precedente de que en tales casos no hay renuncia a los derechos consagrados por las leyes a favor de los trabajadores, aduciendo que al inicio del juicio de Unica Instancia, lo que le asiste al trabajador es una mera expectativa de derecho.

4. LOS DIFERENTES MEDIOS PROBATORIOS EN EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA: ANALISIS:

"Probar es ejercitar un derecho"⁽¹⁾ y por lo tanto, es el interés social el motivo que induce al legislador a establecer los medios probatorios, los cuales no quedan al arbitrio del Juez ni de las partes señalarlos en cada caso concreto.

Así tenemos que quien solicita la tutela jurídica del Estado, lo hace con la certeza de que las pruebas que usará en el litigio son lo suficientemente eficaces para la demostración del derecho demandado y que por consiguiente, su contraparte en su defensa, sólo podrá invocar esos mismos medios de prueba.

(1) Miguel Gerardo Salazar, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edición, página 346, Editorial Temis.

Para el establecimiento de los medios de prueba, transcribimos lo que al efecto inserta en la obra de Derecho Procesal del Trabajo, M. G. Salazar y que dice: "El legislador atiende al criterio universal de los modos como el hombre puede obtener o adquirir en juicio la certeza; los fija pues, fundándose en la manera general de ser de la naturaleza humana, y en la constancia de las leyes físicas, según los métodos de investigación científica e histórica y sobre las bases del proceso lógico."

De manera que los medios de prueba establecidos en la Ley se fundan en todas las fuentes naturales de certeza.

En los juicios laborales son admisibles todos los medios de prueba establecidos en la ley. Pero también hay que tomar en cuenta que dentro del articulado del Juicio Especial de Unica Instancia, si bien el legislador no hace una selección de pruebas, pero si crea requisitos de admisibilidad de dichas pruebas. En el Art. 436, establece que el Juez está obligado a recibir únicamente las pruebas que específicamente se le prometan en el primer día probatorio. Como puede verse, la ley no le dice al Juez, usted admitirá en primer lugar tal o cual prueba en un orden prelativo de las mismas. Además se da otra norma más, que dichas pruebas no impliquen la prolongación de éste, es decir del término probatorio.

El proceso laboral se fundamenta en tres principios que son: tecnicismo, rapidez y economía.⁽¹⁾

El tecnicismo somete al proceso a reglas precisas a las cuales deben sujetarse tanto los litigantes como los Tribunales, como una suprema garantía de unos y otros.

(1) Juan Manuel Menéndez Pidal, en obra de Derecho Procesal del Trabajo de Miguel Gerardo Salazar, 2a. Edic. página 348, Editorial Temis.

La rapidez es tan necesaria en el proceso laboral, puesto que una justicia administrada con lentitud, resulta prácticamente ineficaz; y por último, la economía tiene tal relevancia en esta clase de conflictos en atención a las personas que acuden a los Tribunales, y que por consiguiente la gratuidad del proceso se mantiene hasta la fase de la ejecución de la sentencia.

Volviendo al principio de este numeral, tenemos que las pruebas que pueden presentarse en un juicio laboral y reconocidas por la ley, son: a) Instrumental; b) Testimonial; d) Inspección ocular o personal; e) El Juramento; f) La Confesión; g) La Prueba Presuncional y h) La Pericial. Como ya dije anteriormente, el Código Laboral no hace una selección de pruebas, aceptando unas y desechando otras, pero sí hace un paréntesis al fijar clara y concretamente requisitos de procedimiento: que se prometan en el primer día del término probatorio y que no impliquen la prolongación de dicho término.

Veamos en qué casos la ley procesal de Trabajo permite prolongar el término probatorio? El Art. 438 regula el incidente de las tachas, las cuales deben proponerse y probarse dentro del término de tres días. Pero aquí se da la excepción a la regla; si los testigos propuestos el primer día probatorio, son examinados el último día y durante su deposición son impugnados por la contraparte del que ofrece la prueba es precisamente en este caso que el Legislador concede dos días más al término de tres días para la prueba especial de tachas.

El caso anterior de la prolongación del término probatorio guarda íntima relación con lo que dispone el Art. 412, en el juicio ordinario; pero veamos que en este mismo juicio ordinario se regula también aquella situación que contempla el Art. 411, que dice: "Cuando la parte hubiere es

tado pronta a presentar sus testigos dentro del término probatorio y por alguna causa independiente de su voluntad no se hubieren examinado, deberán recibirse sus declaraciones dentro de los dos días siguientes al último del término."

Ahora bien, si este mismo caso se diera en el proceso especial del juicio de Unica Instancia, en que la prueba única del actor consistiera en la deposición de dos testigos fidedignos, y habiendo sido prometidos durante el primer día del término probatorio, por razones de trabajo del Tribunal sus dichos fueron postergados hasta el último día por haber surgido algún impedimento en el testigo, por ejemplo: fue detenido por autoridades de seguridad pública equivocadamente; y cuando al fin se presenta al Tribunal el último día del término, por mil motivos en el Juzgado no se le puede tomar su deposición a pesar de estar a tiempo. Cómo se resolvería esta situación? El Art. 437 proporciona la solución, cuando dice: "En esta clase de juicios tendrán lugar las presunciones establecidas en el Art. 414 y la aplicación de todas las disposiciones reguladoras del juicio ordinario de trabajo que resulten aplicables y compatibles con su naturaleza."

Después de hacer un análisis de los artículos anteriores que tienen relevancia en cuanto a la forma de recibir las pruebas sin hacer distinción entre cada una de ellas, paso en seguida a analizar una por una, dentro del procedimiento laboral.

a) PRUEBA INSTRUMENTAL:

Esta prueba puede consistir en documentos públicos, auténticos y privados que sin necesidad de previo reconocimiento, hacen plena prueba, salvo el incidente de falsedad.

De acuerdo con el Art. 402, los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimiento, y los públicos o auténticos, hacen plena prueba; salvo que sean rechazados como prueba por el Juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad.

Pero si en verdad los documentos privados como los públicos o auténticos hacen plena prueba, sin embargo en determinadas situaciones, dichos documentos tienen que revestir determinadas modalidades para surtir efecto como plena prueba en el juicio, así tenemos por ejemplo el caso de renuncia de un trabajador, es preciso que la renuncia se haga por escrito empleando para ello los formularios proporcionados por la oficina correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social o por los Juzgados de lo Laboral o de Primera Instancia con competencia en lo Laboral; dichos formularios tienen vigencia de diez días contados de acuerdo con la razón puesta al pie. Lo anterior obedece a una práctica patronal consistente en que al momento de dar trabajo al obrero le hacían firmar en blanco su renuncia, burlando así las leyes que protegen al trabajador.

En este orden pueden citarse también los recibos de pago de prestaciones por despido y la terminación del contrato individual de trabajo por mutuo consentimiento de las partes.

En cuanto a los documentos auténticos que no hacen fe en materia de trabajo, se da el caso por ejemplo de los informes practicados por los Inspectores de trabajo, los cuales no tendrán validez en los juicios y conflictos laborales, Art. 597.

La prueba documental puede ser presentada al interponer la demanda o al contestar la demanda, o en cualquier estado del juicio. Ante el va

cío de este procedimiento especial, se aplica en forma supletoria lo que dispone el Art. 270 Pr. que dice: "Los instrumentos deben presentarse con la demanda o con la contestación, y en caso de no tenerlos la parte a su disposición, podrá presentarlos en cualquier estado del juicio, antes de la sentencia y en cualquiera de las instancias..."

El anterior artículo se relaciona con el Art. 602, "En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene."

De esta manera armonizamos las situaciones a todas las pruebas, y en particular, en cuanto a que el Código de Trabajo no contiene disposición especial que establezca en que momento del procedimiento pueden presentarse las pruebas instrumentales.

b) PRUEBA TESTIMONIAL:

La prueba testimonial es aquella que es producida a través de las deposiciones de testigos. Pasaremos por alto todo lo relativo a las cualidades de los testigos, por ser otro el motivo de nuestro enfoque. Siendo esta clase de prueba la que tiene más empleo dentro del Procedimiento Laboral, posiblemente por la facilidad de su aportación.

