

344.01
M361d
1971
FJY.CS.

04540

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Ej. 2

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES

De Las Acciones y Excepciones en el Derecho Laboral

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

JORGE ANTONIO MARROQUIN

PREVIA A LA OPCION DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

AGOSTO DE 1971.



SAN SALVADOR.

EL SALVADOR.

CENTRO AMERICA.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR: DR. RAFAEL MONJIVER
SECRETARIO GENERAL: DR. MIGUEL SANCHEZ VARELA

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO: DR. NAPOLEON RODRIGUEZ RUIZ
SECRETARIO: DR. MAURICIO LEREDO CLARE

TRIBUNALES EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION y LEGISLACION LABORAL

Presidente : Dr. Roberto Lara Velado
Primer Vocal : Dr. Carlos Rodríguez
Segundo Vocal : Dr. Ronoldy Valencia Uribe

EXAMEN GENERAL SOBRE MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente : Dr. Roberto Oliva
Primer Vocal : Dr. Mauricio Alfredo Clará
Segundo Vocal : Dr. Julio Mauricio Jiménez Gómez

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente : Dr. Guillermo Manuel Ungo
Primer Vocal : Dr. Fernando Castillo
Segundo Vocal : Dr. René Quiñónez Quezada

ASESOR DE TESIS

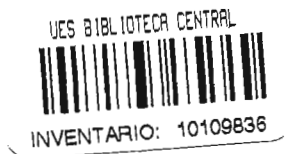
Dr. Arístides Augusto Larín

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

Presidente : Dr. Carlos Ferrufino
Primer Vocal : Dr. Roberto Oliva
Segundo Vocal : Dr. Román Zúñiga Velis

A LA MEMORIA DE MI PADRE
DON V. LERIANO MERROQUIN

DE LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES
EN EL DERECHO LABORAL



Indice General

	Pág.
INTRODUCCION	I
PARTE PRIMERA:	
Sección Primera: Definición del Derecho Procesal Laboral	1 - 7
Sección Segunda: Caracteres del Derecho Procesal Laboral	8 - 11
Sección Tercera: De la función jurisdiccional. Aplicación Supletoria del Derecho Procesal Común.	12 - 17
Sección Cuarta: El Proceso Laboral: Clases de Conflictos. Conflictos Individuales: clasificación. - Conflictos Colectivos: Conflictos Colecti vos de carácter jurídico y Conflictos Co- lectivos de carácter económico.	18 - 26
Sección Quinta: Principios Procesales del juicio laboral: a) Celeridad, b) Economía, c) Apreciación de las pruebas conforme a la Sana Crítica d) De la Igualdad y e) Dispositivo. Comen tarios.	27 - 32
Sección Sexta: Fases del juicio laboral Ordinario Salva- doreño: a) Demanda, b) Conciliación, c) contesta- ción de la demanda o Declaratoria de Re- beldía, d) Pruebas, e) cierre y f) senten cia.	33 - 41
PARTE SEGUNDA:	
Sección Primera: De la acción y de la Excepción. Importan- cia del estudio.	42
Sección Segunda: De la Acción: Evolución de la doctrina - del Derecho de acciones: Autonomía Relativa, Autonomía Absoluta.	43 - 45
Sección Tercera: Del Derecho de Acción y del Derecho de Pe- tición. Caracteres del Derecho de Petición.	46 - 48

Sección Cuarta:

Concepto de la acción procesal del Trabajo.
Caracteres de la acción procesal del Trabajo.
Elementos de la acción. Clasificación -
de las acciones.

49 - 60

Sección Quinta:

Acumulación. Generalidades. Clases de Acumula-
ción. Concepto. Acumulación de Acciones.
Acumulación objetiva y subjetiva de acciones.
Condiciones para la Acumulación de acciones.
Acumulación indebida de acciones. Acumulación
de Autos: Requisitos para la acumulación de
autos. Procedimiento. Efectos de la acumula-
ción.

61 - 73

Sección Sexta:

De la Excepción. Concepto. Naturaleza de la
Excepción. Excepción y Presupuestos Procesales.
Clasificación de las excepciones. Bre-
ve análisis de las principales excepciones.
De la Reconvencción o Mutua Petición.

74 - 106

Sección Séptima:

Oposición de las excepciones. Formas de Opo-
sición: Expresa y Tácita. Oportunidad en -
que deben oponerse. Prueba de las excepcio-
nes.

107 - 111

Sección Octava:

Efecto de las Excepciones. Como se aplican
las excepciones.

112 - 114

CONCLUSIONES

115 - 117

BIBLIOGRAFIA

118

INTRODUCCION

Los problemas sociales tienen importancia destacada en el mundo, siendo la cuestión social el problema fundamental de la humanidad; de ello se infiere la necesidad de la disciplina del Derecho del Trabajo.

No es nuestro propósito estudiar la causa generadora de los problemas sociales que asobian al mundo contemporáneo, convulsionado por el clamor de los grupos sociales, ni proponer la forma en que deben solucionarse; eso no implica que en el desarrollo hagamos alguna vez alusión somera de ella, pues es sabido que su investigación incumbe primordialmente al Derecho Sustantivo Laboral. Mas bien son de índole procesal los diversos puntos a tratar en esta Tesis, lo confirma su tema: "De las Acciones y Excepciones en el Derecho Laboral"; asimismo, la materia que desarrollaremos en la primera parte constituye la teoría del Derecho Procesal Laboral.

Especial relieve adquiere en la legislación laboral la parte relativa al Derecho Procesal, por referirse a las normas que dan efectiva aplicación al ideario del Derecho Sustantivo inspirado en principios de justicia social. - En efecto, sería incongruente e incompleta la tarea del Derecho Sustantivo si el Estado no creara los órganos jurisdiccionales e instituyera el procedimiento laboral adecuado para su efectiva concreción.

Aspiración eterna de los trabajadores debe ser la obtención de una técnica procesal idónea, pues sólo así ésta resulta ser un instrumento eficaz de los altos objetivos jurídicos y sociales; el Estado, por su parte, está obligado también a la creación de un procedimiento expedito y ágil que satisfaga en mejor forma las necesidades jurisdiccionales de la materia del trabajo.

Es mediante el ejercicio procesal que las partes resuelven sus diferencias conforme a derecho y el Estado garantice la tranquilidad y la paz social. Efectivamente, el demandante mediante el ejercicio de la acción estimula el funcionamiento del órgano jurisdiccional a efecto de obtener la tutela del derecho cuando éste ha sido desconocido o violado. Sin embargo, el derecho de contradicción de que está investido el demandado, permite a éste oponerse a las pretensiones del demandante mediante la oposición de la excepción pertinente, que producirá los efectos de prolongar el juicio (si se tratare de las excepciones dilatorias), desvirtuar, justificar o desvanecer el hecho generador del conflicto laboral planteado (cuando la excepción opuesta sea una perentoria), o hacer innecesario el análisis del fondo del litigio, evitando el debate sobre el derecho material o sustancial, en el caso de que se propusiere la excepción de cosa juzgada (excepción mixta). La valoración de la prueba recaída por las partes se hará en la sentencia que dicte el juez de la causa.

II

El exacto conocimiento que tenga el litigante de la acción ejercitada o de la excepción opuesta incidirá en el buen éxito de la litis.

Acción y excepción constituyen dos instituciones fascinantes, complejas e importantes del Derecho Procesal.

Movidos sólo por una inquietud estudiantil hacia el Derecho Procesal hemos escogido como punto para nuestra Tesis el tema " DE LAS ACCIONES Y EXCEPCIONES EN EL DERECHO LIBERAL", como un aporte humilde y sincero para nuestra UNIVERSIDAD NACIONAL.-

PARTE PRIMERA
SECCION PRIMERA
DEFINICION DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Abundantes son las definiciones que se han dado del Derecho Procesal Laboral; éste Derecho constituye una ciencia cuyos principios e instituciones jurídicas fundamentan la actividad de los órganos del proceso y de las partes litigantes, con el fin de resolver las controversias del trabajo.

Participamos del criterio de que definir a priori una Rama de las ciencias jurídicas sin tener una idea clara y precisa de su contenido, de la materia sobre la cual se va a aplicar, de sus finalidades, en el maravilloso campo del Derecho, es un absurdo y en base a ello no iniciamos nuestro estudio proponiendo una definición, sino que expondremos su campo de aplicación, sus objetivos y finalidades y será al final de éste tema donde se expondrán las diferentes definiciones dadas por la doctrina, proponiendo oportunamente la que consideramos más acertada.

El derecho tradicional enmarcado dentro de la filosofía individualista y liberal según la cual los hombres son libres, iguales e independientes, hace descansar el fundamento de las relaciones jurídicas vinculatorias, en materia de contratos, en la autonomía de la voluntad. No es de extrañar entonces que los códigos de procedimientos civiles hayan concebido un tipo fijo de proceso exclusivamente individualista y costoso, con una frondosidad de trámites lentos y pesados, plazos no perentorios, exceso de recursos y donde el impulso procesal corresponde, por lo general, totalmente a las partes, desempeñando el juez un papel exageradamente pasivo.

El sistema capitalista y el desarrollo industrial, que determinaron la creación de dos clases sociales, la detentadora de los medios de producción por un lado y la de los desposeídos constituida por el proletariado por otro, bien pronto dejó al desnudo la falacia de tales premisas, al menos desde el punto de vista económico; de modo que, reaccionando contra ese estado de cosas y al influjo de la comprobación de esta realidad tangible y alejándose de las meras abstracciones, el Derecho del Trabajo declaró sus propias verdades e hizo de ellas toda una teórica. Utilizó un medio, el de imponer a los patronos "condiciones mínimas" de trabajo y retribución en favor de los trabajadores con carácter normativo y orden público, y se propuso lograr un fin último: la "justicia social". Esto que constituye el medio y fin del Derecho Sustantivo del Trabajo, también constituye la inspiración del Derecho Procesal del Trabajo. Se observa, pues, claramente que entre el Derecho Procesal y Sustantivo del Trabajo existe una unidad conceptual inescindible; las leyes de -

forma deben estar íntimamente vinculadas a las leyes de fondo, desde que a ellas se proponen poner en movimiento los derechos reconocidos por éstas.

En el Derecho del Trabajo sin bien el contrato sigue fundándose en la "libre voluntad de las partes" en cuanto a su nacimiento, la autonomía de la voluntad ve totalmente disminuidas sus posibilidades en lo que toca a su contenido, pues siendo la finalidad primera de aquel derecho proteger la vida y la salud del trabajador y asegurarle un nivel decoroso de vida para evitar - que la parte económicamente más fuerte imponga su única voluntad a la parte más débil, el Estado mediante normas de ley o reglamento, o el grupo profesional mediante normas de contratación colectiva, determina de antemano todos los caracteres de la normatividad general y abstracta, todas aquellas condiciones fundamentales del trabajo que interesen a los trabajadores en su conjunto o a una determinada categoría profesional.

Las normas del Derecho del Trabajo son, en principio, de orden público, y ello emana su carácter de forzosas, imperativas e irrenunciables a menos - que se acuerden por el contrato individual condiciones superiores a las legales o a las establecidas por las convenciones colectivas de trabajo u otros instrumentos semejantes.

De nada valdría reconocer derecho en favor de los trabajadores si al mismo tiempo el Estado no crea los órganos e instituyera el procedimiento para su cabal ejercicio.

Para crear un Derecho Procesal del Trabajo que resituya a las partes su posición teórica de "igual ante el litigio", ha sido necesario modificar los principios fundamentales del proceso civil común, porque, además de aquella filosofía que lo determina, como hemos dicho más arriba, es de lento andar, - complicado en su trama, con interminables recursos y varias instancias, demasiado formal.

Como consecuencia, habida cuenta de la especial naturaleza de las normas sustantivas en el orden laboral, los procesos les ineludiblemente deben adaptarse pues si no los derechos que aquellos conceden a los trabajadores correrían el riesgo de ser ilusorios. La adaptabilidad de las normas procesales a las sustantivas es tanto más obligada cuando el propio legislador al sancionar las leyes de fondo establece imperativamente que debe seguirse un procedimiento sumario; en efecto el Art. 193 de la Constitución Política dispone que "Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos".

Vemos, entonces, que lo antes expuesto conduce a la innegable afirmación categórica de que el principio que debe caracterizar al procedimiento laboral es su **SIMPLICIDAD Y RAPIDEZ**; ésta se obtendrá como consecuencia necesaria de aquella.

Se dice y se repite que la morosidad de la justicia es un mal endémico y una de las aspiraciones de la doctrina general es lograr una justicia rápida, no permaneciendo impasible el legislador ante tal pretensión. Más si se ha tolerado y tolera el procedimiento lento, complicado y pesado de las causas tramitadas conforme a los códigos procesales que responden a una concepción individualista y privatista del proceso, concepción que han abandonado en alguna medida las codificaciones modernas, para afirmar el fin eminentemente público del proceso, no es posible admitir en cambio, que ello ocurra en las causas laborales.

Cabe destacar, también, como presumible, tal como se explica en este trabajo, que la inmensa mayoría de los trabajadores carecen de medios de fortuna para afrontar los gastos extraordinarios que demanden sus reclamos al patrono, si se ven obligados a recurrir en última instancia a la justicia para lograr su reconocimiento. Es natural temor de toda persona por los gastos que cualquier litigio ocasiona, se acrecienta notoriamente para el trabajador. Por consiguiente debe facilitarse la defensa de los derechos del trabajador, solucionando el inconveniente que significaría ver cerradas las puertas de la justicia por falta de medios económicos o la realización de trámites dilatorios. Resulta entonces que si en un determinado conflicto laboral se enfrentan el patrono y el trabajador, debiendo ambos pagar los gastos de la justicia, no existe igualdad posible entre ellos dentro del proceso, porque mientras el pobre consume sus reservas más esenciales para la vida, el rico litiga sin sacrificio y hasta con desprecio del costo de la justicia: no existe, pues, dos partes iguales, sino una dominante por su independencia económica y otra dominada por su sujeción económica. Como el Derecho del Trabajo, tal como se ha dicho en frecuentes ocasiones, tiene por fin fundamental, inmanente, de proteger a los trabajadores, sobre todo por su debilidad económica y requiere una distribución equitativa de los bienes, servicios que coadyuga a crear, forzosamente debe resolver "el costo de esa protección". De allí que para poder realizar precisamente esa finalidad protectora, pugne por regular los factores económicos hasta sus últimos límites, esto es, hasta imponer justicia, la justicia social. El límite de su acción tutelar está dado por la capacidad de resistencia de la economía.

Veamos las diferencias que existen entre el conflicto laboral y el conflicto común. Los caracteres del conflicto laboral han sido determinados por antítesis o diferenciación con respecto al conflicto puramente civil o privado. Ellas se reducen sintéticamente a las siguientes:

a) Los conflictos de trabajo son eminentemente humanos; el interés patrimonial que para las partes surja del trabajo subordinado o dependiente, se vincula además y de manera directa con el interés social, de la comunidad, --



que está interesada en la observación y cumplimiento de las normas legales reguladoras de las dos grandes fuerzas de la producción, capital y trabajo, representadas por los patronos y trabajadores respectivamente. En tanto que los conflictos civiles o conflictos de derecho común se ventilan intereses que específicamente se refieren al patrimonio de los individuos, el interés patrimonial en esa clase de conflictos, constituye la medida de la acción que en cada caso particular se ejercita; es decir, que los conflictos civiles son generalmente patrimoniales.

b) Se diferencia igualmente en lo que se ha denominado "despersonalización de las partes". En los conflictos de trabajo, por su naturaleza específica, se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, concepto éste que sirve de base para asegurar a cada uno de las partes en litigio una función y un sentido diferente dentro del conflicto laboral, lo que no sucede en los conflictos civiles; en los conflictos laborales, pues existe una especie de despersonalización de las partes.

c) Los conflictos de trabajo son de orden público y el objeto es el trabajo como noción jurídica social. En cambio los conflictos civiles son de naturaleza privada. Se diferencian también los conflictos de derecho común con los del trabajo, en la notoria desigualdad económica que existe por regla general, entre el patrono y el trabajador.

d) En los conflictos de trabajo, la ley, el tribunal, para impartir justicia, tratan desigualmente a los desiguales; en cambio, en los conflictos civiles, las partes son consideradas en una situación de igualdad por la ley y el juez.

