

T
3014.01
A 811 d
1967
F y 23
671

410- 121 0 8
070578

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y
CIENCIAS SOCIALES

EL JUICIO DE UNICA INSTANCIA EN LO LABORAL

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

JOSE GREGORIO ASCENCIO

COMO ACTO PREVIO DE SU INVESTIDURA ACADEMICA PARA
OBTENER EL TITULO DE

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA.

DICIEMBRE DE 1967.



~~378.7284~~
~~UES-70~~
~~A811j~~
~~1967~~



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DR. ANGEL GOCHEZ MARIN

SECRETARIO GENERAL

DR. GUSTAVO ADOLFO NOYOLA

.....

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y

CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. RENE FORTIN MAGAÑA

SECRETARIO

DR. FABIO HERCULES PINEDA

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES
GENERALES PRIVADOS

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Dr. Reynaldo Galindo Pohl
Primer Vocal: Dr. Marcos Gabriel Villacorta
Segundo Vocal: Dr. Javier Angel

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Dr. Angel Góchez Marín
Primer Vocal: Dr. Eduardo Alfredo Cuéllar
Segundo Vocal: Dr. Ulises Salvador Alas

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: Dr. Francisco Arrieta Gallegos
Primer Vocal: Dr. Francisco Callejas Pérez
Segundo Vocal: Dr. Gustavo Adolfo Noyola

ASESOR DE TESIS:

Dr. FRANCISCO BERTRAND GALINDO

TRIBUNAL CALIFICADOR:

Presidente: Dr. ARTURO ZELEDON CASTRILLO
Primer Vocal: Dr. JOSE ANTONIO MORALES E.
Segundo Vocal: Dr. MARCEL ORESTES POSADA

.....

.....

DEDICO LA PRESENTE TESIS CON TODO CARIÑO A:
MIS PADRES:

TORIBIO ASCENCIO y

MARIA DOMINGA VIGIL DE ASCENCIO

Quienes con sus desvelos y sacrificios lograron
forjarme una profesión.

A MIS HERMANOS:

Br. TORIBIO ASCENCIO VIGIL

Br. DAVID ASCENCIO VIGIL.

A la memoria de mi hermano

Br. ABEL ASCENCIO VIGIL (Q. D. D. G.)

y de mi abuela

BONIFACIA ASCENCIO (Q. D. D. G.)

.....

I N D I C E

Pág.

CAPITULO I

Del Juicio de Unica Instancia en nuestra Legislación	1
a) Antecedentes Históricos	
b) Concepto	
c) Procedimiento	

CAPITULO II

De las excepciones y tiempo para oponerlas. ¿Pueden oponerse las excepciones de informalidad y oscuridad de la demanda?	24
---	----

CAPITULO III

De la Prueba en esta clase de juicios.	34
--	----

CAPITULO IV

Admisibilidad o inadmisibilidad de las presunciones que establecen los Arts. 18 y 357 del Código de Trabajo en este procedimiento de "Unica Instancia".	43
---	----

CAPITULO V

Sentencia.	55
------------	----

CAPITULO VI

Del recurso de Revisión y su trámite. ¿Es admisible el recurso de casación?	64
---	----

CAPITULO VII

Ejecución de la sentencia.	73
----------------------------	----

CAPITULO VIII

Conclusiones.	81
---------------	----

INTRODUCCION

Se ha querido por medio de nuestro Código de Trabajo, resolver en forma breve los reclamos de poca cuantía que resultan de una prestación de servicios y es así como el Código citado en el Capítulo II del Título Segundo del Libro Cuarto, trata de un Procedimiento Especial para cuando la cantidad que se reclame no excede de doscientos colones.-

Debe reconocerse que la intención del legislador ha sido la de que en estos conflictos no se retarde la resolución final ya que no tiene objeto, que por una cosa poca se den todas las trabas que pueden plantearse en un Juicio Ordinario; con el procedimiento que se establece en el del Capítulo dicho; se ha tratado de agilizar el procedimiento en esta clase de reclamos pero, desdichadamente, la práctica de los Tribunales ha demostrado y sigue demostrando que la regulación que se le ha dado adolece de algunos defectos. En mi humilde criterio estos defectos no son tantos y la mayor parte de las dificultades pueden ser allanadas si se recurre siempre al espíritu e intención del legislador y si se recurre siempre a los principios generales del Derecho del Trabajo.-

Por lo anterior, me ha llamado la atención escribir mi tesis doctoral sobre este tema, no con la intención de pretender descubrir algo nuevo en esta materia, pero sí la de puntualizar algunos errores que se han cometido en la ley y otros que se cometen por los funcionarios encargados de juzgar; y por otra parte, la de exponer modestamente mi opinión sobre algunos puntos que a

esta altura ya no debieran ser motivo de discusión.-

Para este estudio creo necesario dividir este tema en los capítulos indispensables, procurando abarcar el procedimiento establecido en la ley y hacer oportunamente las observaciones convenientes.-

Finalmente presentaré un Proyecto sobre la regulación legal de este procedimiento, con el cual pretendo subsanar los defectos del actual, que queda desde luego sometido a la consideración de los entendidos, quienes con la experiencia y conocimiento pueden aún perfeccionarlo.-

CAPITULO I

DEL JUICIO DE UNICA INSTANCIA EN NUESTRA LEGISLACION

- a) Antecedentes Históricos
- b) Concepto
- c) Procedimiento

A) ANTECEDENTES HISTORICOS.- El procedimiento legal para conocer de los reclamos de menor cuantía aparece publicado por primera vez en el Código de Trabajo que fue publicado el día veintitrés de enero del año de mil novecientos sesenta y tres. Por razones en el proceso de imprenta y algunos errores que fueron posteriormente conocidos en su texto, se ordenó una nueva publicación del documento legal el día primero de febrero del mismo año, el cual entró en vigencia treinta días después de la segunda publicación, es decir, el cuatro de marzo del mismo año.-

En la legislación anterior y para ser más explícito, - antes de que apareciera el Código de Trabajo, no se encuentra - ninguna reglamentación especial para reclamaciones menores de - doscientos colones; en consecuencia se tenía que seguir el proce - dimiento ordinario en toda clase de juicios, salvo lo que esta - blecía la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Indivi - duales de Trabajo en el Artículo 19, según el cual, si el valor de lo reclamado no excedía de doscientos colones, se podía inter - poner el recurso de revisión contra la sentencia del Delegado - Inspector para ante el Director del Departamento, dentro del tér - mino fatal de los dos día siguientes al de la notificación res - pectiva.-

Sostengo que puede ser éste uno de los antecedentes legales del Juicio de Unica Instancia, porque considero que el espíritu que informó al legislador en el artículo mencionado, no era otro, que el de que las resoluciones de los reclamos menores de doscientos colones, no sufrieran mayores tardanzas.-

Aparte de esta disposición, encuentro como antecedente el Proyecto del Código de Trabajo, presentado a la Asamblea Legislativa por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social; el informe de la Honorable Corte Suprema de Justicia sobre ese proyecto, y las discusiones en el seno de la Asamblea Legislativa para su aprobación, las que se encuentran asentadas en el Acta número ciento cuarenta y nueve, publicada en el Diario Oficial (1)

Es lamentable, que esos antecedentes no llenen las exigencias del estudioso, que pretende encontrar en ellos, el por qué de una institución nueva. En tales antecedentes consta solamente: en el Proyecto, la reglamentación que es casi idéntica a lo que en definitiva se aprobó; en el informe de la Corte Suprema de Justicia sólo encuentro que ese alto Tribunal dice: "Que el inciso segundo del Art. 371 (del Proyecto) debe de redactarse así: 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 que se pretende al proponer esta nueva redacción es evitar la confusión en el juzgador y los litigantes, -

pues si se hace alusión a Prestaciones, aquéllos tenderían a hacer diferencias entre lo que es y lo que no es prestación social". Este artículo corresponde al 364 del Código de Trabajo vigente. El Proyecto presentado decía: "La cuantía a que se refiere el inciso anterior se determinará por la suma total de las prestaciones que se reclamen en la demanda".-

En la discusión del pleno de la Asamblea Legislativa, no se criticó en ninguna forma el Proyecto en lo referente al juicio que nos ocupa; únicamente se hizo alusión, a la observación de la Honorable Corte Suprema de Justicia, la que fue acceptada, así como las demás disposiciones del citado procedimiento.-

Las Memorias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y los informes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social y de la Comisión de Legislación y Puntos Constitucionales de la Asamblea Nacional Legislativa, no dijeron nada en relación al procedimiento de Unica Instancia. Cabe mencionar que - las memorias antes citadas, sólo manifiestan que es una de las innovaciones que se introducen en el Proyecto que se presentó a la Asamblea Legislativa.-

Como se ve, es pobre la historia jurídica de la existencia de este procedimiento, lo que puede ser tal vez, una de las causas por las cuales ha presentado tantos problemas.-

B) CONCEPTO.- Para tratar el concepto de Juicio de Unica Instancia, considero indispensable definir los términos "Juicio" e -

"Instancia", y así veo: Que el Código de Procedimientos Civiles en los artículos 4 y 6, definen lo que es Juicio e Instancia, - respectivamente: "Juicio es la controversia legal entre dos o - más personas, ante un Juez autorizado para conocer de ella". - "Instancia es la prosecución de un 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".-

Se habla de Unica Instancia, en oposición de la pluralidad de Instancias.-

De tal manera que al decir, Juicio de Unica Instancia, significa que ese proceso sólo es conocido en toda su amplitud por un tribunal, por lo que puedo decir que "Juicio de Unica - Instancia Laboral, es una controversia legal laboral, entre dos o más personas, la cual es conocida en toda su amplitud sólo - por un Juez, aunque permitiendo de la sentencia definitiva el recurso de revisión, el cual no constituye otro grado dentro del proceso.-

C) PROCEDIMIENTO.- En todo juicio hay una serie de actos, que en su orden son necesarios, para que llegue a su fin un litigio, esto es, que si no se da por terminada una diligencia, no se - puede avanzar a la siguiente, lo último, es lo que en Doctrina, se conoce con el nombre de Principio de Preclusión; estos actos procesales terminados cada uno por su orden en un juicio, es lo que se llama procedimiento. El Procedimiento Laboral es especi...

en relación al común y dentro de aquél, está el procedimiento especialísimo del Juicio de Unica Instancia.-

Las distintas fases que componen el Juicio de Unica - Instancia son: 1) demanda; 2) emplazamiento; 3) contestación de la demanda; 4) conciliación; 5) prueba; 6) sentencia; 7) impugnación de la sentencia y 8) ejecución de la sentencia.-

1) DEMANDA: Dice el Art. 191 Pr.: "Es la petición que se hace al Juez para que mande dar, pagar, hacer o dejar de hacer alguna cosa".-

Uno de los problemas que sobre la demanda se ha presentado es sobre su forma de presentación, esto es, si puede ser - verbal o escrita o solamente verbal. Hay dos opiniones: a) La - demanda sólo se puede proponer verbalmente, tal como lo indica el Art. 365 del Código de Trabajo que dice: "La demanda deberá proponerse verbalmente". Si la ley permitiera la proposición de la demanda por escrito se hubiera redactado la disposición antes citada, como lo indica el Art. 327 del Código de Trabajo, - que establece: "La demanda podrá ser verbal o escrita", lo que da libertad al actor de proponerla como lo desee, y b) Que si - bien el Art. 365 del Código de Trabajo dice: "La demanda deberá proponerse verbalmente", esto no quiere decir que si una persona propone su demanda por escrito, no se le va a admitir tal demanda, ya que basado en el principio de la celeridad para la rápida solución de los conflictos laborales y en el principio de interpretación llamado "Afortiori", que se enuncia "Quien puede

lo más, puede lo menos", se concluye que la demanda se puede proponer por escrito o verbalmente.-

Soy de opinión, que la demanda en el Juicio de Unica Instancia, se puede proponer por escrito o verbalmente, no sólo por las razones ya apuntadas, sino porque también lo que se pretende es la rápida solución del juicio y mal se haría al no admitir una demanda que reúne todos los requisitos exigidos por la ley. Lo que se ha pretendido con poner la palabra "Deberá", es recalcar la obligación que tienen los Jueces de tomar en acta, las demandas de los que en forma verbal la interpongan y no obligar, a los interesados, a demandar sólo verbalmente. Además, la admisión de una demanda por escrito, no acarrea nulidad, pues no hay disposición que así lo disponga y es sabido que para que esa sanción pueda tener debida aplicación, es necesario que esté expresamente contemplada por la ley.-

2) EMPLAZAMIENTO: Si la demanda se ha presentado por escrito se admitirá como en los Juicios Ordinarios y si es verbal al final del acta que contiene la demanda, el Juez deberá resolver admitiéndola o declarándola inadmisibile; admitida, seguidamente se dispone emplazar al demandado para que la conteste en el día y hora que se señale. (Art. 365 C. de T.).-

El Código de Procedimientos Civiles establece como deben hacerse los emplazamientos; en el caso en que el demandado se encuentre, cuando se le halla y esquivar el emplazamiento, y cuando no es encontrado. Al encontrar al demandado, la citación

y emplazamiento se hará leyendo a la parte citada y emplazada, el escrito y el decreto que a continuación se dictare; dando a la vez copia a la parte que la solicite. El emplazado debe firmar la diligencia practicada si quisiere o pudiere, en caso contrario, se hará constar que no firmó porque no quiso o porque no puede.-

Si el citado y emplazado fuere hallado y esquivase la citación y el emplazamiento, por tres veces consecutivas, habiendo tres días de intervalo en cada uno, se hará constar esta circunstancia y es entonces que se dicte un auto ordenando que la citación y emplazamiento se haga por esquila, la que deberá contener un extracto breve del auto y escrito que lo motiva. Dicha esquila deberá dejarse con su mujer, hijos, socios, dependientes o criados mayores de edad, en caso de no existir estas personas, se dejará la esquila a un vecino, y si éste no quisiera recibirla, se fijará en la puerta de la casa del demandado. Las personas a quienes se les entregue la copia, firmarán su recibo, si quisieren y pudieren, esto desde luego, debe hacerse constar por parte del encargado de practicar la diligencia. (Art. 210 - Pr.). Por último, puede suceder que no se encuentre al demandado, entonces también se hará la citación y el emplazamiento en la forma antes indicada.-