Hay una situación interesante en cuanto a la forma de presentación de los testigos, por lo cual recurrimos al Art. 409, "Cada una de las partes podrá presentar hasta cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse, y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor número..."

Jurídicamente no hay explicación alguna sobre la limitación para un

determinado número de testigos, en este caso, cuatro. Pues tan arbitrario resulta presentar cuatro testigos para la demostración de un hecho como lo sería ocho o más. Pero con todo, hay que tener presente que el Juez no está sujeto a una tarifa legal de pruebas para su evaluación en los juicios laborales, y que además, es nota esencial en el procedimiento laboral, la brevedad en la tramitación de los juicios de esta clase, y por ende, se comprende que dicha limitación sólo tiene por objeto agilizar el juicio y evitar al mismo tiempo que las partes se valgan de este medio probatorio para dilatar los procesos.

Para probar la verdad sobre un hecho controvertido, que influya sobre la aplicación de la norma legal al caso debatido, un solo testimonio puede bastar siempre que satisfaga la sana crítica de éste, y por el contrario, con el número máximo de testigos admitidos no se logre demostrar los hechos pretendidos sobre dicha prueba y producir la convicción en el juzgador. Con la prueba testimonial no basta probar la existencia del contrato individual de trabajo, sino que es preciso, mediante la deposición de testigos, probar que existió la relación de trabajo; pues una cosa es que se haya firmado un contrato y otra, que el trabajador haya dado principio a la prestación de sus servicios subordinados al patrono por más de dos días consecutivos.

En cuanto a las tachas de testigos, ya en la parte pertinente de este trabajo adelantamos conceptos, por lo cual ya lo damos por dicho.

c) PRUEBA PERICIAL

La prueba pericial tiene lugar cuando el Juez considere que es necesario que un Perito asesore sobre asuntos que requieran conocimientos especiales. El Perito viene a ser un Auxiliar muy importante para el

Juez pero nunca se considerará el Juez mismo, pues no siempre su dictamen es obligatorio para el Juez. Si ciertamente el Perito sabe más que el propio Juez sobre un asunto técnico o científico determinado, pero para la convicción, es decir, para la evaluación jurídica del hecho, le corresponde hacerlo al propio Juez, y si éste lo acepta, es por la convicción que el dictamen le produce.

Cuando el Juez tiene en sus manos la solución de un caso o litigio, y para mejor proveer, estima necesario los conocimientos técnicos, científicos o prácticas especiales, entonces se hace asistir a un Perito.

Es imposible que un Juez posea los conocimientos universales sobre las variadas materias que son sometidas a su decisión jurisdiccional, por lo que la institución de prueba pericial aporta la sistematización de conocimientos especiales para que el Juez juzgue con mejor acierto.

El empleo de este medio probatorio está condicionado a tres requisitos que son: a) que la cuestión sea de hecho; b) que este hecho tenga relevancia en el litigio; y c) que para su esclarecimiento y mejor apreciación, sean indispensables el auxilio de conocimientos especiales.

Esta clase de prueba, considerando la celeridad que caracteriza a este procedimiento especial, tiene muy pocas probabilidades de emplearse, salvo que por la naturaleza de la controversia, sea imprescindible su uso.

d) PRUEBA DE INSPECCION OCULAR O PERSONAL, O SIMPLEMENTE INSPECCION:

Esta clase de prueba no tiene mayor relevancia dentro del hacer de nuestros Tribunales, lo anterior no obedece a que exista alguna prohi

bición al respecto, sino por su dificultad que en la práctica presenta esta clase de prueba, y más aún dentro del Juicio de Unica Instancia, que se caracteriza por la celeridad y economía en su procedimiento.

En los procesos laborales puede resultar de sumo interés, según la materia que constituye el objeto de la controversia, que el Juez se traslade al lugar del trabajo correspondiente, para apreciar determinados detalles técnicos o circunstancias especiales para el esclarecimiento de los hechos.

La inspección ocular a las fábricas por ejemplo, constituye un elemento valiosísimo de convicción para el Juez, quien podrá comprobar la veracidad de determinados hechos, en donde las acciones ejercitadas se fincan en modificaciones de las condiciones de trabajo, higiene o seguridad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, etc.

En la inspección a los establecimientos el Juez puede examinar planillas y otros comprobantes de pago, que según el Art. 138, está obligado a llevar el patrono.

La inspección ocular puede ser de oficio y a petición de parte; esta última el Juez la puede considerar impertinente según su criterio.

e) EL JURAMENTO:

El juramento es una declaración solemne que hace una persona en base a su fe religiosa, o su honorabilidad, de que su dicho es la verdad.

El juramento puede ser ESTIMATORIO y DECISORIO.

El juramento estimatorio tiene lugar cuando se trata de probar una

obligación; ya que en la práctica se presentan casos en los cuales - la obligación a que puede estar sujeta el patrono no se podría conocer sino a través del juramento estimatorio. Así tenemos a modo de - ejemplo, el caso en que el trabajador es quien interpone la demanda y en el término probatorio pide, por conducto del Juez, al patrono que exhiba las planillas o recibos de pago, y cuando el patrono no haya - permitido la exhibición de tales documentos, entonces el trabajador - tendrá derecho a prestar juramento estimatorio diferido por el Juez, - ante la imposibilidad del examen de los documentos y ante la actitud negativa del referido patrono.

f) LA CONFESION:

Chiovenda nos da el siguiente concepto de confesión:⁽¹⁾ "Es la declaracion que hace una parte de la verdad de los hechos firmados por la contraria y que perjudican al que confiesa."

Como se puede apreciar, la confesión viene a constituir una limita-- ción a los poderes del Juez, pues la confesión hace plena prueba en contra de aquél que la hace.

La eficiencia de la confesión está supeditada a condiciones de capa-- cidad; lo anterior quiere decir que debe ser hecha por personas capa-- ces de obligarse. En el procedimiento laboral puede rendirla un ma-- yor de dieciocho años.

La confesión puede hacerse ya sea al contestar la demanda o en cual-- quier etapa del juicio, antes de la sentencia.

La confesión puede ser: confesión simple, confesión calificada y con-- fesión compleja.

(1) Giuseppe Chiovenda, Institución de Derecho Procesal Civil, Vol. III - página 230.

La confesión simple es aquella cuando el demandado reconoce lisa y llanamente el hecho en toda su amplitud y contenido en que ha sido propuesto el caso por el actor; en vías de ejemplo, tenemos que un trabajador demanda a su patrono reclamándole indemnización por despido de hecho sin causa justificada, señalando día, hora y lugar en que se efectuó el despido. El patrono a su vez, al contestar la demanda afirma que ciertamente el actor fue su trabajador y que fue despedido en las circunstancias manifestadas por él, y que por consiguiente acepta las consecuencias legales a que haya lugar en su contra.

Confesión Calificada: se presenta en el caso cuando el confesante reconoce el hecho invocado por el contrario, pero haciendo a su vez agregados que se relacionan con los hechos o circunstancias coetáneos con el nacimiento mismo del hecho objeto de la confesión, diferenciándolo así de lo alegado por el actor. El siguiente ejemplo clarifica esta clase de confesión, y es la situación cuando un trabajador demanda a su patrono alegando que fue despedido sin ninguna causa legal, pidiendo por lo tanto que su patrono le pague la indemnización correspondiente y demás prestaciones como vacaciones y aguinaldo proporcionales. Entonces el patrono al contestar la demanda, dice que ciertamente despidió al trabajador en los mismos términos que manifiesta éste en su demanda, pero que previamente pagó al trabajador las cantidades calculadas por la Sección de Relaciones Obrero Patronales del Ministerio de Trabajo, presentando a su vez el acta levantada en esa oportunidad; y por último, tenemos la Confesión Compleja, que es aquella en que el confesante acepta lo alegado por su demandante en lo referente al hecho material, a su clasificación jurídica, pero a su vez, agregándole hechos extraños, conexos o inconexos al nacimiento del

primero, que al final de cuentas viene a extinguir los efectos de éste.