La divergencia de intereses que se contraponen entre el capital y el trabajo, que configuran lo que ha dado en llamarse "LA CUESTIÓN SOCIAL", aparecen y se ponen de manifiesto en cada ocasión en que uno de las partes, "la obrera", pretende romper el "statu quo" y la otra, "la patronal" se oponer a ello. Por parte de los patronos el rompimiento se produce, de ordinario, al desconocer las convenciones colectivas estipuladas con los trabajadores en todo o en parte, al pretender introducir nuevos métodos de explotación para obtener mayores rendimientos con menores gastos, limitando de esa manera la mano de obra y exigiendo mayores esfuerzos a sus trabajadores o bien por la obstrucción a la acción sindical. De parte de los trabajadores, la ruptura se produce generalmente al perseguir como objetivo inmediato, la fijación de mejores condiciones de trabajo, remunerativas y de participación en la empresa. Los rasgos generales que caracterizan al procedimiento laboral y que lo diferencian del derecho común son los siguientes:

a) Desigualdad jurídica de los litigantes. Para equilibrar la desigualdad

económica que domina la vida de la relación y del contrato de trabajo, el Derecho Procesal Laboral impone ciertas desigualdades jurídicas dentro del proceso, tales como las del beneficio de pobreza, la exención de impuesto de papel sellado; "todos somos iguales ante la ley", pero la ley no es lo único -- que rodea al hombre ni el solo móvil de sus actos. El hombre, con su "igualdad jurídica", no come ni da de comer a su familia; el hombre con su igualdad jurídica, no se abriga ni viste a los suyos. "La igualdad jurídica como ideal", la desigualdad económica como realidad, imponen al Estado la obligación de suavizar o suprimir los efectos de ésta para alcanzar aquélla.

b) Inversión de la carga de la prueba. En tanto que la carga probatoria es pareja y sin ventajas en el derecho común de conformidad con las reglas del *onus probandi* --en el sentido de que al actor le corresponde demostrar la verdad de su afirmación y al demandado la verdad de su excepción-- en el derecho procesal laboral existe la tendencia a invertir esas reglas, partiendo de la presunción de la culpabilidad patronal, determinada generalmente en las leyes sustantivas: éstas ponen en manos del trabajador los medios para obtener que sea el mismo patrono quien le suministre la prueba necesaria para la demostración del tiempo de servicios, la índole de la labor ejecutada y el salario de vengado, pruebas estas que son indispensables para el buen éxito de casi todas las acciones que emanan del contrato de trabajo; o bien a tener por probado un hecho controvertido por la sola declaración jurada prestada por el trabajador si el patrono, frente al requerimiento judicial, no exhibe los libros y documentos que las leyes le obligan a llevar, o los exhibe con deficiencias o sin los requisitos formales necesarios.

c) Impulsión del proceso de oficio. Contrariamente a lo que ocurre en el procedimiento de derecho común en que el proceso tan solo avanza a impulso de las partes litigantes, en el derecho procesal laboral el avance se produce en pos de la sentencia, que es su *metu*, *ex officio*.

d) Papel protagónico del juez. El juez no se queda cruzado de brazos esperando que le llegue el momento de dictar el fallo; goza en el procedimiento laboral de mayor libertad para proveerse de medios auxiliares para conocer de qué lado está la verdad y la razón, así como también se halla dotado de una soberanía valorativa que se decide en conciencia, esto es, sin las limitaciones que el derecho procesal común impone al juez a través del sistema de las pruebas tasadas.

e) Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. El proceso laboral es una búsqueda permanente de la conciliación, especialmente en las controversias suscitadas entre las partes individuales cuyo contrato se mantiene todavía en vigor, pero no poniendo como precio para lograrla la renuncia total o parcial de los derechos del trabajador.

f) Los términos son breves, perentorios e inaprogables. Hacemos la observación de que estos caracteres corresponden a la doctrina del procedimiento procesal, porque la experiencia demuestra que en nuestra legislación laboral tales caracteres son aceptados en forma limitada, pensando que se debe a dos razones: por una parte a escasa información de nuestros legisladores, -- que trae por consecuencia que las instituciones laborales se enmarquen dentro de la Doctrina del Derecho Procesal Civil, y, por otra parte el deseo del legislador en proteger los intereses de la clase capitalista.

A ésta altura ya podemos entrar al campo del estudio de la definición del Derecho Procesal del Trabajo; como decíamos al inicio, muchas son las definiciones que los diferentes autores han propuesto; con fines principalmente ilustrativos citaremos algunas de ellas, pues la interminable cita de conceptos -- expuestos por diversos autores, a más de inconveniente por la naturaleza de la obra, al final es de beneficios limitados al objeto de su comprensión.

Luigi De Litala lo define diciendo "que es la rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo, y que regula la actividad del Juez y las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo".(1)

Para Jagger, citado por Salazar, Derecho Procesal del Trabajo es "el conjunto sistemático de las normas que regulan la actividad de las partes, del juez y de sus auxiliares en el proceso individual, colectivo e intersindical no colectivos del Trabajo".(2)

El tratadista Salazar propone la siguiente definición, en su citada obra, a pág. 9°

"El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas que regula el modo como deben ventilarse y resolverse los conflictos jurídicos y económicos que se originen directo o indirectamente del contrato de trabajo, cuyo conocimiento corresponde a la jurisdicción especial del trabajo y a otros funcionarios instituidos por la ley".(2)

En la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de los Estados Unidos Mexicanos, se define el Derecho Procesal del Trabajo como "las normas que tienden a dar efectividad al derecho sustantivo, cuando éste es violado por alguno de los factores de la producción, o por algún trabajador o un patrón. Esta definición nos parece la más acertada de las citadas, por --

(1) De Litala, Luigi, Derecho Procesal del Trabajo, Tomo I, Buenos Aires, 1949, pág. 18.

(2) Salazar, Miguel Gerardo, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, pág. 7, Editorial Temis, Bogotá, D.E., Edición 1963.

cuanto determina la finalidad del Derecho Procesal del Trabajo, cual es dar -
efectividad al Derecho Sustantivo del Trabajo, lo mismo que explica el motivo
o causas que generan la aplicación de las normas procesales, es decir que éstas
entran en funcionamiento cuando aquel es violado; por otra parte, este --
concepto perfectamente armoniza el Derecho Sustantivo y Adjetivo del Trabajo,
dando como resultado la realización de la justicia social.

SECCION SEGUNDA
CARACTERES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

La doctrina más generalizada expuesta por los diferentes autores sostiene que el Derecho Procesal Laboral tiene caracteres específicos, propios, que lo diferencian de otros Derechos Procesales, entre los que cabe mencionarse el Civil, el Penal el Contencioso-Administrativo.

Esos caracteres son:

- a) Es un Derecho Público
- b) Es un Derecho Autónomo
- c) Es Dispositivo.

Carácter Público del Derecho Procesal del Trabajo. Pueden distinguirse -- con toda precisión dos tipos de normas en el Derecho: en primer lugar, las -- que están llamadas a regir las relaciones de los hombres y del Estado siempre que se sitúen unos y otros en una posición determinada prevista por la ley; -- esas normas no tienen vigencia por sí mismas. En segundo lugar, aquellas cuya vigencia se instaure en el momento mismo de que se promulgan, obligando, en -- consecuencia, a todo el Estado. Los efectos de esas normas recaen sobre la -- persona moral, Estado y sobre todas las personas naturales o morales existentes en el momento en que se dictan o que llegan posteriormente a formar parte del Estado.

Las primeras normas constituyen el derecho privado; las segundas, el derecho público.

El Derecho del Trabajo, según este criterio de división, forma parte del Derecho Público. Abona este criterio el hecho de que desarrolla una función -- pública del Estado y, a la vez se satisfacen intereses públicos del mismo Estado. No obstante que para nosotros, el Derecho Procesal del Trabajo forma -- parte del Derecho Público, apoyándonos en la última teoría expuesta, la doctrina más reciente considera al Derecho Procesal Laboral como parte del Derecho Social, juntamente con el Derecho Agrario y el Derecho de Inquilinato; -- consideran que el Derecho Social es una tercera rama en que se divide el Derecho; dicha afirmación se fundamenta en que el Derecho del Trabajo es una ciencia que no olvida la condición humana del hombre, regulando las relaciones de un conglomerado social (en el sentido sociológico de la palabra) integrado por personas físicas y por entidades sociales.

El Carácter Autónomo del Derecho del Trabajo. Es éste, el carácter que -- más polémicas ha suscitado en la doctrina y tan grande ha sido la controversia

que aún se mantiene esa disputa. Examinaremos las diferentes posiciones antagónicas.

Los partidarios de la autonomía sostienen que el Derecho procesal del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma, con personalidad jurídica propia, caracterizado por la especialidad de sus instituciones, por los principios en que se fundamenta y por la naturaleza específica de los fines que persigue. - La autonomía con relación a otras ramas del Derecho encaminadas a lograr finalidades similares, especialmente con aquellas destinadas a la actuación de la ley que confiere derechos eminentemente privados, radica en la diferencia sustancial que existe entre los conflictos del trabajo y los que tienen origen en relaciones de naturaleza jurídica distinta. En otro apart de hemos visto detalladamente esas diferencias, por lo que en esta oportunidad omitimos hacerlo nuevamente.

"Una disciplina jurídica es autónoma -dice Luigi de Litala- cuando abarca un conjunto de principios y de instituciones propias; y agrega: "En tal sentido consideramos que también el Derecho Procesal del Trabajo constituye una ciencia autónoma, en cuanto es distinta de las otras disciplinas jurídicas, - porque en ella se encuentra un desarrollo autónomo de institutos, que podrán el día de mañana constituir los institutos del Derecho Procesal Común (y entonces se fundirán el Derecho Procesal Civil y el del Trabajo en una rama única), pero que en el estado actual, constituyen una unidad sistemática particular.(3)

Los partidarios de esta posición afirman que las formas procesales del trabajo se bastan a sí mismas, no siendo necesario por consiguiente, aplicar supletoriamente las normas de procedimiento civil, a menos de expresa remisión

Como ya lo hemos expresado en esta Tesis, resulta evidente que el Derecho Sustancial del Trabajo incide esencialmente sobre el proceso que ha de actualizarlo. Es innegable, en el Derecho Laboral, que las partes se hallan colocadas en una situación distinta en cuanto a sus posibilidades materiales y permitir en nombre de la libertad individual que ambas estén en un mismo plano, sin compensar desventajas, significaría la consagración de un sistema inadecuado y de injusticia social. La fuerza que representan las asociaciones profesionales y sindicatos gremiales constituyen el bastión fundamental para equilibrar la balanza haciendo desaparecer por lo menos en porcentaje apreciable la situación apuntada.

Los autores que están en oposición a la autonomía del Derecho Procesal -

(3) De Litala, Luigi, Obra citada, págs. 24 y 25.

del Trabajo argumentan en la siguiente forma: Los principios en que se inspira el derecho procesal del trabajo no son, en lo esencial, distintos de los del Derecho Procesal Civil. Mario Deveali, participa de este punto de vista, afirmando que "La autonomía del derecho procesal del trabajo como rama de la ciencia del derecho es una autonomía puramente académica.(4)

Afirman los que niegan la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, -- que éste Derecho no es otra cosa que una rama del Derecho Procesal, como el civil, el penal, el administrativo, etc., que tienen elementos comunes que le dan naturaleza y fisonomía similar. Los institutos procesales como la acción, la excepción, la prueba, la sentencia y sus medios de impugnación, cosa juzgada, ejecución, etc., son comunes en cada una de esas ramas del Derecho Procesal.

Baños, autor citado por Deveali (4), refiriéndose a la Ley Argentina sostiene "que los principios fundamentales que inspiraron las más arriesgadas de nuestras leyes de procedimiento del trabajo fueron postulados desde antiguo para el rito civil por la doctrina procesalista clásica. Las modalidades peculiares que exige la aplicación y ejecución judicial de las leyes del trabajo son características propias de los juicios especiales que todos los códigos -- prevén y diferencian.

Como doctrina intermedia a esas dos posiciones diametralmente opuestas, -- encontramos la que propugna por la "interdependencia del Derecho Procesal Civil y Laboral".

J. Ramiro Podetti (5) uno de los autores de esta posición al respecto -- sostiene: "¿Un se discute entre los dogmáticos, si el derecho del trabajo es un derecho autónomo, cuando se plantea igual controversia en cuanto al derecho procesal del trabajo. Refiriéndose al Derecho Procesal, he afirmado que -- la autonomía de una rama del derecho, que no implica desvinculación con los demás, significa que una disciplina jurídica ha llegado a su madurez y se gobierna con sus propias normas y principios; que ampara una zona importante de la vida de relación que su falta significa el quebrantamiento de uno de los pilares de la convivencia humana, afectando en forma vital a los demás ramos del derecho. Esta concepción de la autonomía, se ajusta al derecho procesal -- in genere, pero no al laboral, no obstante su importancia y primacía dentro de los sistemas procesales especiales; y no creo en su autonomía, porque los principios que lo preceden, podrían aplicarse al proceso común, con levísimas variantes de intensidad y es de esperar que así suceda en el futuro. Yo veo --

(4) Deveali, Mario L., Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo V, La Luz S.A., -- Buenos Aires, 1966, pág. 17.

(5) Podetti, J. Ramiro, Tratado del Proceso Laboral, Tomo I., Ediar Soc. Anón. Editores, 1949, pág. 20.

nuestro proceso común y nuestro proceso laboral, tan dispares en el momento presente, marchando hacia un futuro común, por la asimilación, por aquél de los coquistos de éste".

Criticando a los autonomistas del derecho Procesal Laboral, Podetti agrega en su citada obra, a página 21: "Este problema de la autonomía no es meramente teórico, sino también práctico, pues los autonomistas postulan que los cuerpos procesales del trabajo, son completos y cerrados, debiendo prescindirse de la aplicación supletoria de normas de procedimiento civil, salvo remisión expresa, postura que olvida no solo la enorme cantidad de instituciones comunes entre el procedimiento civil y el laboral, sino la conexidad e interdependencia de las normas de todo ordenamiento jurídico. A falta de normas expresa sobre una determinada situación procesal, el Juez del trabajo no puede crear la norma o buscarla en leyes extranjeras, sino que debe recurrir al proceso civil, al proceso genérico, como se ve en lo específico o de excepción a lo general o común".

La interdependencia del derecho procesal del trabajo y del derecho procesal civil es innegable, sostienen los partidarios de ésta doctrina; el segundo debe ser supletorio del primero y en cuanto que éste ha de influir sobre la reforma del otro. Agrgan, que prescindir de la doctrina del proceso civil y de sus instituciones, para comprender, explicar y aplicar las normas específicas del procedimiento laboral, es imposible.

Expuestas bastante amplias las diversas posiciones que han surgido en la doctrina con ocasión de la autonomía del derecho Laboral, y no negando que cada una de ellas tiene mucha dosis de verdad, nos inclinamos por la doctrina que propugna por la autonomía y las razones que fundamentan esa posición son las que nos asisten para adherirnos incondicionalmente.

EL CARÁCTER DISPOSITIVO DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

El Derecho Procesal del Trabajo es eminentemente dispositivo; esto significa que corresponde a las partes, patronos y trabajadores, la iniciación del proceso, impone a aquellos el deber de estimular al órgano jurisdiccional, para la satisfacción de sus pretensiones jurídico-laborales; interpuesta la demanda, el proceso se impulsa de oficio por el juez sin esperar que las partes le pidan dictar los actos procesales necesarios para hacer caminar el proceso. Este carácter indudablemente propicia la celeridad del proceso laboral dirigido a la resolución de la controversia laboral planteada en autos.

LECCION TERCERA
DE LA FUNCION JURISDICCIONAL
ALICACION SUIL PRI DEL DERECHO PROCESAL COMUN

De la Función Jurisdiccional. En el proceso de formación del Estado, la realización de los intereses amparados por las normas jurídicas dependen en su mayor parte del interesado o al grupo a que pertenecen. La incertidumbre del derecho se dilucidaba, o bien porque el más fuerte lograba hacer valer la propia opinión o bien porque los intereses se remitían al juicio de un tercero; la inobservancia de la norma era vencida por la fuerza física del individuo o de la defensa privada.

Madurando completamente la concepción del derecho y consolidada la autoridad del Estado, la realización de los intereses individuales cada vez se ha ido monopolizando más por la sociedad jurídicamente organizada, el Estado; encontrándose, pues, a esta altura la defensa privada está circunscrita a casos aislados.

Cuando la tutela del derecho es incierta, porque hay divergencias entre los interesados acerca de la aplicación de la norma, es una exigencia lógica que ésta aplicación se haga por un tercero, único medio por el que se puede hacer cesar la incertidumbre.

De lo expuesto se desprende que la actuación del derecho debe subordinarse a algunos presupuestos. La función de actuación del derecho se divide en dos momentos, lógicamente separados, de tal modo que al último de ellos, esto es a la actuación coactiva, no puede y no debe llegarse sino cuando, en cada uno de los casos, sea incierta la tutela concedida por el derecho a un interés determinado. Además, se requiere que de la función de "declaración" y de la otra de "ejecución forzada", momento, inherente a la actuación del derecho, -- que el presunto o efectivo titular de los derechos subjetivos le sean privados y sean confinados, en consecuencia, al órgano específico.

Pero ¿Cuál es el órgano específico de la actuación del derecho? Como la tarea de la actuación del derecho debe asumirse por un órgano extraño, resulta evidente que ese órgano debe ser aquel a quien se confía la producción del derecho, es decir al Estado.

Se justifica que sea el Estado quien realice tal función, porque se presenta frente a los ciudadanos tanto como el órgano específico del derecho, como investido de un poder soberano que le permite imponerse, por sí mismo, a la voluntad y a la acción de los súbditos; hay que agregar que esta actividad

se desarrolla siempre en interés de la sociedad y al mismo tiempo, en interés particular de distintos sujetos determinados del derecho. Este interés es "público" porque se persigue mediante una actividad pública, confiada a los órganos jurisdiccionales, cual es precisamente la actividad jurisdiccional.

Eduardo J. Couture(6) define la jurisdicción como la "Función pública, -- realizada por los órganos competentes del Estado, con las formas requeridas -- por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de disminuir sus conflictos y controversias de -- relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventual- -- mente factibles de ejecución".

Previamente se debe reconocer que existe cierta sinonimia entre función judicial y función jurisdiccional. No toda la función propia del Poder Judicial es Función Jurisdiccional. No lo es, por ejemplo la denominada Jurisdicción voluntaria; asimismo, toda la función jurisdiccional no corresponde al Poder Judicial, otros órganos que no son del Poder Judicial desempeñan tam- -- bién la función Jurisdiccional.

La Jurisdicción contiene los caracteres siguientes:

1o.- Un órgano jurisdiccional, que comúnmente se llama Juez, presentán- -- dose frente a las partes en juicio en una posición de superioridad e indepen- -- dencia ante aquella.

2o.- Un procedimiento, esto es que la actividad jurisdiccional se des- -- rrolla conforme a las normas de Derecho Procesal preestablecidas, que tiene -- por función servir de instrumento para dirimir los conflictos, mediante una -- decisión que pasa en autoridad de cosa juzgada.

Más el elemento específico y característico de la actividad jurisdiccio- -- nal, de acuerdo con Rocca(7) consiste en la "substitución de la actividad del -- Estado por medio de sus órganos jurisdiccionales, a la actividad de los indi- -- viduals titulares de intereses jurídicamente protegidos entre sí en caso de -- conflicto".

Pero la esencia de la jurisdicción está constituida por la "cosa juzgada"; si el acto jurisdiccional no adquiere real o eventualmente autoridad de cosa -- juzgada, no es jurisdiccional; y por el elemento de la coercibilidad o ejecu- --

(6) Couture, J. Eduardo, Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Roque Depal- -- ma. Editor, Buenos Aires, 1958.

(7) Rocca, Ugo, Teoría General del Proceso Civil, Editorial Porrúa, S.A., Mé- -- xico, 1959; pág. 45.

ción de las sentencias de condena, siempre eventualmente ejecutables.