Todo lo anterior, sucede en el procedimiento común, reglas que en parte están modificadas por el Procedimiento Laboral, pues el Art. 333 del Código de Trabajo, dice: "La cita-

ción se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquila que contendrá copia íntegra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación". Este inciso se refiere a la conciliación porque en el Juicio Ordinario, la conciliación se celebra antes de contestar la demanda, lo más lógico; no como está contemplado en el Juicio de Única Instancia, en el que se cita y emplaza para que el demandado conteste la demanda.-

El mismo Art. 333, inciso 2o., dispone "Para tal efecto, se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atiende sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes o domésticos, todos mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquila en la puerta de la casa o local". Como puede apreciarse, la forma de hacer el emplazamiento y citación varía con respecto al procedimiento común, pues aquí en lo laboral ya no se hace la diferencia de que se halle personalmente el demandado, que se encuentre y la esquive, o que esté ausente para hacerle la citación y el emplazamiento. Si se encontrare, se hallare y la esquivare, o esté ausente, en ese momento, siempre se deja copia de la demanda y esquila, que contiene la copia del auto en que se ordena el emplazamiento; copia y esquila que no es necesaria en el Civil, cuando se encuentra el demandado, salvo que él la pida. Esta forma de proceder se justifica en lo La

boral en base al principio de la celeridad. Se advierte además, que no es necesario buscar por tres veces consecutivas al demandado, --con intervalo de tres días-- para dejar la copia de la demanda y esquila, ya que las mismas son obligatorias desde un principio. El mismo Art. 333 que nos ocupa, en su inciso 3o. dice: "También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente, se le dejará la copia y esquila con una de las personas que conforme a la Ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento". Este inciso, autoriza buscar al demandado para hacer el emplazamiento y citación, en el establecimiento donde se ha prestado el servicio, cuando no es encontrado en su casa de habitación o en la oficina donde atiende el negocio el demandado; y esto es así para no dilatar el curso del proceso laboral; aún más, se puede dejar la copia de la demanda y la esquila de citación y emplazamiento con los representantes del patrono, en las relaciones con los trabajadores; y para el caso, ya el artículo 3 del Código de Trabajo, establece quiénes son los representantes patronales. El penúltimo inciso correspondiente al Art. 333, del Código de Trabajo, dice: "Con todo, si en el lugar del juicio hubieren dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiere buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquila, sino después de haberlo buscado en todos ellos, si -

fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda". Lo que el legislador quiere, es que se busque al demandado, en cualquier lugar donde se pueda encontrar para que comparezca al Juzgado.-

Todo lo anterior es aplicable al Juicio Ordinario de Trabajo, ¿pero será aplicable lo dicho al Juicio de Unica Instancia?, entiendo que sí; aún cuando el procedimiento especialísimo que estudio, no dice cómo debe hacerse, porque antes de aplicar el procedimiento común que es supletorio, debe aplicarse lo que dispone el Código de Trabajo, ya que éste es especial con relación al Procedimiento Civil. Pero soy de opinión que debe hacerse una distinción en la forma de presentar la demanda: si se presenta la demanda por escrito, se aplica lo que se ha dicho para el Juicio Ordinario; pero si la demanda se propuso verbalmente, no hay necesidad de entregar esqueda; pues ésta es copia íntegra del auto que ordena el emplazamiento, y como al final del acta donde se asentó la demanda está la mencionada resolución, basta con entregar la copia del acta que contiene la demanda; por lo que se puede concluir que en el Juicio de Unica Instancia se puede entregar esqueda o no, pues en el último caso que se ha analizado basta que el notificador diga que se citó y emplazó al demandado, que se le entregó una copia del acta de la demanda personalmente al demandado, o a las demás personas con quienes se puede dejar la copia, y que firmó o no firmó, por que no quiso o no podía, o si firmaron o no firmaron porque no -

quisieron o no podían. Todo lo anterior debe hacerse constar en el expediente por parte del encargado de practicar dicha diligencia, de lo contrario acarrea nulidad; ya que así lo establece el Art. 333 del Código de Trabajo, inciso final, al decir: "La persona a quien se entregue la copia y esquela firmará su recibo si quisiere y pudiere. El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente en la forma en que se llevó a cabo la citación, pena de nulidad".-

Yo no estoy de acuerdo en que al demandado se le debe citar y emplazar para que conteste la demanda, por lo que desde ahora sostengo que el Art. 365 del Código de Trabajo, debe reformarse en el sentido de que en la misma acta donde se asienta la demanda, si ésta es verbal, o en auto aparte si se propuso por escrito, en la misma audiencia, se deberá ordenar la citación y emplazamiento del demandado para la conciliación. Esto hubiera sido lo más lógico, ya que en los juicios laborales, la conciliación es la parte más importante pues por medio de ella se termina una serie de conflictos laborales.-

3) Contestación de la demanda: La respuesta que da el demandado a la acción intentada por el actor, constituye la contestación a la demanda; esta puede ser verbal o escrita y ambas pueden ser expresas, y también la contestación puede ser presunta.-

La contestación verbal debe de hacerse tal como está regulada en el Juicio de Unica Instancia, en la hora y día co-

ñalado; dicha contestación se asentará en acta.-

La contestación cuando se hace por escrito, en esta clase de juicios, se agregará al expediente; ésta no se puede presentar antes, ni después del día y hora señalados, porque lo que el legislador ha querido es que las partes estén presentes para resolver el conflicto lo más pronto posible; la misma razón existe cuando la contestación es verbal.-

La contestación es presunta, en los juicios que trato, cuando el demandado no se ha presentado el día y hora señalados para contestar la demanda, en tal situación, es cuando el legislador presume que el demandado la ha querido contestar en sentido negativo; así lo establece el Art. 366 del Código de Trabajo, al decir: "Si es el demandado quien no comparece, se le declarará rebelde y se tendrá la demanda por contestada en sentido negativo", en esta forma se interpreta el silencio del demandado.

Comenté que tanto la contestación verbal o escrita puede ser expresa; si así lo es, puede hacerse en forma afirmativa o negativa; y si es en forma expresamente afirmativa, puede tomar las características de, primero: allanamiento; segundo, confesión simple; tercero, confesión calificada; cuarto, confesión compleja.-

Primero.- Allanamiento: se tipifica cuando hay conformidad con las pretensiones aducidas por el actor en la demanda.

"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!"
(2)

Lo antes expuesto por el conocido tratadista uruguayo don Eduardo J. Couture, demuestra en forma clara, lo que es una confesión y lo que es allanamiento. Para una mayor comprensión del concepto, recorro al ejemplo siguiente: Un obrero, se presenta ante un Juez competente y demanda a su patrono en juicio de indemnización por despido sin causa legal y le reclama la indemnización correspondiente por el despido y demás prestaciones sociales. En su demanda el trabajador dice que fue despedido en el lugar, día y hora que señala. El patrono, por su parte, al contestar la demanda dice, que efectivamente despidió al actor en la fecha que éste señala, y reconoce que no tenía ningún derecho para despedirlo, pues no había incurrido en ninguna causal que conforme al Código de Trabajo, ameritara el despido; en consecuencia, está dispuesto a pagarle la indemnización y demás prestaciones sociales a que tiene derecho conforme a la ley. El Ej. anterior demuestra que el patrono confiesa el hecho del despido y que reconoce el derecho invocado del actor.-

Segundo: Confesión Simple: Es aquella en que el demandado reconoce lisa y llanamente el hecho en toda su integridad y en la misma forma que lo ha planteado el actor. Como ejemplo, digo: un trabajador demanda a su patrono reclamándole indemnización por despido sin causa legal y demás prestaciones sociales,

en su demanda afirma que fue despedido sin haber ninguna causa justificada, señalando el día, hora y lugar en que se efectuó el despido. El patrono al contestar la demanda, dice: que efectivamente el actor fue su trabajador y que lo despidió en el lugar, día y hora que se señala en la demanda.-

Tercero: Confesión Calificada: Es en la que el confesante reconoce el hecho invocado por el contrario, pero con agregaciones que se refieren a circunstancias o hechos coetáneos con el nacimiento del hecho objeto de la confesión, y lo diferencia del alegado por el actor. Lo que me sugiere plantear el ejemplo siguiente: un trabajador demanda a su patrono alegando que fue despedido sin ninguna causa legal, en el lugar, día y hora que señala. Pide el actor que se le pague su indemnización correspondiente y demás prestaciones sociales; el patrono al contestar la demanda manifiesta que efectivamente despidió al actor, en el lugar, día y hora que se ha señalado en la demanda, pero que lo hizo porque se presentó en estado de ebriedad. Como puede verse en el ejemplo propuesto hay un hecho coetáneo el nacimiento del hecho que dió motivo a la demanda, el cual es el de que llegó ebrio a sus labores el trabajador demandante.-

Cuarto: Confesión Compleja: Es aquella en que el confesante, reconoce lo alegado por el adversario en lo que atañe al hecho material, a su clasificación jurídica, a los efectos del derecho que en su nacimiento produjo el hecho, pero agregándose otros hechos extraños, conexos o inconexos al nacimiento del -

primero, extinguiendo los efectos de éste. El ejemplo más corriente es el que sigue: Un trabajador demanda a su patrono por despedido sin causa legal, por lo que pide que se le indemnice y se le paguen las demás prestaciones sociales. El patrono al contestar la demanda manifiesta: que efectivamente ha despedido de su empresa al actor, pero que le pagó lo que le correspondía de indemnización y demás prestaciones sociales. Como puede notarse, el demandado, confiesa el despido y por un acto posterior conexo, extinguió la acción que tenía el demandante.-

Es necesario hacer ver que la confesión puede ser divisible e indivisible. La confesión simple, por su naturaleza es indivisible, lo es también la confesión calificada, ya que en ésta no se puede tomar en cuenta sólo lo que le perjudica o favorece al confesante, por lo que es necesario hacer uso de toda la declaración o de ninguna de sus partes; así lo establece el Art. 375 Pr., que se aplica en base a lo que dispone el Art. 453 del Código de Trabajo. Esto es así porque el Código de Trabajo al regular la confesión en el Art. 345 del Código de Trabajo, lo hizo en forma general y como el Art. 453 del Código de Trabajo remite al procedimiento común, en todo aquello que no contraría los principios laborales, ni el texto legal laboral, en este caso no se opone, al contrario lo complementa.-

La confesión compleja a mi entender, es regulada por el Código de Trabajo.-

Al regularse la confesión en el Art. 345 del Código de

Trabajo, se hace sin referirse a ninguna en particular por lo que en nuestros tribunales de trabajo se toma en cuenta, esto es, se adhiere a la corriente moderna que desarrolla la confesión compleja; en cambio el Código de Procedimientos Civiles no la regula, sostienen algunos; pero yo puedo afirmar que como esta confesión se puede presentar con hechos conexos o con hechos inconexos, está regulada en la parte final del Art. 375 Pr., al decir: "Sin embargo, podrá separarse todo lo que no sea concerniente al asunto o no tenga conexión con el punto o hecho confesado", esta regulación, la hizo el legislador tomando como punto de vista la divisibilidad o indivisibilidad de la confesión, pues en la época que se elaboró el Código de Procedimientos Civiles, todavía no se hablaba de la confesión compleja; es lo que se deduce al leer el párrafo transcrito, al decir, "Sin embargo podrá separarse".-

En vista que el punto que trato es saber si esta confesión es divisible o indivisible, soy de opinión, que si se presenta con hechos inconexos, es divisible; pero si se presenta con hechos conexos, es indivisible, aplicando desde luego el Art. 458 del Código de Trabajo que se relaciona con el Art. 375 Pr.-

Al principio dije que la contestación expresa podía presentarse en forma negativa, esto es, cuando se niegan los conceptos expuestos en la demanda; esta contestación negativa también puede hacerse verbalmente o por escrito, Ej: un trabajador de-

manda a su patrono y manifiesta en su demanda que en tal fecha fue despedido de su trabajo, sin ninguna causa justificativa, y el patrono al contestar la demanda niega el despido.-

Ahora bien: ¿Qué consecuencias procesales podrían traer todas estas posibles contestaciones que el demandado pueda hacer al contestar la demanda? Si el demandado se allana a las pretensiones del actor o si al contestar la demanda lo hace en forma clara y positivamente, (confesión simple) el Juez deberá dictar sentencia conforme a las pretensiones del actor, sin pasar a la fase probatoria del juicio, ya que el mismo ha quedado terminado, aplicando los principios de la celeridad y economía procesal y por otra parte en base al Art. 458 del Código de Trabajo relacionado éste con el Art. 230 Pr., que dice: "Si el reo en su contestación confiesa clara y positivamente la demanda, se determinará por ella la causa principal, sin necesidad de otra prueba ni trámite".-

Si el demandado hizo una confesión calificada hay que distinguir si dicha confesión ha sido aceptada por la parte contraria; si es aceptada no hay necesidad de pasar a la fase probatoria, siempre basándose en los artículos mencionados en el párrafo anterior y también en base al Art. 391 Pr.; pero si dicha confesión no es aceptada, el demandado, al contestar la demanda confiesa el hecho imputado pero alega otros hechos y en base al principio que dice "El que afirma tiene que probar", es necesario pasar a la fase probatoria, siempre que no se lleve

a un acuerdo en la conciliación, para que las partes presenten su prueba.-

Si el demandado al contestar hizo una confesión completa, puede afirmar hechos conexos o inconexos al que dió motivo a la demanda; como ha afirmado ciertos hechos, es necesario pasar o llegar a la fase probatoria para que las partes presenten sus pruebas pertinentes,-

Si la contestación fue hecha en forma negativa, es al actor a quien incumbe probar los hechos alegados en la demanda, siempre basándose en el principio antes mencionado; así lo ordena el Art. 237 Pr., al decir: "La obligación de producir pruebas corresponde al actor", en este caso, el Juicio de Unica Instancia es igual al Juicio Civil y hay que pasar a la conciliación; luego, si no hay acuerdo, a la fase probatoria.-

En consecuencia, por medio de la contestación se puede dar por terminado o no, un Juicio de Unica Instancia, según sea la contestación, pues ésta puede ser suficiente para que el Juez dicte la sentencia.-

4) Conciliación: La conciliación es un acto procesal dentro del juicio laboral que persigue disminuir los conflictos del trabajo; terminar las diferencias del actor y reo, en forma amistosa y lograr con su acuerdo, la paz social.-