Como ejemplo, tenemos la demanda que hace un trabajador a su patrono por despido de hecho sin causa legal, exigiendo indemnización y de más prestaciones laborales; entonces el patrono al contestar la demanda, confiesa que ciertamente ha despedido al trabajador, pero que el despido obedeció a que la obra para la cual fue contratado el trabajador llegó a su fase final, todo de acuerdo con el contrato a plazo firmado al efecto. Con el ejemplo anterior se está en presencia de una confesión compleja con hechos conexos.

Como ejemplo de una confesión compleja inconexa tenemos el caso cuando el patrono al contestar la demanda manifiesta que ciertamente despidió al trabajador, pero que la relación que los vinculaba era de naturaleza civil, pues el vehículo se lo había dado en arrendamiento por un plazo determinado.

La confesión compleja si se presenta con hechos inconexos, es divisible, pero si se presenta con hechos conexos, es indivisible.

Lo anterior se fundamenta relacionando el Art. 602 del Código de Trabajo con el Art. 375 Pr.

En el Juicio de Unica Instancia se puede absolver posiciones; precisamente el Art. 436 lo contempla con la salvedad de que el pliego de posiciones se tiene que presentar el primer día de prueba.

g) PRUEBA PRESUNCIONAL:

Esta clase de pruebas no tenía una disposición expresa en el Código anterior, para su inclusión dentro del juicio de Unica Instancia.

Ahora aparece en el Art. 437 del Código vigente, la manifestación expresa de que en esta clase de juicios tendrán lugar las presunciones establecidas en el Art. 414.

Al remitirnos al referido Art. encontramos la primera presunción que consiste en que, si el patrono demandado no concurre a la audiencia conciliatoria sin justa causa, o concurriendo, manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas (Presunción Legal) las acciones u omisiones imputadas en la demanda.

También existirá presunción en contra del patrono en los juicios de indemnización por despido de hecho, cuando concurriendo a la audiencia conciliatoria, se concretare a negar el despido, o no aceptare el reinstalo que solicitar el trabajador.

Las presunciones pueden ser legales o judiciales. Las primeras se dividen en legales propiamente dichas, y de derecho; y las judiciales para que puedan ser aceptadas como tales, deben ser graves, precisas y concordantes.

El Código de Trabajo regula la presunción de Derecho en el Art. 3, cuando dice: "Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los Directores, Gerentes, Administradores, Caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo. Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono, están ligados por un contrato de trabajo."

Lo regulado a través de este artículo, vino a poner fin a una gran cantidad de demandas ineptas, debido a que el trabajador en lo más de las veces, no mencionaba correctamente el nombre del representante le

gal de la empresa, y estaba condenado de antemano a perder su demanda, y al demandado sólo le bastaba dejar correr el tiempo con sus consecuencias legales.

Ahora el trabajador puede demandar indistintamente a cualquiera de los Directores, Gerentes, etc. de la empresa, sin correr el riesgo de perder su acción.

En cuanto a las presunciones legales, las encontramos en los artículos 18, 20, 457, 413, 414, 465 y 443.

Para que las presunciones sean aceptadas como tales, es indispensable establecer la relación de trabajo.

Al final se llega a la conclusión de que la primera presunción es una consecuencia de la otra que establece la existencia del contrato. El Art. 413 establece la presunción de que la falta de contrato escrito será imputable al patrono, y que en caso de conflicto, una vez probada la existencia del contrato de trabajo, se presumirán ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador y que deberían constar en dicho contrato.

Para destruir la anterior presunción serán admisibles todos los medios de prueba; pero el patrono no podrá excepcionarse alegando condiciones inferiores a los consignados en el Art. 415.

El Art. 414, establece una presunción que tiene gran relevancia. Siendo necesario que reuna cuatro requisitos:

- a) Que el patrono sea el demandado.
- b) Que la demanda se interponga dentro de los 15 días subsiguientes al día en que ocurrieron los hechos que motivaron la demanda.

- c) Que en el transcurso del juicio se establezca la relación de trabajo.
- d) Que el trabajador concorra por sí o por medio de apoderado a la audiencia conciliatoria.

En este artículo se presumen dos situaciones:

- 1º Se presumen las acciones u omisiones imputados en la demanda.
- 2º Se presume el despido de hecho.

En el primer inciso de este artículo se contemplan dos situaciones: - que el patrono no asista a la conciliación sin justa causa; y que - cuando ha asistido, no quiera conciliar.

En el inciso segundo, para que opere esta presunción es necesario que el trabajador solicite el reinstalo y que el patrono lo niegue, o niegue el despido.

Si el patrono a instancias del Juez, ofrece el reinstalo sin que este haya sido solicitado por el mismo trabajador, entonces en este caso no opera la presunción.

En el Art. 443, establece la presunción legal de tenerse como cierta la existencia del contrato individual de trabajo, con solo lo manifestado al respecto en la demanda.

El Art. 457, establece la presunción legal de que, si una persona ha trabajado para otra en épocas diferentes, se presumirá que trabajó en todo el tiempo intermedio.

El Art. 465, establece la presunción de la existencia de la relación de trabajo, mediante la cual, si se probare el pago de salarios o de

cuotas del Seguro Social por planillas o recibos y a falta de ambos - por cualquier medio de prueba, se presumirán prestados los servicios durante el tiempo que tal pago cubriere.

5. DE LA SENTENCIA Y DE LOS RECURSOS. EL RECURSO DE REVISION EN EL JUICIO - DE UNICA INSTANCIA:

a) DE LA SENTENCIA:

La sentencia en general, "es la resolución del Juez que, acogiendo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de la ley que la garantiza un bien o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien al demandado."⁽¹⁾

Otro concepto de sentencia nos lo proporciona⁽²⁾ "Es el acto jurisdiccional por medio del cual resuelve las cuestiones principales, materia del juicio o las incidentales que hayan surgido durante el proceso."

La anterior definición, es más amplia y comprende tanto las sentencias definitivas como las interlocutorias.

En el Código anterior, en el Art. 368, inciso último, solamente se refería a las sentencias definitivas y no a las sentencias interlocutorias que sepudieran dar.

Estas sentencias interlocutorias son a las que se refiere el numeral 4º del Art. 433 que a la letra decía "Recibida la prueba, el Juez fallará en el acto motivando oralmente su decisión, contra la cual se -

(1) Giuseppe Chiovenda, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Vol. I, página 164. Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid.

(2) Eduardo Pallares, Diccionario de Derecho Procesal Civil, página 647, - Editorial Porrúa, S. A.

admitirá el recurso de Revisión."

En el Código vigente, en el Art. 439, dice: "Concluido el término probatorio el Juez pronunciará en la siguiente audiencia, la sentencia definitiva, la cual deberá ser motivada; pero redactada como si fuera una INTERLOCUTORIA."

La sentencia definitiva deberá ser motivada.

Detengámonos un momento sobre esta última palabra, y nos preguntamos por qué es que se exige la motivación del fallo del Juez?

Se exige la motivación del fallo porque la ley se lo impone como una manera de fiscalizar su actuación intelectual frente al caso concreto sometido a su competencia, a fin de poder comprobar que su decisión es un acto reflexivo, emanado de un estudio de las circunstancias particulares y no de un acto discrecional de su voluntad autoritaria.

Antes se hablaba de que la motivación se hacía oralmente, pero desde luego, se asentaba el extracto. Ahora en el Código vigente se dice: - redactada como una interlocutoria.