Estando inhibidos los individuos de la facultad de hacerse justicia por sí mismos, el orden jurídico los ha investido del Derecho de acción y al Estado del deber jurídico de la jurisdicción. La cosa juzgada y su eventual coercibilidad, son inherentes a la jurisdicción. El carácter de "irrevisibilidad" que da a las decisiones judiciales la autoridad de cosa juzgada no aparece en ninguna otra de las funciones del Estado; la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada no puede ser sustituida, derogada ni revocada por otra sentencia. Es indiscutible, pues, que la función jurisdiccional, en su eficacia, es un medio de asegurar la necesaria continuidad del Derecho y, a la vez, asegurar la vigencia del Derecho.

Todo lo que hemos expuesto hasta ahora, en relación con éste punto, es la doctrina generalmente aceptada por los distintos autores. Cada Estado, con fundamento en el principio de soberanía de que están investidos, adopta o crea sus instituciones jurídicas tomando en consideración múltiples factores que le dan una particularidad propia; de éste género es del caso citar en la presente Tesis, la forma en que los Estados Unidos de México ha organizado la jurisdicción del Trabajo; el Derecho mexicano del Trabajo ha creado una administración de justicia para los problemas del trabajo con perfiles propios, sin paralelo en ninguna otra legislación y con un hondo sentido democrático; la justicia del trabajo en México se caracteriza por estar encomendada en su totalidad, a organismos que representan por una parte, los intereses y puntos de vista de los dos factores de producción, trabajo y capital, y, por otra parte, el interés general de la Nación. Incluyendo esos tres intereses, México ha realizado una organización tripartita que constituyen las Juntas de Conciliación y Arbitraje, que se integran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patronos.

Esas juntas de conciliación y arbitraje son independientes del Poder Judicial; vemos pues, una novedad en la que el Derecho mexicano del Trabajo se enorgullece; los mexicanos, como se ha dicho, no sólo se reservan la "actualización del derecho del Trabajo" de los órganos jurisdiccionales sino que encomiendan esa función a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que son independientes tanto del Poder Judicial como de los otros dos poderes del Estado. Esas juntas vienen funcionando desde hace tres décadas, por lo que puede decirse que son verdaderamente eficaces y que satisfacen a plenitud la aspiración del Derecho del Trabajo: armonizan las relaciones entre el capital y el trabajo; el procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene como finalidad esencial facilitar una justicia pronta y expedita a efecto de lograr la mayor armonía entre el sector capitalista y la masa obrera.

En nuestro país hasta la promulgación del Decreto número 248 emitido por la Junta de Gobierno de El Salvador el veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta, la jurisdicción en materia de trabajo estuvo ejercida por los organismos dependientes del Poder Ejecutivo; como puede verse, el criterio que primeramente se adoptó fué el de que la jurisdicción en materia laboral fuera ejercida por el Poder Ejecutivo, la doctrina, debemos de decirlo ahora, sostiene que la Jurisdicción puede clasificarse en Jurisdicción en sentido formal y en sentido material; la primera atiende a que un acto es jurisdiccional según sea el organismo que lo ejerza y la segunda se basa en la naturaleza misma del acto jurisdiccional, independientemente del órgano del Estado que lo realice; nosotros adoptamos, pues al principio el segundo de los criterios: eran los organismos dependientes del Poder Ejecutivo quienes ejercían la jurisdicción en materia Laboral; pero a fin de darle plena efectividad al precepto por el artículo 81 de la Constitución Política de 1950, en cuanto a -- que corresponde al Poder Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, fue promulgado el decreto aludido, y así se expresa en los considerandos, por lo que se crearon los Tribunales del Trabajo en primera y segunda instancia, y se dispuso que los recursos de casación laboral fueran conocidos por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia; se adopta, entonces, el criterio de la forma; la actualización de la ley de trabajo queda encomendada exclusivamente al Poder Judicial, con lo cual vemos una diferencia sustancial con el Derecho Procesal mexicano que lo encomienda a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, Juntas que como dijimos antes, son independientes del Poder Judicial.

APLICACION SUPLETORIA DEL DERECHO PROCESAL COMUN.- Se discute en doctrina sobre la dependencia del Derecho Procesal Laboral de Trabajo; se dice, por unos, que el proceso laboral se asienta en el Derecho Procesal Civil, que es su base; esta posición es correcta pues los principios generales del proceso civil han sido tomados en buena parte, por el proceso laboral; la doctrina -- del proceso civil es relativamente nueva, data de aproximadamente un siglo; y más reciente es todavía el Derecho Procesal del Trabajo, por lo que al principio se tuvo necesidad de utilizar algunos principios que fueron adaptados a la naturaleza y necesidades del Derecho del Trabajo; la imperiosa necesidad económica del sector laboral, la diferencia enorme entre el capital y el trabajo, el deseo de proteger a la clase trabajadora.

Por otra parte, se sostiene que el Derecho Procesal del Trabajo es una ciencia autónoma, por tener sus propios principios que son su fundamento; éstos trabajan con ahínco dándole al proceso laboral una fisonomía propia, cada vez más acorde con la naturaleza del Derecho del Trabajo; los accidentes de trabajo, la enfermedad profesional, el reclamo de salarios adeudados, el re--

clamo de indemnización por despido injustificado, etc., exigen un derecho procesal autónomo e independiente, que proporcione pronta y expedita justicia, - que venga a establecer una desigualdad jurídica, a favor de la clase trabajadora, cumpliendo así los principios de justicia social.

Esta última posición es la tendencia moderna; se pretende crear instituciones y principios procesales del trabajo; su naturaleza lo permite, y a la vez lo exige. Esta posición ha sido adoptada por los Estados Unidos de México en su nueva "Ley Federal del Trabajo, en la cual ha creado un Derecho Procesal del Trabajo bastante independiente del Código de Procedimientos Civiles.

Según nuestro criterio, la aplicación supletoria del Derecho Procesal -- Común al Derecho Procesal del Trabajo debe mantenerse por un cierto tiempo; - es imposible desligarlos completamente; la autonomía del Derecho Procesal Laboral es el ideal; el derecho en general constituye un todo orgánico, sistemático, es una amalgama de instituciones y principios que guardan relación estrecha; no podemos por ejemplo, ver el proceso laboral si no estamos en presencia del proceso civil, ya que éste por ser más antiguo contiene fundamentos de importancia grande, entre los que cabe mencionar el Derecho de acción, excepción, pruebas, etc., Esa sistematización, esa unidad de ideas que contiene el derecho procesal nos inducen a pensar de que la posición adoptada por el Derecho Procesal Laboral en el Art. 458 del Código de Trabajo que textualmente 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", es en principio, correcta; es correcta por muchas razones; en primer lugar, porque el proceso laboral así como el Derecho Sustantivo Laboral deben considerarse, en la creación de las normas jurídicas pertinentes, la idiosincracia del medio social a que van destinadas regir; en segundo lugar, deben crearse normas procesales laborales en consonancia -- con el Derecho Sustantivo del Trabajo, pues aquéllas son el medio que hacen eficaz a éste.

Es claro que el ideal del Derecho Procesal Laboral, es la autonomía; pero esa autonomía debe lograrse en forma escalonada, sin precipitaciones para que los profesionales del Derecho de mentalidad civilista, acepten paulatinamente los principios modernos procesales de que está investido el proceso laboral.

Para los que no aceptan la autonomía del Derecho Procesal Laboral hemos de recordarles que éste va creando conceptos, principios e instituciones que van siendo aceptadas por el Derecho Proceso Civil, pues éste se ha mantenido dentro de los marcos tradicionales; es el Derecho Procesal Laboral el que cambió la idea de que el Proceso debe ser impulsado ex officio; siendo ello conse

cuencia de que se ha considerado de Derecho Público al Derecho Procesal Laboral; tienen interés, el Estado para realizar una pronta y cumplida justicia, y los particulares, para desvirtuar la incertidumbre o la insatisfacción de los intereses tutelados por el derecho.

SECCION CUARTA

EL PROCESO LABORAL

CLASES DE CONFLICTOS. CONFLICTOS INDIVIDUALES: CLASIFICACION.

CONFLICTOS COLECTIVOS: CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER JURÍDICO Y CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO.

El Proceso Laboral.

El proceso tiene un fin público y un fin individual; por consiguiente, - el Estado y los litigantes tienen interés en la pronta terminación de los plei-
tos; es en el proceso laboral donde el Derecho Sustantivo Laboral, eminente-
mente desigual, se propone compensar con una superioridad jurídica la inferio-
ridad económica del trabajador.

Genéricamente, el proceso es el momento dinámico de cualquier fenómeno - en su devenir; pero jurídicamente la doctrina lo concibe como el conjunto de actividades necesarias al desenvolvimiento de la función jurisdiccional. En - otros términos, supone el proceso una serie de actos de voluntad de las par-
tes (contingencialmente del tercero) y del Juez, desarrollado dentro de mar-
cos jurídicos, con objeto de obtener la sentencia que pone fin al conflicto - de intereses.

Según Chiovenda(8) Proceso "es el conjunto de actos dirigidos al fin de la actuación de la ley respecto a un bien que se pretende garantizado por ésta en el caso concreto, mediante los órganos de la jurisdicción ordinaria".

El proceso, según el criterio generalmente aceptado, constituye una sola unidad, pero en él se distinguen dos fases diferentes: A) una fase de conoci-
miento o de cognición y B) una fase de ejecución.

En la fase de cognición se discuten los hechos y su finalidad es la ave-
riguación de la verdad de los hechos controvertidos hasta llegar a la senten-
cia de responsabilidad (culpable o inocente); es decir, que en ésta fase el -
órgano jurisdiccional tiene como finalidad la declaración de la norma jurídi-
ca aplicable al caso concreto en los casos de incertidumbre o inobservancia.

El cumplimiento de la sentencia puede verificarse voluntariamente por par-
te del condenado y por consiguiente en este caso no se da la segunda fase del
proceso; la doctrina le ha dado en llamar una ejecución extraprocesal; pero -

(8) Citado por Erueba Urbina, Alberto, Derecho Procesal del Trabajo T. II.
México, 1943.

cuando el reo no cumple voluntariamente la sentencia, entonces sí se produce la segunda fase del proceso, o sea la ejecución procesal de la sentencia.

En el proceso civil por su carácter esencialmente dispositivo se deja a la voluntad y al arbitrio del actor requerir al órgano jurisdiccional para el cumplimiento forzoso de la sentencia. Igual criterio sigue nuestro proceso laboral en el Art. 362 del Código de Trabajo, en lo pertinente expresa "que las sentencias laborales y los arreglos conciliatorios se harán ejecutar a petición de parte". Esta idea no está en concordancia con el principio de oficiosidad que caracteriza el proceso laboral en la fase cognoscitiva del mismo, -- pues doctrinariamente el proceso constituye una sola unidad, compuesta de dos fases, la de cognición y la de ejecución. En base a las anteriores ideas, pensamos que así como en el proceso penal por su carácter imperativo siempre se da la segunda fase del proceso, en los conflictos laborales debería establecerse la regla de la oficiosidad en la fase ejecutiva.

El proceso laboral podemos definirlo "como el complejo de actos de obreros y patronos y del órgano jurisdiccional, que representan el funcionamiento de normas jurídicas que regulan y liquidan los conflictos obrero-patronales". Es decir, que el proceso laboral está constituido en primer lugar, por dos partes, que requieren requisitos especiales, como es la calidad de trabajador o patrón; en segundo lugar, la existencia del órgano jurisdiccional y en tercer lugar, que los conflictos planteados sean de naturaleza laboral. Sin embargo, subsidiariamente pueden ser partes en los procesos laborales personas o instituciones que no reúnan tales caracteres; tal sería la intervención de una Compañía /seguradora, en donde a su asegurado se le exigiera determinada prestación y éste no opusiere ninguna oposición, perfectamente puede la compañía tener participación en el proceso.

Clases de Conflictos.

Normalmente las relaciones laborales se desarrollan en armonía; patronos y trabajadores hacen causa común en las actividades empresariales, pero en ocasiones acaecen hechos que las perturban, produciendo, por consiguiente, divergencias de distinta naturaleza. A veces sólo afectan a los sujetos de la relación (trabajador y patrono) como cuando no se cumple con las obligaciones que le imponen las leyes, contratos, convenciones, etc.; otras veces comprenden a un grupo de trabajadores como representantes de la clase trabajadora, -- por ejemplo cuando ese grupo persigue la fijación de mejores condiciones de trabajo, aumento de remuneraciones, participación en las utilidades, etc.

En torno a la denominación de éstas divergencias que se suscitan, entre las distintas clases sociales, se han emitido diversas opiniones, siendo la denominación "conflicto de trabajo" la que acepta la mayor parte de la doctrina,

ya con ella se logra una mayor diferenciación del concepto procesal laboral - con el concepto procesal civil de juicio y además porque da una idea clara de la razón de ser de estas controversias o sea como pugna entre los intereses o puestos del capital y del trabajo. En base a las anteriores ideas el proyecto de Código de Trabajo asimila en el Art. 369 los conceptos de juicio y conflicto individual de trabajo.

Para una mejor comprensión del tema que en esta ocasión nos ocupa, citamos literalmente la opinión que el maestro don Mario de la Cueva sobre lo que debe entenderse por conflicto de trabajo, en su conocidísima obra "Derecho Mexicano del Trabajo": "Los conflictos de Trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo".

Los conflictos laborales han sido clasificados por los tratadistas desde diferentes puntos de vista, los que expondremos sucintamente así: la primera, que es la más difundida, los agrupa en dos grandes categorías: conflictos individuales y conflictos colectivos; se basa en los diferentes intereses que tutelan, siendo individuales aquellos cuya finalidad es proteger al trabajador individualmente considerado, y colectivos que son aquellos que ponen en juego una cuestión de principio, cuya solución importe a la condición jurídica de los diferentes miembros del grupo. Son los conflictos relativos a la creación o revisión de una regla del derecho y la interpretación de las normas del derecho del trabajo, ya se trate de leyes, convenciones, etc. También se entienden por conflictos colectivos los que ponen en juego un interés común a toda o parte de la colectividad, así por ejemplo, los que afectan a la libertad de pensamiento, a la libertad sindical, a los derechos de huelga y paro, etc. La segunda clasificación parte de la finalidad que persiguen los conflictos laborales, dividiéndolos en conflictos de derecho o jurídicos y conflictos económicos o de intereses. La tercera clasificación tiene como fundamento la calidad de los sujetos que en ellos intervienen, dividiéndolos de esta forma: conflictos inter-obreros, conflictos inter-sindicales, conflictos obrero-patronales y conflictos inter-patronales. Esta clasificación es sostenida por Jesús J. Costorena, autor citado por Rodolfo A. Bápulo, a págs. 427 en su obra "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" (Editorial La Ley, Sociedad Anónima Editora e Impresora, Buenos Aires, 1969), quien los define en los siguientes términos:

- a) Conflictos obrero-patronales, son todos los que se desarrollan entre trabajadores y patronos, subdividiéndolos en conflictos colectivos y jurídicos, siendo los primeros, los que tienden a la modificación del estatuto jurídico de una empresa, y los segundos, los que se refieren a la aplicación e interpretación del derecho vigente;

- b) Conflictos inter-obreros, son los que ocurren porque los intereses de los obreros entran en oposición.
- c) Conflictos interpatronales, son los que se suscitan cuando con ocasión de los contratos colectivos de trabajo celebrados juntamente con varios patronos, sus intereses llegan a la oposición;
- d) Conflictos inter-sindicales e intergremiales, son aquellos que tienen como autores a distintas asociaciones profesionales, por ejemplo respecto de la titularidad de su contrato colectivo.

La oficina Internacional del Trabajo adopta la segunda de las clasificaciones, la cual, a su vez, se encarga de definir las en forma precisa, pero tomando en cuenta que al analizar la clasificación que a nuestro parecer es la más acertada se estaría regitiendo alguna de esas concepciones, dejaremos para aquel momento su definición. En cambio nuestro Código de Trabajo ninguna de las tres clasificaciones adopta en forma particular, sino que hace de ellas una síntesis que está contenida en los Arts. 318, 387 y 394 de la manera siguiente: Conflictos Individuales y Conflictos Colectivos; comprendiendo entre éstos últimos a los conflictos colectivos de carácter jurídico y los de carácter económico; la huelga y el paro los considera como especies de éstos últimos. A nuestro modo de entender, apoyado en lo que al respecto sostiene los tratadistas, todos los conflictos laborales son de naturaleza jurídica, pues parecen cuando se ha violado una norma jurídica que protege los derechos individuales de los trabajadores o que se generan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento de trabajo. O sea, pues, que todo conflicto resulta ser jurídico por cuanto que para fundamentar el interesado o interesados sus pretenciones deben estar enmarcadas dentro de la ley. En algunas ocasiones, ocurre que el interés predominante del conflicto es de naturaleza económica, como sucede cuando se trata de modificar los salarios, disminuir los horarios de labores o, en general, las condiciones en que se presta el trabajo, pero en ningún caso pierde la juridicidad, ya que el Estado no puede desentenderse de éstos conflictos, sino que debe buscar su solución, pues todas las relaciones inter-humanas están sujetas a reglas de conducta que forman la legislación escrita. Cuando intervienen un órgano administrativo o jurisdiccional para solucionar conflictos de esa clase, está actuando dentro de la ley pues nuestro régimen jurídico-político es de legalidad.

En consecuencia y en base a esas ideas desecharnos todas las clasificaciones anteriores, unas por incompletas y otras por el mal planteamiento, proponiendo en cambio la siguientes:

a) Conflictos de carácter Jurídico:

1o.- Conflictos Individuales

2o.- Conflictos colectivos de carácter jurídico.

b) Conflictos colectivos de carácter económico:

1o.- La huelga,

2o.- El paro.

Conflictos Individuales. Clasificación.

Los conflictos individuales son aquellos que se promueven en vista a la tutela de un interés concreto de los individuos; principal y exclusivamente - en esta clase de conflictos sólo hay cuestiones jurídicas a dilucidar, puesto que se trata de aplicar una norma existente; la tutela del interés, desde luego, versa sobre el interés del obrero o del patrón, y en el que cada una de estas categorías sociales se disputan intereses individuales. Los trabajadores están en lucha con el patrono sobre sus condiciones de trabajo fijadas en un contrato individual de trabajo, en la ley, en un contrato o convención colectivos de trabajo, etc., con la finalidad de que sean cumplidos. El interés -- particular y concreto de uno o varios trabajadores, o de un patrono es el que está en juego en este conflicto; de parte del trabajador, por ejemplo, los reclamos de salarios adeudados, pago de indemnización por despido de hecho sin causa justificada, prestaciones por accidente; y de parte del patrono el derecho de pedir la terminación del contrato individual de trabajo sin su responsabilidad en los casos que lo permite la ley, etc. Resulta, pues, que la solución de estos conflictos es esencialmente jurídica y en el que la controversia se dilucidará en sentencia declarativa de hechos con efectos limitados a las partes. Los conflictos individuales son siempre de carácter jurídico.

