

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Ej: 1

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES



---

---

**BREVES COMENTARIOS**  
A LA  
**LEY PROCESAL DE TRABAJO**

---

---



**TESIS**  
PRESENTADA POR  
**MARIO CARMONA RIVERA**

EN EL ACTO PUBLICO DE SU DOCTORAMIENTO



**1961**



SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C. A.



## UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Rector: Dr. NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ  
Secretario General: Dr. ROBERTO EMILIO CUELLAR MILLA

## FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Decano: Dr. OSCAR ADOLFO MIRANDA  
Secretario: Dr. JOSE IGNACIO PANIAGUA

## EXAMEN PRIVADO SOBRE:

Leyes Procesales y Administrativas

Presidente Dr. JOSE MARIA MENDEZ  
1er. Vocal Dr. ANGEL GOCHEZ MARIN  
2o. Vocal Dr. JOSE IGNACIO PANIAGUA

Leyes Sustantivas Civiles, Penales y Mercantiles

Presidente Dr. MANUEL ARRIETA GALLEGOS  
1er. Vocal Dr. RAFAEL IGNACIO FUNES  
2o. Vocal Dr. OSCAR LACAYO ROSALES

Ciencias Sociales, Constitución y Legislación Laboral

Presidente Dr. REYNALDO GALINDO POHL  
1er. Vocal Dr. FRANCISCO BERTRAND GALINDO  
2o. Vocal Dr. ABELARDO TORRES

En memoria de mi Padre

A mi Madre

A mi esposa, con todo cariño

A mis hermanos

# "BREVES COMENTARIOS A LA LEY PROCESAL DE TRABAJO"

## CAPITULO I

### CONSIDERACIONES GENERALES

De acuerdo con los principios que informan nuestra Carta Magna, como en casi la totalidad de los Estados Constitucionales Modernos, la función administrativa y la función jurisdiccional corresponden esencialmente a dos Poderes distintos, con interdependencia entre ellos. Por excepción, como era el caso en materia laboral entre nosotros, ambas funciones se reunían en un mismo organismo, situación que, si bien, en un momento determinado puede encontrarse justificada, debe sin embargo, considerarse como algo que es susceptible de un mayor perfeccionamiento. Pues la función jurisdiccional, por su propia naturaleza, deberá ser ejercida por los órganos correspondientes cuando existe una situación de conflicto o discusión de derechos, que no podrían ser definidos ni determinados por las autoridades administrativas, sin invadir la esfera del Poder Judicial.

La constante preocupación de nuestros gobernantes para superar ese estado de cosas no dió sus frutos sino hasta el advenimiento de los decretos Nos. 48 y 49 de fecha 22 de diciembre de 1960, por medio de los cuales, la Junta de Gobierno que en esa época regía los destinos del Estado, sancionó y promulgó la "Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo" y la "Ley Procesal de Trabajo"

respectivamente; la primera de ellas, con objeto de darle plena efectividad a lo dispuesto en el Art. 81 de la Constitución Política en cuanto prescribe que corresponde al Poder Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo; y la segunda, como su lógica consecuencia, ya que era forzoso sustituir la "Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo" con el objeto de modificar los procedimientos laborales y al mismo tiempo introducir aquellas reformas que, de acuerdo con la experiencia se estimaban necesarias para simplificar, aclarar o sistematizar tales procedimientos y conformar éstos a la nueva organización de los Tribunales de Trabajo. Ambos ordenamientos fueron publicados en el Diario Oficial No. 229 del 22 de diciembre de 1960, entrando simultáneamente en vigencia ocho días después de su publicación. Sin embargo, la "Ley Procesal de Trabajo" emitida por el Decreto No. 49 de la Junta de Gobierno de El Salvador, fue de efímera duración, pues fue sustituida por la ley del mismo nombre en actual vigencia, decretada, sancionada y promulgada por el Decreto No. 42 del veintiocho de febrero de mil novecientos sesenta y uno del Directorio Cívico Militar.

Consecuente con los principios que norman su existencia, la "Ley Procesal de Trabajo" contiene una serie de disposiciones que son verdaderas innovaciones en nues-

tro sistema jurídico-procesal, con afán de superar por medio de ellas, las deficiencias de la ley que anteriormente regulaba la materia, y cuya existencia, puso de manifiesto la práctica, siendo estas disposiciones precisamente el objeto del presente trabajo.

Entre las innovaciones que contiene la ley que comentamos, hay unas que son de carácter fundamental, pues constituyen modificaciones esenciales de las instituciones que les precedían, y otras que, si bien modifican en parte las antiguas prescripciones, consideramos que más que todo, en realidad, simplemente las integran, por lo cual, sin restarles a éstas el mérito a que se hacen acreedoras, omitiremos su comentario en el presente trabajo.

Por razón de método, más que por razón de preponderancia de las reformas que consideramos fundamentales, ya que en nuestro concepto son todas de idéntica valoración, las comentaremos conforme al orden correlativo con que aparecen en la ley, adoptando, por consiguiente, para su estudio, el siguiente plan:

#### REFORMAS CONCERNIENTES A:

- I Separación de los conflictos de trabajo de orden jurídico de los conflictos de orden económico.
- II Impulso oficioso del proceso.

- III Unificación de cita a conciliación y emplazamiento.
- IV Forma de hacer el emplazamiento.
- V Exhibición de documentos.
- VI Prueba testimonial.
- VII Apelación.
- VIII Recurso de Casación.
- IX Ejecución de las sentencias.

CAPITULO II  
SEPARACION DE LOS CONFLICTOS DE ORDEN JURIDICO  
DE LOS DE ORDEN ECONOMICO

Según el Art. 10. de la "Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo", correspondía a los Delegados Inspectores de Trabajo, conocer en Primera Instancia en los reclamos de los trabajadores contra sus patronos o de éstos contra aquellas que pudieren tener lugar conforme a las leyes de trabajo... es decir, regulaba en una forma omnicomprensiva, sin discriminación alguna, el conocimiento de toda controversia que pudiere suscitarse entre patronos y trabajadores.