El doctor Castor Jaramillo Arrubla, de origen colombiano, define la conciliación al decir que "consiste en la intervención de un tercero llamado conciliador y generalmente el Juez

un otro funcionario del Estado, entre los titulares de los dos interesados en el conflicto, con el objeto de inducirlos a acordar una solución justa" (3). El doctor Jaramillo, da esta clase de definición porque en Colombia la conciliación puede celebrarse antes, dentro del juicio, o después del juicio; mientras que en nuestra Legislación Laboral, sólo se da la conciliación, dentro del juicio, lo que me indica que la conciliación consiste en la intervención de un Juez, entre las partes interesadas en el conflicto con el propósito de inducirlos a acordar una solución justa, si ellos mismos no han llegado a una.-

Si las partes están presentes después de contestada la demanda que generalmente se hace en forma negativa, se intenta la conciliación; si llegan a un acuerdo, se termina el juicio iniciado; y si no llegan a ningún arreglo conciliatorio, se pasa a la fase probatoria. Puede suceder también que una de las partes no se presente; en tal caso se hace constar en el acta respectiva que la conciliación no se llevó a cabo por la inasistencia de una de las partes; luego, se pasa a la siguiente fase.-

La finalidad de la conciliación, --que debe ser antes de contestar la demanda, como en el Juicio Ordinario--, es que las partes lleguen a un arreglo conciliatorio, que puede consistir en el reinstalo del actor a sus labores, o en una medida apreciable en dinero, o cualquier otra cosa.-

Si la medida conciliatoria a que se llegó en el acta de conciliación, es la del reinstalo del trabajador a sus labo-

res, --ya que uno de los propósitos del Derecho de Trabajo es la estabilidad de los trabajadores--, dicha propuesta debe tener como característica, ser pura y simple, es decir, que no debe ser condicionada; y asimismo ser legal; pues corrientemente cuando el trabajador pide el reinstalo, el patrono no se niega a tal petición, pero manifiesta que está dispuesto a reinstalar a sus labores al actor, siempre que celebren un nuevo contrato. Como se puede ver, dicha medida conciliatoria es condicionada, no es pura y simple, y al ser aceptada por el trabajador se estaría conciliando en menoscabo de los derechos del mismo, ya que en el caso propuesto, tiene un derecho de antigüedad y lo perdería al admitir tal medida conciliatoria. Al examinar ~~el~~ Juez esa clase de propuesta conciliatoria debe declarar que no ha habido de parte del patrono, intención de conciliar; ya que si se acepta por los Tribunales semejante propuesta se estaría conciliando en menoscabo de los derechos del trabajador, acto que está prohibido por el Art. 335 del Código de Trabajo, que a la letra dice: "La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados en favor de los trabajadores en las leyes ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros"; estos derechos son irrenunciables, ya que el Art. 195 de nuestra Constitución Política establece que: "Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables"; de donde surge a la vez, la otra característica de esta propuesta, que es la de ser legal, es decir, conforme a las leyes labo

rales.-

Si la propuesta conciliatoria fuere una cantidad apreciable en dinero, tal cantidad debe ser la suma a que tiene derecho el trabajador y no menos, por lo tanto, debe tener como característica ser seria, formal y legal.-

No es seria una propuesta patronal cuando en el acto de la conciliación se le ofrece al actor como medida conciliatoria, un colón, tomando en cuenta que por el tiempo de trabajo, aguinaldo y vacaciones tiene derecho el trabajador a doscientos colones, por Ej: la anterior propuesta, de un colón, es irrisoria, entonces se debe de entender que no hay ánimo de conciliar. No es formal, cuando el demandado dice que su demandante nunca ha sido trabajador suyo, y para terminar el juicio, ofrece como medida conciliatoria su amistad que vale más que cualquier cantidad de dinero; como se ve, no hay formalidad en tal medida; tampoco sería legal, si se ofreciera una cantidad menor a lo que se tiene derecho. Para que esta medida apreciable en dinero sea seria, formal y legal, debe ofrecerse al actor lo que es conforme al Derecho Laboral, porque de lo contrario se violarían los derechos consagrados a favor de los trabajadores, los cuales como ya dije anteriormente son irrenunciables por disposición constitucional.-

Es costumbre en los Tribunales de Trabajo, aceptar como medida conciliatoria cuando ésta consiste en una cantidad de dinero, la mitad o más, de lo que conforme a la ley se tiene de

recho; esto lo hacen así para desembarazarse de un juicio más; pero esto no es legal porque se viola lo que dispone el Art. - 335 del Código de Trabajo. Sucede esto debido a que el Código de Trabajo no señala cuales son las características que deben reunir las propuestas conciliatorias, especialmente cuando éstas consisten en el reinstalo o en una cantidad apreciable en dinero, que son las más comunes.-

Algunos opinan también, que cuando la propuesta conciliatoria consiste en una cantidad apreciable en dinero y ésta es inferior a lo que conforme a la ley se tiene derecho, no se puede decir que hay renuncia de derechos laborales, pues el demandante lo que tiene al inicio del juicio, es una mera expectativa de derecho. Yo creo que el trabajador tiene el derecho desde un principio y no mera expectativa; lo que hace el Juez por medio de la sentencia, es que el patrono cumpla ya en forma voluntaria o forzosa, los derechos reconocidos en el fallo.-

Para evitar la gran cantidad de problemas que se presentan con las propuestas conciliatorias a que me he referido, es necesario dictar una disposición que diga: "Se entenderá que no hay conciliación por culpa del patrono, cuando la propuesta conciliatoria consista en el reinstalo, si ésta no es pura, simple y legal, ni habrá arreglo conciliatorio si la propuesta conciliatoria consistiera en una cantidad apreciable en dinero, si ésta no es seria, formal y legal.-

Debería asimismo reformarse el Art. 367 del Código de Trabajo en la siguiente forma: "Comparaciendo ambas partes, inmediatamente se procederá al acto conciliatorio y si se llegare a un acuerdo, éste producirá los mismos efectos señalados en el Art. 336 del Código de Trabajo.-

- (1) Diario Oficial No. 232 Tomo 209 - Pág. 13027. 17 Diciembre de 1965.
- (2) Fundamento del Derecho Procesal Civil
Eduardo J. Couture - 3a. Edición - Pág. 207
- (3) Diferencias entre la Conciliación y la Transacción en los Juicios del Trabajo. Dr. Castor Jaramillo Arrubla. Revista: Ciencias Jurídicas y Sociales Nos. 39-40 - Pág. 88

CAPITULO II

DE LAS EXCEPCIONES Y TIEMPO PARA OponERLAS. ¿PuedEN OponERSE LAS EXCEPCIONES DE InformALIDAD Y OSCURIDAD DE LA DEMANDA?

Las excepciones son los medios de defensa que tiene el demandado en el Juicio, ya sea tratando de extinguir en todo o en parte, la acción intentada por el actor o paralizando el curso de un proceso.-

Las excepciones desde el punto de vista de su finalidad, se dividen en dilatorias y perentorias.

Excepciones dilatorias, "son defensas previas, alegadas in limine litis, y que normalmente, versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor". (1)

Excepciones perentorias, son aquellas que tratan de extinguir en todo o en parte la acción intentada por el actor y además se pueden alegar en cualquier estado del Juicio antes de la sentencia definitiva.-

Las excepciones dilatorias, tienen por finalidad corregir errores; evitar un proceso inútil o impedir un juicio nulo y además tal como lo sostiene el maestro don Eduardo J. Couture: "Constituyen una especie de eliminación previa de ciertas cuestiones que embarazarían en lo futuro el desarrollo del proceso. Tienen un carácter acentuadamente preventivo en cuanto tienden a economizar esfuerzos inútiles". (2)

Se conocen como excepciones dilatorias en el proceso La

boral las siguientes: a) Incompetencia de Jurisdicción por razón del territorio; b) Incompetencia de Jurisdicción por razón de la materia; c) Incompetencia de Jurisdicción por razón de la cuantía; d) Litispendencia; e) Ilegitimidad de las personas, o falta de personería, f) Falta de capacidad procesal; g) Oscuridad de la demanda; y h) Informalidad de la demanda.-

De la lectura de los artículos que regulan el Juicio de Unica Instancia en lo Laboral, se nota que no hay disposición que mencione si se pueden alegar o no las excepciones dilatorias y perentorias; es hasta en el Art. 433 No. 4o. del Código de Trabajo, que dice en esta disposición, qué resoluciones en el Juicio de Unica Instancia, admiten el recurso de revisión, notándose en este juicio que nos ocupa se puede alegar la excepción de Incompetencia de Jurisdicción.-

Para un mejor desarrollo del tema, examinaré cada una de las excepciones antes enumeradas por separado y trataré de resolver los problemas que pueden presentarse en el Juicio de Unica Instancia, tales como: a) Si se pueden oponer las excepciones que enumeré, en caso afirmativo: ¿Cuándo se pueden oponer?; ¿Cómo se tramitan? y ¿Cuándo debe el Juez resolverlas?

a) Incompetencia de Jurisdicción por razón del territorio. "Competencia, es la porción de Jurisdicción que se atribuye a los tribunales que pertenecen al mismo orden jurisdiccional" (3).-

Jurisdicción, es la potestad o autoridad que tiene un -

Juez para administrar justicia o conocer un asunto laboral.-

Jurisdicción territorial, "es la que se ejerce por razón del territorio en el que están domiciliadas las partes, se haya la cosa en litigio o debe de cumplirse la obligación material del juicio". (4)

En consecuencia, puedo decir que Incompetencia de Jurisdicción por razón del territorio es aquella falta de poder o autoridad que tiene un Juez Laboral para conocer de algún asunto, ya sea porque el demandado no es de su domicilio, o porque los servicios no se prestaron dentro del territorio donde ejerce la jurisdicción.-

Las jurisdicciones de trabajo fueron creadas por la Junta de Gobierno de El Salvador (1960), a través de la "Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo".-

El Código de Trabajo en los Arts. 318 y 320, dispone, qué Juez es competente para conocer en los juicios individuales de trabajo.-

Si una demanda es presentada ante un Juez, que según el Art. 320 del Código de Trabajo no es competente, el demandado puede oponer la excepción de Incompetencia de Jurisdicción por razón del Territorio; pero el problema es saber si en el Juicio de Única Instancia, se puede oponer esta excepción. El procedimiento especial no dice si se puede oponer, pero el Art. 433 No. 4o. dispone que resoluciones del juicio antes mencionado, admiten el recurso de revisión; entre ellas están las que -

declaran improcedente la excepción de Incompetencia de Jurisdicción, lo que me afirma que sí se puede oponer la excepción de Incompetencia de Jurisdicción por razón del Territorio, pero, ¿en qué tiempo debe de oponerse?. Basado en el principio de la celeridad que tiene que oponer en este juicio, soy de opinión, que habrá de oponerse antes de contestar la demanda, esta oposición puede hacerse verbal o por escrito y su tramitación en igual forma, pero la verbal, siempre deberá asentarse en el acta y el Juez tendrá que resolver antes que el demandado conteste la demanda, ya que el objetivo del demandado es dilatar la contestación de la demanda, antes un Juez que no es competente para conocer en el asunto planteado.-

b) Incompetencia de Jurisdicción por razón de la Materia. Es aquella que se opone cuando se considera que el Juez o autoridad ante la cual se encuentra planteado un conflicto, carece de potestad para conocer de ello. Así, un Juez de lo Laboral no puede conocer de reclamos puramente Civiles o Mercantiles, que una de las partes haga a la otra, sino que únicamente asuntos Laborales.-

¿Se podrá oponer esta clase de excepciones en el Juicio de Unica Instancia? Sí; ¿Pero en qué tiempo hay que oponerla? El Código de Trabajo solamente reguló en el Art. 339 las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, oscuridad e informalidad de la demanda y dispuso que deberían alegarse dentro del término comprendido entre la fecha -

de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria. Esto es así porque en el Juicio Ordinario se cita para conciliación, pero en el Juicio de Unica Instancia se cita y emplaza para contestar la demanda. Se podrá oponer dentro del término de citación y emplazamiento antes de contestar la demanda? No; el Art. 340 del Código de Trabajo, dice: "Las demás excepciones podrán oponerse en cualquier estado del juicio", esto es, sin hacer distinción entre perentorias y dilatorias al decir "Las demás excepciones", de lo que se concluye que bien pueden oponerse en la fase probatoria o en cualquier estado del juicio antes de la sentencia. El Legislador ha querido que sólo las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, oscuridad e informalidad de la demanda se opongan antes, basándose en el principio de la celeridad; esta excepción se puede tramitar en forma verbal o por escrito y el Juez debe de resolverla en la sentencia principal, guardando el orden necesario, de tal manera que si se declara que es procedente tal excepción, no debe de entrar a conocerse el asunto principal.-

c) Incompetencia de Jurisdicción por razón de la Cuantía. Es la falta de autoridad que tiene un Juez para conocer en un litigio en Juicio de Unica Instancia, cuando pase de doscientos colones. Esta excepción se nota con mayor facilidad en los asuntos civiles, pues el Juez de Paz es incompetente para conocer en asuntos que pasen de doscientos colones; pero en asuntos

laborales los Jueces de Paz no tienen jurisdicción y son los Jueces de Primera Instancia, los que son competentes para conocer tanto de los reclamos de menor y mayor cuantía. ¿Qué interés podría tener un litigante para alegar semejante excepción, si es el mismo Juez el que conoce tanto en los reclamos de menor cuantía como en los de mayor cuantía; y aún más, se establece en el Art. 364, Inc. 3o. del Código de Trabajo que aunque el funcionario condene a más de doscientos colones no invalida el proceso. El objetivo primordial del litigante al alegar esta clase de excepción es que el Juez proceda conforme al procedimiento ordinario, ya que éste le dá mayor oportunidad para presentar pruebas.-

d) Litispendencia.- Es aquella que se opone cuando existe pendiente otro juicio en el que existe identidad de partes, identidad de causa y objeto.-

e) Ilegitimidad de la persona o falta de personería. Es en la que el demandante o demandado, carece de la representación jurídica que ostenta en la demanda.-

f) Falta de capacidad procesal. Es aquella en que el demandado sostiene que el actor carece de capacidad procesal y por consiguiente, no puede comparecer ante los Tribunales, ni iniciar válidamente un juicio.-

Las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, por razón de la cuantía, litispendencia, ilegitimidad de la persona o falta de personería y la falta de ca-

pacidad procesal, voy a tratarlas en conjunto para resolver las preguntas que me hice al principio, en razón de que ellas no fueron tomadas en cuenta en el Art. 339 del Código de Trabajo, las que considero que pueden oponerse en el Juicio de Unica Instancia, en vista de que el Art. 340 del Código de Trabajo comienza: "Las demás excepciones", sin hacer distinción entre perentorias y dilatorias y entre las demás excepciones, además de las perentorias, están las dilatorias que no menciona el Art. 339 del Código de Trabajo.-

Estas excepciones se pueden oponer en cualquier estado del juicio en forma expresa o tácita, según el Art. 340 que sigue diciendo: "Podrán oponerse en cualquier estado del juicio"; "Y su oposición podrá hacerse expresa o tácitamente"; en consecuencia su tramitación podrá hacerse en forma verbal o por escrito y el Juez deberá resolverlas en la sentencia principal; pero si es probada una excepción, no podrá entrar a conocer del asunto principal. (Art. 133, Inc. lo. Pr.)