Por el conocimiento de los conflictos individuales, de conformidad a -- nuestro Código de Trabajo, existen el juicio ordinario y los procedimientos -- especiales. Pueden ser clasificados así:

1o.- Juicios Ordinarios:

a) de hecho

b) de mere derecho

2o.- Procedimientos Especiales.

a) Juicio de Unica Instancia

b) Juicio de Suspensión de Contrato

c) Procedimiento para la revisión de fallos pronunciados por riesgos profesionales.

Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico.

La división de los conflictos jurídicos o de derecho y económicos o de intereses ha sido formulada según Rodolfo L. Nápoli(9) por Henry Binet en la obra Les Tribuneaux Du Travail, (publicada en Revista Intercional del Trabajo, Vol. XXXVII) y como se dijo anteriormente es aceptada por la O.I.T. Los conflictos de derecho son concebidos por este organismo, expresa Nápoli, como los que se refieren a la aplicación de un derecho nacido y actual sin importar que ellos surjan de la ley o de un contrato individual o colectivo; los conflictos económicos o de interés son aquellos que hacen mención a una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear uno nuevo; como puede observarse fácilmente, Binet clasifica solo en dos grupos a los conflictos de trabajo que difiere notablemente de la manera en que a nuestro criterio deben clasificarse.

Inspirado en la doctrina moderna y más aceptada por los distintos autores, el Proyecto aludido define en el Art. 467 los conflictos colectivos jurídicos o de derecho de la forma siguiente: "Se consideran conflictos colectivos o de Derecho, todos los que se originan como consecuencia del incumplimiento o interpretación de un contrato o convención colectivos de trabajo, y aquellos que persiguen el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo, siempre que en cualquier de estos casos se encuentre afectada una colectividad de trabajadores".

En síntesis, las características comunes de los conflictos de carácter jurídico, sean individuales o colectivos, es que en ambos hay un derecho preexistente, que los trabajadores individualmente, en un caso, y la asociación profesional, en otro, tratan de que se concrete en los casos permitidos por la ley, y que su conocimiento corresponde de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 318 del Código de Trabajo, en primera instancia a los jueces de lo Laboral y a los demás jueces en materia de trabajo y en segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.

Conflictos Colectivos de Carácter Económico.

El conflicto colectivo de interés, según Trueba Urbina(10), "no versa sobre la interpretación de un derecho adquirida, fundado sobre la ley o sobre el contrato, sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho". Esta concepción coincide perfec

(9) Nápoli, Rodolfo L., Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editora La Ley, Buenos Aires, 1969, pág. 429.

(10) Trueba Urbina, Alberto, Obra citada, pág. 77.

tamente con la expuesta por la OIT, que tratamos con ocasión del conflicto jurídico.

Con características de los conflictos económicos los que a continuación enumeramos:

a) Existe en ellos un interés abstracto de categoría profesional (condiciones de trabajo, higiene, seguridad, etc.).

b) Que los intereses a satisfacer son principalmente económicos; y

c) Se persigue como finalidad una resolución creadora de una norma abstracta válida para todos los miembros, cualesquiera que sea el número de personas que intervengan de uno y de otro lado.

El Art. 468 del Proyecto del Código de Trabajo lo define como "Todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patrones, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores". Se hace énfasis en esta disposición que son esencialmente los intereses colectivos económicos o profesionales los que dan nacimiento a los conflictos colectivos de carácter económico", Entendiéndose según la doctrina, por intereses colectivos o profesionales de los trabajadores, todas las pretensiones que tienden a mejorar o mantener sin alteración, las condiciones de trabajo prevalecientes en la empresa, así como a corregir en ella, costumbres o prácticas contrarias a lo dispuesto por las leyes laborales. En cambio son intereses colectivos económicos del patrono -- las garantías, derechos y facultades necesarios para mantener la subsistencia de su negociación y obtener de su funcionamiento algún margen justo de ganancias o utilidades" (Expuesta en la motivación del Proyecto de Código de Trabajo antes expresado).

La huelga y el paro constituyen, según el Proyecto del Código de Trabajo, la última y definitiva etapa para encontrar la solución que armonice las relaciones entre el capital y el trabajo en ocasión de un conflicto económico o de intereses, siendo éstas junto con el arbitraje las etapas previstas que los interesados pueden optar cuando el de trato directo y la conciliación resultan ineficaces. De acuerdo con dicho Proyecto, pues, son cuatro etapas que se regulan y las que por sí mismas constituyen un método, camino o forma cuyo objetivo primordial es resolver definitivamente la controversia colectiva obrero-patronal. De ellas, el trato directo y la conciliación resultan obligatorias, y sólo en el caso, como antes explicamos, de que intentadas no se solucionó el problema, el demandante quedará facultado para optar por el arbitraje, la huelga y el paro, según el caso.

Por su importancia, complejidad y trascendencia para la tranquilidad social solo nos ocupamos de la huelga y el paro.

Nápoli(11) expone el siguiente concepto: "La huelga es la abstención o abandono colectivo y temporal del trabajo, concertado por los trabajadores, para secundar la reclamación planteada a uno o varios empleadores, con fines profesionales". Según aquel, es necesario que se ponga de manifiesto en relación con la huelga dos errores conceptuales frecuentes, que es conveniente disipar: el primero, que la huelga no es un conflicto sino la simple manifestación de su existencia, y el segundo, que no es un fin sino un medio; el más importante y habitualmente usado de la acción directa.

Alfredo Gaete Berríos (12) a págs. 434, la define en estos términos: "La Huelga es el abandono o cesación temporal y colectiva del trabajo, acordado por parte de los asalariados, ya sea por causas económicas, de mejoramiento de las condiciones de trabajo, por solidaridad o por causas políticas, y que persiguen como finalidad obtener de sus patronos o empleadores, en los tres primeros casos, la alteración del contrato de trabajo, la modificación de las condiciones materiales en que la labor se desarrolla, el mantenimiento de determinados obreros o empleados o el respeto de los derechos que las leyes les otorgan, respectivamente, o bien en último caso, el cambio del régimen económico y social existente o la transformación del Estado".

Las huelgas según éste autor, pueden ser clasificadas de diversas maneras, atendiendo a diferentes puntos de vista.

Atendiendo a sus Causas, pueden clasificarse en económicas, de mejoramiento de las condiciones del trabajo, políticas y por solidaridad.

Según su extensión, se pueden clasificar en generales y parciales. Las primeras son aquellas que abarcan a todos los obreros de todas las actividades de una región o país, son generalmente revolucionarias y producen gran agitación y muchos perjuicios. Las segundas son las que comprenden a los obreros de una o más fábricas, faenas, gremios o sindicatos; éstas, dice, son las huelgas corrientes.

Por último sostiene el autor en cuestión, según se trata de crear situaciones nuevas o de mantener las existentes, las huelgas se pueden clasificar en ofensivas y defensivas. Las primeras son las más comunes.

El Código Vigente define la huelga en el Art. 395 como "la suspensión co

(11) Nápoli, Rodolfo A., Obra citada, págs. 437 y sigs.

(12) Gaete Berríos, Derecho del Trabajo, Empresa Editora Zig Zag, S.S., Santiago de Chile, 1943. pág. 434.

lectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo; en cambio el aludido Proyecto en el Art. 525, dice que la "Huelga es la suspensión colectiva de trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de obtener una finalidad determinada. Esta noción es similar a la anterior; la diferencia de fondo está en consignar que el hecho de huelga puede generarse por cualquier causa; sin embargo, la disposición propuesta por la comisión sólo reconoce en aquellas el carácter de derecho colectivo cuando tiene por objeto uno de los puntos siguientes: La celebración o la revisión del contrato colectivo o de la convención colectiva de trabajo, cuando el conflicto es promovido por un sindicato obrero, o bien la defensa de los intereses profesionales comunes.

Procederá la etapa de la huelga de conformidad al Proyecto en los casos en que no tiene lugar el arbitraje voluntario, o cuando los trabajadores en su oportunidad así lo deciden.

De la descripción dada por el tantas veces expresado Proyecto se extraen elementos constitutivos de la huelga: A-) un hecho, B-) un sujeto activo, C-) un sujeto pasivo y D-) una finalidad.

El paro, que también se denomina LOCK-OUT, y el derecho de paro o Lock-Out, nacieron como una consecuencia de la huelga y del derecho de huelga. Es, por así decirlo, el derecho recíproco que tienen los patronos para defender sus intereses. El paro es, pues, la contrapartida de la huelga y encuéntrase justificada en idénticas consideraciones; tenemos entonces que el paro es la cesación o suspensión del trabajo causado por los patronos cuando no han sido satisfechos sus aspiraciones", o dicho en otros términos "paro es el cierre del lugar del centro de trabajo decretado por uno o varios patronos".

Según el citado Kápoli, pág 444 y sig., de la obra, la expresión lock-out viene del inglés "To lock out", lo cual significa "cerrar la puerta" que aplicado a la actividad patronal de parar el trabajo, equivale a "cerrar la puerta de su establecimiento a los trabajadores".

Al igual que la huelga, en nuestra legislación precede el paro cuando el conflicto colectivo económico no ha sido resuelto en la conciliación ni ha tenido lugar, por cualquier motivo, el arbitraje voluntario.

SECCION QUINA.
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL JUICIO LABORAL
CONCEPTOS

Los principios Procesales que gobiernan el proceso marcan las directivas o líneas matrices dentro de las cuales ha de desarrollarse la institución del proceso; son los mandamientos procesales; los principios procesales cumplen una "doble función": por una parte, sirven de bases previas y fundamentales para la estructuración de las leyes procesales y, por otra, de límites para interpretarlas. Su importancia teórica y práctica es evidente. Fundándose en esa doble función los autores han considerado que esos principios vinculan cada institución del proceso a la realidad social en la cual actúan o deben actuar o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación.

Adviértase, antes de otro análisis, que los principios procesales han sido desarrollados originalmente por los tratadistas del Derecho Procesal Civil, pero tienen especial concreción en el proceso del trabajo. Los principios procesales han sido clasificados desde diversos puntos de vista; a nuestro entender para efectos de comprensión y aplicación en el proceso laboral salvadoreño, la exposición de una clasificación evidentemente es innecesario.

Los principios procesales que hemos escogido para su estudio son los siguientes:

- a) Celeridad.
- b) Economía.
- c) Apreciación de la prueba conforme a la Sana Crítica.
- d) De la Igualdad.
- e) Dispositivo.

PRINCIPIO DE CELERIDAD.

Este principio tiene su base constitucional en el inciso primero del Art. 192 de la Constitución Política, que a la letra dice: "Se establece la jurisdicción especial de Trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos". Inspira a este postulado aquel dogma que dice: "La justicia tardía no es justicia".

Consiste el principio de celeridad en que el proceso debe ser sustanciado sin dilación excesiva, que los actos procesales deben ser simplificados, eliminando, a tal fin, los trámites que se denoren injustificadamente, suprimiendo aquellos que no sirven de garantía de libertad, establece límites -

para la realización de los actos procesales y cargas de igual naturaleza, como preclusión, caducidad.

Ha sido y será siempre una aspiración constante en nuestro proceso laboral, la aplicación del principio de celeridad; los jueces deben recordar que la prolongación de los pleitos, agravia a los litigantes y también a la colectividad, pero principalmente a la clase trabajadora; la recta actividad de los jueces puede impedir el efecto retrógrado que pretendan conseguir los litigantes.

La mejor aplicación del Principio de Celeridad la encontramos en el Derecho Procesal Laboral esto es incontrovertible, pues no puede ocultarse la indigente condición social de los trabajadores, el poco interés del sector capitalista en otorgar a esta clase mejores prestaciones económicas, sociales etc.; para la aplicación efectiva de éste principio no basta crear procesos laborales cortos, es esencial también contar con el concurso de los jueces y del personal que le rodea porque en la práctica en buena medida la celeridad del proceso depende del grado de responsabilidad y seriedad del juez y de sus colaboradores.

Pero debe tenerse presente que la celeridad no debe ser tal que viole el derecho de audiencia que la misma Constitución Política establece en beneficio del principio de celeridad tampoco va acorde con la finalidad del proceso; por consiguiente, deben encontrarse fórmulas que armonicen estos dos principios.

b) PRINCIPIO DE ECONOMIA.

El principio de economía se ha entendido en dos sentidos íntimamente ligados entre sí: economía de erogaciones y economía de esfuerzos de los litigantes y del órgano jurisdiccional. Un importante es este principio que tiene conexión con todos los principios procesales.

Este principio es invocado frecuentemente por abogados y jueces, pero es muy importante correlacionarlo y limitarlo con el resto de principios. Visto desde el punto de vista de las erogaciones consiste en que la justicia debe ser gratuita para las partes y en la reducción de todos los costos procesales, a fin de obtener justicia pronta y expedita. En nuestra legislación también este Principio ha sido elevado a la categoría de principio constitucional, como el de Celeridad; así, se da oportunidad a los económicamente débiles, que en el proceso laboral lo constituye la masa trabajadora, para que muevan el aparato jurisdiccional del Estado, sin temor a costos procesales que les inhiba hacer valer sus derechos en el juicio; en el derecho procesal del trabajo el princi

prio de economía procesal constituye la regla general; en nuestro proceso laboral se ha suprimido el pago del papel sellado; el Estado ha organizado el socorro jurídico, encomendándole esa función a la Procuraduría General de Pobres, se ha suprimido la institución de la fianza, sólo se permite la condena en costas en la ejecución de las sentencias, eliminándose la condena en la etapa de cognición del proceso.

Referente a la economía de actividades, el principio es importante y decisivo para la sustanciación del proceso. Lo basta mejorar la ley procesal y la organización judicial, suprimir trámites superfluos y redundantes para la economía de actividades, deben también mejorarse los usos judiciales. La finalidad primordial de este principio es crear procesos sencillos fácilmente comprensibles por la clase trabajadora en virtud de su escasa preparación intelectual.

c) EL SISTEMA DE LA PRUEBA CRÍTICA .

Tres sistemas se han esbozado en materia de apreciación de las pruebas: en primer lugar, el sistema de prueba legal o tasada que supone dos momentos en la apreciación de la prueba: el primero, es aquél en que el juez tiene un papel preponderante y que consiste en comprobar que la prueba se ha rendido por los medios legales y con las formalidades que la ley prescribe respecto de cada uno de ellos, consistiendo el segundo en atribuir a ese medio de prueba, cuya eficacia legal comprueba el juez, un determinado valor probatorio; aquí el juez tiene un papel totalmente pasivo, pues quien valoriza la prueba es la ley, en forma fija, constante e inalterable, de modo que el valor probatorio será siempre el mismo para una misma prueba rendida con igual sujeción a la ley.

El segundo sistema se denomina de "la libre convicción"; faculta al juez para valorizar la prueba según su subjetivo criterio, desligándolo de toda norma legal, aún de aquella que se refiere a la determinación de los medios de prueba en la ley, y a las formalidades necesarias para que éstos tengan eficacia legal; el método de "la libre convicción" faculta al Tribunal para desentenderse del proceso objetivo que, como es sabido, consiste en determinar si la prueba se ha producido por los medios que la ley señala y con las formalidades que la misma exige.

El sistema de la "libre convicción", no se sujeta al verdadero concepto de prueba, porque, en realidad, el concepto jurídico de "prueba" supone dos elementos a saber: la determinación de los medios de prueba y el establecimiento de ciertos requisitos necesarios para su validez. Este concepto se opone a aquél en cuya virtud no se señala en la ley los medios de prueba ni se esta-

blece formalidad alguna para su producción.

Y es evidente que es más jurídico el tercer sistema porque el legislador, al señalar precisamente las pruebas admisibles y las formalidades respectivas, ha querido evitar que la determinación de dichas pruebas quede al arbitrio del juez o de las partes, lo que equivolaría dejar siempre en duda los derechos de aquéllos, puesto que nadie estaría seguro de tener una prueba verdaderamente eficaz para acreditar su derecho, llegado el caso.

El sistema de "la libre convicción" sólo puede prosperar respecto de una legislación en que el concepto de prueba sea opuesto al que se califica de jurídico, es decir, en una legislación en que los medios probatorios no estén determinados por la ley y su realización no quiera formalidad alguna.

En nuestro sistema procesal civil se hace imposible la aplicación del sistema de la libre convicción y que se señale en la ley los medios probatorios y las formalidades que le darán eficacia legal. También, por las mismas razones, es inaplicable en el derecho procesal liberal salvadoreño.

El tercer sistema se denomina de la "Sana Crítica"; de los sistemas analizados, ninguno de ellos ha logrado una completa concreción en las legislaciones procesales y se puede afirmar que el de la sana crítica es el que tiene que imperar. El Proyecto del Código de Trabajo estimando que es "conveniente salir en lo posible del sistema arcaico de la "prueba legal o tasada", establece como regla general el método de la sana crítica en el art. 460 que reza así "Al valorar la prueba el juez usará la sana crítica, siempre que no haya norma que establezca un modo diferente".

"Se ha comprendido que las reglas del sistema de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto entendimiento humano, en ellas interfieren las reglas de la lógica con las reglas de la experiencia del Juez, la lógica y la experiencia contribuyen de igual manera a que el magistrado pueda analizar la prueba (sea de testigos, peritos, de inspección judicial, de confesión en los casos en que no es lisa y llana) con arreglo a la sana razón y a un conocimiento experimental de las cosas"; en estos términos explica la Comisión redactora del Proyecto del Código de Trabajo, presentado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el principio de la Sana Crítica.

La sana crítica, es sin duda el método más eficaz de valoración de la prueba. Sin los excesos de la prueba legal que en muchas ocasiones lleva a fallar en contra de la convicción del juez pero a la vez sin los excesos que la arbitrariedad de éste podría conducir con el método de la libre convicción, el sistema de la sana crítica al reunir las virtudes de cada uno de los anterior-

res sistemas, atenúa sus excesos.