Pero, ha de tenerse en cuenta, que estas dos clases, por naturaleza antagónicas, con intereses diametralmente opuestos, y en pugna constante por imponerse la una a la otra, originan entre ellas una serie de discordias por distintas motivaciones, y atendiendo a éstas, pueden dichas controversias ser clasificadas, en una forma general, en conflictos de orden jurídico y conflictos de orden económico.

La clasificación que antecede, tuvo su origen, a principios del presente siglo, en la doctrina alemana y fue aceptada posteriormente por la Oficina Internacional del Trabajo, explicando en su libro intitulado "Los Tribunales de Trabajo" que "El conflicto jurídico se refiere a la in-



terpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual y colectivo; la decisión corresponde, normalmente a un juez, y en particular, al Juez de Trabajo". El Conflicto Económico o de intereses, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; estos conflictos competen, normalmente al conciliador o al árbitro.

Conforme nuestra antigua organización en materia procesal de trabajo, los Delegados Inspectores conocían tanto de los conflictos de orden jurídico como de los de orden económico, si bien, en forma distinta; pues en los primeros conocía en forma unipersonal, y en los segundos presidiendo las Juntas de Conciliación, y aún cuando los Arts. 52 y siguientes de la "Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo" les señalaba la forma de proceder, existía cierta vaguedad o imprecisión en el Artículo que comentamos - Art. 10. de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo- en lo que a competencia se refería.

Tomando en cuenta la distinta naturaleza de las dos clases de conflictos, y con base en los principios doctrinarios que hemos enunciado, nuestra actual legis-

lación en forma clara y precisa señala diferente forma de proceder en atención a la causa que haya originado la controversia, al estatuir en el Art. 10. de la "Ley Procesal de Trabajo que "cualquiera que sea la cuantía del reclamo, corresponde a los jueces de lo laboral, y a los demás jueces de Primera Instancia, con jurisdicción en materia de Trabajo, conocer en Primera Instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y leyes y reglamentos de previsión o seguridad social...y, en la "Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo" Artos. 49 y siguientes prescribe el procedimiento a seguir para el conocimiento y resolución de los conflictos que tienen por base un interés exclusivamente económico, en los cuales no hay emplazamiento a huelga o paro.

### CAPITULO III

#### IMPULSO OFICIOSO DEL PROCESO

En materia jurídica, entiéndese por proceso, según Escriche, "el conjunto de agregados a los autos y demás escritos en cualquier causa, civil o criminal", constituye pues, un conjunto dinámico de actuaciones judiciales en continuo movimiento que se desenvuelven avanzando desde la etapa inicial de la demanda hasta la sentencia.

Se denomina impulso procesal al fenómeno por virtud del cual se asegura la continuación de los actos procesales y su dirección hacia el fallo definitivo, este impulso puede ser provocado, ya sea a instancia de parte, como acontece en el ramo civil, en el cual es el propio interés y solicitud de las partes el que mantiene en constante movimiento progresivo al proceso, realizando los actos necesarios para ese efecto, dentro de los términos que se les señalan, o por propia decisión del tribunal que conoce del proceso como en las causas criminales en que debe de conocer de oficio el tribunal, y como actualmente entre nosotros y en casi la totalidad de países de América Latina en materia procesal laboral.

Iniciado el proceso por medio de la demanda, las partes están gravadas frecuentemente con cargas procesales ---el actor, para establecer los extremos de su acción y el demandado para desvirtuarlas, comprobando para ello sus excepciones--- que son situaciones jurídicas que conminan

al litigante a realizar determinados actos, bajo amenaza de continuar adelante el juicio, prescindiendo de él. El juicio marcha así incesantemente, impulsado por las partes o por el tribunal hacia su destino --resolución final-- sin detenerse ni regresar jamás, ya que en su acepción común, el vocablo "proceso" significa progreso, transcurso del tiempo, acción de ir hacia adelante, desenvolvimiento, entendiéndose por "impulso procesal oficioso" a las distintas providencias y ordenamientos dictados oficiosamente por el juez que conoce del litigio, que tienden a asegurar el pasaje de una etapa a la otra, como ser la substanciación a la prueba, de la prueba a la conclusión y de la conclusión a la sentencia. (1)

Si bien, en el Art. 14 de la "Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo" en el final del Inciso 1o. y en el 2o. prescribía que el Delegado Inspector, en caso de no proceder la conciliación, o cuando el demandado no hubiere comparecido a la audiencia señalada para ella, o aún cuando compareciendo ambas partes no pudiese lograrse conciliación, o se hubiere logrado únicamente una conciliación parcial, debería emplazar al demandado para que contestara la demanda y caso de que éste no la contestara en el término señalado por la ley, la demanda se tendría por contesta

-----  
(1) COUTURE. "Fundamentos del Derecho Procesal Civil".

da en sentido negativo, se le declarararía rebelde de oficio y se seguiría el juicio en rebeldía, la forma en que se encontraba redactado dicho artículo, al no prescribir la manera de llevar adelante el juicio, daba lugar a interpretaciones diversas de parte de los funcionarios encargados de la función judicial en materia de trabajo, ya que algunos, interpuesta la demanda, le daban curso al proceso, sin esperar solicitud de parte, en cambio, otros, retardaban indefinidamente el juicio, esperando para su prosecución que la parte interesada hiciera la correspondiente petición o cumpliera con la carga procesal que le había sido impuesta, con el consiguiente perjuicio a los intereses de los litigantes, quienes, en la mayoría de los casos, cuando así les convenía, se valían de esta argucia para detener a su voluntad la tramitación del juicio, prolongando indefinidamente su duración.