Como puede apreciarse las dilatorias, antes mencionadas, se oponen en cualquier estado del juicio; se prueban en la fase probatoria y se resuelven por el Juez como si fueran perentorias; esto es así en lo Laboral porque el Legislador no ha querido que se hagan artículos previos sobre éstas, basándose en el principio de la celeridad y economía procesal.-

Estos problemas se presentan debido a que el Legislador no los previó en el Juicio de Unica Instancia, por lo que es ne

cesario una revisión a los artículos en este procedimiento es, especial.-

g) Oscuridad de la demanda. Se entiende como tal aquella mediante la cual el demandado se niega a contestar la demanda, afirmando que en ésta no se han expuesto con claridad los hechos que la motivan.-

h) Informalidad de la demanda. Es aquella mediante la cual el demandado se niega a contestar la demanda, afirmando que ésta no se ajusta a los preceptos legales que regulan su forma de presentación.-

No olvide el lector que en el título de este capítulo, me hice la pregunta relativa a si se podían oponer las excepciones de oscuridad e informalidad de la demanda. Dicha pregunta, la contesto de manera afirmativa, ya que vengo sosteniendo que la demanda en esta clase de juicios, puede proponerse verbalmente o por escrito.-

Sostienen algunos, que en las demandas propuestas verbalmente no pueden oponerse las excepciones de oscuridad e informalidad de la demanda, porque es el Juez el que la toma; pero eso no quiere decir que los Jueces siempre redactarían las demandas en forma clara y con todos los requisitos que exige la ley, ya que puede suceder que las redacten oscuras o que se olviden de algún requisito de la demanda.-

Volviendo a los problemas planteados al principio, afirmé que se pueden oponer; pero, ¿en qué tiempo hay que oponer-

las? Considero que antes de contestar la demanda, oposición que puede hacerse en forma verbal o escrita; en vista de la petición del demandado el Juez debe mandar a subsanar en el acto la oscuridad e informalidad que se alega, por ser éstas excepciones de puro derecho; o declarar que es improcedente lo alegado por el demandado, por ser la demanda clara y formal.-

El juicio no puede demorarse por ningún motivo, ya que el espíritu del legislador es que todos los problemas que se presenten, se resuelvan en el acto en esta clase de juicio.-

En vista de que éste es un procedimiento especial, es necesario que se dicten sus disposiciones propias para no remitirse a otras que están en otros capítulos. En el capítulo de las conclusiones propondré los artículos que a mi juicio vendrían a solucionar los problemas que se han planteado.-

Excepciones perentorias. Son aquellas que tratan de extinguir en todo o en parte, la acción intentada por el actor y además, se pueden alegar en cualquier estado del juicio antes de la sentencia definitiva.-

Excepciones perentorias, son por Ej: la de pago, cosa juzgada, prescripción, causales justificadas del despido, etc.-

Las excepciones perentorias no son en número limitado, como las excepciones dilatorias, pues habrán tantas, como causas jurídicas de extinción de obligaciones reconozca la ley.-

Las excepciones perentorias se pueden oponer en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, principio uniuer

salmente aceptado y su oposición pueda hacerse expresa o tácitamente; y deben probarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, si se justifican con documentos y si es necesario probarlos con testigos, tiene que hacerse en la fase probatoria y el Juez habrá de resolverlas juntamente con la sentencia principal.-

Su oposición puede ser expresa o tácitamente, esto es, que el litigante puede decir que alega tal excepción o sólo probarla sin decir que alega determinada excepción.-

En la actualidad el procedimiento especial de Unica Instancia, no dice si se pueden alegar las excepciones perentorias, pero el Art. 340 del Código de Trabajo, si regula las excepciones perentorias y algunas dilatorias que no menciona el Art. 339 del Código de Trabajo, al decir el primer artículo citado: "Las demás excepciones podrán oponerse en cualquier estado del Juicio"; sostengo que dichos artículos son perfectamente aplicables al Juicio de Unica Instancia, en todo aquello que no contraría el procedimiento especial que trato.-

(1)-(2) Fundamentos del Derecho Procesal Civil - Eduardo J. Couture - Pág. 115-116 -- 3a. Edición Roque Depalma Editor Buenos Aires.-

(3) Diccionario de Derecho Procesal Civil del Lic. Eduardo Pallares. Pág. 144 - Editorial Porrúa S. A.

(4) Obra anteriormente citada. Pág. 445.

CAPITULO III

DE LA PRUEBA EN ESTA CLASE DE JUICIOS.

El tratadista Argentino de Derecho Procesal de Trabajo, don Eduardo Stafforini sostiene: "Probar consiste en demostrar en juicio, por alguno de los medios que la ley establece, la verdad de los hechos controvertidos por las partes". (1)

El Código de Procedimientos Civiles dice en el Art. 235 Pr.: "Prueba es el medio determinado por la ley para establecer la verdad de un hecho controvertido".-

En consecuencia las pruebas que pueden presentarse en un juicio, pueden ser:

1) Instrumental o documental, 2) Testimonial, 3) Pericial, 4) Inspección personal, 5) El Juramento, 6) La confesión, y 7) Presuncional. Todas estas pruebas mencionadas ¿son admitidas en el Juicio de Unica Instancia? ¿Están excluidas algunas?; ¿Hay imposibilidad práctica en presentar algunas de ellas?

Tal como está redactado el Art. 368 del Código de Trabajo, ninguna de ellas están excluidas, todas son admisibles; pero en la realidad hay pruebas que es imposible presentarlas; por esta razón analizaré cada una a continuación en párrafos separados.-

1) PRUEBA INSTRUMENTAL O DOCUMENTAL. La prueba Instrumental puede consistir en instrumentos privados, públicos o auténticos de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 346 del Código de Trabajo.

La prueba documental debe ser presentada al proponerse la demanda o al contestar la demanda, o en su defecto en cualquier estado del juicio, pues aquí se tiene que aplicar en forma suploteria lo que dice el Art. 270 Pr., relacionado con el 458 del Código de Trabajo que no tiene disposición especial que diga cuándo deben presentarse las pruebas documentales.-

La compulsa de un instrumento, no se puede pedir en la fase probatoria porque las pruebas se tienen que presentar en esa misma audiencia, ya que al final de ella tiene que fallar el Juez y si éste que conoce del proceso, admitiera tal petición, no podría practicar tal diligencia por la imposibilidad práctica del tiempo que tiene para fallar. Se podría contar con dicha prueba, si sólo una de las partes se presentó; ya que entonces el Juez tiene que esperar tres días para fallar, porque dentro de los dos días subsiguientes a la audiencia señalada se puede presentar el otro litigante, justificando su inasistencia y volver a señalar nueva audiencia; así lo dispone el Art. 370 del Código de Trabajo cuando dice: "La parte que no comparezca a la audiencia podrá presentarse al Juez, dentro de los dos días siguientes, con la prueba necesaria para justificar su inasistencia, y probada ésta, en el mismo acto podrá pedir al Juez que cite a los testigos que hayan declarado, para que amplien sus declaraciones en la nueva audiencia que el Juez señalará, la cual se desarrollará de conformidad a lo preceptuado en los artículos 367 y 368.-

En esta audiencia, la parte que ya aportó pruebas podrá reforzarla, ya sea presentando otros testigos o los mismos o cualquier otra clase de pruebas".

Si una de las partes redarguye de falso el documento presentado, tiene que probarse tal falsedad en la fase probatoria, ya que por la brevedad del Juicio de Única Instancia no se pueden dar los dos días de prueba para el incidente de falsedad de que habla el Art. 347 del Código de Trabajo, por tener este juicio un procedimiento especial.

2) TESTIMONIAL. Es aquella prueba que es producida por medio de declaraciones de testigos; prueba que no tiene ninguna objeción en ser admitida. El número de testigos que pueden presentarse son cuatro solamente, ya que se aplica el Art. 353 del Código de Trabajo.

En este juicio se presentan algunos problemas, tales como las interrogantes siguientes: a) ¿Cuándo deberán presentarse los testigos?; b) ¿Puede pedirse cita de los testigos?; c) ¿Podría haber habilitación de la audiencia probatoria si las partes están prontas a presentar testigos?; d) ¿Podría probarse una tacha con testigos, fuera de la audiencia probatoria?

El primer problema se resuelve aplicando el Art. 368 del Código de Trabajo, es decir, que cuando en el acto de la conciliación no se llegó a ningún acuerdo, acto seguido pueden las partes presentar los testigos ya que así lo dispone el artículo citado al decir: "Cuando las partes no lleguen a un a-

cuerdo en el acto de la conciliación, el Juez examinará los testigos que presenten".-

En la segunda interrogante puede el Juez citar a los testigos, cuando así lo pida el demandante; éste a su vez, puede hacer la petición en la demanda o por escrito aparte, en base a lo dispuesto en el Art. 458 del Código de Trabajo y del Art. 298 Pr. La intención del Legislador, es que esta clase de juicios se resuelvan en una misma audiencia, ya que no hay disposición en que ampararse para sostener lo contrario.-

En la tercera interrogante, soy de opinión que tal como se encuentra regulado en la actualidad el Juicio de Unica Instancia, el Juez no puede suspender una audiencia para continuarla otro día, en vista de que el Legislador no ha querido que se demore el juicio por ningún motivo.-

Con relación a la interrogante última, o sea, la letra d), soy de opinión que la tacha debe justificarse en la misma audiencia probatoria, esto es, cuando se están probando los hechos y no después, en base al principio de la celeridad, que en este juicio es esencial.-

Para evitar los problemas antes mencionados, debería de haber una apertura a prueba por tres días y en ese término, deberán presentarse todas las pruebas que tengan las partes; en caso que se presente el incidente de tacha el último día de prueba, debe darse un día más para probarla; si la parte estuvo pronta a presentar testigos y no se hubieran examinado por -

una causa independiente a su voluntad si este fuere el último día probatorio, debería de habilitarse el día siguiente útil - para el examen de testigos.-

3) PERICIAL. ¿Es admitida esta clase de prueba en el Juicio de Unica Instancia?

Al leer el Art. 368 del Código de Trabajo, pareciera que sí, pero en la realidad es otra; porque aunque las partes estuvieran presentes y el Juez la ordenara, no sería posible - realizarla por los trámites que ella requiere y además cuando los peritos presentaren su dictamen, el Juez ya habría fallado, en vista de que al final de la audiencia tiene que hacerlo, ha yan presentado o no el dictamen; pero si se tratara del caso - previsto en el Art. 370 sería posible tal vez contar con esta prueba.-

4) INSPECCION. Esta clase de pruebas en nuestros tribunales no es admitida, no porque alguna disposición lo prohíba, ya que - según el tenor literal del Art. 368 del Código de Trabajo, es admitida: pero en la práctica es imposible, si se pide dentro de la fase probatoria, no sería posible, por su dificultad prác tica. Pero sería fácil contar con esta clase de prueba, si se está en el Caso del Art. 370, pues para la nueva audiencia se podrá pedir que se practique inspección. Fuera del caso plantea do y permitido por la Ley, es unánime el criterio en los Juzga- dos de lo Laboral de esta ciudad, negar esta clase de pruebas.-

5) EL JURAMENTO. Es una declaración solemne que hace una perso-

na sobre su fe religiosa, o sobre su honorabilidad, de que lo que dice es la verdad. El juramento puede ser estimatorio y decisorio. Generalmente el juramento estimatorio, se hace o se presta con el objeto de probar una obligación, ya que hay casos en los cuales la obligación a que puede estar sujeto el patrono, no se puede conocer sino mediante el juramento estimatorio.-

El Código de Trabajo en el Art. 350, sólo regula el juramento estimatorio, disposición ésta que también es aplicable al Juicio de Única Instancia, por lo tanto se puede pedir, que el demandante difiera el juramento; Ej: El trabajador que es el demandante, en la audiencia en que se están presentando las pruebas, le pide por medio del Juez al patrono, que exhiba las planillas o recibos de pago, no presenta ésta, tales documentos, porque le es imposible, entonces, tendrá derecho el trabajador a prestar juramento estimatorio, deferido por el Juez, porque el patrono no ha permitido la exhibición de tales documentos.-

6) LA CONFESION. Es el reconocimiento expreso o tácito que una de las partes hace de hechos que le son propios, relativos a las cuestiones controvertidas, y que le perjudican por reconocer el derecho ajeno. La confesión puede ser judicial o extrajudicial y éstas a la vez, pueden ser orales o escritas; además, la confesión puede ser simple, calificada y compleja. La confesión, aunque sea oral, siempre se asienta en un acta.-

En el procedimiento laboral es admisible la confesión

judicial y la extrajudicial escrita, que hacen plena prueba. La confesión puede hacerse al contestar la demanda o en cualquier escrito que se presente al Juzgado.-

Esta clase de prueba es admisible en el Juicio de Única Instancia, siempre que llene los requisitos exigidos en el procedimiento laboral, ya que aquí la puede ofrecer un mayor de dieciocho años.-