La superioridad del método de la sana crítica es indudable; los casos de excepción a que se refiere la disposición transcrita deberá aplicárseles necesariamente el método de la prueba tasada.

En la práctica el sistema de la Sana Crítica, pese a su regulación legal, no siempre es perfectamente aplicable lo que es causa de absurdas interpretaciones, principalmente en la valoración de la prueba testimonial, que perjudica directamente a la clase trabajadora, que por su escasa cultura no depone claramente sobre los hechos.

d) PRINCIPIO DE IGUALDAD.

El principio de igualdad ha sufrido severas modificaciones en el proceso del trabajo; esto se debe a que se ha demostrado en la práctica que la igualdad, en sentido filosófico, se ve desvirtuada por las desigualdades existentes entre la clase capitalista y la clase trabajadora, que deviene en la más trágica de las injusticias. Eso ha sido la causa fundamental de la modificación que ha sufrido el principio de la igualdad, principio por el cual tanto lucharon los procesalistas civiles, aceptando en cambio el Derecho Procesal Laboral, el principio de "la desigualdad compensada con otras desigualdades que permitan la igualdad".

Este principio que acabamos de enunciar no es más que una representación del espíritu que inspira al Derecho Sustantivo del Trabajo, que se ha desbordado en forma armónica al Derecho Procesal Laboral, destruyendo eficazmente de tal manera la teoría individualista de la "autonomía de la voluntad", teoría que es lógica consecuencia de los derechos absolutos de libertad e igualdad, para tratar de obtener una verdadera justicia que sea una garantía de la tranquilidad social.

La legislación laboral, aplica en sus diferentes disposiciones el principio que acabamos de enunciar, entre los cuales podemos enumerar: la reversión de la carga de la prueba; la existencia de presunciones a favor del trabajador; la procuración gratuita por el Estado para las personas escasas de recursos económicos, etc.

e) PRINCIPIO DISPOSITIVO.

Se define el principio dispositivo como "la facultad exclusiva del individuo de reclamar la tutela jurídica del Estado para su derecho, y la facultad concurrente del individuo con el órgano jurisdiccional de aportar elementos formativos del proceso e instruir su desarrollo para terminarlo o darle fin".

El principio dispositivo tiene efectos idénticos en el proceso civil, como en el proceso laboral, pues en ambos, el proceso no puede ser iniciado de oficio, pero una vez iniciado, las partes y el juez deben contribuir a su desarrollo y consecución, de acuerdo con los dos intereses en juego: el individual (de las partes) y el social o público (del Estado).

El principio dispositivo, se resume en el dogma "de que no hay juez sin demandante"; este principio lo conserva el Derecho Procesal del Trabajo salvadoreño, pues en ninguna ley relativa al trabajo se encuentra en un caso en que el órgano jurisdiccional pueda actuar sin la petición de la parte interesada.

Pero a pesar de esa identidad, el principio dispositivo ha sufrido sustancial cambio en el Derecho Procesal Laboral, pues mientras que el Proceso Civil deja el impulso a las partes, inhibiendo al Juez casi en su totalidad, en el proceso laboral se aumentan los poderes del Juez a quien se le faculta para que actúe de oficio en el desenvolvimiento del proceso hasta el pronunciamiento de la sentencia; como ejemplos podemos citar la declaratoria de rebeldía y la apertura a pruebas; pero nuestro Código de Trabajo lleva aún más lejos el principio dispositivo del proceso: faculta al Juez para recoger de oficio las pruebas que estime pertinentes para fallar con mejor acierto; este principio contemplado en el art. 358, es tímidamente aplicado por el órgano jurisdiccional, porque, generalmente, como los juicios son promovidos por la clase trabajadora, sienten temor decretar de oficio la prueba que pudiera servir para el esclarecimiento de la verdad que redundaría en beneficio del trabajador y en un perjuicio económico de la clase patronal. Los trabajadores, que en la actualidad pierden alrededor de un 85% de sus juicios, ganarían mucho si los jueces se decidieran darle aplicación a esa disposición.

En conclusión, nuestro proceso del trabajo es dispositivo en su iniciación, porque impone a las partes el deber de estimular el órgano jurisdiccional, para la satisfacción de sus intereses jurídicos o económicos; pero, al contrario, su desenvolvimiento es predominantemente inquisitivo, por estar en juego la tutela de un interés social, que exigen protección e intervención amplias de parte del Estado.-

SECCION III

FASES DEL JUICIO ORDINARIO LABORAL Y LEY DONOSO:

Demanda, Enplazamiento, Conciliación, Contestación de la demanda o declaratoria de rebeldía, - Prueba, Cierre, Sentencia.

En ésta sección, que es la última de la parte primera del trabajo de Tesis, nos hemos de ocupar del juicio laboral ordinario tal como lo regula el Código Vigente pero relacionándolo con el proyecto del Código de Trabajo.

DEMANDA.

"La palabra DEMANDA se deriva del verbo demandar, que significa pedir, rogar, intentar, pretender. Por tanto, DEMANDA quiere decir súplica, petición, solicitud; escrito en que se ejercitan en juicio una o varias acciones civiles o se desenvuelve un recurso contencioso-administrativo"; Diccionario de la Real Academia Española. Resulta entonces que por medio de la demanda judicial los particulares solicitan la tutela jurídica del Estado, mediante el órgano jurisdiccional respectivo, para obtener el reconocimiento de un derecho que se estima violado o desconocido por alguna o algunas otras personas.

En materia laboral, el proceso se inicia siempre con la petición de la parte demandante (DEMANDA) y que constituye el acto básico del litigio por dos razones: a) porque el juicio, en sentido material, se da comienzo con la demanda y b) porque es el fundamento jurídico del debate judicial. En el Derecho Procesal del Trabajo se establece como regla el principio dispositivo para el ejercicio de las acciones judiciales que nacen del contrato de trabajo, teniéndose, por consiguiente, que en materia laboral no puede ponerse en movimiento la actividad jurisdiccional sino a virtud de la demanda formulada por la parte interesada, pero interpuesta aquella el proceso será impulsado de oficio, art. 329 Tr.

La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener los requisitos que enumera el art. 327.

Conforme al Código de Trabajo la demanda debe contener los requisitos -- pertinentes a la naturaleza de la acción o acciones ejercitadas, y si al puntualizarlos el Juez al peticionario para que subsane las omisiones no fuere atendido, la demanda se declarará inadmisibile.

En base al principio de eventualidad el juicio se articula en secciones o períodos perfectamente delimitados y precisos. En consecuencia, para que los actos procesales sean eficaces y produzcan los efectos jurídicos procesales que la ley les atribuye, deben realizarse o ejecutarse dentro de los precisos términos señalados por la ley. Al expirar el tiempo señalado por ésta para la actividad específica de que se trate, el acto ya no puede ejecutarse por haber precluido el término fijado para la ejecución de ese acto procesal. En éstos principios se fundamenta el Art. 330 al expresar: "La modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la hora señalada por el Juez para la audiencia conciliatoria. En este caso se dejará sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citará nuevamente a las partes". Como consecuencia de lo antes expresado, si la modificación o ampliación se realiza extemporáneamente, es decir, después de celebrada la conciliación, no tiene valor alguno, se tiene como si no se hubiese realizado y el Juez de oficio o a petición de parte resolverá declarando sin lugar la modificación o ampliación de la demanda solicitada.

En el caso de que el demandante modifique su demanda sobre el nombre de la persona demandada, el Juez está siempre obligado a admitir la modificación, porque ésta y la otra constituyen una unidad inescindible y la facultad discrecional que le concede el Art. 330 inc. 2o. Fr. le limita la ley a la calificación de si se trata o no de una nueva demanda; y aún en el caso que se considere, con aplicación de los principios de la sana crítica, que se trata de una nueva demanda, no podrá ordenar al actor que interponga, por separado, otra demanda, sino que está obligado a dilucidar por todos los trámites legales la demanda así modificada.

Sería contrario al principio de que "No puede obligarse a nadie a mostrarse actor...." contenido en el Art. 14 In. 1, si el Juez en vez de admitir la demanda modificada previniera al actor interponer nueva demanda; y ante tal resolución el recurso que la ley le concede al actor es el de apelación, siendo el motivo del recurso el literal b) del Art. 437 Fr., que dice "Las que declaren inadmisibles las demandas".

EN LA AUDIENCIA.

Interpuesta la demanda por el actor, el Juez citará a éste y al demandado para que comparezcan a una audiencia conciliatoria; esta cita, según el Art. 332 tiene la calidad de emplazamiento, de donde resulta que el Código de Trabajo al igual que el Código de Procedimientos distingue ambos conceptos. "Citación, expresa el Art. 204 Fr., es la orden del Juez comunicada a alguno para que intervenga o asista a algún acto judicial"; de acuerdo a éste concep

to la ley laboral impone el acto conciliatorio, como veremos en el acto procesal siguiente, estableciendo asimismo sanciones para el caso de inasistencia de las partes.

La cita o emplazamiento en el Código de Trabajo está regulada en forma más amplia y sencilla que como lo establece el otro cuerpo de leyes citado, lo que es resultado de la propia naturaleza del Derecho Laboral.

A diferencia de otras legislaciones, la nuestra no ordena al Juez verificar la audiencia conciliatoria dentro de un término preestablecido, sino que lo deja al arbitrio del Juez; somos del criterio que al Juzgador se le imponga un término perentorio dentro del cual debe citar a las partes a conciliación, en aras de lograr celeridad en el proceso, que a lo sumo serían ocho días, estableciéndose una multa de cincuenta colones por cada infracción.

CONCILIACION.

La conciliación, o mejor dicho, la audiencia conciliatoria constituye la tercera fase de nuestro proceso ordinario; ninguna duda cabe ahora que la conciliación constituye un acto procesal, cuya omisión acarrearía la nulidad del proceso de conformidad con el Art. 1120 Pr., La conciliación no es una función típicamente jurisdiccional; no hay en ella una decisión su objeto es procurar la transigencia de las partes en conflicto, con el objeto de evitar las consecuencias posteriores de éste poniéndole término. La tentativa de conciliación puede ser espontánea o provocada, o por imposición de la ley; siendo este último sistema el adoptado por nuestra ley.

La conciliación en materia laboral está regida principalmente en cuanto al fondo de la disputa por el Art. 335 Tr. "La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros". En el proyecto se propone el Art. 415, en la parte pertinente de su inciso primero: "Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar, cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el Juez apreciará prudencialmente".

Es indudable que con el criterio que se quiere introducir en el Código de Trabajo, se desvanece la injusticia que se comete en la sentencia al momento de valorar la prueba, pero especialmente al valorar el ofrecimiento que hace la parte patronal en la audiencia conciliatoria cuando a un patrono se demanda reclamando la indemnización que le corresponde por el despido sufrido injustamente. Actualmente los Tribunales Laborales, pero principalmente en las Cámaras de lo Laboral, se argumenta que hay intención del patrono de conciliar cualquiera que sea la oferta que se haga, pues, afirman que no hay ninguna ley

que indique los elementos de juicio necesarios para apreciar la voluntad manifestada por el patrono en la conciliación ni porcentaje alguno establecido en relación al reclamo; lógicamente injusta es la posición de las Cámaras, que incide adversamente sobre la aplicación de las presunciones legales del art. 357 Tr., en contra de los trabajadores que diligentemente han presentado su demanda dentro del término legal, han probado la relación laboral, la cesación de los mismos, etc. Sin embargo, como el último ofrecimiento se tiene como disposición de conciliar, faltándole este elemento los trabajadores fracasan en sus pretensiones; desde luego, con la regulación que se quiere introducir se otorga facultades discrecionales a los jueces, aunque no establece una cuantía determinada, les indica que las propuestas deben ser serias y equitativas, lo que a nuestro modo de entender estos preceptos no debe ser menor -- del 60% en los casos de despido.

COTEJADO DE LA DEMANDA O DECLARATORIA DE REBELDÍA

El acto procesal siguiente a la audiencia conciliatoria, es el que se refiere a la contestación de la demanda, o, en su caso, a la declaración de rebeldía.

¿Desde cuándo se empieza a contar el término para que el demandado conteste la demanda o se le declare rebelde? Sobre este punto existen dos situaciones previstas por la ley: A) cuando en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento entre las partes o el fuere parcial, y B) cuando el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores.

En el primer caso, si el avenimiento fuer total, carece de objeto contestar la demanda, pues los acuerdos conciliatorios conforme al art. 336 Tr. producen los mismos efectos que las sentencias ejecutorias; en cambio es distinta la situación cuando no hay avenimiento o éste fuere parcial, contándose en ambos casos el término para contestar la demanda, a partir del día en que se haya celebrado la conciliación (art. 338 inc. 3o. Tr.) debiéndose presentar tantas copias de la contestación como demandados haya, con la diferencia de que cuando la conciliación es parcial la contestación se circunscribe a los puntos reclamados en que no hubo avenimiento.

En el 2o. caso, consistiendo el avenimiento en el reinstalo del trabajador, el juez con base en el art. 337 Tr., por auto señalará lugar, día y hora en que deben reanudarse las labores. Si el trabajador se presentó oportunamente al lugar de trabajo y no hubiere reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, manifestada tal circunstancia al juez

por resolución suya ordenará que el juicio se lleve adelante. Planteado así el caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de esa resolución al patrono; Art. 357 inc. 3o. Tr. adviértese que mientras no haya sido dictada dicha resolución la contestación de la demanda está suspendida y si el patrono contestare la demanda antes, el Juez la declarará sin lugar por prematura.

Permítase que la contestación se haga en forma escrita o verbal.

La declaratoria de rebeldía tiene lugar cuando el demandado no contesta la demanda dentro del término legal, siendo el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, en el primero de los casos examinados, y en el segundo, al día siguiente al de la notificación de la resolución que manda llevar adelante el juicio.

Al omitirse la contestación de la demanda, se declarará rebelde al demandado; se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía. De esta manera, se establece indudablemente una controversia de carácter feneal.

PRUEBA:

La prueba tiene en el Derecho una importancia práctica trascendental. En efecto, la simple afirmación hecha en interés propio no puede considerarse como expresión de una verdad de hecho, ya que el sentimiento egoísta de los hombres a menudo perturba la clara percepción de la realidad, si es que no llega intencionadamente a desfigurarlo. Por eso un derecho, aunque realmente exista, si no puede probarse, es como si no existiese, no presentando, por consiguiente, utilidad alguna; si se ejercita un derecho debe estar en situación de probar su existencia cuando sea necesario, es decir, demostrar cuáles son los hechos jurídicos que la han dado origen. El objeto de la prueba es precisamente la comprobación de los hechos y el esclarecimiento de la verdad.

"La prueba, esto es, la demostración de un hecho del cual se deriva el derecho que se pretende, no constituye propiamente una obligación, porque falta el derecho correlativo; y el que prueba no puede ser constreñido por nadie. Pero con esta actitud, se perjudicará a sí mismo, ya que su pretensión no será acogida por el Juez. Por eso la prueba constituye una necesidad práctica, o, como más comúnmente se dice, una carga o un peso".(13)

(13) Alessandri, Rodríguez, Arturo y Somarriba Undurraga, Manuel, Curso de Derecho Civil, Tomo I, pág. 9, Editorial Fascimienta, Chile, 1963, 3a. Edición

En términos generales, según la doctrina civilista, se ha sentido el principio de que la prueba le corresponde rendirla al que sostiene una proposición contraria al estado normal u ordinario de las cosas, o al que pretende destruir una situación adquirida, resulta de lo anterior, que es al actor o demandante a quien corresponde probar los hechos en que funda su acción, que sirve de fundamento al tradicional adagio "actori incumbit probatio".

Indudablemente el Derecho Laboral no podía mantener incólume el principio de que el "onus probandi" incumbe al actor, porque esta idea se justifica para el Derecho Civil enmarcado dentro de la filosofía individualista y liberal, creadora en el campo económico, de las más injustas desigualdades en las clases sociales opuestas, y en el campo procesal, de procesos complejos, lentos, de difícil costeabilidad, etc., etc. La especial naturaleza de las normas sustantivas del Derecho Laboral han obligado al cambio de las normas procesales, con el propósito de que los derechos que aquellas conceden a la clase trabajadora no se vuelvan ilusorios; vemos, pues, que verdaderamente la razón y la justicia son el fundamento del cambio: la carga de prueba se impone al patrono. Desde luego que no hay ninguna contradicción del cambio de criterio del "onus probandi" con el Art. 237 Tr., porque la ley procesal exige ciertos presupuestos para que el nuevo principio o sea la de reversión de la carga de la prueba pueda ser cumplido. Vemos un caso: en los juicios por despido cuando en la causa se cumplan todos los elementos para la aplicación de la presunción del Art. 357 inc. 2o. Tr., la carga de la prueba se impone al patrono, en virtud de que la justificación o el hecho de desvirtuar el despido son extremos que corresponde probar al patrono en virtud de las dificultades que tendría el trabajador para comprobarse separación injustificada.

En cuanto a los medios probatorios es sabido que existe una notoria dependencia en nuestro Código de Trabajo respecto al Código de Procedimientos Civiles, tanto en lo referente a las clases de prueba admitida como a la comprobación de las mismas; es principalmente en la doctrina donde se observa que el Derecho Procesal del Trabajo es un derecho autónomo y que si en verdad tiene conexión con el Derecho Procesal común es una relación de interdependencia. Impugnamos porque en el futuro a nuestro Código de Trabajo se le introduzcan principios que le den una mayor autonomía, pues en la revisión última la Comisión poco hace en beneficio de ésta fase del proceso.

CIERRE

Cierre del proceso ordinario, es el acto en virtud del cual el juez que conoce en primer grado declara que las partes están inhibidas de apertur nuevas pruebas. En efecto, el cierre del juicio sólo tiene lugar en primera instancia y opera contra las partes, únicamente, pues desde ese momento su derecho está en

en suspenso hasta que, pronunciada la sentencia definitiva y luego que es impugnada, gozan de un término fatal de cinco días contados desde el siguiente a la notificación de la admisión de la apelación para ofrecer nuevas excepciones y probanzas que tuviere; esta interpretación que las Cámaras de lo Laboral dan a la ley respectiva (Art. 441) es discutible.