La situación antes señalada, ha sido superada actualmente, suprimiendo cualquier arbitraria interpretación que pudieran hacer los jueces, ya que el Artículo 6 de la Ley Procesal de Trabajo, en forma clara prescribe que, "interpuesta la demanda, el proceso será impulsado de oficio", señalando en esta forma, de una manera terminante a los funcionarios, como llevar el juicio a su término sin supeditarlo al capricho de las partes.

CAPITULO IV

UNIFICACION DE CITA A CONCILIACION Y ENPLAZAMIENTO.

Por estimarlo de interés, empezaremos esta parte de nuestro estudio haciendo una breve referencia a las insti  
tuciones de la conciliación y el emplazamiento.

CONCILIACION. Según el Art. 164 de nuestro Código de Procedimientos Civiles "La conciliación es un acto pre  
paratorio para el juicio, que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiere entablar, procurando que las par  
tes se avengan o que transijan o comprometan en árbitros o arbitradores el asunto que da motivo a él", como se des  
prende de la simple lectura del mencionado artículo, la finalidad de la conciliación, en nuestro sistema procesal civil es evitar el pleito, discusión, desavenencia o liti  
gio que pudiere suscitarse entre dos personas, procurando el arreglo amistoso ---autocomposición--- de los litigios.

Tanto en nuestros procedimientos penales, como en los civiles y en los laborales se encuentra regulada esta institución, pero con modalidades diferentes en cada uno de ellos; en lo penal, se impone como requisito obligato  
rio para proceder en los casos de injuria, calumnia, adul  
terio y estupro, siendo condición sine qua non haber pre  
cedido conciliación y fracaso de ésta para que pueda iniciarse el juicio, excepto cuando la injuria o calumnia fue  
ren cometidas por medio de la prensa, quedando restringida a los casos antes enunciados pues en los demás está pro  
hibida; en cambio, en lo civil queda a voluntad de las par

tes intentarla, pudiendo válidamente hacerla en la generalidad de los casos, con muy escasas excepciones.

En el ramo laboral, quedan estrechamente combinados los dos principios; el de la obligatoriedad de lo penal, y el de la generalidad de lo civil, pues en los juicios laborales es obligatoria la conciliación sin excepción alguna, presentando en la ley que comentamos, una nueva modalidad, como es la de que en cualquier estado del juicio, antes de la sentencia, las partes podrán darlo por terminado mediante arreglo conciliatorio extrajudicial manifestado al juez de la causa, innovación ésta, que consideramos innecesaria, pues, existiendo el desistimiento, y pudiéndose aplicar en los juicios de trabajo las disposiciones a ella referentes, y habiéndose recurrido a la misma para dar por finalizados innumerables juicios como lo muestran los cuadros de estadísticas de "Conflictos Individuales" llevados por el Ministerio de Trabajo, no vemos el principio rector que inspiró al legislador, para incluir la modalidad comentada en el cuerpo de la "Ley Procesal de Trabajo."

**EMPLAZAMIENTO.** De conformidad con nuestro Código de Procedimientos Civiles, el "emplazamiento es el llamamiento que hace el juez al demandado para que comparezca a manifestar su defensa", como acto judicial, el emplazamiento puede considerarse bajo dos aspectos: el primero es aquel en virtud del cual, el demandante entra en conocimiento de

que existe una demanda contra él, y el segundo, el que lo coloca en situación de tener que comparecer a manifestar su defensa.

Bajo estos dos puntos de vista, tanto la cita a conciliación como el emplazamiento, tienen una finalidad, un objeto idéntico, pues, también por medio de la cita a conciliación se hace del conocimiento de una persona de que hay una demanda planteada en su contra, variando únicamente en el sentido de que, en vez de imponerle la carga de manifestar su defensa, le brinda la oportunidad, en un afán de economía procesal, de llegar a un arreglo amistoso "autocomposición" dando por finalizado el juicio.

La antigua "Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo" en su Artículo 14 inciso lo. establecía que, caso de que no compareciese el demandado a la conciliación o no pudiese lograrse ésta o sólo se hubiere logrado una conciliación parcial, el Delegado Inspector debería emplazar al demandado para que contestara la demanda dentro de un término perentorio de dos días.

Examinando tal como se encontraba esa disposición, se observa que el emplazamiento resultaba innecesario, ya que más bien este trámite, después del fracaso de la conciliación, no hace más que dilatar el curso del proceso, constituyendo una repetición inútil de una actuación, sin ningún aporte efectivo; pues el demandado, por el hecho de haber sido citado a conciliación, está en perfecto



conocimiento de que hay una demanda en contra de él y un llamamiento para que comparezca ante el juez, a manifestar su defensa. No es dable sostener que el reo que concurrió a una conciliación y oyó la demanda, manifestó su defensa, alegó con la contraparte y escuchó las propuestas del funcionario, necesita que le emplacen para manifestar su defensa.

Consecuente con esos principios, la "Ley Procesal de Trabajo", con mucho acierto, dispone, en el inciso final del Artículo 7 que "la citación a conciliación, tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, conteniendo además una serie de prescripciones que constituyen una garantía absoluta para el conocimiento del demandado de que existe una demanda contra él.

Es obvio que con todos los requisitos que impone la nueva ley para los efectos de citar a conciliación, resulta redundante e inapropiado el emplazamiento como acto posterior a la cita a conciliación, pues, los efectos de éste quedan cumplidos en su integridad por dicha citación, por lo cual, consideramos que es ésta, una de las más acertadas y efectivas innovaciones contenidas en la ley, en favor de la rapidez en la tramitación de los juicios.

## CAPITULO V

### FORMA DE HACER LA CITACION

Habiendo quedado establecida la unificación de la cita a conciliación con el emplazamiento, pasaremos a comentar la forma de llevar ésta a cabo.