Es necesario también examinar, si se puede presentar pliego de posiciones en el Juicio de Única Instancia. Acerca de lo anterior soy de opinión que si se pueden presentar; pero resultan varios problemas por lo que se hace negatoria esta clase de prueba; supóngamos, por Ej: que el demandado se presenta a contestar la demanda, después se pasa a la conciliación y seguidamente a la fase de prueba y en esta parte el actor presenta un pliego de posiciones para que el demandado la conteste; puede suceder que al notificarle al demandado que tiene que absolver posiciones, se retire del Juzgado; en este caso, no sería factible presentar esta clase de prueba porque en atención a lo que dispone el Art. 305 No. 2 Pr., que dice: "El que debe absolver posiciones será declarado confeso: No. 2- Cuando se niegue a declarar o a prestar juramento", no se podría decir que el demandado se negó a declarar o a prestar juramento, porque esto se da cuando al abrir el pliego de posiciones y al comenzarse a leer las preguntas, el demandado se niegue a contestar, y el hecho de que se retire del Juzgado no indica que se ha negado a .

contestar el pliego de posiciones, pues como dije anteriormente, no se ha hecho ninguna pregunta y como no se ha dado comienzo a la diligencia, no se puede juramentar; por lo tanto, no se le ha preguntado si contestará las preguntas bajo juramento, ya que simplemente se le ha notificado que tiene que absolver posiciones. Tampoco se puede aplicar el primer numeral del citado artículo, que dice: lo-"Cuando sin justa causa no comparece a la segunda citación", porque sólo una cita se le ha hecho y para que sea aplicable se necesitan dos citas y el Juez tiene que fallar en la misma audiencia.-

Cuando se presenta al Juzgado el apoderado patronal, no se puede pedir que el demandado absuelva posiciones, si al solicitarse se hizo la salvedad de que el pliego se absolviera personalmente el demandado y no el apoderado, y aún cuando esa salvedad no se hubiera hecho, no puede absolverlas el apoderado sino tiene poder suficiente para ello. Arts. 378 y 381 Pr.-

Como se puede apreciar, es imposible la prueba por medio del pliego de posiciones en esta clase de Juicios de Única Instancia y en caso que se diera, tiene que regularse en base al Procedimiento Civil.-

7) LAS PRESUNCIONES. El Art. 408 Pr. dice: "Presunción es una consecuencia que la ley o el Juez deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas para averiguar un hecho desconocido",.-

Las presunciones pueden ser legales o judiciales. Las

primeras se dividen en legales propiamente dichas, y de derecho; y las judiciales para poder ser aceptadas, deben ser graves, precisas y concordantes.-

Nuestro Código de Trabajo regula la presunción de derecho en el Art. 6, y las legales en los Arts. 18, 20, 386, 357. Algunas de éstas presunciones son admitidas en el Juicio de Unica Instancia, otras no: tal como la del Art. 357 del Código de Trabajo.-

(i) Derecho Procesal del Trabajo de don Eduardo R. Stafforini.
Pág. 427, Editorial La Ley, Buenos Aires.-

CAPITULO IV

ADMISIBILIDAD O INADMISIBILIDAD DE LAS PRESUNCIONES QUE ESTABLECEN LOS ARTICULOS 18 Y 357 DEL CODIGO DE TRABAJO EN ESTE PROCEDIMIENTO DE UNICA INSTANCIA.

Presunción establecida en el Artículo 18. El Art. 18 está en el Capítulo I, Disposiciones Generales; Título Primero del Contrato Individual del Trabajo, sin hacerse distinción en que clase de juicios pueda tener aplicación. En consecuencia desde este momento voy a decir que es admisible, tanto en los Juicios Ordinarios, como en los Juicios de Unica Instancia.- .

A través del Art. 18 se presume la existencia del Contrato Individual de Trabajo, por el hecho mismo de que una persona preste sus servicios a un patrono por más de dos días consecutivos. El contrato escrito, es una obligación celebrarlo, salvo en lo referente a labores agropecuarias, domésticas, labores temporales que no excedan de sesenta días, y además cuando se contrata para la ejecución de una determinada obra que no exceda de trescientos colones. Cuando se celebra el Contrato Individual de Trabajo, siendo una obligación hacerlo constar por escrito y por culpa imputable del patrono, no se hace así, se presumen ciertas las estipulaciones y condiciones alegadas por el trabajador en la demanda, es decir, cabe una sanción para el patrono que no lo celebra por escrito. Pero para admitir esta última presunción es necesario probar, primeramente, la existencia del contrato, de tal manera que la presunción del Art. 20 es una consecuencia de

la presunción del Art. 18.-

Pero ¿Qué clase de presunciones son las establecidas - en los Arts. 18 y 20?. Dije en el capítulo anterior, que las - presunciones podían ser legales o judiciales, éstas últimas no eran más que las que se dejan a las luces y prudencia del Juez, quien no podrá admitir sino las que sean graves, precisas y concordantes; y en éstas, los antecedentes o motivos que les sirve de base no están determinados por la ley, por lo que no son legales; así lo establece el Art. 45 C.C. por lo que puedo afirmar - que las presunciones de los Arts. 18 y 20 no son judiciales.-

Las presunciones legales, pueden ser también legales - propiamente dichas, y de derecho, ésta última es la que no admite prueba en contrario, es decir, que no se puede destruir por - medio de otra prueba y cuando el legislador la quiere establecer dice: "se presume de derecho", tal como lo estableció en el Art. 6 del Código de Trabajo, y fundamentándome en esto último, sostengo que las presunciones establecidas en los Arts. 18 y 20 no son presunciones de derecho.-

Las presunciones de los Arts. 18 y 20 son presunciones simplemente legales, ya que pueden admitir prueba en contrario, esto es, que se pueden destruir con otras pruebas, pues el patrono puede probar que el demandante no ha laborado dos días consecutivos, y que no son ciertas las estipulaciones y condiciones - alegadas por el trabajador en la demanda.-

Para que se tomen o sean admitidas estas presunciones, es necesario probar que el trabajador laboró para y a la orden de la parte demandada por más de dos días consecutivos, y que - por culpa del patrono, no se celebró el contrato por escrito; - así lo estiman las Cámaras Primera y Segunda de lo Laboral, con sede en San Salvador.-

La Cámara Primera de lo Laboral en la sentencia pronunciada en revisión en el Juicio de Unica Instancia promovido por el señor P. V. V., contra la señora J. C. G. H. U., en el considerando tercero razona así: "En el presente caso operan las presunciones a que se refieren los Arts. 18 y 20 del Código de Trabajo, ya que la relación laboral quedó plenamente justificada, no sólo con lo declarado por las testigos de ambas partes, sino que también con la manifestación hecha al respecto por la demandada en el pliego de posiciones a que ha hecho referencia". Al contestar el Pliego de Posiciones la demandada en la primera pregunta dijo: "Que sí es cierto que ha empleado los servicios de - la trabajadora P. V. V., como hojaleadora y embotonadora en la - Camisería "Superior", de la cual ella es la propietaria, a la segunda pregunta, dijo: "Que sí es cierto que ha empleado los servicios de la trabajadora V. V. en la forma indicada en la pregunta anterior, desde el día veinticinco de abril del año próximo pasado hasta el día treinta y uno de marzo del corriente año en forma continua e ininterrumpida, la demandada no presentó ningún -

contrato escrito, ya que estaba obligada, pues no está dentro de las excepciones del Art. 19, para destruir las estipulaciones y condiciones alegadas por la demandante ni ninguna otra prueba en tal sentido, por lo que se aplicó y se admitió la presunción del Art. 20 y como confesó que la había empleado por más de dos días, se admitió la presunción del Art. 16, es decir que existía contrato". (1)

La Cámara Segunda de lo Laboral en sentencia pronunciada en revisión en el Juicio de Unica Instancia promovido por la trabajadora D. M. S., contra I. U. S. A., en el considerando ter ce ro, dice: "Analizada la prueba se concluye que la parte actora ha acreditado plenamente con la testimonial presentada, que laboró para y a la orden de la Sociedad demandada, en concepto de obrera textil, desde el primero de julio de mil novecientos se se nta y se is, en forma continua, estableciéndose así, tanto la exis tencia del contrato de trabajo, en la forma presuncional que indica el Art. 18 del Código de Trabajo especial de la materia". - El mismo razonamiento dice la Cámara en la sentencia pronunciada en revisión en el Juicio de Unica Instancia promovido por el tra bajador, J. S. L. contra I. C. S. (2) (3)

Fundándose en las sentencias consultadas anteriormente no hay duda que las presunciones de los Ar ts. 18 y 20 son admitidas en el Juicio de Unica Instancia, sin discusión alguna.-

Debe tomarse en cuenta también que para que sea admitida la presunción del Art. 20, se necesita de la presunción del Art. 18, es decir, que la primera presunción es una consecuencia de la presunción que establece la existencia del Contrato.-

Presunciones establecidas en el Art. 357: Los mismos razonamientos que dije al principio de este tema con relación a la presunción del Art. 18 son aplicables a este artículo, pues es una presunción simplemente legal, es decir, que no puede ser judicial ni de derecho, a lo que he llegado por exclusión.-

En este artículo se presumen dos situaciones:

1) Se presumen las acciones u omisiones imputadas en la demanda.

2) Se presume el despido de hecho.

Con el primero y segundo inciso se presumen las acciones u omisiones imputadas al patrono, pero el primer inciso, es para todos los juicios ordinarios que el trabajador intente y para cualquier reclamo que éste haga; en el segundo sólo opera para el caso en que el trabajador demande indemnización por despido de hecho (y no juicio de hecho como dice el artículo en comento). El inciso cuarto se refiere al inciso primero y segundo, pero establece las exigencias para que opere la presunción; y el inciso quinto se refiere a estas presunciones aún cuando dice: "Las presunciones a que se refiere este artículo", estableciendo que si no llega el demandante (trabajador) a conciliar,

no hay presunción del despido; pues si no llegó a conciliar ¿C^omo se le puede ofrecer reinstalo?, y tampoco opera la presunción, cuando el patrono ofrece el reinstalo para terminar con el conflicto y el trabajador no lo acepta.-

Por exclusión el inciso tercero, se refiere a la presunción del despido de hecho, pero sólo a ésta.

El inciso primero sólo pone como condiciones para presumir la presunción, dos situaciones:

- a) Que el patrono no asista a la conciliación.
- b) Que no quiera conciliar, cuando ha asistido.

El legislador sanciona la negativa del patrono a llegar a un acuerdo. Dice el citado artículo: si el patrono fuere el demandado, quiere decir, que si es el Seguro Social, no opera esta presunción, pues no es patrono.-

El inciso segundo, dice: "En los juicios por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción anterior cuando concurriendo el patrono a la conciliación, no aceptare reinstalar al trabajador que así lo solicite o se limitare a negar el despido". Para que opere esta presunción es necesario que el trabajador solicite el reinstalo y el patrono lo niegue, o niegue el despido; si el patrono a instancia del Juez, ofrece el reinstalo, no opera la presunción sin que lo solicite el trabajador.-

En el inciso tercero sólo se presume el despido y no las acciones u omisiones y para que opere esta presunción son ne

cesarios los siguientes requisitos:

a) Que la demanda se presente dentro de los diez días hábiles siguientes en que sucedieron los hechos que motivan la demanda.-

b) Que se pruebe la relación Laboral y los hechos y circunstancias que hagan presumible lo afirmado por el actor.-

c) Probar los hechos que motivaron la demanda.-

Todo lo que he dicho opera completamente en el Juicio Ordinario de Trabajo, pero las opiniones de los entendidos se dividen cuando se trata del Juicio de Unica Instancia. La jurisprudencia ha sido contradictoria, pues algunos magistrados han sentenciado aplicando el Art. 357 al Juicio de Unica Instancia, y otros opinan lo contrario.-

En tiempos que era Magistrado de la Cámara Primera de lo Laboral el doctor Héctor Enrique Jiménez, se dictaron dos sentencias que tienen relación con el problema que se comenta, siendo el mencionado Magistrado el ponente, y dice así: "Con lo declarado al respecto por los testigos X X se ha establecido en los autos que la señora X, laboró por más de dos días consecutivos al servicio del Señor M, razón por la cual se presume la existencia del contrato de trabajo respectivo, el cual no consta por escrito, su falta se imputa a la parte patronal y se presume a la vez que son ciertas las condiciones de trabajo alegadas en la demanda, todo de acuerdo a lo dispuesto en los Arts. 18-19 y

20 del Código de Trabajo. A favor de la mencionada trabajadora opera la presunción considerada en el Art. 357 del Código de Trabajo, pues consta en los autos la relación laboral como ya se ha mencionado; la cesación de labores conforme lo acepta el señor M, al contestar la demanda; como también que éste se negó a conciliar, la fórmula propuesta por el Juez, esta Cámara estima que es una negativa a verificar el acto". (4)

En otro fallo, siendo el doctor Jiménez, ponente, dice la sentencia: "La relación de trabajo quedó plenamente establecida con lo declarado por los testigos de ambas partes, durante un tiempo superior a dos días consecutivos, por lo que operan las presunciones contenidas en los Arts. 18-19, 20 y 357 del Código de Trabajo, este último, además, porque la demanda fue presentada el mismo día en que ocurrió el despido y cesación de las labores, y porque habiendo concurrido a la audiencia conciliatoria la parte patronal negó el despido y se ha probado, los hechos y circunstancias que hacen presumible lo afirmado por el actor". (5)

En la Cámara Segunda de lo Laboral encontré una sentencia, siendo el ponente el señor Magistrado doctor Sánchez Vásquez, (contraria a lo que sostenía el doctor Jiménez) donde se establece la corriente más aceptada en los Tribunales aunque no sea la correcta, en el sentido de que el Art. 357 Código de Trabajo no se aplica en el Juicio de Unica Instancia, la mencionada Cámara

dice para apoyar la no aplicación del Art. 357 del Código de Trabajo, razona así: "que si bien en los autos resulta establecida la relación laboral, que vinculó el demandante con sus demandados, no se logró establecer el despido de hecho sin causa legal, en el cual, el trabajador fundamentaba el reclamo de indemnización y prestaciones legales consecuentes, y tratándose de los Juicios de Unica Instancia, opina esta Cámara que no es aplicable la presunción que establece el Art. 357 del Código de Trabajo para tener por probado el despido, pues dicho artículo es una regla comprendida en la sección cuarta del Capítulo Primero del Título Segundo, Libro Segundo de dicho Código, que reglamenta el modo de proceder en el Juicio Ordinario de Trabajo y el Juicio especial de Unica Instancia está regulado en la Sección Primera del Capítulo Segundo del Título y Libro del Código antes citados. En consecuencia no se probó la acción intentada por el trabajador en su demanda y es del caso revocar el fallo recaído en cuanto declara terminado el contrato de trabajo que vinculó demandante y demandado y absolver a éstos en forma absoluta, Art. 237 - Pr." (6).-