Decíamos que opera sólo contra las partes porque el Juzgador, principalmente en el Derecho Laboral, no puede ponérsele a llaves a la investigación que según su entender le ayudarán a formarse una idea exacta de los hechos -- controvertidos y, por consiguiente, dictar sentencia más acertada; Art. 358 Tr.; conforme a esta norma el Juez de lo laboral está en capacidad de recoger de oficio las pruebas que estime conveniente durante el transcurso del término probatorio y aún después de declarado cerrado el juicio. Estas últimas se le ha llamado "diligencias para mejor proveer".

Con muy buen acierto el Art. 358 Tr., no establece un término dentro del cual el juez debe hacer el pronunciamiento declarando cerrado el proceso, porque, en verdad, ciertas pruebas pueden deferirse hasta que el término de prueba haya concluido o para que el juez pueda recoger de oficio ciertas pruebas; la única regulación es que debe hacerse con tres días de anticipación por lo menos a la fecha en que para ese efecto se señale. De modo pues que para las partes precluye el derecho de aportar pruebas, pero no para el juez.

En el Art. 417 del proyecto se establece en forma más clara el acto procesal del cierre, así: "Vencido el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él, y recogidas de oficio las que el juez de primera instancia estime necesarias para fallar con mayor acierto, se señalará día y hora, con tres días de anticipación por lo menos, para declarar cerrado el proceso. Dictado el auto de cierre, no se admitirá prueba de ninguna clase en primera instancia y se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes."

Para fundamentar dicha norma la Comisión se expresó de esta manera: "En el Art. 417, que es el equivalente al Art. 358 vigente, se han introducido algunos ligeras modificaciones, aconsejadas únicamente por el deseo de lograr mayor claridad en el precepto. Sin embargo, conveniente es explicar que se ha entendido que dicho artículo, sobre todo, limita a las partes del juicio en su actuación voluntaria; y no al juez, quien al leer el proceso para dictar su sentencia, puede encontrarse en la necesidad de ordenar alguna prueba o diligencia antes de fallar, como sería una inspección fundada en lo que dispone el Art. 416 del proyecto, o el señalamiento para la agregación de un documento que no hubiere sido hecho en su oportunidad, o una prevención o requerimiento etc."

Pero debe admitirse que la facultad concedida al juzgador para proveer - las pruebas que "estime necesario para fallar con mayor acierto" no ha de entenderse en el sentido de que aquél sustituya a las partes, pues se trata de una potestad para penetrar al fondo de los hechos y procurar que las pruebas cumplan su finalidad.

SENTENCIA

Declarado cerrado el proceso, éste queda en estado de dictar sentencia, - dentro de los tres días siguientes a la aludida declaratoria, pudiendo postergarse la decisión por un término que queda a la decisión del juez en los casos de deferencia de prueba o cuando haciendo uso de la facultad del Art. 358 disponga medidas para mejor proveer.

Distinta es la función de la sentencia en el proceso del trabajo de la - sentencia que se dicta en materia civil; la primera debe contemplar tanto los hechos cuestionados como el derecho a la norma aplicable, con un sentido menos fíjido del que caracteriza a la sentencia que se dicta en la segunda; en - efecto, el juez sentenciador deberá analizar los hechos por medio del sistema de interpretación de la S. C. Crítica, cuyo concepto hemos explicado anteriormente; es el interés social lo que justifica que en materia laboral se le -- confieran al juzgador semejantes poderes, en orden a desentrañar la verdad real de los hechos controvertidos en el juicio.

En relación a éste punto brevemente tocaremos el relativo a la facultad de sentenciar ultra petita: consiste en autorizar al juez a condenar al patrón a pagarle al trabajador mayores sumas que las reclamadas ajustándose a las disposiciones legales aplicables; la facultad de sentenciar "ultra petita" no se extiende hasta el punto de permitir a los jueces cambiar una acción por otra, porque de tal forma se estaría violando el principio constitucional de la defensa en juicio. Se recoge ésta facultad en el Art. 361 Tr., dice: "Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y de 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".

Este precepto autoriza al Juez, en los casos de ignorancia u olvido de - los actores, normalmente trabajadores, prescindiendo de sus peticiones, puede reconocerles en la sentencia beneficios superiores a los solicitados. Pero tal disposición debe ser interpretada restrictivamente, en primer término porque la facultad de fallar en forma ultra petita solo se permite en relación al demandante y no del demandado, es decir, que ésa facultad puede sólo ser ejerci

da generalmente a favor de los trabajadores. En segundo lugar no se permite a los jueces pronunciarse sobre asuntos ajenos a la cuestión si o complementar lo pedido por el actor, ajustándolo a lo que por ley le corresponde, pero -- siempre en relación a la acción ejercida. Por ejemplo, un obrero que reclama salarios adeudados e indemnización por despido sin causa legal, en base a un salario que esté por debajo del salario mínimo establecido por Decreto del Consejo Nacional de Salario Mínimo, previa aprobación del Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social. Otro ejemplo: si un trabajador que tuviera 12 años de servicio fuere despedido y al reclamar, entre otras acciones, -- sólo demandare siete días en concepto de aguinaldo proporcional. En el primer caso, el Juez tomará como base para efectuar los cálculos el salario mínimo establecido por ley; y en el segundo caso condenará al patrono a pagarle al -- trabajador en concepto de aguinaldo el equivalente al salario de quince días conforme al Art. 175 inc. 3o. Tr.-

PARTES SEGUNDA

SECCION PRIMERA

DE LA ACCION Y DE LA EXCEPCION. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.

Cualquier titular de un derecho, es decir, todo sujeto de derechos o persona, natural o jurídica, tiene interés en la intervención del Estado para la declaración o realización coactiva de los intereses de derecho material, abstractamente protegidos por el derecho objetivo, en los casos en que los obligados no puedan o no quieran satisfacerlos. Cómo se justifica la intervención del Estado para declarar o actuar el derecho? En efecto, como consecuencia de haber asumido el Estado, a través de un largo proceso histórico, la tutela del ordenamiento jurídico, prohibiendo la defensa privada del derecho, ejerce esa substitución en el cumplimiento de los intereses que ampara el derecho, por medio del órgano jurisdiccional, constituyendo, por consiguiente, la función jurisdiccional del Estado, como lo hemos estudiado en la primera parte de esta Tesis.

No confiándose en el derecho moderno, como en los primitivos ordenamientos, la realización del derecho, al titular del derecho material insatisfecho, trae como consecuencia el nacimiento del derecho de acción.

En forma correlativa existe a la vez una pretensión jurídica individual de quien asume la calidad de demandado a la prestación de la actividad jurisdiccional; en verdad también el demandado tiene un interés general, secundario, en la declaración de las relaciones jurídicas concretas y substanciales en las que el actor se ha fundamentado para solicitar el ejercicio de la función jurisdiccional. Como a todo derecho subjetivo perteneciente al actor corresponde una obligación jurídica de la persona, natural o jurídica, demandada, resulta, por tanto, que de la declaración de existencia de la relación jurídica depende de que el demandado se declare o no libre de la pretensión del actor. Obviamente, pues, existe en todo juicio un interés abstracto y secundario del demandado en solicitar la intervención de los órganos jurisdiccionales para que, mediante declaración se ponga certeza y seguridad a las relaciones jurídicas controvertidas; de manera que también a los órganos jurisdiccionales les corresponde una obligación jurídica respecto a la prestación jurisdiccional del demandado.

LECCIÓN SEGUNDA
DEL ACCIÓN. EVOLUCIÓN DE LA DOCTRINA
DEL DERECHO DE ACCIÓN: JURISDICCIA RELA-
TIVA, AUTÓNOMA / ABSOLUTA.

El concepto de acción es uno de los más polémicos en la doctrina del De-
recho Procesal, lo que ha dado origen a diversas doctrinas, divisiones y no -
pocas controversias. Consecuentemente los juriconsultos modernos no se han -
puesto de acuerdo en materia tan importante como ésta, ya que, constituyen -
uno de los pilares en que descansa el proceso. Han contribuido a ello los -
siguientes factores:

- a) El factor histórico, en el sentido de que las instituciones jurídicas procesales han evolucionado y sus transformaciones necesariamente han influido en el contenido del derecho de acción procesal.
- b) Con demasiada frecuencia los tratadistas confunden el derecho de acción procesal con su ejercicio material en los tribunales.
- c) El tercer factor consiste en que se olvida a menudo que la ciencia - del derecho es la ciencia de lo que debe ser y no de lo que es en -- realidad social.

EVOLUCIÓN DE LA DOCTRINA DEL DERECHO DE ACCIÓN.

Encontramos varias etapas perfectamente diferenciales en la evolución -- del Derecho de Acción, cuyo estudio conduce desde la concepción romana que lo concebía como sinónimo del derecho material hasta las concepciones modernas que le otorgan una autonomía absoluta.

En la primera etapa de la evolución el derecho de acción denominada privada o civilista no tiene categoría propia, no es un derecho autónomo; no --- siendo tampoco un derecho distinto del derecho sustantivo que se invoca en - el proceso, se concebían indudablemente, como sinónimos. Principalmente se - identifica a las acciones con los derechos subjetivos de orden civil, en tan- to que éstos se ejercitan ante los tribunales cuando han sido desconocidos o violados. Se define, entonces, a la acción en los términos de la fórmula del juriconsulto romano CELSO, como "el derecho de perseguir en juicio lo que - nos es debido". Esta definición fué completada por la escuela clásica agregan- do a ella "lo que nos es debido o nos pertenece", adición que se efectuó con

la idea de que se comprendiera también en la definición las acciones reales. Los jurisconsultos explican éste punto diciendo que la acción es el derecho subjetivo de índole civil en su estado dinámico, es decir que la acción es el derecho en movimiento, o el derecho con casco y armamento para la guerra, que entra en acción cuando es desconocido o violado.

Esta concepción prevaleció en Europa hasta mediados del siglo pasado. - Nuestro Código de Procedimientos Civiles, de orientación civilista por supuesto, tiene enmarcado el concepto de acción dentro de esta tendencia, al definirla en el Art. 124 como "El medio de pedir en juicio lo que se nos debe" y para mayor abundamiento de esta definición dicha clasifica y a su vez las define en los términos siguientes: Art.125.- Las acciones son reales o personales. Real es la que nace de los derechos reales. Personal es la que nace de los derechos personales. Y el Art. 127 dispone que "Toda acción entre partes sobre la reclamación de un derecho que no deba decidirse sumariamente y que no tenga trámites especiales señalados por la ley, se ventilará en juicio ordinario de hecho o de derecho según su naturaleza".

La segunda etapa se caracteriza por la diferenciación que se hace entre el derecho de acción y el derecho sustantivo que se invoca, considerándose al primero totalmente autónomo del segundo, señalando al respecto Couture (tantas veces citado, a fs. 63 de su citada obra) la polémica que entablaron Windscheid y Kuther acerca del contenido de la ACTIO romana y la ANSPRUCH germánica, que culminó aseverando el primero de que no existía coincidencia entre ambas, afirmando el segundo que eran lo mismo lo actio y lo anspruch.

APOFORETI EN EL TEMA DEL DERECHO DE ACCIÓN. Como creador de la relatividad de la autonomía del derecho de acción la jurisprudencia cita a Savigny, para quién la acción es un derecho procesal distinto del derecho subjetivo que se invoque, pero aquél dice, está estrechamente vinculado a éste, pues, surge sólo cuando ese derecho es violado, amenazado o incierto, o sea, que la acción es el derecho naciente de la obligación del derecho material que tiene por contenido la obligación del adversario de hacer cesar dicha violación; en síntesis, para Savigny el derecho de acción es un derecho procesal autónomo de carácter privado.

La acción es un derecho autónomo público. Varias son las corrientes de pensamiento en torno a esta posición. Entre ellas tenemos la doctrina denominada del Derecho Concreto a Obrar; esencialmente esta posición considera que la acción (pretensión) sólo compete a los que tienen razón; afirma que la acción no es el derecho, pero que no hay acción sin derecho.

Este es la posición de Wach. Considera éste autor la acción como un derecho autónomo contra el Estado y frente al demandado; de allí sus caracteres:

es un derecho público al que corresponde por parte del Estado la obligación de dispensar la "tutela del derecho", siendo un derecho concreto en cuanto su eficacia afecta sólo al adversario; la acción corresponde "a quien tiene derecho" a una sentencia favorable.

Teoría de la acción abstracta. Frente a la doctrina de la acción concreta enunció Degenkolb (cita a fs. 65, ob. cit., Couture) la teoría del "derecho abstracto a obrar". Según ella la acción es dada no sólo a los que tienen razón, sino a cualquiera que se dirija al juez en demanda de una decisión sobre una pretensión, de donde resulta que tienen acción aun aquellos que promueven la demanda sin un derecho válido que tutelar y precisamente por esta circunstancia es abstracta del fundamento de la demanda; para este autor la acción ya no es simplemente el derecho del que triunfa, sino, pues, el derecho abstracto a obrar, desvinculado de todo fundamento positivo que legitime la pretensión de quien la ejercite; es el derecho de los que tienen razón y de los que no tienen razón. Esta teoría prevalece hasta esta época dominando el panorama doctrinal.

La acción como derecho potestativo. Esta doctrina ha sido formulada por Chiovenda quien define la acción como "el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la ley por el órgano jurisdiccional"; con ésta concepción Chiovenda trató de ubicar la acción en la teoría general de los derechos potestativos.

Por derechos potestativos se entienden aquellos derechos que dependen exclusivamente de la voluntad de su titular, sin que corresponda a ellos una correlativa sujeción de la parte sobre quien se ejercen.

AUTONOMÍA ABSOLUTA DEL DERECHO DE ACCIÓN

Esta tesis es sostenida por los ilustres maestros Eduardo J. Couture y Ugo Rocca, quienes consideran al derecho de acción como un derecho procesal público, absolutamente autónomo, total y completamente distinto del derecho material o sustantivo que se invoca en el proceso.

SECCION TERCERA
DEL DERECHO DE ACCION Y DEL DERECHO DE PETICION
CARACTERES DEL DERECHO DE PETICION

En ocasión de analizar la función jurisdiccional, poníamos de manifiesto la sustitución que a través de la historia se ha operado en el ejercicio de los derechos, pasando de la época en que los individuos se hacían justicia -- por sí mismos (defensa privada) a la etapa en que el Estado se convierte en el ente que posee el monopolio de impartir la justicia; consecuentemente en -- virtud de esa sustitución los individuos están dotados de un poder jurídico -- para acudir ante la autoridad a solicitar lo que consideran justo.

Está configurado el derecho de petición dentro del régimen de derechos -- individuales en el Art. 162 de la Constitución Política al establecer que "To da persona tiene derecho a dirigir sus peticiones por escrito, de manera deco rosa, a las autoridades legalmente establecidas; a que se le resuelva y a que se le haga saber lo resuelto". Este derecho que corresponde a todas las perso nas no puede concebirse ausente de ningún Estado, se ejerce ante todas y cual quiera autoridades sin limitar o determinar lo que se va a pedir.

Se incluye entre los órganos y autoridades entre los cuales puede ejerci tarse el derecho de petición, al Poder Judicial y a medida que las formas de gobierno representativas iban creando nuevos medios de petición indirecta por medio de los senadores o diputados, fué entonces cuando el derecho de petición comenzó a perder entidad, pero en cambio poco a poco se ha ido consolidando -- ante el Poder Judicial en virtud de la creación de leyes procesales cada vez más perfeccionadas que regulan su ejercicio y le dota de los medios que asegu ran su eficacia.

En su devenir histórico, el derecho de petición se concibió como un dere cho privado, formulado como un derecho individual en el "Bill of raight" pro- mulgado en 1689. En esa época la doctrina del Derecho Constitucional no había llegado a diferenciar en forma clara la división tripartita de poderes, es de car, en Legislativo, Ejecutivo y Judicial; el Rey era entonces, simultáneamen- te, legislador, gobernante y juez, lo que condujo lógicamente a la formulación de aquella frase "El Estado soy yo", que indicaba indudablemente una exagera ción pero que resumía la situación de la doctrina constitucional de la época, pues estaban concentrados los tres poderes en la persona del Rey; toda otra -- forma de autoridad sólo podría emanar de él por delegación.

Resulta entonces que en sus inicios el derecho de petición se ejercía ante quien reunía en sí todas las facultades de la autoridad.

Cuando a partir del siglo XVIII el Derecho Constitucional en forma nítida declara el principio de la división de poderes se generó lógicamente el desdoblamiento del derecho de petición asumiendo éste en cada uno de esos poderes (Legislativo, Ejecutivo y Judicial), caracteres específicos. Cambia de ese modo la condición de los jueces a quienes van dirigidas las peticiones de los particulares, no obstante las formas procesales se mantienen inalterables.

No debe caerse en el error de considerar sinónimos el "derecho a pedir" con "la justicia de lo pedido", pues en el primero no requiere un examen del contenido de la petición y su valoración la verificará la autoridad respectiva hasta el momento de la decisión; la resolución será estimatoria si realmente existe un derecho lesionado, y desestimatoria de la petición si la petición se ha hecho en base a un derecho que no se ha violado. En todo caso, la autoridad debe admitir la petición, darle el curso que corresponda y valorarla en la decisión definitiva; aclarándose que en nuestra legislación no existe un procedimiento preestablecido para diligenciar las peticiones, en su sentido lato.

En cambio, finamente reglamentado se encuentra el procedimiento del derecho de petición en el orden judicial, en el orden administrativo, lo mismo que en el orden contencioso-administrativo, éste último, háyámoslo constar, no existe legislación atingente en nuestro país, pero eso no obsta para que en el futuro se legisle o codifique para reunir en un solo cuerpo de leyes toda la materia relativa a ella, encontrándose dentro de las funciones correspondientes a la Asamblea Legislativa en el numeral 13o. del Art. 47 de la Constitución Política.

Tal como lo hemos expresado anteriormente, actualmente la eficacia del derecho de petición pareciera ser aparentemente limitada, pero visto desde el punto de vista de la relación entre el gobierno y el pueblo, resulta ser un instrumento efectivo para que se le exponga al primero cualquier clase de petición, es decir, que por el derecho de petición el ciudadano no puede llegar hasta el poder público solicitándole tutela jurídica por el derecho desconocido o incumplido.