A pesar de que en la "Ley Especial de Procedimien --tos.." al referirse a la forma de hacer la cita a conciliación ordenaba que debería hacerse por "esquela" que contendría toda la información necesaria a efecto de que el de--mandado tuviera conocimiento del juicio para el cual se le citaba, quien era su demandante, cuál era el objeto del juicio etc., la práctica establecida en los tribunales era de hacerla por medio de "cédula" conforme el Art. 168 Pr. cuyo contexto se limitaba en hacer saber al demandado que existía una demanda contra él, quien lo demandaba y señalaba la audiencia para comparecer y generalmente se dejaba dicho documento en la tienda, almacén o establecimiento que se mencionaba en la demanda pues dicha ley adolecía del defecto de no determinar en qué lugar debería hacerse la citación al demandado.

Esa práctica, además de no estar ajustada a la ley, (1) ocasionaba perjuicios a la parte demandada, pues ésta ignorando a veces haber sido citada, no comparecía, sufriendo

---

(1) Véase "Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo" No. 4, pág. 52, referente a nulidad de la conciliación cuando no se haya citado por medio de esquela.

do las consecuencias que en materia procesal de trabajo resultan especialmente graves, ya que la inasistencia a dicha conciliación hace presumir, en contra del que no comparece, la veracidad de los hechos alegados por el actor en la demanda, resultando muchas veces difícil desvirtuar esa presunción. En la mayoría de los casos, el notificador hacía constar en el expediente haber citado al demandado pero, ¿cómo le constaba al notificador que realmente la "cédula" le había sido entregada a la parte interesada? ¿qué seguridad tenía el demandado de que efectivamente llegara a sus manos dicha "cédula" con la anticipación necesaria para la audiencia conciliatoria? Ese procedimiento informal volvía nugatorias las garantías del demandado sobre el conocimiento del juicio contra él establecido.

La experiencia en los tribunales de trabajo puso de manifiesto los inconvenientes apuntados, por lo cual, en un afán de superación, la nueva ley contiene toda una serie de ordenamientos que son garantías efectivas de que el demandado con toda certeza recibirá con amplia información, y con suficiente antelación, la citación para comparecer a la audiencia conciliatoria de que se trate.

Al respecto la "Ley Procesal de Trabajo" prescribe que la citación deberá hacerse mediante entrega al demandado de una "esquela" que contenga copia íntegra de la demanda y del auto en que se señala, lugar, día y hora para celebrar la conciliación, ordenando además, con miras

a hacer verdaderamente efectiva la citación, que deberá buscarse al demandado en el lugar o lugares señalados en la demanda, y, no encontrándolo, el Secretario Notificador deberá cerciorarse si el sitio designado en la habitación, es el despacho o el establecimiento en que el demandado atiende sus negocios o presta sus servicios.

Lo anterior constituye lo que podríamos llamar la primera fase del procedimiento, pues la ley, siempre refiriéndose en el mismo artículo a la forma de hacer la citación, prescribe que, cerciorado el notificador de que efectivamente el lugar en que se encuentra es cualquiera de los señalados, entregará la esquila al representante que estuviere presente, y, si ninguno estuviere, dejará citatorio para que le espere a una hora determinada del siguiente día hábil, y, sólo en caso de no encontrarse a la hora dicha, el demandado o su representante, dejará la esquila con cualquiera de las personas que encuentre, con algún vecino o la fijará en la puerta del lugar señalado en la demanda, sancionando con nulidad la infracción de esas disposiciones.

Como puede observarse, la actual ley, excepcionalmente, ha llenado de requisitos las formalidades a que debe sujetarse la citación o emplazamiento para que dicho acto surta efectos legales; tal como se encuentra actualmente regulada la materia, y siempre que el notificador se ciña estrictamente a lo preceptuado difícil-

mente puede concebirse que el demandado en un juicio, no sepa con plena certeza que ha sido citado y emplazado para el mismo, poniendo paro por medio de dichos ordenamientos, a las informalidades que anteriormente se cometían en esas partes tan esenciales del juicio, proporcionándole finalmente como último recurso, pedir nulidad de lo actuado por infracción cometida a las formalidades prescritas para la citación a conciliación.

Restándonos finalmente hacer referencia a otro de los efectos que produce la citación a conciliación - que con carácter de innovación aparecen en la ley - como es el de dicha actuación, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa deje de ser competente para conocer del conflicto.

CAPITULO VI  
EXHIBICION DE DOCUMENTOS

En su sentido estrictamente procesal, carga de la prueba quiere decir, en primer término, conducta impuesta a uno de ambos litigantes para que acrediten la verdad de los hechos enunciados por ellos.(1) En forma general, puede decirse que en nuestro sistema procesal civil, recae sobre el actor en un juicio, la carga de la prueba de los hechos constitutivos de la obligación que alega, y, si no la produce, pierde el pleito, aunque el demandado no prueba nada; el demandado triunfa por el solo hecho de quedarse quieto, porque la ley no pone sobre él la carga de la prueba, imponiéndosela únicamente y con carácter exclusivo, en caso de que opusiese alguna excepción.

Este principio viene a ser modificado por la ley de la materia, en el sentido de que impone al demandado aún cuando no hubiere alegado ninguna excepción, la carga procesal de exhibir los documentos por medio de los cuales el demandante pretende establecer los extremos de su acción. Al respecto, el Artículo 26 de la " Ley Procesal de Trabajo " prescribe que el patrono estará obligado a presentar planillas o constancias de pago a petición del trabajador, y, caso de no presentarlas, la parte que pidió la exhibición o revisión, tendrá derecho

-----  
(1) V. Eduardo J. Gouture "Fundamentos del Derecho Procesal Civil".

a prestar juramento estimatorio, deferido por el juez.