Otra opinión que puede favorecer a esta última, es que el Art. 357 del Código de Trabajo no se aplica porque en el Juicio de Unica Instancia no se cita para conciliar, sino que se emplaza al demandado para que conteste la demanda y lo que hace el Juez al estar presentes las partes es aprovechar la comparecen-

cia para que lleguen a un acuerdo.-

En la segunda opinión que es de la Cámara Segunda de lo Laboral, no estoy de acuerdo con dicho razonamiento porque si así fuera, no se podrían aplicar al Juicio de Unica Instancia por ejemplo el Art. 360 que señala en que se deben fundar las sentencias laborales; el Art. 361 el cual establece sobre que deben recaer las sentencias; el Art. 362 que dispone como se deben ejecutar las sentencias y los arreglos conciliatorios y el Art. 363 - que dispone cuando una sentencia se considera pasada en autoridad de cosa juzgada. Estas disposiciones están en el Título Segundo Capítulo I, Sección V que regulan el Juicio Ordinario.-

Lo mismo son perfectamente aplicables al Juicio de Unica Instancia, a pesar de que se encuentran en el Título y Capítulo antes mencionados, pero en la Sección IV el Art. 345 que se refiere a la confesión; el Art. 346 que dispone que tanto los documentos privados sin reconocimiento y los públicos o auténticos hacen plena prueba; el Art. 353 que dispone cuantos testigos se pueden presentar; el Art. 355 que regula la forma de interrogar a los testigos.-

Todos estos artículos mencionados en los dos párrafos anteriores, si nos conformamos con el razonamiento de la Cámara Segunda de lo Laboral, no se podrían aplicar, pues no están dentro del Capítulo que regula el Juicio de Unica Instancia, lo que nos llevaría a situaciones insostenibles, por lo que afirmo que

el Art. 357, estando en la misma sección, donde se encuentran - los Arts. 234-346-353 y 355, se debe de aplicar al Juicio de Unica Instancia y sería absurdo que sólo el Art. 357 no tuviera aplicación.-

Para aquellos que dicen que el Art. 357 -Código de Trabajo- no se aplica al Juicio de Unica Instancia porque no se cita en este Juicio a conciliación y ya que este artículo es una sanción que el legislador estableció para el patrono que no quiere conciliar, cuando la demanda ha sido presentada en tiempo, expreso mi opinión de que la conciliación que se celebra en el Juicio Ordinario, no difiere en nada, con la que se celebra en el - Juicio de Unica Instancia pues ambas persiguen lo mismo y producen igual efecto según lo establecen los artículos 336 y 367 del Código de Trabajo, por lo que no hay razón para dejar de aplicar las presunciones que establece el Art. 357 del Código de Trabajo, en el Juicio de Unica Instancia.-

Creo que la Cámara que estuvo funcionando en tiempos - del doctor Jiménez, tenía la razón, pues por el hecho de que en el Juicio de Unica Instancia no se celebre la conciliación antes de la contestación de la demanda, aquella no deja de ser conciliación.-

En conclusión por las razones antes apuntadas, soy de - opinión que el Art. 357, debe de aplicarse al Juicio de Unica - Instancia, pues no hay ninguna razón jurídica de peso ni siquie-

ra de equidad, que demuestre porque no debe aplicarse. Sin embargo y para evitar dudas, en la próxima reforma a nuestro Código, debería de introducirse un inciso o artículo que establezca en forma clara, que las presunciones del Art. 357, también son aplicables al Juicio de Unica Instancia.-

- (1) Sentencia pronunciada en Revisión por la Cámara Primera - de lo Laboral el día 6 de Noviembre de 1965.-
- (2)-(3) Sentencias pronunciadas en Revisión por la Cámara Segunda de lo Laboral los días 23 de julio de 1964 y lo. de julio de 1967, respectivamente.-
- (4)-(5) Sentencias pronunciadas en Revisión por la Cámara Primera de lo Laboral los días 25 de mayo de 1963 y 17 de julio de 1963, respectivamente.-
- (6) Sentencia pronunciada en Revisión por la Cámara Segunda de lo Laboral el día 16 de junio de 1967.-

CAPITULO VSENTENCIA.

Sentencia, "es el acto jurisdiccional por medio del cual el Juez resuelve las cuestiones principales, materia del Juicio o las incidentales que hayan surgido durante el proceso". (1)

Esta definición abarca tanto las sentencias definitivas como las interlocutorias.-

En las disposiciones del Juicio de Unica Instancia, sólo se habla en el Art. 368, inciso último, de la sentencia definitiva y no de las interlocutorias que se puedan dar; a ellas se refiere el numeral cuarto del Art. 433.-

El inciso que comentamos dispone: "Recibida la prueba, el Juez fallará en el acto motivando oralmente su decisión, contra la cual se admitirá el recurso de revisión".-

Cuando la ley dice: Fallará en el acto motivando oralmente su decisión ¿habrá de entenderse que no hay nada escrito?. A simple vista así se entiende, pero como la ley es armónica, al leer los Arts. 371 y 382 del Código de Trabajo, se nota que este fallo motivado oralmente se debe de asentar en un acta que firmará el Juez, como también las partes o partes presentes si pudieran o quisieren, pena de nulidad. Esta acta es la misma donde el demandado contesta la demanda si se hizo en

forma verbal; se intenta el arreglo conciliatorio; y se admiten las pruebas admisibles. Después de ésto, viene la resolución del Juez, condenando o absolviendo al demandado.-

En la práctica los Tribunales Laborales de San Salvador, cuyas sentencias he consultado, no lo hacen como la Ley ordena; ya que hay un acta de la contestación de la demanda, y en esta misma acta se asienta la conciliación si la hay, o se dá por intentado el arreglo conciliatorio; a la vez se hace mención de las partes o parte que aportan prueba; seguidamente, un acta para cada testigo que presentan o una sola acta para todos los que presenten cada parte; una acta más, si acaso se presenta Pliego de Posiciones, y aparte, la sentencia; procedimiento éste que va contra lo dispuesto por la Ley, ya que ella ordena que se haga en una sola acta en el caso que ambas partes estén presentes, así se entiende o se ha entendido el Art. 371, al decir: "Todo lo actuado en estos juicios, se asentará compendiosamente en acta", como se comprende, no habla de actas, en plural; sino de acta, en singular. Sin embargo de todas las sentencias consultadas só lo encontré un caso conforme a lo que la ley manda u ordena, el cual se dió en el mes de diciembre de mil novecientos sesenta y seis, época en que el doctor Francisco Arrieta Gallegos, estaba nombrado Juez interino del Juzgado Primero de lo Laboral de esta ciudad. Dicho juicio fue iniciado por G. C. contra J. S. C. El día señalado para la audiencia, se dió principio al acta a las

nueve de la mañana, sin mencionar la hora en que se terminó; acta, donde aparece la contestación de la demanda, el intento conciliatorio, las pruebas que aportaron las partes y la sentencia; acta, que aparece firmada por las partes, testigos, Juez y el Secretario. En esta forma quiso el legislador que se hiciera en dicho juicio.-

No estoy de acuerdo en que se resuelva en una misma audiencia comprendida de las ocho horas a las trece horas, ya que esto trae muchos perjuicios a los litigantes y debería fallarse al día siguiente del término probatorio. El Juez para fallar debe fundarse en lo que dispone el Art. 360 y demás disposiciones aplicables.-

El Art. 360 dice: "Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

1) En las disposiciones de este Código y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivas e individuales; en los reglamentos internos de trabajo y en los reglamentos de previsión o de seguridad social". El derecho objetivo laboral es especial y dentro de él, está el procedimiento especialísimo del Juicio de Unica Instancia, en donde tienen que fundarse las sentencias, primeramente; después, sobre lo que dispongan las demás leyes laborales, reglamentos internos y de prevención y seguridad social, así como en los contratos.-

2) "En los principios doctrinarios del Derecho de Trabajo y de Justicia Social". Si las leyes laborales no han previsto el caso en que se tiene que fallar, el Juez habrá de recurrir a los principios doctrinarios y de Justicia social, expuestos por los autores.-

3) "En la legislación común en cuanto no contraríe tales principios". Este numeral tiene por objeto, no dejar de solucionar un conflicto de carácter laboral por falta de disposición expresa en el cuerpo de leyes laborales; siempre que existan disposiciones en la legislación común que no contraríen los principios del derecho laboral y que puedan ser aplicados al caso concreto; esto lo encuentro plasmado en el Art. 458 del Código de Trabajo que dice: "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".-

4) "En razones de equidad y buen sentido". En ningún caso puede el Juez dejar de sentenciar, pues tiene que agotar, para encontrar la solución al caso concreto, todos los medios establecidos en los numerales anteriormente comentados y una vez agotados éstos, debe el Juez fundamentar su sentencia en razones de equidad y buen sentido. Sentenciar en base a la equidad y el buen sentido no es fácil, ya que el Juez de Trabajo, es diferen-

te en su ejercicio a los Jueces de lo común, aunque éstos también fallan en base a la equidad, pero el primero debe estar - más compenetrado en los problemas humanos y sociales y por lo tanto, debe ser más sensible, a las consideraciones de equidad, que los Jueces de la justicia ordinaria. Esto no quiere decir que el Juez Laboral se vuelva creador del Derecho, pues la equidad de que habrá de hacer uso, es aquella que constituye el espíritu animador de la norma jurídica laboral.-

El Art. 361, dispone: "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 probados y - que sean consecuencia directa de los hechos en que se fundó la petición". Quiere decir lo anterior que si un trabajador pide - en su demanda sólo indemnización por despido, y no pide aguinaldos, ni vacaciones completas o proporcionales, si éstas resultaren probadas, el Juez está obligado a condenar a tales prestaciones: esto es lo que en doctrina se conoce con el nombre de - "Ultra Petitas", es decir, supliendo las omisiones del demandante.-

La sentencia debe contener en su fallo: bien la absolución o la condena. Si es de condena, deberá contener lo pedido en la demanda, si está plenamente probado el asunto objeto del

juicio, lo que no se pidió por omisiones y también contendrá el pago de salarios caídos, si el juicio se inició en base al despido sin causa legal. En estas sentencias no hay condena en costas procesales, salvo en las que se incurre, si el demandado no quiere cumplirla voluntariamente y es necesario de ejecución. - (Art. 457 C. de T.)

Voy a tratar algunos de los problemas que se pueden presentar en esta parte del juicio.-

Primero: Si hay duda en la aplicación de una disposición, en el derecho Procesal Civil se establece que cuando hay duda, hay que absolver al reo; pero en el Derecho de Trabajo cambia ese principio, ya que este derecho, es el protector de los - trabajadores. El legislador lo estableció a favor de la clase laborante y es así como aparece el Art. 13 que dice: "En caso de - conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales de - trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador; entendiéndo se por tal, aquella que considerada en su totalidad le otorgue - mayores beneficios".-

Segundo: Las dos partes presentan prueba; para el caso testimonial, cuatro testigos cada uno y los ocho, son iguales - en razón de las circunstancias, de sus personas y dichos; de los ocho tiene el Juez la misma convicción, ninguno de ellos tiene - interés directo o indirecto en el asunto y por los otros medios que el Juez ha investigado, le merecen fe los testigos. ¿Cómo -

se resuelve este caso en el Derecho Laboral? En el Código de Procedimientos Civiles se resuelve el caso, a favor del demandado, aplicando los Arts. 323, 416 y 1301, todos ellos del Procedimiento Civil, ¿Podrá entonces el Juez de lo Laboral aplicar estos artículos?

Los Jueces para no tener esta clase de problemas, dicen por lo general que tales o cuales testigos le han impresionado - que dicen la verdad o que tales testigos tienen interés directo o indirecto; en base a lo anterior resuelven condenando o absolviendo al demandado; pero si el Juez es de tendencia patronal, - absuelve al demandado, y si es de tendencia obrera, condena; en este caso no tendría el litigante, agraviado con la sentencia, - más que el recurso de revisión.-

El Art. 13 del Código de Trabajo, no resuelve el caso - antes planteado, éste se refiere nada más al caso que hayan normas de trabajo diferentes, aplicables al caso; es entonces, que en caso de duda, se aplica la norma más favorable al trabajador.

Pero, para el caso de pruebas del mismo género y especie, soy de opinión que son aplicables los Arts. 323, 416 y 1301 del Procedimiento Civil, relacionados con el Art. 458 del Código de - Trabajo, en razón de que este último Código no resuelve dicho - problema. Es decir se absuelve al demandado.-

Tercero: ¿Cómo se resuelve el problema de las preferencias de pruebas que están establecidas en el Art. 415 Pr.? ¿Es -

aplicable esta disposición al Código de Trabajo?

El Código de Trabajo, sólo dispone de las modificaciones en la prueba documental, pues tienen el mismo valor los documentos públicos o auténticos y los privados, es decir, producen el mismo efecto, pero nuestro Código calla, en el sentido de establecer que prueba debe prevalecer sobre la otra, en caso de que una de las partes presente prueba documental y la otra testimonial; ¿Es que en lo laboral no hay preferencia de pruebas, tal como se ha establecido con las últimas reformas al Código de Instrucción Criminal, en que todas tienen el mismo valor? - En vista de no haberse legislado en lo Laboral acerca de este problema, soy de opinión que el Art. 415 Pr., relacionado con el Art. 458 del Código de Trabajo, es aplicable al procedimiento laboral, esto es, que hay preferencia de pruebas.-

Hasta aquí he hablado de la sentencia que se pronuncia, cuando las partes están presentes en la audiencia señalada, pero si sólo comparece una de las partes, el Juez recibirá la prueba que presente y pronunciará el fallo tres días después de la audiencia, en la forma que prescribe el inciso segundo del Art. 363, es decir, que cuando sólo una parte se ha presentado, no se sentencia en la misma audiencia, sino que tres días después; esto es así, porque puede suceder que la parte que no se presentó haya tenido algún motivo justificable y si lo prueba dentro de los días siguientes de la audiencia en que se presentó su con

traparte, da oportunidad a ésta para presentar la prueba pertinente, en la audiencia que al respecto se señale; estos dos días sólo son para presentar prueba acerca del motivo de la no comparecencia a la primera audiencia señalada, y no para recibir prueba de otra clase. En esta segunda audiencia se fallará como ordena el Art. 368 del Código de Trabajo inciso final.-

La sentencia queda firme, es decir pasada en autoridad de cosa juzgada, cuando las partes la consientan expresamente o no interpongan el recurso de revisión en el acto de la notificación o dentro de los tres días siguientes.-

(1) Diccionario de Derecho Procesal Civil: Eduardo Pallares, Pág. 647, Editorial Porrúa S. A.