En síntesis tenemos, como expone Couture en su citada obra a págs. 77 y 78, que "La acción civil no difiere, en su esencia, del derecho de petición ante la autoridad. Este es el género; aquellos es una especie." Otras especies del derecho de petición, caracterizadas por sus formas y modalidades especiales, son la apelación de ciertos actos del gobierno municipal ante el Parle--

mento, el contencioso administrativo, la querrela criminal, el ejercicio judicial de los derechos de rectificación y de respuesta en materia criminal, etc. Las diferencias no pertenecen a la esencia sino a la técnica de este derecho".

"Cuando el derecho de petición se ejerce ante el Parlamento, no supone la posibilidad de ningún poder coactivo que haya de hacerse efectivo contra nadie. Por su parte el Parlamento no tiene ningún deber jurídico de expedirse acogiendo o rechazando la petición".

"Pero en cuanto el derecho de petición se ejerce ante el Poder Judicial, bajo la forma de acción civil ese poder jurídico no sólo resulta virtualmente coactivo para el demandado, que ha de comparecer a defenderse, si no desea sufrir las consecuencias perjudiciales de la "ficta confessio", sino que también resulta coactivo para el magistrado que debe expedirse en una u otra forma acerca del pronunciamiento".

Y agrega: "Este deber de pronunciamiento de parte del juez, es de tal manera riguroso ante el ejercicio de la acción civil, que su omisión configura causa de responsabilidad civil".

Caracteres del Derecho de Petición.

Como todo derecho, el derecho de petición lleva invólucro ciertos elementos que le diferencian y singularizan de los restantes derechos, siendo ellos los que a continuación exponemos:

- 1o. Es un derecho subjetivo
- 2o. Es un derecho público
- 3o. Es un derecho absolutamente autónomo.

Todos estos caracteres se les transmite a su forma especializada que es el derecho de acción, por lo que en ocasión de tratar ese punto se aplicará en forma amplia y ordenada.

SECCION CUARTA
CONCEPTO DE LA ACCION PROCESAL DEL TRABAJO;
CARACTERES DE LA ACCION PROCESAL DEL TRABAJO. ELEMENTOS DE LA ACCION; CLASIFICACION -
DE LAS ACCIONES

CONCEPTO DE LA ACCION PROCESAL DEL TRABAJO

En las secciones Primera y Segunda de ésta Segunda Parte de la Tesis que propoñdremos a la consideración del Honorable Tribunal que la calificará, hemos tratado sobre la importancia de la acción y de la excepción, sobre la evolución de la primera que como expresamos, la doctrina moderna del derecho procesal propugna por su autonomía, de lo cual resulta ser completamente diferente del derecho material o sustancial. Esas ideas que en verdad corresponden al derecho procesal civil son perfectamente aplicables y de importancia trascendental para el estudio de la acción del trabajo. Deliberadamente omitimos citar concepto alguno en relación a la acción civil esperando que en el desarrollo de ésta Tesis se llegara a este punto con el propósito de hacer notoria la similitud de aquella con la acción laboral; con esto quedará reforzada nuestra posición sobre el tema de la aplicación supletoria del derecho procesal común, en el sentido de que existe entre éste y el derecho procesal laboral una relación de interdependencia.

Para la elaboración del concepto de la acción laboral, la cual no define el Código de Trabajo, no se puede tomar como fundamento el Art. 124 Pr. que define la acción civil como "el medio legal de pedir en juicio lo que se nos debe", en virtud de que ésta concepción corresponde a la época civilista, posición superada por la doctrina moderna del derecho procesal, pues considera que el derecho de acción se deriva del derecho material; con semejante criterio se llega al absurdo, según la doctrina moderna, de que si no hay derecho material no se genera el derecho de acción. Este concepto se ve aún más deficiente cuando el Art. 125 Pr. clasifica las acciones civiles en reales o personales. Real, dice, es la que nace de los derechos reales. Personal, es la que nace de los derechos personales. Confunde, por consiguiente, nuestra ley la acción con el derecho, identificando, por otro lado, la acción con el derecho material.

Para elinsigne tratadista Couture, págs. 62 de su obra referida, el concepto legal anterior, que algunas legislaciones americanas como la nuestra la

definen en igual forma, con la diferencia de que aquéllas dicen "lo que es -- nuestro o se nos debe", las razones que inducen a prescindir de éstas definiciones contenidas en las leyes, las resume maravillosamente en un párrafo que dice así:

"Aparte de la impropiedad técnica que supone incorporar una definición -- al derecho positivo, deben hacerse a su respecto dos observaciones. Por un lado, que el concepto de la acción como "medio legal", correcto en sí mismo, -- confunde acerca de su naturaleza; ésta no es tan sólo *remedium juris*, sino un poder jurídico autónomo que puede concebirse desprendido del derecho material sobre lo nuestro o lo que se nos debe. Por otro lado, que la definición no -- alcanza a comprender las acciones de mera declaración, en las cuales no se re -- clama nada que nos pertenezca o que nos sea debido, sino una pura declaración apta para hacer cesar un estado de incertidumbre jurídica. Tampoco abarca las acciones preventivas y algunas constitutivas".

Para el mismo autor, enmercado junto con Ugo Rocco dentro de los autores que afirman la autonomía absoluta de la acción, define a ésta como "el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccio -- nales para reclamarles la satisfacción de una pretensión"(págs. 57 de su obra)

En forma semejante Rocco (ob. cit. págs. 198) sostiene que "el derecho de acción es un derecho público subjetivo individual del ciudadano frente al Es -- tado, impersonal frente a los órganos jurisdiccionales, perteneciente a la ca -- tegoría de los derechos públicos cívicos. Tal derecho tiene, como elemento -- substancial, el interés secundario y general del particular, en cuanto sujeto de derechos o persona, a la intervención del Estado para la eliminación de -- los obstáculos que, por una razón cualquier (incertidumbre, inobservancia), se oponen a la realización de los intereses del derecho material (derechos -- subjetivos o situaciones jurídicamente relevantes) protegidos por el derecho objetivo" y agrega: "Objeto de tal derecho es la prestación de la actividad -- jurisdiccional por parte del Estado, a través de los órganos especiales desti -- nados a ello, dirigida al fin de declarar el derecho incierto o a realizar, -- mediante el uso de su fuerza colectiva, los intereses cuya tutela sea cierta. "Tal derecho público de obligación, como casi todos los derechos públicos, que tienen por contenido la obligación del Estado a una prestación, asumida tenien -- do como mira al interés individual del particular, y, al mismo tiempo, al in -- terés general de la colectividad, tiene la característica de ser un derecho -- público de obligación de elementos indeterminados, pero determinables, y el -- modo o el criterio que sirve de base a la determinación, es la petición o de -- manda de la prestación, dirigida al Estado, y en que todos los elementos de la relación obligatoria vienen a individualizarse y determinarse".

Concluye definiendo la acción en éstos términos:

"Es el derecho de pretender la intervención del Estado y la prestación de la actividad jurisdiccional, para la declaración o realización coactiva de los intereses (materiales o procesales) protegidos en abstracto por las normas de derecho objetivo".

Ambos autores pertenecen a la doctrina procesal que concibe la acción como un derecho abstracto de obrar, según lo cual, repitámoslo, la acción es una facultad jurídica procesal que pertenece a todo individuo, tenga o no el derecho de reclamar el derecho material o sustantivo que se pretende que se reconozca; la acción así concebida está desvinculada del derecho material, -- siendo, por consiguiente, la acción un derecho de los que tienen razón y de los que no tienen razón; aunque ésta teoría domine el pensamiento jurídico -- procesal actual y es compartida por numerosos autores, ha sufrido dura crítica por considerársela hasta inmoral.

Para Couture, al explicar su definición, sostiene que la acción en cuanto poder jurídico o facultad compete a todo individuo como atributo de su personalidad y, a la vez, que en la efectividad del ejercicio de la acción está interesado de la comunidad, de donde deduce que éste tiene un doble carácter, -- privado en el primer caso y público en el segundo. Si como veíamos en la sección relativa a la jurisdicción ésta es la actividad del Estado destinada a resolver conflictos jurídicos, mediante la cual se realiza efectivamente el derecho, Para Couture esta función se cumple sólo por el ejercicio de la acción, en virtud del principio tradicional que rige en materia civil: "nemo iudex sine actore" según el cual la jurisdicción no actúa sin la iniciativa individual.

De manera que el pensamiento de Couture se basa en que siendo la acción un poder jurídico lo posee todo individuo aún antes de que nazca su pretensión concreta; existe en el individuo aún cuando no lo ejerza efectivamente; y el mismo individuo tiene derecho a la asistencia del Estado acudiendo al órgano jurisdiccional a fin de pedirle su ingerencia cuando lo considere procedente. La acción, pues, se ejerce aún con prescindencia del derecho del actor, o -- que éste quiere que se le proteja, no sólo con pretensión infundada, sino también hasta la temeraria.

La doctrina del derecho procesal civil es fructífera en definiciones, no obstante ello y considerando que las de Couture y Rocco juntas iluminan claramente el vasto y complejo campo de la teoría moderna, con fines propiamente -- enumerativos sólo citaremos la de dos autores más la de Piero Castro (citado por Alberto Fruebe Urbina) y la de Chiovenda.

Para el primero "la acción procesal es la potestad recibida del Estado -- por los particulares, de promover la actividad jurisdiccional para la actuación de la ley, en que consiste el fin del proceso (cuando por diversas razones no se entra en el fondo del asunto, o la tutela jurídica sea de éste carácter) o sobre el fondo estimatorio o desestimatorio".

Por su parte el segundo lo define como "el poder jurídico de dar vida a la condición para la actuación de la voluntad de la ley".

De lo que hasta hoy llevaremos expuesto acerca de la teoría de la acción civil, no nos cabe la menor duda que toda esa teoría creada por ilustres procesalistas es perfectamente aplicable a la acción laboral; ambas pertenecen al derecho procesal civil y laboral, en su orden; lo que las distingue es tan sólo en cuanto a la naturaleza del derecho sustantivo que se pretende que se actualice con el ejercicio de ellas, lógicamente tendrá que ser el derecho sustantivo civil en el primero y el derecho sustantivo laboral en el segundo. El derecho del trabajo inspirado en un profundo humanitarismo considera a la dignidad del hombre como punto de partida y tema central de sus preocupaciones -- con el propósito de resolver la "cuestión social" creada por la libertad de trabajo y del trabajador proclamada por la Revolución Francesa, es decir, que si bien esa declaración trajo una libertad e igualdad jurídica formal, pronto se hizo inoperante frente a la dependencia y desigualdad económica; además -- siendo el derecho del trabajo un derecho protector de la clase trabajadora -- formada por hombres cuya existencia tanto personal como económica, los trabajadores sólo pueden lograr ser hombres libres a través de sus organismos y comunidades, de lo que resulta que el derecho del trabajo es a la vez humanitarista y colectivista. Estas preocupaciones y finalidades del derecho del trabajo no pueden ser logradas sino sólo con el ejercicio de la acción laboral, más nunca con la acción civil cuya finalidad es la actuación del derecho civil cuya naturaleza individualista tiene por fundamento el carácter patrimonial, -- exento de sentido social y humanitarismo.

Pensamos que negarle autonomía a la acción laboral considerándola en cambio como un derecho en movimiento o sea la capacidad de ejercicio inherente al derecho material mismo, como fue concebida la acción civil en la época del derecho romano, sería un absurdo, ilógico e insostenible jurídica y doctrinariamente. Por ello concluimos que al igual que la acción civil goza de autonomía absoluta, como piensan Couture y Rocco, la acción laboral también participa de ese carácter autónomo.

La acción laboral es también como la civil, un poder jurídico o facultad que compete a todos los individuos, como atributo de su personalidad, advirtiéndose únicamente que su ejercicio debe ser enmarcado dentro de los principios

que singularizan la relación laboral; asimismo, la jurisdicción laboral, cuya existencia oportunamente comprobamos en la primera parte de esta Tesis, sólo actúa a iniciativa del particular que solicita la realización efectiva del derecho; es, pues, aplicable en materia laboral el viejo principio civilista -- "nemo iude sine actore", de indiscutible aplicación práctica en nuestro derecho laboral.

De género a especie es también la relación que existe entre el derecho de petición y la acción laboral, como existe entre aquel y la acción civil; -- vemos la razón de tal criterio decíamos a propósito de discurrir acerca del derecho de petición que éste y la acción civil esencialmente no difieren, pues por medio de ambos se solicita al gobierno la tutela de los intereses jurídicamente protegidos; decíamos también que el ejercicio del derecho de petición ante cualquiera autoridad no suponía la posibilidad de ningún poder coactivo que haya de hacerse efectivo contra nadie, pero que si se ejercía ante el poder judicial, bajo la forma de acción civil, concluíamos entonces que éste poder jurídico resultaba virtualmente coactivo tanto para el demandado, que debe comparecer en juicio si no desea sufrir las consecuencias legales, como para el juez que debe sustanciar la acción hasta su pronunciamiento definitivo, omisión que le haría sujeto de responsabilidad civil. Pues bien, la argumentación anterior es totalmente aplicable a la relación entre el derecho de petición y la acción laboral; en consecuencia, ésta es la especie y aquél el género.

No podemos menos que concluir afirmando, como lo hacíamos anteriormente, la afinidad innegable de la acción civil con la acción laboral, de donde sin vacilación ninguna consideramos a la acción laboral como un "derecho abstracto de obrar", que pertenece a todo individuo (siempre que al ejercitarla su pretensión se encamine a reclamar un derecho reconocido por el derecho laboral pues de lo contrario devendría en incompetencia de jurisdicción por razón de la materia), tenga o no el derecho de reclamar el derecho sustantivo laboral; y así concebida la acción laboral es completamente independiente del derecho material o sustantivo.

Con justificada razón los autores del derecho procesal laboral deliberadamente no hacen una teoría de la acción laboral tan amplia y exhaustiva como la emprendida por los tratadistas del derecho procesal civil, pues hasta analizar las sucesivas etapas recorridas y las diferentes teorías expuestas en relación con la acción civil para formarse un criterio exacto de la acción laboral. En muchos tratados sobre derecho procesal laboral los autores se concretan a exponer la teoría sobre la acción civil, como nosotros lo hemos hecho. La verdad es que muy poco se podría aportar en este punto ya que las investi-

aciones realizadas en materia civil son imposibles de superar.

Concepto.- De igual manera que de la acción civil, de la acción laboral se han expuesto muchas definiciones.

El doctor Menéndez Pidal (citado por Ramón Avila Aguirre en su tesis doctoral) define la acción laboral como "la actuación de oficio en unos casos o potestad conferida a otros, por el Estado, a determinadas personas o entidades, para dirigirse a los tribunales de justicia social, con el fin de obtener una actividad jurisdiccional para la actuación de las Leyes Sociales haciendo pronunciamiento de constitución, declaración o condena". Bastante completo es el anterior concepto por estar elaborado de acuerdo con las reglas de la lógica la cual requiere la concatenación de las ideas que constituyen el objeto del concepto, pues con él se distingue claramente lo que tiene de semejante con la acción civil y a la vez contiene lo que le diferencia de la misma; resulta así que con tal concepto el doctor Menéndez pone de manifiesto las notas características del concepto de la acción procesal laboral. Sin embargo tal concepto, lógicamente correcto, contiene una aseveración que nos conduce a rechazarlo en esa parte, siendo ella la referente a la oficiosidad de la acción laboral que no es admisible en nuestra legislación.

Por ser aplicable a nuestra legislación laboral y reunir los requisitos que la lógica exige para un verdadero y exacto concepto citamos el expuesto -- por Alberto Trueba Urbina (a págs. 122 de su citada obra) que textualmente reza así: "Es un derecho público subjetivo en virtud del cual una persona (física o moral) se halla investida de la doble facultad de dirigirse a los tribunales de trabajo para provocar su actividad y actuar en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente -- respecto de otra u otras personas (obreros, patronos, sindicatos), declaración, condena o constitución sobre relaciones jurídicas o económicas".

CARACTERES DE LA ACCION PROCESAL DEL TRABAJO

Decíamos al hablar del derecho de petición que éste tiene tres caracteres que demuestran su propia entidad; la acción civil y por consiguiente la acción procesal del trabajo también tiene sus propios caracteres, iguales para ambas, en base a que para nosotros tienen elementos similares, siendo ellos:

- a) Es un derecho subjetivo público
- b) Es autónoma
- c) Es un derecho general, abstracto.

La acción laboral es un derecho subjetivo público en cuanto que todos los individuos tienen la facultad de pedirle la tutela jurídica del Estado por me-

dio del órgano jurisdiccional para que dirima el conflicto laboral planteado; es una facultad que se concede a todos los sujetos de derecho. No es de carácter privado porque éste regula las relaciones entre los particulares: v.gr., regula los contratos como norma subsidiaria y en fin la diversidad de relaciones que pueden existir entre ellos. Siendo la acción un derecho subjetivo público se ejerce enfrente del Estado y no contra éste, porque si bien con la acción se provoca la actuación del órgano pertinente que ante el estímulo de interesado entra en función de modo automático, ello no implica que el juzgamiento sea el cumplimiento de una prestación, pues con ello el individuo sólo ejercita el derecho de someter con la fuerza de la autoridad al adversario, - en vista de no poderlo sujetar con su propia fuerza; para otros es un derecho que se ejerce contra el Estado, pero cuya carga recae sobre el demandado, porque éste tiene el deber de soportar la tutela jurídica del Estado.

La acción laboral es autónoma con relación al derecho sustancial; la acción es independiente del derecho material invocado por medio de aquella.

Es un derecho general, abstracto en cuanto que todos los individuos lo tienen dentro de sus diversas facultades que la ley le concede, aunque no se haga valer.

ELEMENTOS DE LA ACCION

Es importante saber determinar en la demanda judicial los elementos indispensables en que se concreta el ejercicio del derecho de acción, porque la determinación de cada uno de ellos interesa para resolver algunos problemas de la teoría del proceso, pero sobre todo es indispensable su determinación - para establecer cuando una acción puede ser la misma e idéntica acción frente a otra.

El derecho de acción está integrado por tres elementos tradicionales que lo estructuran y conforman su naturaleza, siendo ellos los siguientes:

- a) elemento personal
- b) el petitum
- c) la causa petendi

Analizaremos detalladamente cada uno de esos elementos.