En nuestra opinión, evidentemente, la modificación comentada constituye un gran avance de la ley, pues la ley anterior, en ese aspecto, no estatuyó nada, limitándose únicamente a ordenar que, cuando fuese necesaria la exhibición de documentos o libros de contabilidad, el funcionario competente la ordenaría para la siguiente audiencia, penando la desobediencia a dicha orden, con una multa de diez a doscientos colones. Con ese criterio es fácil comprender, como fracasaba en gran número de casos la pretensión de los demandantes en lo que a establecer la liquidación de la cuantía de su reclamo se refería, pues resultaba a veces más beneficioso al demandado pagar la multa por su desobediencia en exhibir los documentos que se le ordenaba, que propiciar por medio de la presentación de los mismos, el establecimiento de la cantidad en que debería ser condenado, y, si bien existían otros medios probatorios para determinar esa cuantía, tal como absolución de posiciones, prueba testimonial, etc., éstos no siempre daban los resultados que en justicia correspondían al demandante.

Naturalmente, el simple imperativo de la ley de que el patrono se encuentra en la obligatoriedad de exhibir las planillas o constancias a petición del trabajador no tendrían mayor efectividad si no se encontrasen a la vez, reguladas las consecuencias en que se incurren por la desobediencia a la orden del juez; al respecto, como antes

lo enunciamos en el inciso 2o. de su Artículo 26, la "Ley Procesal de Trabajo" prescribe que si a quien se pidiere la exhibición no presentare los respectivos documentos o no permitiere la revisión de ellos, la parte que pidió la exhibición o revisión tendrá derecho a prestar juramento estimatorio. Es así, como, en una forma complementaria dicho medio de prueba, en los casos en que no se exhiban los documentos, proporciona al juez la forma de determinar la cantidad en que ha de condenar al reo. Asimismo, previendo el caso de que el demandante, aprovechándose de la oportunidad que le brinda la falta de presentación de documentos de parte del demandado, jurase una cantidad superior a la que legalmente le corresponde, la ley faculta al juez para moderar equitativamente la cantidad en que deberá condenar al demandado, impidiendo en esta forma, un enriquecimiento injusto de parte del actor.

A pesar del silencio de la ley, debe de entenderse ---por ser de la esencia de esta clase de prueba--- que para que el juez defiera el juramento al demandante, debe de encontrarse plenamente justificada la obligación.

El artículo comentado contiene disposiciones de acierto indiscutible, pero, en nuestra opinión, merece crítica por faltar en sus preceptos, al orden sistemático que debe de existir en toda ley, consistiendo la



falta señalada en que se incluye en una ley procesal, ordenamientos correspondientes a una ley sustantiva, como son las que ordenan que todo patrono está obligado a llevar planillas o constancias de pago en que se haga constar: horas extraordinarias, con mención de diurnas y nocturnas, en días ordinarios, de asuctos o descanso semanal, salarios básicos, cantidades pagadas y en qué concepto. Estos preceptos, por razón de orden no debieron ser incluidos en esa ley, sino en cualquier otra de las que regulan el ramo laboral, tal como la de "Contratación Individual" o "Ley de Inspección General de Trabajo."

La exhibición de documentos, se encuentra regulada en una forma general en el artículo que comentamos, pero, estimamos que no pueden admitirse sin reservas sus preceptos, pues hay disposiciones, en otras leyes que, por ser de carácter especial, deben respetarse; así, cuando se pida la exhibición de los libros o documentos de los comerciantes, no están éstos obligados a exhibirlos en el juzgado, pues gozan de la prerrogativa de que el reconocimiento o exhibición se hará en el escritorio del comerciante, en su presencia o de la persona a quien comisionen, y se contraerá exclusivamente a los puntos relacionados con la cuestión que se ventile (Art. 33 Com.). Encontrándose pues, los comerciantes sometidos a un régimen especial, debe éste prevalecer sobre las disposiciones de carácter general comprendidas en las leyes procesales, ignorando la razón por la cual el legislador omitió en la ley hacer referencia a dicha salvedad.

CAPITULO VII  
PRUEBA TESTIMONIAL

En lo laboral puede decirse que en términos generales, existe una reglamentación idéntica de la organización de esta clase de prueba que en lo civil, entendiéndose por organización, los motivos de incapacidad o habilidad de los testigos, tiempo de presentación; formalidades de examen (citación, juramento, repreguntas, presentación, interrogatorios, etc.); validez de las declaraciones; preferencia de la prueba, conteniendo sin embargo, la "Ley Procesal de Trabajo" diferencias con el orden civil, tal como la limitación a cuatro testigos presentables por cada uno de los artículos o puntos que deben resolverse, disposición que no aparece con carácter de innovación en la citada ley, pues en forma similar aparecía regulada en la "Ley Especial de Procedimientos..."

Más ajustada con el ideal de procurar una mejor justicia, encontramos la regulación contenida en el inciso 2o. del Art. 27 de la Ley de la materia, en lo que prescribe que al apreciar la prueba testimonial, el juez atenderá más que al número de los testigos, a la convicción que le formen sus deposiciones, al interés directo o indirecto, material o moral que ellas pudieren tener en la causa. En efecto, al darle amplio margen al arbitrio del juez para apreciar la idoneidad de los testigos que le presenten las partes, no sujetándolo al simple criterio de la prueba aritmética del predominio del número de testigos presentados, se tiende a asegurar un