CAPITULO VI

DEL RECURSO DE REVISION Y SU TRAMITE. ¿ES ADMISIBLE EL RECURSO DE CASACION?

Al principio de esta tesis, dije que una de las fases del Juicio de Unica Instancia es la impugnación de la sentencia y ésto sólo se puede hacer interponiendo el recurso de revisión.-

Recurso, en sentido general, es la facultad que concede la ley al interesado en un juicio o en otro procedimiento, para reclamar contra las resoluciones; ora ante la autoridad que las dictó, ora ante otra superior, para que la enmiende, amplíe, reforme, revoque o anule.-

El recurso de revisión en lo laboral tiene sus características especiales, son ellas las siguientes:

a) Es admisible en las sentencias definitivas del Juicio de Unica Instancia.-

b) Se admite en los Juicios de Unica Instancia, en las resoluciones que declaran inadmisibile la demanda, la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción y la que declare nulo todo lo actuado y mande a reponer el juicio.

c) Se interpone ante el Juez que pronunció la sentencia, para que conozca un Juez o Tribunal Superior.-

d) No constituye instancia.

e) El recurso se puede interponer por escrito o de palabra. (Art. 434 Código de Trabajo).

f) Es potestativo.

g) Es un recurso especial, Sui-géneris.

Tomando en cuenta lo dicho anteriormente, en lo Laboral, el recurso de revisión es un recurso especial que no constituye instancia y que sólo se admite de la sentencia definitiva y de ciertas resoluciones, en el Juicio de Unica Instancia; interponiéndose si se desea por escrito o de palabra, ante el Juez que pronunció la sentencia y que lo resuelve un Tribunal Superior, ya confirmando, reformando, revocando o anulando la resolución revisada.-

El recurso de revisión, en el Procedimiento Civil, es un recurso ordinario, a excepción del establecido en el Art. 433, Inciso segundo, que es igual al recurso de revisión en lo laboral, en el sentido que no constituye instancia; en lo demás es diferente.-

El recurso de revisión en lo Laboral se asemeja al de revisión en lo Civil, ya que por medio de él se puede revocar, confirmar, reformar y anular la sentencia del Juez inferior; - también este recurso sólo es admitido en los juicios de menor cuantía.- (Art. 503 Pr.)

El recurso de revisión en lo Civil se diferencia con el de lo Laboral: en que en el primero, se oyen a las partes -

para que aleguen sus derechos; en el segundo, sólo hay que re-
ver la actuación del Juez inferior. El recurso de revisión en lo
Civil, es ordinario, constituye instancia; en lo Laboral, es un re
curso sui-géneris y no constituye instancia.-

El recurso de casación y el recurso de revisión en
lo Laboral, tienen sus semejanzas. En primer lugar, por medio
de ellos se puede reformar, revocar, confirmar o anular la sen-
tencia del Tribunal inferior. En segundo lugar, tanto el recur-
so de revisión como el de casación no constituyen instancia por
ser recursos especiales.-

Pero el recurso de revisión en lo Laboral, se dife-
rencia con el de casación en los puntos siguientes:

1) El recurso de revisión en lo Laboral, sólo lo -
puede conocer la Cámara de lo Laboral; salvo que el demandado -
sea el Estado, pues en tal caso, de conformidad al Art. 319 del
Código de Trabajo conocerá en Primera Instancia la Cámara de lo
Civil de la Primera Sección del Centro y en revisión, la Sala -
de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia.

El recurso de casación, sólo lo puede conocer la Sa-
la de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia o la Corte en -
pleno.-

2) En el recurso de revisión no hay término para -
presentar alegatos.-

En el recurso de casación si los hay.-

3) El recurso de revisión se puede interponer de palabra o por escrito, para el cual no se exige firma de Abogado director.-

El de casación debe interponerse siempre por escrito y debe llevar firma de abogado, cuando quien lo interpone no lo es.-

4) En el recurso de revisión se resuelve el derecho y los hechos.-

En el recurso de casación sólo se resuelve el derecho y no hechos.-

Llegado a este punto me hago la siguiente pregunta: ¿En qué razones se fundamente este recurso para ser admitido? Hay dos razones:

1) Para enmendar el daño causado al injustamente oprimido.

2) Para corregir la ignorancia o la malicia de los Jueces inferiores.-

Al no haberse establecido este recurso, las injusticias serían más frecuentes; y como no se le dió la calidad de instancia, no se desnaturaliza el Juicio de Unica Instancia, ya que lo esencial para que constituya instancia un grado del juicio, es indispensable que haya un término en que se puedan aportar pruebas.-

En otros países como en Colombia por ejemplo, las -

resoluciones ya sean definitivas o interlocutorias no admiten ninguna clase de recursos, estableciéndose así el Código Procesal de Trabajo de aquel País en el Art. 72 en su parte final del primer inciso; al decir: "Clausurado el debate, el Juez fallará en el acto, motivando oralmente su decisión, contra la cual no habrá ningún recurso"; de lo anterior se deduce que aunque la sentencia sea injusta no hay ningún medio de enmendarla.- (1)

Sobre esto último no estoy de acuerdo, porque el error es humano y para una administración de justicia más equitativa, el legislador nuestro estableció el recurso de revisión, con el objeto de enmendar los posibles errores cometidos por los Jueces.-

Ahora pasaré a estudiar el Art. 433 del Código de Trabajo para tratar las resoluciones que en el Juicio de Unica Instancia, admiten el recurso de revisión. Dicho artículo comienza: "Admiten recurso de revisión para ante la Cámara respectiva: 1) Las sentencias definitivas pronunciadas en los Juicios de Unica Instancia; 4) En los Juicios de Unica 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".-

No hago mención de los otros numerales por no te-

ner relación con este trabajo.-

Vistos los dos numerales anteriores, se puede afirmar que sólo cuatro resoluciones en el Juicio de Unica Instancia admiten revisión.-

1) La sentencia definitiva, ésta es recurrible por cualquier motivo.-

2) Las que declaren inadmisibile la demanda. ¿Cuándo se puede dar este caso? Se sabe que la demanda puede ser escrita o verbal y en este último caso, al final del acta el Juez resuelve admitirla o declararla inadmisibile; esta resolución admite el recurso de revisión. Un Juez puede declarar inadmisibile una demanda cuando al estudiarla nota que no se han llenado todos los requisitos que prescribe el Art. 327 del Código de Trabajo.-

3) Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de Jurisdicción, la que puede ser por razón del territorio, por razón de la materia y por razón de la cuantía.-

Cuando el Juez resuelve que es improcedente la excepción alegada, esa resolución no admite recurso alguno; pero podrá reclamarse de ella al recurrir de la sentencia definitiva, (Art. 454 del Código de Trabajo); esto es así, en base a la economía procesal que caracteriza al procedimiento laboral, ya que lo que se persigue es que los conflictos laborales se resuelvan a la mayor brevedad posible, cumpliéndose en esta for-

ma con el principio Constitucional establecido en el Art. 193 de nuestra Carta Magna.-

4) Las resoluciones que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio. Este caso se presenta comúnmente cuando no se ha hecho en legal forma el emplazamiento; por Ej: si el notificador no hace constar en el expediente la forma en que se llevó a cabo tal diligencia y al estudiar el Juez el proceso, notando tal informalidad, declara nulo todo lo actuado a partir del último acto válido y manda que se reponga el juicio.

También puede suceder que el Juez a pedimento de parte, declare sin lugar la nulidad alegada; de esta resolución no hay recurso alguno y sólo se puede reclamar de ella al recurrir de la sentencia definitiva. Las resoluciones de la Cámara en esta clase de juicios no admiten ninguna clase de recursos.-

Trámite del Recurso de Revisión: El Art. 434 del Código de Trabajo establece: "El recurso de revisión podrá interponerse de palabra o por escrito ante el Juez que conoce, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva".-

Hay dos formas de interponer el recurso: a) de palabra y b) por escrito.-

a) De Palabra: Cuando se interpone de palabra se tiene que levantar acta, en base al Art. 382 del Código de Trabajo, que dice: "De toda diligencia en que intervenga el Juez, se le-

vantará acta que deberá firmar con su Secretario, y si en la diligencia hubieren de intervenir las partes y otras personas, firmarán además las que concurran si pudieren y quisieren, dejándose constancia de ello en el acta, pena de nulidad". En esta acta, deben expresarse y alegarse los motivos por los cuales se recurre de la sentencia, entre los cuales pueden ser la incompetencia de jurisdicción o la nulidad alegada, los cuales fueron declaradas improcedentes por el Juez; pues en el Tribunal Superior ya no habrá oportunidad para ello, ya que el Tribunal Superior se circunscribe, a revisar si lo actuado por el Juez inferior, está conforme a derecho; en caso contrario, reformar, revocar o anular lo actuado. (Art. 456 del Código de Trabajo).-

b) Por escrito: Si el recurso se interpone por escrito, en éste se expresan las razones que lo motivaron.-

El recurso debe interponerse ante el Juez que conoce, es decir, ante el que dictó la resolución que causa agravios y debe hacerse el mismo día de la notificación o dentro de los tres días siguientes hábiles al de la notificación respectiva; este plazo es fatal, se deduce de la expresión "o dentro de"; y además, así lo establece el Art. 452 del Código de Trabajo que dice: "Los plazos señalados en este Código para interponer los recursos, son fatales", luego no puedo preguntar ¿Qué quiere decir la ley con la expresión de fatal?. Entiendo que pasado dicho plazo ya no se puede interponer ningún recurso y la resolu-

ción de la cual se podía recurrir, queda firme y aunque se interponga el recurso, se declara inadmisibile.-

Pero si el Juez niega el recurso de revisión, estando el recurrente en tiempo para interponerlo se puede recurrir de hecho ante el Tribunal Superior, por escrito dentro de los tres días a partir del día siguiente de aquél en que le fue notificada la denegación. (Art. 449 del Código de Trabajo).-

El Art. 434 agrega, que el recurso debe interponerse "dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva" y el Art. 452, dice: "Los plazos señalados en este Código para interponer los recursos son fatales; pero si vencen en día de fiesta legal, podrán interponerse dichos recursos en el día siguiente útil".

¿Qué se entiende por día de fiesta legal, día hábil y día útil. ¿Estas dos últimas palabras son sinónimas o significan algo distinto?

Días de fiesta: "Entiéndese por día de fiesta, de fiesta entera, festivo, feriado in útil etc., aquel en el cual vacan las oficinas públicas, no se administra justicia ni se realizan trabajos físicos o serviles, coincidiendo, en los casos de fiesta religiosa, con la obligación de oír misa entera". (2) De tal manera que día de fiesta legal, es aquel en el que no se administra justicia en los tribunales, porque la ley ordena que el personal de dichas oficinas permanezca de vacación.-

Día Hábil: "El útil para actuaciones judiciales".

(3)

Día útil: "Aquél en que se administra justicia".

(4)

Días Útiles: "Aquéllos en que se administra justi-

cia o en que están abiertos los tribunales y pueden los litigantes obrar en sus pleitos. Llámase días útiles por contraposición a los continuos, que son los que corren sin interrupción y sin distinción de feriados y no feriados". (5)

De estas definiciones se concluye que para nuestro Código, día hábil y día útil son sinónimos. De tal manera que si los tres días terminan un día Domingo, u otro día festivo, en que el personal de los tribunales goza de vacación, se podrá interponer el recurso, el lunes, o el primer día de labores; porque los tres días deben ser hábiles o útiles. Pasado ese plazo, ya no se admite el recurso y la sentencia queda firme.-

El Art. 435 del Código de Trabajo dice: "Interpuesto y admitido el recurso, el Juez remitirá los autos sin tardanza a la Cámara que corresponda, con noticia de las partes". La ley dice que el Juez remitirá los autos sin tardanza a la Cámara, es decir, que no se le da plazo, porque la ley quiere que se resuelva sin dilación el conflicto laboral.-

Recibida la causa por la Cámara, ésta estudiará la resolución recurrida y si dicha resolución admite el recurso, pasa a estudiar el juicio, ya que no está obligada a notificar

su admisión, ni a recibir ninguna clase de pruebas ni escritos por medio de los cuales las partes quieran alegar sus derechos; pues con sólo la vista de la causa, es decir, estudiando lo que el Juez inferior ha hecho, confirmará, reformará, revocará o - anulará la sentencia o resoluciones revisadas, pronunciando la correspondiente, dentro de los tres días contados desde la fecha en que se hubiere recibido los autos (Arts. 436 y 456 del Código de Trabajo).-

¿Es admisible el Recurso de Casación? NO. El Art. 444 del Código de Trabajo dice al respecto: "Sólo podrá interponerse el recurso de casación contra las sentencias definitivas pronunciadas en apelación por las Cámaras de Segunda Instancia, que no fueren conformes en lo principal con las pronunciadas en Primera Instancia ". Dicha disposición comienza con la palabra, sólo, es decir, que esta disposición es taxativa además continúa diciendo: "Sólo podrá interponerse el recurso de casación contra las sentencias definitivas pronunciadas en apelación por las Cámaras", de tal manera que cuando las Cámaras de lo Laboral conocen en revisión la resolución que dicte, es - inrecurrible, es decir queda firme; no admite ningún otro recurso, aunque sea injusta la sentencia, porque la Cámara no ha conocido el juicio en virtud de apelación, sino que en revisión. Así supóngamos, que la sentencia del Juez inferior en el Juicio de Unica Instancia es absolutorio, y la de la Cámara es condena

toria, esa sentencia es inrecurrible queda firme; ya que nuestra ley laboral no franquea ninguna clase de recursos de estas resoluciones en el Juicio de Unica Instancia; ésto es así porque lo que el legislador ha querido es que los juicios de menor cuantía se resuelvan lo más pronto posible .-

También debe hacerse ver que la Ley de Casación, en el Art. 5, (que es una disposición de carácter general) dispone que en los juicios verbales no se autoriza el recurso de casación por infracción de ley o de Doctrina Legal, ni por quebrantamiento de forma y el juicio que estudio es verbal, por lo que opino que dicha disposición es perfectamente aplicable al caso.-

En consecuencia concluyo que el Recurso de Casación es inadmisibile en esta clase de Juicios de Unica Instancia, por las razones que he mencionado anteriormente.-

- (1) Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo por Jorge Ortega Torres. Pág. 735 - Editorial Temis, - Bogotá 1959.
- (2) Diccionario de Derecho Privado. Excmo. Sr. D. Ignacio De - Casso y Romero. Tomo I Pág. 1575. Editorial Labor, S.A.
- (3) Diccionario de Derecho Usual Tomo I, Cuarta Edición. Editores Bibliográfica Omeba. Pág. 706 de don Guillermo Cabanellas.
- (4) La misma obra citada anteriormente. Pág. 707.
- (5) Diccionario Razonado de Legislación y Jurisprudencia de don Joaquín Escriche. Nueva Edición. Pág. 572.-

CAPITULO VII

EJECUCION DE LA SENTENCIA

En este capítulo pasaré a tratar la última fase del Juicio de Unica Instancia, es decir, la Ejecución de la sentencia.-

Una vez que la sentencia ha quedado ejecutoriada, - ya sea por expreso consentimiento de las partes, porque no se interpuso el recurso de revisión o interpuesto éste, el Tribunal Superior confirmó la sentencia del Juez inferior deberá dársele cumplimiento.-

El cumplimiento de la sentencia puede hacerse:

a) voluntariamente; b) forzosamente.