En el juicio de Unica Instancia se ha querido hacer un procedimiento sencillo, breve en virtud de la poca cuantía de lo reclamado, acorde con el principio de economía procesal.

Entonces tenemos que al pronunciarse la sentencia definitiva, ésta no irá revestida de todo aquel formalismo y ritualidades de la sentencia definitiva del juicio ordinario, sino que por el contrario esta sentencia será más breve, pero siempre el fallo será en nombre de la República.

Y es precisamente esta modalidad que le viene a dar ese tinte, ese sabor característico del Juicio de Unica Instancia, en donde se administrará justicia con celeridad y economía.

Pero tanto la sentencia, ya sea definitiva o interlocutoria, serán fundadas según el orden siguiente: (Art. 418)

- 1º En las disposiciones del Código de Trabajo y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de previsión o de seguridad social;
- 2º En los principios doctrinarios del Derecho del Trabajo y de Justicia Social.
- 3º En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y
- 4º En razones de equidad y buen sentido.

Las sentencias se fundarán en primer lugar en la legislación, que es la fuente por excelencia del Derecho Procesal del Trabajo. Así la Constitución, la Ley, los Reglamentos, los Contratos y Convenciones, los principios derivados de los Estatutos de los Reglamentos mencionados, en cuanto protegen y reivindican a los trabajadores.

Por consiguiente siempre la ley procesal de contenido social, será fuente fecunda para el derecho procesal en los conflictos de trabajo. A lo anterior solo nos resta agregar que en consideración al carácter normativo especial del derecho procesal del trabajo, se ha criticado la inclusión dentro de las normas que fundamentan las sentencias a los contratos individuales de trabajo, y por último, los Reglamentos

de Previsión o Seguridad Social, los cuales son normas de carácter -
accidentales.

También se fundamentarán las sentencias en los principios doctrinarios
del Derecho del Trabajo, y de Justicia Social.

Los estudios científicos sobre el proceso laboral constituyen la doc-
trina, la cual aunque carece de fuerza obligatoria por provenir de -
los particulares, pero la misma ley puede convertir esa actitud en -
fuente formal del Derecho Procesal.

Los principios de Justicia Social que son la resultante de la fusión
e identificación del Derecho Social y el Derecho del Trabajo, en su -
función proteccionista y reivindicadora de los trabajadores. De esta
manera los Jueces en el proceso laboral, en función supletoria de la
ley, deben estructurar principios procesales de justicia social para
beneficiar a los trabajadores en el proceso.

El Juez fundamentará su sentencia en la legislación diferente de la -
laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta.

En el Código anterior, esta disposición contenida en el numeral 3º -
del Art. 360, comenzaba diciendo: "En la Legislación común".

Sin lugar a dudas fue un acierto del Legislador suprimir la legisla-
ción común, como fuente para fundamentar su sentencia.

La razón para este cambio obedece a que, anteriormente se consideraba
como legislación común al Código de Procedimientos Civiles, por ser -
aplicables analógicamente las normas procesales civiles al procesal -
laboral cuando se presentaban vacíos o lagunas.

El Juez para fundamentar sus sentencias contaba en su haber: Legislación laboral; legislación COMUN, y legislación diferente de la laboral, teniendo por consiguiente limitado su campo de acción, porque la legislación no laboral y la no común, no podía echar mano de ellas, y por consiguiente el Juez se veía en situaciones muy difíciles para sentenciar cuando en las legislaciones laboral y la común presentaban vacíos o lagunas, y por otra parte, esas otras legislaciones no laborales, le presentaban soluciones concretas; por lo cual el Legislador con gran acierto ha brindado un panorama más amplio al Juez para que no tenga dificultades en sentenciar por falta de disposición expresa, teniendo como única limitación de que no contraríe los principios de la legislación laboral.

En el numeral 4º el Juez llega al final a fundamentar la sentencia en razones de equidad y buen sentido. Porque a falta de Ley, de principios derivados de la misma ley o de justicia social, de jurisprudencia o de costumbres procesales, el Juez debe fundamentar su sentencia en la equidad, por ser fuente jurídica de derecho sustantivo y adjetivo del trabajo.

En todo sistema jurídico quedan muchas lagunas o vacíos, y para llenarlas solo se puede recurrir a la equidad como fuente supletoria del derecho.

Los juristas modernos identifican la equidad con los principios generales del derecho, viendo en ella un principio general, otros le niegan esa identidad para hacer de ella un llamamiento a la conciencia del Juez.

A través de los numerales estudiados, hemos podido apreciar cómo el -

Legislador ha proporcionado al juzgador, una serie de reglas mediante las cuales fundamentará sus sentencias.

Lo anterior nos impone sobre la intención del legislador de no permitir por ningún motivo, de que el Juez deje de sentenciar. Esta intención del legislador en lo laboral se encuentra plasmada en los Arts. 420 y 1191 Pr. "En lo civil no hay absolución de la instancia", "Fuera de las excusas o impedimentos de que se ha hablado, NO PUEDEN los Jueces o Magistrados EXCUSARSE DE CONOCER, ni tenerse por impedidos por ningún motivo ni pretexto."

El Juez tiene un orden prelativo para fundamentar su sentencia, al grado que cuando ya no encuentra apoyo en las fuentes anteriores entonces se encuentra ante la imperiosa necesidad de que debe sentenciar y para ello solo le resta fundamentar su sentencia en razones de equidad y buen sentido; tarea que no es nada fácil, ya que el Juez de lo Laboral en el ejercicio de su Judicatura es diferente a los demás Jueces de lo común. Lo anterior no quiere decir que los Jueces, diferentes a los de Trabajo, no fallen también en base a la equidad y buen sentido; pero hay que tener en cuenta que la filosofía que inspira al Derecho protector de los trabajadores, implica también para el juzgador, una compenetración de los problemas humanos y sociales, los cuales tienen que ser apreciados con una sensibilidad especial a la que corresponde a los Jueces de la justicia común.

El Juez de lo Laboral de conformidad con el Art. 419 que dice: "Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente proba

dos." Se encuentra en la situación de otorgar más de lo pedido en la demanda y que en doctrina se conoce con el nombre de "ULTRA PETITAS"; en cambio el Juez de lo Civil es un mero espectador de la contienda, no pudiendo dar más de lo pedido y si lo hace, prevarica.

El Juez de Trabajo con respecto al Juez de lo Civil, se pronuncian en sentidos opuestos cuando se presenta =DUDA= en la aplicación de una disposición legal.

En el Derecho Procesal Civil, en presente de una =duda= HAY QUE ABSOLVER AL REO; en el Derecho del Trabajo, el principio varía de conformidad con el Art. 14. "En caso de conflicto o DUDA sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad."

Con todos estos antecedentes, la sentencia pronunciada absolviendo o condenando al demandado queda firme, es decir, pasada en autoridad de cosa juzgada o simplemente causa estado en dos situaciones: la primera es cuando las partes se conforman expresamente con dicha sentencia, y en el segundo, es cuando dejan transcurrir el término legal sin interponer recurso alguno, en este caso, el de Revisión.

b) DE LOS RECURSOS:

En la obra de Manuel Alonso Olea, nos encontramos con lo que se ha dado en llamar PROCESOS IMPUGNATORIOS, "el cual es un proceso especial por razón de sus fundamentos jurídicos procesales que tiene por finalidad buscar la depuración de la decisión dictada en un proceso principal, tratando de mejorar y aquilatar sus resultados."⁽¹⁾

De estos procesos impugnatorios o de recursos, se hace la distinción

(1) Manuel Alonso Olea, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edición revisada. Página 113, Editorial Instituto Estudios Políticos, Madrid.

entre los recursos que se promueven ante el mismo Juez que ha dictado la sentencia impugnada, y los recursos que se plantean ante otro órgano jurisdiccional superior.

La palabra recurso proviene del Latín "RECURSUS" que significa acción y efecto de recurrir.