certero y eficaz razonamiento de parte del funcionario, y como consecuencia del mismo, un fallo justiciero. Al lado de esa posibilidad de apreciar la prueba testimonial, la nueva ley consagra otro principio, como es el de la prohibición de interrogar al testigo leyéndole las preguntas formuladas en el cuestionario presentado al efecto, el cual, sólo servirá de guía al juez para recibir sus de claraciones. La experiencia en nuestros tribunales de trabajo, puso de manifiesto los inconvenientes que resultaban de la práctica que con carácter uniforme se acostumbraba en lo que se refiere a interrogar testigos, que consistía en ceñirse rigurosamente al hacer las preguntas, al interrogatorio presentado por el interesado limitando al testigo a contestar con un sí o un no a dichas preguntas sin darle oportunidad de dar razones de su afirmación o negación; y, en la mayoría de los casos, el interrogatorio era hecho por el Secretario y, eventualmente por un escribiente de la Delegación, compareciendo posteriormente el testigo simplemente a ratificar sus afirmaciones o negaciones ante el funcionario y a firmarlas. Naturalmente, con esta forma de proceder, al juzgador, no se le ofrecía la oportunidad de constatar la veracidad del dicho del testigo, ni deducir la honradez a idoneidad del mismo, dando por verdadera su declaración. Las actuales disposiciones sobre la materia, informan una tendencia de procurar mejor justicia, al estatuir la prohibición que antes hemos señalado, y prescribiendo, a la vez que el juez

podrá hacer todas las preguntas que estime necesarias al testigo para asegurarse de su veracidad o para el mejor esclarecimiento de los hechos.

Contiene además, el mismo artículo, otra modalidad que, si bien, en nuestro sistema procesal de trabajo constituye una innovación, ya existía anteriormente entre nosotros en materia penal, como es la que prescribe que, cuando el hecho o acto que se trate de probar puede repetirse muchas veces, porque consiste en el género y no en la especie, los testigos singulares harán plena prueba siempre que tres depongan al menos de tres hechos o actos diversos. Como es fácil comprender el espíritu que anima esta disposición es el de propiciar la comprobación de hechos o actos que, como lo indica su naturaleza genérica, pueden repetirse muchas veces y que usualmente tienden a pasar desapercibidos ya sea por el interés que se toma el protagonista en no hacer tan ostentible el hecho o por cualquier circunstancia que no lo haga aparecer a la vista de todos, dándole valor, en estos casos, a la disposición de testigos singulares que hayan presenciado aisladamente tres hechos o actos diferentes.

CAPITULO VIII

RECURSO DE APELACION

Encontrándose este recurso regulado en la "Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo" y siendo el objeto del presente trabajo, únicamente hacer comentarios de las innovaciones contenidas en la nueva ley que regula la materia, nos limitaremos a comentar exclusivamente las nuevas modalidades que en lo que se refiere a dicho recurso contiene la ley actual.

Por razón de cuantía, la ley anterior admitía dos recursos de las resoluciones de los Delegados Inspectores, así: si el valor de lo reclamado no excedía de doscientos colones, podía interponerse el recurso de revisión contra la sentencia del funcionario, y, cuando el valor de lo reclamado excedía de doscientos colones o si la demanda era de valor indeterminado podía interponerse el recurso de apelación, admitiendo, además en ambos casos, caso de denegación de la alzada, el recurso de hecho. A pesar del silencio de la ley anterior o más bien, de la falta de determinación en lo que se refiere a qué clase de resoluciones eran apelables, pues únicamente decía que se podían interponer los recursos a que nos referimos contra las sentencias de los Delegados, debe de entenderse que se refería tanto a las definitivas como a las interlocutorias.

La nueva ley, en lo que se refiere al recurso que

comentamos, en su artículo 37, en los primeros cinco literales, hace un señalamiento concreto de las sentencias interlocutorias que admiten apelación; y, en el último literal del artículo citado expresa que admitirán el recurso todas las sentencias definitivas. En síntesis, puede decirse que las innovaciones contenidas en la ley, son dos: determinar las sentencias interlocutorias que admiten el recurso y concederlo a todas las sentencias definitivas pronunciadas por los jueces sin tener en cuenta el valor de lo reclamado suprimiendo en consecuencia, el recurso de revisión.

Estimamos acertada la reforma en lo que se refiere a señalar las sentencias interlocutorias que admiten el recurso; tal como se encuentra actualmente regulada, con corteza se sabe cuando procede interponer el recurso en esa clase de resoluciones, evitándose los inconvenientes que se presentaban anteriormente, ya que no había uniformidad de criterio al respecto, pues mientras algunos sostenían que la ley, al hablar del recurso, sólo se refería a las sentencias definitivas, otros en cambio, asimilando el derecho procesal del trabajo al procedimiento común, estimaban que todas las sentencias interlocutorias que eran apelables en esa rama, también lo eran en lo laboral, dando por resultado que la jurisprudencia a este respecto, era, a veces contradictoria, con el consiguientes perjuicio a los intereses de los litigantes y al descrédito para el prestigio de la justicia.

Debido a la forma en que actualmente se encuentran organizados los tribunales con jurisdicción en materia de trabajo, en que únicamente dos Cámaras conocerán en grado de los conflictos de trabajo ventilados en todos los tribunales de la República, no nos parece acertada la supresión del recurso de revisión en los juicios de trabajo. En efecto, tal como se encontraba regulado anteriormente este recurso, que procedía cuando el valor de lo reclamado no excedía de doscientos colones y cuya tramitación consistía en que el Director del Departamento Nacional del Trabajo, admitido el recurso, con solo la vista de los autos, confirmaba, reformaba o revocaba la sentencia de Primera Instancia, no debiendo tardar más de cinco días después de haber recibido los autos, la encontrábamos más ajustada a la naturaleza de esta clase de juicios que ameritan una pronta solución, y, por la cuantía del interés que se litiga no necesitan de mayores probanzas que las que aparecen en autos que suministran suficiente información para la corrección de las principales desviaciones que pueden advertirse en las sentencias.