Antesa de entrar al problema de la ejecución forzada, habré de referirme al cumplimiento de la sentencia en forma voluntaria, que es aquella en que el obligado cumple sin ninguna coacción, ya que está pronto a cumplir de manera espontánea a lo que ha sido condenado. Es necesario hacer ver que los arreglos conciliatorios a que lleguen el actor y el demandado, producen el mismo efecto que la sentencia ejecutoriada. Los acuerdos a que pueden llegar las partes en la conciliación son muy variados, pero los más corrientes, son el reinstalo o el pago de una cantidad de dinero, tal como lo dije al tratar el tema de la conciliación.-

¿Qué problema se presentan en el Juicio de Unica - Instancia en lo Laboral, si el acuerdo a que se llegó es dar - una cantidad de dinero o reinstalar al trabajador a sus labo- res?

Si el acuerdo a que se llegó fue: dar una cantidad de dinero; supóngamos, como ejemplo: que el patrono se compromete a dar doscientos colones al trabajador demandante como medida conciliatoria; pero dicho patrono no cumple con el compromiso, o arreglo conciliatorio, ¿Qué acción le queda al trabaja- - dor?, a mi entender sólo tiene que presentarse ante el Juez que conoció el negocio y pedir que el demandado cumpla en forma for- zosa el acuerdo a que se llegó en el acto de la conciliación, - sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria, tal lo dispone el Art. 362 del Código de Trabajo al decir: "Las senten- cias laborales y los arreglos conciliatorios se harán ejecutar a petición de parte, por los Jueces que conocieron o debieren - conocer en Primera Instancia, siguiendo el procedimiento esta- blecido en el Art. 450 Pr., sin formar pieza separada y sin ne- cesidad de ejecutoria, debiendo considerarse las terceras como puramente civiles", y además, el Art. 336 del mismo Código, dis- pone: "Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, - producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas".

Si el acuerdo a que se llegó en la conciliación, es

el reinstalo: ¿Qué acción tendrá el trabajador cuando el demandado no cumple con dicho acuerdo?; en el Juicio Ordinario lo resuelve el Art. 357 Inc. 2o. del Código de Trabajo, al decir: "En el caso del inciso primero del Art. 337 (el cual se refiere al reinstalo del trabajador a sus labores), si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar del trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del Juez". Dicho artículo no es aceptado últimamente por nuestros tribunales en el Juicio de Unica Instancia.-

Tomando en cuenta que el Art. 357 del Código de Trabajo no es aplicable al Juicio de Unica Instancia, si el trabajador aceptare el reinstalo ofrecido por el patrono, (o pedido por el trabajador y el patrono aceptare reinstalar al actor en sus labores) ¿qué ocurre si el patrono no cumple con dicho acuerdo? y ¿qué acción le queda al trabajador?. El patrono estará obligado en este acuerdo, a una obligación de hacer, o sea, proporcionarle trabajo al actor en virtud del acuerdo a que se llegó en la conciliación. En consecuencia el patrono tiene derecho a usar la energía del trabajador, lo que a su vez, da lugar a la contraprestación u obligación de pagarle un salario al trabajador que lo demandó; pero si el patrono insiste en no reinstalar al trabajador, soy de opinión que el trabaje

jador puede presentarse al juzgado y pedirle al Juez que conoció del asunto que el patrono cumpla con el acuerdo a que se llegó, en base al Artículo 28 numeral 3o, que dice: "Son obligaciones de los patronos: Todas las que les impongan este Código y demás fuentes de obligaciones laborales" ya que el acuerdo conciliatorio en este caso es fuente de obligaciones; en caso que el patrono persista en no reinstalar al trabajador, soy de opinión que el trabajador tiene acción para iniciar juicio reclamándole salarios no devengados por culpa imputable al patrono, en base al Art. 28 No. 2 que dice: "Son obligaciones de los patronos: 2o. Pagar al trabajador una cantidad equivalente al salario que habría devengado durante el tiempo que dejare de trabajar por causa imputable al patrono; y la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono en base al Art. 47 No. 10a. que dice: "El trabajador tendrá derecho a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad para el patrono, por las siguientes causas: 10a. por falta grave del patrono en el cumplimiento de las obligaciones que a favor del trabajador le imponga este Código, convenciones y contratos colectivos de trabajo, reglamentos internos de trabajo o el contrato individual de trabajo. Lo mejor será reformar la ley a fin de que el Art. 357 tenga aplicación en los juicios que estudiamos.-

Las sentencias en los Juicios de Unica Instancia, -

si son condenatorias traerán la obligación de pagar una cantidad de dinero; pero si ésta se cumple voluntariamente no hay necesidad de aplicar el Art. 362 del Código de Trabajo; en caso contrario, basta que el litigante victorioso se presente al Juez que conoció del juicio y le pida que se cumpla la sentencia; para tal petición no hay necesidad de presentar ejecutoria de la sentencia. El Juez con la petición, decretará el embargo de bienes y se omitirán los trámites de citación de remate, término del encargado, y la sentencia de remate, siguiéndose todos los trámites del juicio ejecutivo ya que así lo dispone el Art. 362 del Código de Trabajo al remitirse al Art. 450 Pr.-

Puede suceder que los trámites para el cumplimiento de la sentencia laboral, (que consista en pagar una suma de dinero) no los conozca el Juez de Trabajo por haber otras ejecuciones contra el demandado en algún Juzgado de lo Civil o en el de Hacienda; en este caso, se remitirá certificación de la sentencia al Juez que esté conociendo de dichas ejecuciones con las cuales deberá acumularse.-

CAPITULO VIIICONCLUSIONES

El Juicio de Unica Instancia en la práctica no ha -
tenido el efecto esperado por el legislador, ya que tanto liti-
gantes como juzgadores, no han llegado a comprender la verdade-
ra intención del legislador al establecer dicha clase de Jui-
cios, el cual debe advertirse, ha sido sumamente obscuro, todo
lo cual es comprensible si se toma en cuenta que es la primera
vez que se legisla sobre tal procedimiento.-

El Juicio de Unica Instancia, en consecuencia, pre-
senta para los entendidos de la materia una serie de problemas
en la práctica; por lo que se aconseja ya sea la supresión o la
reforma de su articulado en su totalidad. No estoy de acuerdo -
en que sea suprimido dicho procedimiento porque debido a su -
cuantía, tan pequeña, los conflictos que trata de resolver de-
ben ser ventilados con el máximo de celeridad y economía posi-
bles, pero ello no debe implicar un desmedro para la defensa de
los intereses de las partes. Lo procedente es reformar los artí-
culos existentes o dictar nuevas disposiciones que puedan tener
plena aplicación en la práctica; por lo que en este Capítulo tra-
taré de hacer un proyecto de como debería de estar regulado di-
cho procedimiento.-

De los Juicios de Unica Instancia.

Art. 364.- Los juicios cuya cuantía no exceda de doscientos colones, se tramitarán aplicando el procedimiento establecido en los artículos siguientes.

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 que éstos procedan.-

Si el Juez al fallar condenare a más de doscientos colones, no por eso se invalidará el proceso y para impugnar la sentencia sólo se admitirá el recurso de revisión.-

Art. 365.- La demanda se presentará en la forma y con los requisitos del Art. 327, el cual se aplicará en esta clase de juicios.-

También se aplicarán los Arts. 328 a 331.-

Art. 366.- La admisión de la demanda se hará conforme lo dispone el Art. 332 y la citación y emplazamiento conforme lo establece el Art. 333 del Código de Trabajo.-

Art. 367.- La conciliación será regulada por los Arts. 334 al 337 del Código de Trabajo. Las partes deberán comparecer personalmente y sus apoderados sólo podrán acompañarlos y sustituirlos en los demás trámites.-

Art. 368.- Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda en la misma audiencia. Sólo podrá contestarla verbalmente. Deberán las

partes absolver personalmente en esa misma audiencia, las posiciones que se les presentaren. No se podrá pedir posiciones en otro tiempo.-

Art. 369.- Si el demandado no comparece a la audiencia señalada sin justo impedimento, se le declarará rebelde y se tendrá la demanda por contestada de su parte en sentido afirmativo, presumiéndose cierto todo lo alegado por el actor en su demanda. Esta presunción es simplemente legal.-

Art. 370.- Si el demandado hubiere tenido justo impedimento para no comparecer a la conciliación, y contestar la demanda, podrá pedir al día siguiente que previa cita de la parte contraria, se le reciba prueba en la siguiente audiencia, sobre el impedimento y el Juez en la misma audiencia pronunciará la resolución procedente.-

Si se probare el justo impedimento, el demandado deberá comparecer a conciliación y a contestar la demanda el día siguiente. Se aplicará lo que al respecto dispone el artículo anterior.-

Art. 371.- El Juez esperará que transcurra la audiencia a que se refiere el inciso primero del artículo anterior y en la inmediata siguiente se abrirá a prueba el juicio por el término de tres días.-

Art. 371-A.- En el caso que el demandado, se hubiere presentado justificando su inasistencia a conciliación y a -

contestar la demanda y su pretensión se declarará sin lugar, en la misma resolución se abrirá a prueba el juicio; si su pretensión fuere declarada procedente, la apertura a prueba se decretará inmediatamente a la terminación de la audiencia que para conciliación y contestación de la demanda se le hubiere señalado, si a esta audiencia no compareciere, al final de la misma el Juez abrirá a prueba el juicio.-

Art. 371-B.- Si es el actor el que no comparece a la audiencia conciliatoria podrá pedir conforme lo establecido en el Art. 370, se le reciba prueba sobre su justo impedimento.

Art. 371-C.- Las presunciones del Art. 357 se aplicarán al Juicio de Unica Instancia.-

Art. 371-D.- Las excepciones dilatorias deberán oponerse antes de la audiencia conciliatoria y si fueren de puro derecho deberá el Juez resolverlas en el acto, y si hubieren hechos que probar, ello se hará en el término probatorio de lo principal.-

Art. 371-E.- Las excepciones perentorias podrán oponerse en cualquier estado del juicio, antes de la sentencia definitiva, pero si hubiere que probarse hechos con testigos, sólo podrá hacerse en el término probatorio.-

Art. 371-F.- Cuando las partes no lleguen a un acuerdo en el acto de la conciliación y una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, el Juez abrirá a prueba

ba el juicio por el término de tres días.-

Art. 371-G.- Si se redarguye de falso un instrumento antes de que el juicio se reciba a prueba, la falsedad deberá probarse dentro del término probatorio. Si se alega la falsedad vencido el término probatorio, se concederá para probarla un día perentorio.-

Art. 371-H.- Cuando se presente el incidente de tacha de testigos, se probará en el término en que pruebe lo - principal; pero si dicho incidente se presenta el último día - probatorio se dará el día siguiente hábil para probar las tachas.-

Art. 371-I.- Si una parte hubiere estado pronta a presentar sus testigos dentro del término probatorio y por alguna causa independiente a su voluntad, no se hubieren examinado, deberá recibirse sus declaraciones dentro del día siguiente al último del término.-

Art. 371-J.- Vencido el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él y recogidas de oficio las que el Juez estime pertinentes, se pronunciará sentencia el día siguiente al vencimiento del término probatorio.-

Art. 371-K.- Si el Juez no pronuncia la sentencia - dentro del término señalado en el artículo anterior, incurrirá en una multa igual a la suma que el actor reclame en su demanda.-

Art. 371-L.- Se aplicarán a este procedimiento las disposiciones que regulan el juicio ordinario, que no contraría sus principios.-

.....
.....

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

- 1) Legislación Vigente.
- 2) Jurisprudencia Salvadoreña.
- 3) Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo.
- 4) Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Eduardo J. Couture.
- 5) Diccionario de Derecho Usual. Guillermo Cabanellas.
- 6) Dictamen Constitucional de la Corte Suprema de Justicia sobre el Proyecto de Código de Trabajo.
- 7) Código Sustantivo de Trabajo y Código Procesal del Trabajo del Colombiano José Ortega Torres.
- 8) Las pruebas en materia de Trabajo. (Tesis Doctoral de Ricardo Miguel Duarte).
- 9) Consideraciones sobre la conciliación en los juicios de trabajo con reclamo de indemnización por despido injusto. Tesis doctoral de Leticia Andino de Rivera.
- 10) Instituciones de Derecho de Trabajo de Ernesto Krotoschín.
- 11) Diferencia entre la Conciliación y la transacción en los juicios de trabajo, de Castor Jaramillo Arrubla.
- 12) Derecho Procesal Social de Eduardo R. Stafforini.