Judicialmente, es la acción que concede la ley para reclamar contra las resoluciones ya sea ante el mismo Juez o ante otro órgano superior como se ha dejado dicho anteriormente.

La finalidad que persigue el agraviado al interponer los recursos, es la de lograr la corrección de los errores judiciales, operando como un remedio establecido por la ley.

Las providencias judiciales pueden dictarse con errores, ya sea porque el Juez aplicó indebidamente la ley, o porque dejó de aplicarla, o la interpretó erróneamente.

Cuando ocurra lo previsto, también es necesario que exista una vía adecuada para lograr la enmienda de los dichos errores.

La existencia de los recursos se fundamenta en la idea de obtener una mayor seguridad jurídica así como también, la enmienda de errores cometidos por los juzgadores.

Existe en todos los países un sistema de recursos por medio del cual el Estado tiende a asegurar el correcto ejercicio de la función jurisdiccional. Por muy acuciosos y diligentes que sean los Jueces, siempre incurren en errores, ya que como humanos no pueden excluirse de la regla de la fabilidad.

Es por todo lo anteriormente expuesto que se ha sentido la necesidad de crear medios técnicos que permitan reparar los agravios e injusticias que son capaces de causar los funcionarios que administran justicia. Es a través de estos medios que se conceden a las personas agraviadas, la facultad de exigir esa reparación, sometiéndose la resolución judicial que ha causado dicho agravio a un nuevo examen o revisión, el cual puede intentarse ante el mismo Juez o Tribunal que haya pronunciado el fallo, o por otro Juez o Tribunal superior, según sean los casos. Así tenemos que los recursos judiciales han sido creados para proteger un doble interés, en primer lugar, el interés privado de las partes en litigio, que buscan obtener una decisión judicial a su favor, y por otra parte, también tenemos el interés público o general que radica en la necesidad social de que la justicia se administre con garantía absoluta en sus fallos.

Por tanto, entre más bien se encuentre organizada la institución de los recursos, con mayor facilidad se alcanza la justicia como fin supremo de la función jurisdiccional.

En la mayoría de los países donde se han establecido Tribunales de Trabajo existe la dualidad de instancias; cayendo en decadencia, desde hace mucho tiempo en el procedimiento común, la Tercera Instancia y con mayor razón, en el procedimiento laboral, por su misma naturaleza de ser un procedimiento más breve y más sencillo.

Antes de promulgarse el primer Código de Trabajo en el año de 1963, teníamos en la Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social, la LEY ESPECIAL DE PROCEDIMIENTOS PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, y que en el Art. 20 disponía que de la senten-

cia del Delegado Inspector se podía interponer el recurso de apelación para ante el Director del Departamento Nacional del Trabajo, cuando el valor de lo reclamado no excediere de "doscientos colones"; de la sentencia pronunciada por el Director del Departamento Nacional del Trabajo, (Art. 22), podrá interponerse el recurso de SUPLICA para ante el Ministro de Trabajo.

Es interesante traer a cuentas que de conformidad con el Decreto Legislativo N° 1135 del 31 de agosto de 1953, o sea diez años atrás, había desaparecido la Súplica y el recurso extraordinario de nulidad, al instaurarse el recurso de Casación en el Procedimiento Civil. Por consiguiente, a pesar de haberse suprimido la 3a. instancia en el Procedimiento Civil, aún se continuaba manteniendo ésta en el Procedimiento Laboral hasta el advenimiento del Código de Trabajo. Lo anterior constituía un contraste, ya que la justicia laboral se considera que debe ser administrada con celeridad y economía.

Antes de entrar a desarrollar el recurso de Revisión dentro del juicio de Unica Instancia, deseo hacer un análisis de cómo se encuentra regulado este recurso en la legislación extranjera, y especialmente en nuestro Código Procesal Penal.

Este recurso tradicionalmente se ha considerado como un recurso extraordinario, y es precisamente en ese carácter que se ha instituido para impugnar las sentencias firmes y ejecutoriadas volviéndolas ineficaces y nulas; permitiendo al mismo tiempo que se dicten sentencias justas al caso previsto.

Como recurso extraordinario se encuentra en la legislación española. La Ley Procesal Laboral establece tres recursos de Revisión: el Recur

so General de Revisión, regulado por la ley de Enjuiciamiento Civil, que es al cual nos vamos a referir; el Recurso Especial en favor del Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo; y el Especial contra las decisiones de los Recursos de Alzada en Conflictos Colectivos, regulado en el Art. 193 de la Ley Procesal Laboral.

La regulación civil de la Revisión la encontramos relacionada en la Ley de Enjuiciamiento Civil, Art. 1796, y que recae sobre: "Recuperación de documentos detenidos por fuerza mayor o por la parte en cuyo favor se hubiera dictado la sentencia; sentencia dictada en virtud de documentos reconocidos o declarados falsos o de declaración de testigos condenados por delito de falso testimonio; o sentencia ganada en virtud de cohecho, violencia u otra maquinación fraudulenta.

Su interposición ha de hacerse dentro de los tres meses siguientes al descubrimiento o constancia del motivo, y siempre dentro de los cinco años siguientes a la sentencia cuya revisión se pida."⁽¹⁾

Conforme a nuestra legislación Procesal Penal, en el Art. 606, establece que ha lugar a rever toda sentencia ejecutoriada en los casos siguientes:

- 1º Cuando conste de modo indubitable que el delito sólo pudo ser cometido por una persona y resultaren dos o más personas condenadas en virtud de sentencias contradictorias por el mismo hecho;
- 2º Cuando alguno haya sido condenado como autor, cómplice o encubridor real por homicidio de una persona que hubiere desaparecido, si se presentare ésta o alguna prueba fehaciente de que vive;
- 3º Cuando alguno haya sido condenado en virtud de lo dispuesto en el

(1) Manuel Alonso Olea, Derecho Procesal del Trabajo, 2a. Edic. revisada, - página 167, Editorial Instituto Estudios Políticos, Madrid.

Art. 203 del Código Penal, si después de la condena se encontrare a la persona desaparecida o se demostrare que sobrevivió al desaparecimiento o que no tuvo culpa de su muerte el condenado;

4º Cuando la sentencia se apoye en documentos o dictámenes declarados falsos o en declaraciones de testigos condenados por falso testimonio; y

5º Cuando después de la sentencia, sobrevengan o descubran nuevos hechos o elementos de prueba, que hagan evidente la inocencia del condenado o la constatación de la inexistencia del delito.

Procederá también el recurso de revisión cuando se hubiere dictado una sentencia sin aplicar irrestrictamente una ley penal más benigna, siempre que no se hubiere recurrido en apelación o Casación."

Los anteriores casos de acuerdo con la justicia y la equidad exigen la revisión de la sentencia, siendo la finalidad del recurso, anular dicha sentencia o declararla ineficaz, estableciendo que el condenado no siga sufriendo pena alguna, o que el Juez sentencie de nuevo la causa, o disponiendo que se continúe el cumplimiento de la condena, en la situación de que el recurso prospere.

El recurso de Revisión también lo encontramos en el Código de Procedimientos Civiles, y el caso sui generis lo contiene el Art. 443, en la sección 2a. de la ejecución de las sentencias. También encontramos dicho recurso en el Art. 51, Art. 496, 497 y 503 del referido Código.

Como este recurso de revisión tiene especial relevancia dentro del procedimiento especial de esta tesis, son mis deseos hacer algunas consideraciones más alrededor de dicho recurso y el de apelación o alzada.

c) EL RECURSO DE REVISION ES UN RECURSO ORDINARIO. SEMEJANZAS CON EL RECURSO DE APELACION:

En nuestra Legislación vigente, ha sido muy discutida la calidad del Recurso de Revisión como un recurso ordinario. Se sostiene por una parte que se trata de un recurso ordinario y por otra, se le niega tal calidad.