Arraigada como se encuentra entre nosotros la costumbre de no conformarse con las providencias de los tribunales inferiores, apelando de cuanta resolución se pronuncie - como puede constatarse de los cuadros de estadística de conflictos - en algunos casos lo hacen

los abogados para justificar mayores honorarios, en otros, lo hacen las partes, por el mero prurito de inconformidad o por la simple finalidad de demorar el proceso, y, teniendo señalado ese recurso una tramitación más dilatada que la del recurso de revisión, ocasionalmente con apertura a pruebas, unido a la circunstancias de no ser más que dos los tribunales a cuyo cargo corre la instancia, da como resultado que los juicios se vuelven interminables, dándose el caso de que algunos procesos demoran años en quedar resueltos en Segunda Instancia.

Todo lo anterior, si bien no puede evitarse mientras no se creen más tribunales que conozcan en grado, por lo menos en parte, estimamos que pueden aminorarse tan perjudiciales resultados, incluyendo la revisión, tal como antes se encontraba regulada, entre los recursos que admiten las sentencias definitivas, pues, teniendo trámites más breves, gran cantidad de juicios, por razón de la cuantía, serían resueltos por medio de ese recurso, dejando la apelación para aquellos en que se discuten intereses mayores.



## CAPITULO IX

### CASACION

Desde antes de plasmarse en realidad en nuestro medio, la legislación procesal de trabajo, fue motivo de ardua discusión el tema sobre la conveniencia o inconveniencia de la instancia única o de la doble instancia; en favor de la primera tesis se aducía el argumento de que, por su naturaleza, los juicios de trabajo ameritaba una pronta solución, la cual se vería entorpecida con una segunda instancia, pues en ésta, como lo había demostrado la experiencia en el derecho común, se dilataba mucho la tramitación de los juicios, a pesar de que la ley le señalaba plazos y términos relativamente breves para su sustanciación; en cambio, los partidarios de la doble instancia argumentaban que, en favor de la justicia, no debería circunscribirse el conocimiento de un proceso a un solo juzgador, sino que era más acorde con ese ideal, instituir un tribunal superior en orden jerárquico, a efecto de propiciar a los interesados, la oportunidad de lograr la corrección de las injusticias que pudiere contener la sentencia de primera instancia.

No sólo venció la tesis de los propugnadores de las dos instancias sino que se fue más lejos en este sentido, instituyéndose una tercera instancia, estimándose con eso, garantizar hasta en grado máximo la rectitud y seriedad del fallo y la seguridad de las partes. Pero, tal como se encon

traban organizados nuestros tribunales, en materia de trabajo, el ideal de justicia, principio rector de la organización jerárquica de los tribunales de la materia, no se encontraba cumplido, pues si bien, la segunda instancia, en la cual conocía el Segundo Director del Departamento de Trabajo, funcionario que por la ley debía de ser abogado, y, que en consecuencia hacía presuponer un fallo justiciero, en cambio, la tercera instancia corría a cargo del Ministro de Trabajo, cargo que no requiere ningún título, aunque en realidad, desde que se dió la referida ley, sólo abogados lo han desempeñado, pero, tomando en cuenta la gran cantidad de trabajo de un Ministro, practicamente no le quedaba tiempo de atender los distintos juicios que llegaban a esa instancia, con el consiguiente perjuicio de los litigantes.

Acatando el ordenamiento constitucional que prescribe que corresponde al poder judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, se crearon a ese efecto los tribunales de trabajo, dependientes de ese poder, y a la vez, se introdujeron las reformas necesarias para simplificar, aclarar y sistematizar los procedimientos en la materia, equiparándolos, dentro de lo posible al procedimiento común sustituyendo, en consecuencia la tercera instancia, por el recurso de casación, de alcances diferentes a aquella.

No pretendemos hacer un comentario de este recurso en el presente trabajo, pues, además de encontrarse alejado del propósito de nuestro estudio, llenaríamos cuartillas sin agotar el tema, de manera pues que nos limitaremos a hacer una comparación con el recurso de igual índole en el ramo civil.

Naturalmente, persiguiendo una idéntica finalidad, ambos recursos presentan gran analogía, pero, por razón de la materia a que específicamente pertenecen, se advierten ciertas diferencias entre ambos, las cuales, en síntesis son las siguientes:

Distinción de las distintas resoluciones que admiten el recurso:

En esencia, puede decirse que es ésta la principal diferencia que existe entre ambos recursos, pues, mientras en el ramo civil son susceptibles de casarse, no sólo las sentencias definitivas pronunciadas en Segunda Instancia, sino también las interlocutorias que pongan término al juicio haciendo imposible su continuación, en lo laboral, en cambio, única y exclusivamente admiten dicho recurso las sentencias definitivas pronunciadas en Segunda Instancia.

Existen además en el ramo civil otras providencias, que admiten este recurso y que, ya sea por la clase de juicios que resuelven como por la categoría de los juzgadores no podrían darse en el ramo laboral; como son las pronun-

ciadas en asuntos de jurisdicción voluntaria, cuando no sea posible discutir lo mismo en juicio contencioso y las sentencias de los amigables compondores, así como las sentencias definitivas de Primera Instancia a las que la ley niega la apelación, ósto último, por la circunstancia de que en lo laboral, todas las sentencias definitivas de Primera Instancia admiten apelación.

Distinción entre el fundamento que sirve a ambos recursos para poder impetrarse:

Otra diferencia que aparece entre ambos recursos, es la referente al fundamento que sirve de base a ambos para poder impetrarse; pues, mientras en lo laboral se restringe la facultad de interponerlo únicamente a los casos en que se considere haya infracción de ley o de quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio, en lo civil, además de los casos enunciados, también constituye fundamento del recurso los casos en que haya infracción de doctrina legal y cuando los amigables compondores hayan dictado sentencia fuera del término señalado en el compromiso o resuelto puntos no sometidos al arbitraje. Lo anterior, resulta obvio, pues en lo laboral ninguna controversia puede ser sometida a arbitraje.