En cuanto a la apelación no existe ninguna duda al respecto. Pero analizando esta situación dentro de la materia de trabajo, reviste un interés no solamente teórico sino también práctico y más importante para el autor de este trabajo, porque viene a sentar las bases de sustentación que orienta el criterio que viene a negar la razón de ser de una institución dentro de nuestro procedimiento laboral como lo es la Unica Instancia.

Pues si el recurso de Revisión es ordinario, está generando una segunda instancia, y por consiguiente dicho juicio es susceptible de recorrer las dos instancias.

Pasaré luego a demostrar que el recurso de Revisión como el de Apelación así como también el de Súplica que existió antes, son recursos ORDINARIOS capaces de crear SEGUNDA INSTANCIA.

En el Título V "Medios de impugnación de las sentencias" de la obra de don José Chiovenda,⁽¹⁾ tantas veces citada en este trabajo, dice: "A todos estos remedios les llama la ley medios impugnatorios, lo que no debe hacernos olvidar las diferencias profundas que existen entre ellos. Por otro lado, algunos de esos remedios, aunque muy distintos entre sí, TIENEN CARACTERES COMUNES; de suerte que podrían agruparse de distintas maneras.

(1) Giuseppe Chiovenda, Instituciones de Derecho Procesal Civil, Tomo III, página 367 y siguientes. Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid.

La apelación es el medio para pasar del primero al segundo grado de jurisdicción. El recurso de audiencia del rebelde y la demanda de Revisión tienen en común que abren un nuevo procedimiento en una instancia ya cerrada. El recurso de Casación tiene en común con la apelación el traer la causa a un Juez superior y puede dar lugar a un juicio de "reenvío" que, como el juicio de oposición y revisión, es un nuevo procedimiento en grado ya terminado.

La clasificación que hace nuestra ley es la siguiente: de los cinco medios distingue entre ORDINARIOS y EXTRAORDINARIOS.

Características diferenciales de los dos grupos son los siguientes:

- a) Con los medios ORDINARIOS se puede denunciar cualquier vicio de la sentencia impugnada por el solo hecho de ser parte en la causa, mientras que con los medios extraordinarios, las partes no pueden hacer valer sino determinados vicios de las sentencias.
- b) Consiguientemente el Juez que resuelve un medio ordinario de impugnación, tiene el mismo conocimiento y los mismos poderes de instrucción que sirvieron para pronunciar la primera sentencia."

Consecuentemente con lo anterior transcrito, el recurso ordinario se conceptúa como aquel medio impugnatorio en virtud del cual la cosa litigiosa se entrega a la actividad del órgano jurisdiccional en toda su amplitud y tiene por objeto que éste órgano determine si la sentencia impugnada es o no justa y legal, según el caso, para lo cual resuelve confirmándola, revocándola o modificándola.

En lo que atañe al recurso de apelación no hay ninguna duda en cuanto a que es un recurso ordinario, pero con respecto al recurso de Revisión podríamos sustentar la tesis de que en realidad será un recurso

Ordinario? Comenzaré por examinar el texto del Art. 571 del Código de Trabajo, "Recibido el proceso y siendo procedente el recurso, la Cámara o la Sala en su caso, sin más trámite ni diligencia que la vista de aquél, CONFIRMARA, REFORMARA o REVOCARA la sentencia o resolución revisada, pronunciado la correspondiente dentro de tres días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos."

El Art. 584 del mismo Código, dice: "vencido el término probatorio y verificadas las pruebas propuestas, CASO DE HABER TENIDO LUGAR, se CONFIRMARA, REFORMARA o REVOCARA la sentencia o resolución apelada, pronunciándose la correspondiente dentro de los cinco días siguientes."

Como se puede apreciar, en la parte sustancial de ambos artículos, que se refieren a la REVISION y a la APELACION están concebidos más o menos en los mismos términos: CONFIRMAR-REFORMAR o REVOCAR.

Al final, todo el hacer del Tribunal de Segunda Instancia con respecto de la sentencia llegada en revisión como en apelación, es el mismo; se persigue la misma finalidad, como es, que después de hacer el REEXAMEN completo, integral de la controversia, se determina al final, si la sentencia del Juez inferior es justa o injusta, es legal o ilegal; características que ya dejamos enunciada al principio, y que caracteriza al recurso ORDINARIO.

Seguidamente pasemos a conocer los casos donde es procedente el recurso de revisión; el Art. 568 nos dice: "1º las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de Unica Instancia."

En cuanto al recurso de apelación, el Art. 572 dice que es procedente: 5a. "contra las sentencias definitivas."

Como corolario se llega a la conclusión de que, en todo caso cuando se sentencia definitivamente en un juicio, denominado por nuestro Legislador como de Unica Instancia, se admite el recurso de Revisión, y cuando dicha sentencia definitiva se pronuncia en todo juicio ordinario, entonces se admite el recurso de apelación.

Luego concluimos, sentando nuestra propia manera de enfocar este análisis, en el sentido de considerar el recurso de Revisión como un recurso ORDINARIO.

En contra de esta tesis se ha dicho que en la clasificación de los recursos que hace la ley, el recurso de revisión no está comprendido como recurso ordinario y que por lo tanto no se le puede conceptuar como tal. Pero si nosotros revisamos nuestro código de Procedimientos Civiles, vemos que éste no hace una clasificación de los recursos en un sólo artículo, sino que es a través de varias disposiciones que los clasifica en ordinarios y extraordinarios; comprendiendo dentro de los primeros, a los recursos de apelación y al de súplica que como ya dijimos éste último ya fue suprimido al instaurarse el recurso de Casación, quedando así suprimida la Tercera Instancia.

Entre los recursos extraordinarios, comprendió al recurso de Queja por atentado; el de Queja por retardación de justicia y el de Nulidad que ya no existe, y como es de notar, el recurso de Revisión queda fuera de dicha clasificación.

Ante esta perspectiva, se puede afirmar como sucede con las enumeraciones que no siempre comprenden todos los términos que deberían incluirse, pero que para salvar estas omisiones, se usa la frase: "y en otros casos semejantes", o "en vías de ejemplo" porque es muy difícil

cil hacer una enumeración exhaustiva o una clasificación completa, -- pues en las más de las veces, cuando se ha terminado de hacer una enu-- meración, ya ésta no es completa porque ha variado o ha aumentado la gama de lo clasificado y por lo tanto, nunca se tendrá un dato final completo.

Y se prueba de que las enumeraciones son incompletas e inexactas, con la misma clasificación que hace la ley de los recursos extraordinarios, al incluir entre ellos al de Queja por retardación de justicia, el -- cual en ningún momento se podrá considerar como un recurso, pues ya -- hemos dicho que todo recurso es un medio de impugnación de una senten-- cia, y en cambio el de queja no tiene más relevancia que el regaño o amonestación que le hace el Tribunal Superior al inferior previniéndg-- le que administre justicia sin retardo para el quejoso, Siguiendo es-- ta línea también se puede traer a cuenta la CONSULTA, que tampoco es un recurso porque no constituye ningún medio de impugnación de la sen-- tencia por parte de los litigantes, pues lo que sucede es que cuando el Juez pronuncia su sentencia, la consulta con el Tribunal Superior, dando así lugar a la Segunda Instancia que se origina de oficio o -- por ministerio de ley.

Dicho grado jurisdiccional lo consagra el Art. 69 del Código Procesal del Trabajo de Colombia en estos términos: "Las sentencias de Primera Instancia cuando fueren totalmente adversas a las pretensiones del -- trabajador serán necesariamente consultadas con el respectivo Tribu-- nal del Trabajo, sino fueren apeladas."