Como consecuencia de lo que antecede, la reglamentación sobre cuando tendría lugar el recurso por infracción de ley, doctrina legal o quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, presenta lógicamente notables diferen-

cias en ambos ramos, ya que esas prescripciones no constituyen sino un detalle o especificación de cuando se considera que en el conocimiento de un juicio se ha cometido alguno de los vicios que ameritan casación.

En este aspecto, cabe señalar entre ambos ramos, la diferencia que consiste en que a la par que en el recurso por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio que aparece extensamente regulado en lo civil, podríamos decir que hasta en una forma exhaustiva ya que difícilmente pueden encontrarse casos que no estén comprendidos en dichas disposiciones, aparece en cambio bastante conciso en lo laboral, ya que únicamente registra dos casos... Por carecer de información sobre la materia, ignoramos la razón por la cual el legislador se mostró tan parco en este sentido, pues estimamos que, si bien los juicios de trabajo, por su naturaleza presentan situaciones distintas a los de lo civil, bien pudo incluirse en el articulado de la "Ley Procesal de Trabajo", en la parte relativa a la procedencia del recurso de casación por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, otros casos que sí tienen identidad con los juicios de lo civil, lográndose con ello mayor integración y una mejor justicia en lo laboral.

DIFERENCIAS EN CUANTO A LA FORMA DE  
PROCEDER EN AMBOS RECURSOS.-

En cuanto a la forma de proceder en ambos recursos, de manera general, puede decirse que presentan ana

logía en lo que se refiere a términos en que debe de interponerse, exposición del motivo en que se funde, precepto que se considera infringido y concepto en que lo haya sido, variando únicamente en que lo laboral, el escrito por medio del cual se interpone el recurso de la sentencia, no precisa firma de abogado --- probablemente para ahorrarle gastos al impetrante ---, y en que en lo civil se permite a las partes previa declaratoria de admisión del recurso que presenten sus alegatos dentro del término de ocho días, pronunciándose sentencia dentro de los quince días siguientes, en cambio, en lo laboral, previa declaratoria de admisibilidad del recurso, deberá pronunciarse la respectiva sentencia en el término de ocho días, a partir del día de la declaratoria, y, finalmente adviértese la diferencia en lo que se refiere a condenación en costas, pues, en lo civil, cuando en la sentencia se declare no haber lugar al recurso, se condenará al abogado que firmó el escrito y al recurrente en los daños y perjuicios a que hubiere lugar, mientras que en lo laboral no hay especial condenación en costas por improcedencia del recurso, ya que la ley de la materia prescribe que únicamente habrá costas en la ejecución de la sentencia.

CAPITULO X  
EJECUCION DE LAS SENTENCIAS

El cumplimiento voluntario de las sentencias y resoluciones judiciales, es la situación normal, y al acatarlos, no hay problema alguno, debiéndose abstener el Estado de intervenir; pero, es caso frecuente, como es lógico suponer, que la parte contra quien se haya pronunciado una sentencia condenatoria, se resista a cumplirla voluntariamente, siendo entonces necesaria la ejecución forzosa, para lo cual, y como consecuencia de haber pasado al conocimiento de organismos especiales dependientes del poder judicial las controversias en materia laboral, aparece en la ley que comentamos el Art. 63 que literalmente dice: "las sentencias laborales y los arreglos conciliatorios se harán ejecutar a petición de parte, por los jueces que conocieron o debieron conocer en Primera Instancia, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 450 Pr. sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria".

El artículo transcrito, viene a disipar las dudas y dificultades en lo que a interpretación de la respectiva disposición de la antigua ley (Art. 25 Ley Especial....) se refiere, que en lo conducente expresaba "que las sentencias en los juicios de trabajo tenían fuerza ejecutiva y se harían ejecutar por cualquiera de los jueces de lo civil de la circunscripción departamental, a opción del interesado", disponiendo a la vez, que los jueces de lo civil ejecutarían

las sentencias de trabajo, a petición de parte siguiendo el procedimiento señalado en el Art. 450 del Código de Procedimientos Civiles. A pesar de la claridad del artículo, puede afirmarse que no había uniformidad de criterio de los jueces en el procedimiento de ejecución de las sentencias; pues algunos, apegados a la ley, le daban el trámite que ésta señalaba suprimiendo por lo tanto en la sustanciación, el término del encargado y sentencia de remate, pero, otros, especialmente los departamentales, estimaban que, a pesar de la disposición de la ley, debería dársele a la ejecución de sentencias el mismo trámite del juicio ejecutivo común, con todas sus fases e incidencias, y finalmente otros, sustentaban el criterio de no aplicar el citado Art. 25 por considerarlo inconstitucional, alegando que una resolución de un tribunal administrativo no ameritaba ejecución por el poder judicial, acarreando, naturalmente, esta discrepancia de criterios, el consiguiente perjuicio a los intereses, tanto de patronos como de trabajadores.

El artículo que nos ocupa, señala, además del de las sentencias, el procedimiento para cumplimentar los arreglos conciliatorios por medio de los cuales las partes en discordia hubieren zanjado sus dificultades, ésto, en concordancia con el artículo 13 de la ley que prescribe que 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. Nada nos parece más acertado que el haber identificado las sentencias ejecutoriadas con los arreglos conciliatorios, unificando a la vez el procedimiento para darles efectividad, ya que ambos están inspirados en un mismo propósito, pues aunque las sentencias impliquen una determinación judicial y los arreglos conciliatorios una determinación personal de los litigantes, tanto la una como los otros producen un efecto de derecho.

Asimismo, nos parece lógico que sea el mismo juez que conoció el juicio quien deba de dar cumplimiento a la sentencia por él pronunciada o el arreglo ante él concertado, pues en virtud del principio de conexión de la causa, nadie puede estar mejor informado que él, de lo que es antecedente de dicha sentencia o arreglo, no precisando por lo tanto, ejecutoria de su actuación.