Consecuentemente con lo expuesto, sentamos la premisa de que las cla-- sificaciones no son completas ni exactas, y por ese motivo hay una -- tendencia casi general de suprimirlas de los Códigos. Y por lo tanto,

si en la clasificación legal de los recursos ordinarios no se ha incluido el recurso de Revisión, no por ello le vamos a negar su calidad como recurso ORDINARIO. También se ha querido restarle la calidad de recurso ordinario, manifestando que dicho recurso no genera INSTANCIA; y que de conformidad con el Art. 6º Pr. que define la instancia diciendo: "que es la prosecución del juicio, desde que se interpone la demanda hasta que el Juez la decide, o desde que se introduce un recurso ordinario ante un Tribunal Superior hasta que éste lo resuelve."

En atención al artículo enunciado, tentativamente podríamos decir que no hay prosecución del juicio en el recurso de Revisión, agregando que la misma ley expresa esa inactividad del juicio cuando dice: "Recibido el proceso y siendo procedente el recurso, la Cámara o la Sala sin más trámite ni diligencia que la vista de aquél, confirmará, reformará o revocará la sentencia."

Pero si analizamos con un poco de más detenimiento la cuestión, vemos que ciertamente no hay prosecución del juicio cuando los autos llegan en revisión a la Cámara, hasta ese preciso momento en que va a pronunciar su sentencia de vista, pero hasta ese momento, y no más, pues traigamos a cuentas de que la sentencia en sí misma es un acto procesal de suma importancia y trascendencia en el juicio, y si a esto agregamos que en nuestro sistema procesal sólo tenemos dos instancias, luego la sentencia de la Cámara viene a resolver en forma definitiva el litigio poniéndole fin al debate judicial.

Entonces, el proceso en GRADO de revisión, prosigue, digámoslo así, continúa con la sentencia de la Cámara y luego, si hay prosecución del juicio se llega a la conclusión legal de que se GENERA INSTANCIA EN REVISION.

d) EL RECURSO DE REVISIÓN EN EL JUICIO DE ÚNICA INSTANCIA

El Art. 560, contiene los casos en que procede el recurso de Revisión en el Procedimiento Laboral, y dice así: " admiten recurso de Revisión para ante la Cámara respectiva:

- 1° Las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de Única Instancia.
- 2° La sentencia pronunciada de conformidad al Art. 448.
- 3° El fallo pronunciado en el caso del Art. 475 y la resolución que declare inadmisibile la demanda de los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que se pide únicamente la mera interpretación de una norma; y
- 4° En los juicios de Única Instancia, las resoluciones que declaren inadmisibile la demanda; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio.

Me concretaré a analizar únicamente los numerales 1° y 4°, por tener relación directa con el juicio de Única Instancia.

Analizados dichos numerales, se puede afirmar que sólo cuatro resoluciones admiten recurso de Revisión en el juicio de Única Instancia.

- La sentencia definitiva, la cual es recurrible por cualquier motivo.
- Las resoluciones que declaren inadmisibile la demanda.

La demanda puede ser verbal o escrita, y el Juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente, y si no fueran atendidas en el término señalado, se declarará inadmisibile la demanda.

- Las resoluciones que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción, pudiendo ser ésta por razón del territorio, de la materia, y por la cuantía.

La resolución del Juez declarando que es improcedente la excepción alegada, dicha resolución, no admite recurso alguno, pero podrá impugnarse de ella, cuando se recurra de la sentencia definitiva. La situación anterior obedece al principio de economía y celeridad que caracteriza al procedimiento laboral.

- Las resoluciones que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio.

Se presenta este caso cuando no se ha hecho en legal forma el emplazamiento, ejemplo: el notificador no determina en qué forma se llevó a cabo dicha diligencia; o cuando a pedimento de parte, el Juez declara sin lugar la nulidad alegada. De la anterior resolución no cabe recurso alguno, y sólo se puede recurrir de la sentencia definitiva.

e) TRAMITE DEL RECURSO DE REVISION:

De acuerdo con el Art. 569, "El recurso de Revisión podrá interponerse de palabra o por escrito, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, ante el Juez o Cámara que en primera instancia conoce del asunto."

Al tenor del artículo preinserto, hay dos formas de interponer el recurso: de palabra y por escrito.

Cuando se interpone de palabra, acorde con lo que dispone el Art. 453, "De toda diligencia en que intervenga el Juez, se levantará acta que deberá firmar con su Secretario, y si en esta diligencia hubieren de

intervenir las partes u otras personas, firmarán además las que concuerran si pudieren y quisieren, dejando constancia de ello en el acta, pena de nulidad."

En dicha acta se debe expresar y alegarse los motivos por los cuales se impugna la sentencia.

Si el recurso se interpone por escrito, en este mismo se expresan las razones que lo motivaron.

El recurso ya sea de palabra o por escrito debe interponerse ante el mismo Juez que dictó la resolución que causa agravios. Si el Juez rechaza o deniega el recurso de revisión, el recurrente en tiempo puede recurrir de HECHO ante el Tribunal Superior dentro de los tres días contados a partir del día siguiente de aquel en que le fue notificada la denegación, pidiendo se le admita el recurso, Art. 594, interpuesto y admitido el recurso se remitirán los autos, sin tardanza y con noticia de las partes al Tribunal Superior que corresponda, quien después de recibirlos y siendo procedente el recurso, sin más trámite ni diligencia que la vista de los mismos, CONFIRMARA, REFORMARA o REVOCARA la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de tres días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos.

Adrede dejo hasta aquí el desarrollo de este tema, por tener que ampliarlo necesariamente en el Capítulo siguiente, en donde externaré mi personal opinión al respecto.

CAPITULO IVCONSIDERACIONES FINALES1. INEXISTENCIA DE LA UNICA INSTANCIA EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL SALVADOREÑO.

A través del desarrollo de este trabajo, he dejado traslucir mi posición personal, negándole su razón de ser, con respecto al Juicio de Unica Instancia, basándome en una serie de motivaciones que serán el centro medular de este Capítulo.

Tan es así mi postura, que gustosamente hubicra titulado esta tesis con el mismo subtítulo de este Capítulo.

En una parte de este trabajo he llegado a través de argumentaciones a sustentar que el recurso de Revisión viene a ser algo así como una variedad de la Apelación.

Cuando hice un estudio paralelo de éstos dos recursos dentro de la legislación Procesal Civil y Procesal Laboral, llegue a la conclusión de que entre ambos, no existían diferencias de fondo.

Otro aspecto significativo, fue la manifestación de que el recurso de Revisión era un recurso ORDINARIO, haciendo para sustentarlo, una crítica a las clasificaciones o enumeraciones del Código de Procedimientos Civiles, dejando por sentado al final, que la Revisión es un recurso ORDINARIO. Lo dicho tiene un valor práctico y decisivo, puesto que dicho recurso se concede contra las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de Unica Instancia.

Ahora bien, siendo un recurso ordinario, y de conformidad con el Art. 6 Pr. que dice: "Instancia es la prosecución del juicio desde que se interpone la demanda hasta que el Juez la decide, o desde que se introduce un recurso ORDINARIO ante un Tribunal Superior hasta que éste lo resuelve."

Luego si este recurso de Revisión origina Segunda Instancia, y si este recurso se aplica a los procedimientos especiales contenidos en el Art. 425, entonces como una conclusión lógica, ESTOS JUICIOS NO SON EN VERDAD DE UNICA INSTANCIA, por ser susceptibles de recorrer las DOS Instancias aceptadas en el Procedimiento Laboral, como acontece en los juicios ordinarios.

Para reforzar esta postura, traigo a cuentas el caso en que la acción ventilada consiste en el reclamo de indemnización por despido de hecho sin causa justificada; y al accederse a las pretensiones del trabajador en la sentencia de VISTA que pronuncia la Cámara de Segunda Instancia, entonces de conformidad con la parte final del Art. 420, deberán aumentarse los salarios caídos en veinte días más. Como mi opinión es considerar el recurso de Revisión como un recurso ORDINARIO, se ha cometido un error desde la promulgación del primer Código de Trabajo al nominar a estos Juicios de Unica Instancia; pero el error aparece más de bulto, cuando en el Art. 429 se dice: "Las demás excepciones podrán oponerse en cualquier estado del juicio, pero sólo =EN PRIMERA INSTANCIA= y sujetándose la alegación y la prueba de ellas a lo dispuesto en el Art. 436."

Cuando el mismo legislador viene a manifestar que estas otras excepciones se deben oponer SÓLO en Primera Instancia, a contrario sensu podría entenderse que para las demás excepciones, si habría Segunda Instancia? Y entonces, por qué le llamó juicio de Unica Instancia? sería acaso que en el fuero interno del mismo Legislador aceptaba que éstos juicios pudieran recorrer las dos instancias?

Por todo lo expuesto, concluyo que en realidad el trabajador en su demanda sólo puede resolver sus querellas en primera y única instancia, cuando ambas partes se conforman con la sentencia, o dejan transcurrir el término legal sin interponer recurso alguno. Desde luego se da por entendido de que no haya habido avenimiento en la conciliación.

Fuera de éstos casos, su demanda recorre las DOS Instancias necesariamente, y por lo tanto pierde esa característica tan especial con que se ha querido favorecer a la precaria situación económica de los trabajadores, dándoles a los procesos de trabajo, la celeridad necesaria a fin de obtener una pronta solución a sus conflictos.

2. CRITERIO DEL SUSTENTANTE RESPECTO A LA DUALIDAD DE INSTANCIAS:

Considero que en vista del moderado progreso legislativo logrado hasta ahora en materia laboral, estimo necesario que debe mantenerse la dualidad de instancias.

La Segunda Instancia no es una nueva tramitación del juicio, sino una revisión de la apreciación hecha en la sentencia de primera instancia, tanto de las cuestiones de hecho como de derecho.

En Segunda Instancia la jurisdicción del Tribunal Superior es limitada, a diferencia de la jurisdicción de primera instancia que le corresponde conocer en forma amplia, la cuestión controvertida.

Los juicios de "Única Instancia" no escapan a este criterio, en virtud de los efectos del Recurso de Revisión que genera instancia.

En nuestro ordenamiento jurídico procesal laboral debe mantenerse el doble grado de jurisdicción, mientras tanto exista un sistema de organización judicial deficiente; el número de Jueces y Magistrados existente no

guarda relación con la enorme cantidad de juicios que se instruyen en cada Tribunal; a lo anterior viene a sumarse también que para los nombramientos no se toma en cuenta su especialidad en esta disciplina, dejando por fuera a profesionales que han hecho del Derecho Laboral su especialidad, lo cual vendría a garantizar una eficiente administración de justicia.

Otra razón que nos hace inclinarnos obligadamente por la Dualidad de Instancias, es la situación de inestabilidad en los cargos, pudiendo constatar que el profesional que hoy desempeña una Magistratura, mañana lo encontramos como Juez y posiblemente no sería remoto tenerlo al final como Juez de Paz.

Y desde luego, dentro de esta dualidad, el juicio de Unica Instancia no se nos queda por fuera.

La pluralidad de las instancias no se funda ya en la subordinación del Juez inferior al superior, puesto que los Jueces al aplicar la ley no dependen más que de la ley misma, pero se admite por razones de utilidad práctica esa subordinación con miras a obtener el mejor fallo posible. El principio de la pluralidad de las instancias ha sido combatido por muchos autores que la consideran un tanto ilógica, pues si el Juez Superior es mejor que el Juez inferior, lo mejor sería confiarle de una vez la causa, pero con todo, se replica que la dualidad dá mayor confianza a la opinión pública, y que por consiguiente, la existencia de un control estimula al Juez inferior a juzgar mejor, al mismo tiempo que el inferior viene a ser un freno para el superior.

Las anteriores razones, manifestadas a través de estas páginas, han hecho que se conserve la dualidad de instancias en los sistemas modernos;

admitiéndose los respectivos medios de impugnación encaminados a lograr las reformas de las sentencias, pues no sería posible concebir la dualidad de instancias sin el motor que la haga posible por medio de los recursos.

3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Sintetizando mi exposición, llego al final de este trabajo fortaleciendo mi convicción en el sentido de que debe mantenerse la dualidad de instancias en materia laboral, en tanto se mantenga un sistema de organización judicial deficiente; la población laborante genera una enorme cantidad de conflictos de trabajo que no guardan relación con el escaso número de Jueces de lo Laboral y de Cámaras de Segunda Instancia; no se garantice a los funcionarios estabilidad en sus cargos; ni se siga una selección esmerada para la designación de los funcionarios judiciales, nombrando a veces a personas que no han hecho de las disciplinas laborales su especialidad.

Además, dentro del procedimiento laboral vigente, debe suprimirse el recurso extraordinario de Casación, pues en el tiempo que tiene de existir ha demostrado que es inoperante.

Mientras tanto no alcancemos un alto desarrollo de las instituciones jurídicas, como México que va a la vanguardia en materia de Derecho Social, estableciendo la Instancia Unica a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que son Tribunales especiales que garantizan la función de administrar justicia laboral, creo que debemos conservar el sistema de doble grado de jurisdicción, incluyendo desde luego, esos procedimientos especiales del Art. 425, que mediante el recurso ordinario de Revisión,

genera segunda instancia; con la recomendación de que la cuantía se elevvase a quinientos colones.

Con toda seguridad podría afirmar que algo se habrá ganado en este largo camino de las conquistas sociales, en la constante búsqueda del equilibbrio entre las fuerzas del capital y del trabajo.

B I B L I O G R A F I A

1. CASTORENA, J. JESUS MANUAL DE DERECHO OBRERO, Ensayo de Integración de la Doctrina Mexicana de Derecho Obrero. 2a. Edic., México, D. F.
2. CALDERA, RAFAEL DERECHO DEL TRABAJO, Editorial "El Ateneo", - Buenos Aires, 1960.
3. CHIOVENDA, GIUSEPPE INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL, Vol. I, II y III. Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid, 1948.
4. DE LA CUEVA, MARIO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO, Editorial Porrúa, S.A., México, 4a. Edición Revisada, - Vol. I y II.
5. DE LA CUEVA, MARIO EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Edit. Porrúa, S.A., México, 1974.
6. DE FERRARI, FRANCISCO DERECHO DEL TRABAJO, Vol. I, II, III y IV. - 2a. Edic. actualizada, Ediciones DEPALMA, - Buenos Aires, 1974.
7. GOMEZ PADILLA, JULIO DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Tipografía San Antonio, Guatemala, 1951.
8. KROTOSCHIN, ERNESTO TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Vol. I y II, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1965
9. KROTOSCHIN, ERNESTO INSTITUCIONES DE DERECHO DEL TRABAJO, 2a. - Edición, Ediciones Depalma, B.Aires, 1968.
10. OLEA, MANUEL ALONSO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2a. Edic. Revisada. Instituto de Estudios Políticos de Madrid, 1972.
11. SALAZAR, MIGUEL GERARDO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, 2a. Edición, - Editorial Temis.

12. TRUEBA URBINA, ALBERTO NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2a. Edic. Actualizada, Editorial Porrúa, S.A., México, 1973.
13. TRUEBA URBINA, ALBERTO LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, Editorial Porrúa, México, 1956.
14. VILLACORTA, MARCOS GABRIEL ALGUNAS INSTITUCIONES DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO, Revista Derecho No. 2, Junio 1974.
15. TAMAYO, MARIA CRISTINA SALMERON DE DERECHO LATINOAMERICANO DEL TRABAJO, Tomo II, Universidad Nacional de México.

L E Y E S

CONSTITUCION POLITICA SALVADOREÑA

RECOPIACION DE LEYES Y REGLAMENTOS SOBRE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

CODIGO DE TRABAJO, 1963

CODIGO DE TRABAJO, 1972

MOTIVACION DEL PROYECTO DE CODIGO DE TRABAJO, Redactado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el año de 1969.

REVISTAS DEL MINISTERIO DE TRABAJO.