El Elemento Personal

Está constituido por aquellos a quienes las normas procesales reconocen la posibilidad o autorización para obrar, esto es, a los sujetos del derecho de acción.

El petitum, de la acción, está constituido por un objeto inmediato y otro objeto mediato. El objeto inmediato es la prestación de la actividad jurisdiccional, es decir, lo que al juez que se le pide. En virtud de que una providencia jurisdiccional no se pide pura y simplemente sino que siempre se hace en relación a un objeto de la providencia misma, resulta de esa manera que el objeto mediato del petitum de la acción está constituido por la concreta relación jurídica sustancial o por el estado jurídico sobre el cual se pide la providencia (declaración, condena, ejecución). En síntesis, el petitum de la acción no es otra cosa que una determinada providencia pedida a los órganos jurisdiccionales, en conexión con una determinada relación jurídica sustancial. Lo cual quiere decir que comprende tanto el objeto inmediato como el mediato de la acción.

El petitum de la acción interesa prácticamente no sólo porque en él se expresa cómo la voluntad de la ley ha de ser actuada en el caso concreto sino también porque constituye un límite a la jurisdicción, pues en torno al petitum se construyen las nociones de secundum petitum, ultra petitum y mínimum petitum.

La causa petendi no es otra sino la razón o el fundamento del ejercicio de la acción según algunos tratadistas, siendo para otros los hechos que al ser comparados con la norma jurídica, destacan la situación jurídica.

CLASIFICACION DE LAS ACCIONES

Nuestro Código de Trabajo, y así todas las legislaciones procesales laborales, no se ocupan de clasificar las acciones, como tampoco expresa el concepto de la acción laboral; todo este trabajo se lo encomienda a la doctrina, posición correcta desde el punto de vista de la técnica legislativa moderna, a diferencia del Código de Procedimientos Civiles que inspirado en una técnica arcaica define y clasifica las instituciones procesales entre ellas la acción y la excepción, diferenciando de criterio aplicable en razón de la antigüedad de cada uno de ellos, siendo de creación relativamente reciente las legislaciones laborales.

Fundamentándonos siempre en la teoría de la acción civil emprendemos ahora la tarea sumamente compleja de la clasificación de las acciones, que inicialmente versará sobre la clasificación de las acciones civiles.

Pero antes de cualquier exposición sobre el tema brevemente debemos saber si las acciones pueden ser o no objeto de clasificaciones. La doctrina está dividida. Para una parte de ella la acción no puede ser objeto de clasificación alguna; Couture está incluido en esta posición; éste autor llegó a tal conclusión como una consecuencia lógica de su concepto de acción, según el --

cual la acción es el poder jurídico o facultad a provocar la actividad jurisdiccional, es decir, como un derecho a la jurisdicción, o más concretamente - derecho a someter el conflicto o controversia a la decisión de los órganos de la jurisdicción. De acuerdo con esta idea, Couture diferencia la acción de la pretensión, pues éste, según el mismo autor, (pág. 72 de su obra) es "la autoatribución de un derecho por parte de un sujeto que invocándolo pide concretamente que se haga efectiva a su respecto la tutela jurídica"; resulta, pues, de los conceptos de acción y pretensión, que la "acción es el poder jurídico de hacer valer la pretensión" y como vemos más arriba el poder jurídico -- existe aún cuando la pretensión sea infundada; de donde resulta también la diferencia entre la acción y los derechos materiales o sustanciales (en lo civil, la propiedad, herencia, usufructo; en lo laboral, la indemnización, las prestaciones por accidente, salarios adeudados). En consecuencia, según el pensamiento de Couture siendo la acción el derecho a someter la controversia a la decisión de los órganos jurisdiccionales, los elementos que lo circundan (competencia, pretensión, proceso, etc.) carecen de importancia.

Sostiene Couture que la clasificación de las acciones se ha hecho siempre en función de criterios muy diversos: unas veces de carácter procesal, otras de carácter material, otras de carácter propio de una rama particular - del derecho; además sostiene que en todas estas clasificaciones está más o menos implícito el concepto de que acción y derecho material van unidos.

La clasificación de acciones en declarativas, de condena, constitutivas y cautelares es una clasificación de sentencias y no de acciones. Una demanda de condena puede culminar en una sentencia declarativa de absolución (criterio de Couture expuesto a págs. 80 de su misma obra).

Y después de realizar una clara y completa tarea crítica de las clasificaciones tradicionales, concluye así: "Hechas las distinciones precedentes, entre derecho, pretensión y proceso, la acción, considerada como un derecho a provocar la actividad de la jurisdicción, no tiene ni necesita clasificaciones".

Para la mayor parte de los tratadistas las acciones sí pueden ser clasificadas, encontrando entre ellos a Hugo Alsina, Alberto Traba Urbina, Piero Calamandrei, Ugo Rocco, etc., siendo éste último autor, según nuestro humilde criterio el que con mejores razones defiende esta posición.

Podemos resumir el pensamiento de Rocco de la siguiente manera: que la pretensión del individuo al rendimiento de la actividad del órgano jurisdiccional, única en su conjunto, se divide en muchas pretensiones al rendimiento de todos los actos jurisdiccionales que constituyen cada una de las fases del proceso de que se compone la pretensión jurisdiccional. Para Rocco, la prestación jurídica individual comprende en su conjunto todo lo que pueda pretender

se de los órganos jurisdiccionales; y siendo que toda pretensión jurídica, - considerada en forma abstracta, se descompone en una suma de pretensiones jurídicas concretas, cada una de ellas tiende a una prestación individualizada del órgano jurisdiccional, resulta entonces, que sólo actividades jurídicas - individuales pueden constituir el contenido concreto de la pretensión jurídica del actor.

En base a lo anteriormente expuesto considera que por dirigirse la pretensión del actor a obtener una prestación individualizada del órgano jurisdiccional, la primera distinción de las acciones puede hacerse desde el punto de vista de la naturaleza de la prestación que se demanda; es decir, que la distinción se puede hacer en relación con la providencia que se pide a los - órganos jurisdiccionales: desde este punto de vista, Rocco clasifica de la manera siguiente las acciones: A) acciones de pura declaración B) acciones ejecutivas C) acciones de condena y D) acciones cautelares (pág. 216 de su obra).

Después de exponer brevemente las dos posiciones doctrinarias, nos parece más acertada la de Couture; reconocemos la brillante defensa por la solidez de los razonamientos del maestro Rocco en la clasificación anterior, pero ciertamente, como decía Couture, esa clasificación no es de acciones sino de sentencias. En síntesis: la acción civil entendida como facultad de provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales no puede ni precisa ser clasificada; y existiendo íntima relación entre la acción civil y la acción laboral, las razones que fundamentan para sostener que la primera no tiene clasificación alguna, son las mismas que nosotros sostenemos para afirmar que la acción laboral no puede ser objeto de clasificaciones.

Sin embargo, parte considerable de la doctrina y las legislaciones han considerado que las acciones pueden ser clasificadas y en base a tal supuesto lo han hecho desde diferentes puntos de vista: en ocasiones se toma como base al proceso, clasificándolas así en ordinarias y extraordinarias, éstas últimas a su vez en sumarias, ejecutivas, verbales, etc.; otras veces se toma como base la jurisdicción clasificándolas en acciones civiles, acciones penales y mixtas; también se ha tomado como base al derecho objeto de la pretensión procesal: así, se ha clasificado también en posesorias y petitorias; tomando como fundamento la iniciativa de la demanda, se clasifican en acciones públicas y privadas; otra clasificación es en acciones nominadas e innominadas, etc.

Indudablemente que las anteriores clasificaciones se refieren a las acciones en general y principalmente a la acción civil, pero vemos claramente que ninguna de ellas puede servir para intentar formar clasificaciones que -- sean aplicables a todo el derecho procesal laboral y en particular a nuestro

Código de Trabajo; de ellas sólo pueden tomarse como fundamento algunos puntos de vista, pero también tomaremos como punto de apoyo para la clasificación que proponemos los tres elementos de que se compone la acción: sujeto, causa y objeto.

He aquí las clasificaciones de las acciones laborales que proponemos:

- 1o.- Desde el punto de vista del procedimiento que generan, las acciones son de dos clases: a-) acciones ordinarias y b-) acciones especiales
- 2o.- En razón del sujeto, la acción laboral se clasifica así: a-) acciones individuales y b-) acciones colectivas.
- 3o.- Por lo que respecta al estado de hecho o de derecho, como causa de la acción procesal laboral, se clasifica en a-) acción de naturaleza económica y b-) acción de naturaleza jurídica.
- 4o.- En relación con el objeto que se persigue, las acciones laborales pueden ser: a-) acciones declarativas; b-) acciones de condena y -- c-) acciones constitutivas.

En los tribunales laborales frecuentemente se confunde el término pretensión al usarse como sinónimo de acción laboral; en esta forma se dice acción de indemnización por despido de hecho sin causa legal, acción de salarios adeudados y en las sentencias se llega a decir, v. gr., que se declara inepta la acción de reinstalo in entada por el trabajador "X" despedido por no estar regulada por la ley, o en el caso de que una trabajadora del servicio doméstico pida pago de complemento de salario mínimo, se falle diciendo que se declara inepta la acción de complemento de salario mínimo porque las trabajadoras del servicio doméstico no se comprenden en el decreto que establece el salario mínimo, etc.

Analicemos la clasificación que proponemos:

Acción Ordinaria, es la que se ejerce con sujeción al procedimiento establecido en el Capítulo I del Título II del Libro Cuarto del Código de Trabajo.

Acciones Especiales, son las que se ejercen conforme a los procedimientos establecidos en el Capítulo II del Título V Libro del Código antes anotado.

Acciones Individuales, son las que tienen por objeto el que cada trabajador exija el cumplimiento de los derechos que conforme a la ley y a los contratos le corresponde, o sea cuando se hace valer por el trabajador en defensa de su interés personal.

Acciones Colectivas, son las que se ejercitan por el sindicato con el objeto de obtener la celebración, revisión o modificación de un contrato o con-

vención colectivo de trabajo, con el fin de que se establezcan en forma colectiva y para todos los trabajadores de una empresa nuevas condiciones de prestaciones de servicio, o sea cuando lo ejerce el sindicato para la tutela de los intereses gremiales o profesionales.

Estas dos acciones, la individual y la colectiva, definidas en relación a los trabajadores, se aplican igualmente respecto de la clase patronal, pues estos individualmente o por medio de los sindicatos de patronos las ejercitan para exigir el cumplimiento de las leyes o la celebración, revisión o modificación del contrato o convenio colectivo de trabajo.

Las acciones declarativas, persiguen que se declare con fuerza de cosa juzgada la existencia o inexistencia de una relación jurídica o económica.

Las acciones de condena pretenden que se declare la existencia de un derecho y el mandato de pago, susceptible de ejecución forzosa.

Las acciones constitutivas, son las que tienen por objeto obtener la modificación de las relaciones jurídicas o económicas y la creación de nuevas condiciones de trabajo.

Las acciones jurídicas son aquellas que tienen por objeto exigir el cumplimiento de un derecho preexistente cuando éste ha sido desconocido, violado o no quiera cumplirse voluntariamente por el directamente obligado por la ley.

Las acciones económicas tienen por objeto crear nuevas condiciones de trabajo aplicables a todo el personal de un sindicato o empresa determinada.

Para concluir esta sección afirmamos que doctrinariamente la acción no tiene ni necesita clasificaciones y que si ciertamente hemos propuesto las clasificaciones anteriores, es porque la tradición doctrinaria y la costumbre de las legislaciones y de los tribunales de justicia usan en los términos de las clasificaciones expuestas en concepto de acción.-

SECCION QUINTA

ACUMULACION. Generalidades. Clases de Acumulación. Concepto. Acumulación de Acciones. Acumulación objjetiva y subjetiva de Acciones. Acumulación indebida de Acciones. Acumulación de Autos: Requisitos para la acumulación de Autos. Procedimiento.

GENERALIDADES. CLASES DE ACUMULACION. CONCEPTO.

Distinguimos dos situaciones:

1-) Primeramente, un elemental principio de economía procesal aconseja - que nada impide que un mismo proceso sea utilizado para más de una litis, siempre que se cumplan determinadas condiciones; en base a tal principio no hay - razón para que, pudiendo evitarlo, se obligue a los sujetos a iniciar para ca- da una de ellas un juicio por separado, razón por la que faculta al actor pa- ra que deduzca conjuntamente todas las acciones que tenga contra su demandado en cuyo caso se dice que la acumulación es objetiva y por ésta también se au- toriza al demandado para promover en el mismo proceso las acciones que tenga contra el actor, lo cual toma el nombre de desconvenión. Por la misma razón - pueden varios sujetos vinculados por la litis, actuar como actores o demanda- dos, en un sólo proceso, desde luego que con sujeción a ciertos principios, - diciéndose entonces que la acumulación es subjetiva. La circunstancia de que la relación procesal sea única y de que en su forma exterior se presente como una unidad, hace que generalmente se prescinda de ese aspecto. Por consiguien- te, las condiciones en que tanto la acumulación objetiva como la subjetiva -- pueden tener lugar, constituye la doctrina de la acumulación de acciones.

2-) En segundo lugar, puede una litis dar lugar a varios procesos que, - si se siguieran separadamente, pondrían en peligro la composición formal de - aquella, por la posibilidad de soluciones contradictorias y en ciertos casos impediría la composición cuando ella debe ser materia de un pronunciamiento - único. No altera la circunstancia de que esos procesos hayan sido iniciados - por una misma o por distintas personas. Las condiciones en que esos procesos deben acumularse y los efectos que ello produce, forman la doctrina de la acumulación de autos. Este punto lo trataremos al final de la presente sección.

CUMULACION DE ACCIONES

"La acumulación de acciones (objetiva y subjetiva) consiste en la unión de varias acciones en un mismo proceso, sea que la unión se lleve a cabo desde el principio del proceso o que tenga lugar más tarde".

La acumulación de acciones, teniendo como fundamento la economía procesal, permite plantear en un solo proceso diversas controversias; por lo mismo, la acumulación de acciones es facultativa para el demandante y obligatoria para el demandado que tiene que aceptar la forma en que el actor dispone que se resuelvan los conflictos.

CUMULACION OBJETIVA DE ACCIONES

Nuestro Código de Trabajo sólo trata específicamente la acumulación subjetiva de acciones en el Artículo 331 cuyo estudio trataremos más adelante; - por el contrario, no regula la acumulación objetiva de acciones, circunstancia que conduce a que nos remitamos al Derecho Procesal Común en base a lo dispuesto por el Art. 458 Tr. para el estudio del subtema. Especialmente el Art. 198 Pr. es la norma reguladora de la acumulación objetiva de acciones; sin embargo, no toda esa disposición es aplicable. La acumulación objetiva de acciones que regula la disposición antes citada se funda en el interés de los litigantes y por ello es facultativa, bastando para su procedencia que no sean contrarias entre sí.

"Art. 198 Pr. En una misma demanda no pueden interponerse diversas peticiones, excepto el caso en que sean relativas a la misma acción. También podrá en una misma demanda usarse de muchas acciones, con tal que no sean contrarias.

Se entenderá que son contrarias las acciones:

- 1) Cuando se excluyan mutuamente, de manera que la elección de una de ellos impida o haga ineficaz el ejercicio de la otra;
- 2) Cuando el juez no sea competente para conocer de la acción que se acumula a otra, con tal que se alegue la incompetencia o que la jurisdicción no pueda prorrogarse.
- 3) Cuando las acciones deban ventilarse y decidirse en juicios de diferentes naturalezas.

Sin embargo de lo dispuesto en los dos incisos precedentes, podrán acumularse las acciones de menor a las de mayor cuantía, y en este caso, así como en el de acumularse varias acciones de menor cuantía, se determinará la competencia del juez y la clase de juicio que haya de seguirse por el valor acumulado de todo lo que sea objeto de la demanda".

El primer requisito constituye el denominado principio de no contradicción; la oposición puede observarse en el siguiente caso: si un patrono demandare la suspensión de los contratos individuales de trabajo en base a la causal 4a. del Art. 32 Tr. y a su vez acumulare la acción de terminación de esos contratos fundado en la inestabilidad de los negocios, regulada por el Art. 43 causal 5a. Tr. En este caso el ejercicio de la primera acción hace ineficaz el ejercicio de la segunda, razón por la que la acumulación de esas acciones es notoriamente improcedente, además de que ambas acciones deben sustanciarse por un procedimiento completamente diferente.

El segundo caso de acciones contrarias consiste en que las acciones acumuladas no sean de la competencia del juez ante quien se promueve la demanda. Este requisito se refiere a cada acción en concreto y no en conjunto, para lo cual es necesario remitirnos a las reglas de la competencia establecidas en el Código de Trabajo. La competencia laboral está regulada en forma tal que proporciona amplia facilidad al trabajador para interponer sus demandas; así, se declara competente a los jueces: a) el del domicilio del demandado; y b) el de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa, dispone el Art. 320 Tr.

El tercer requisito se refiere a la unidad de trámites. Es necesario que las acciones puedan sustanciarse por los mismos trámites, exigencia que se explica sin dificultad, porque, de lo contrario, se alteraría el orden del procedimiento.

ACUMULACION SUBJETIVA DE ACCIONES

Ordinariamente la relación procesal se desarrolla con la presencia de dos sujetos que actúan uno como actor y otro como demandado, pero es frecuente que varias personas se reúnan para litigar contra un demandado común o que el actor deduzca su acción contra varios demandados y aún es posible que varios actores litiguen conjuntamente contra varios demandados; esta es la acumulación subjetiva de acciones, la cual puede asumir tres formas distintas: acumulación activa (pluralidad de actores); acumulación pasiva (pluralidad de demandados); y acumulación mixta (pluralidad de actores y demandados).

La acumulación subjetiva tiene lugar en un sólo proceso en el que las diferentes acciones se sustancian por los mismos trámites y se resuelven en una única sentencia. Característica de la acumulación subjetiva de acciones es que los sujetos se hallan vinculados por una misma relación procesal y la sen

tencia puede en algunos casos decidir de manera distinta las diversas pretensiones. Y en verdad lo que permite a varias personas unir sus demandas como actores o promoverlas conjuntamente contra varias es la existencia de una relación jurídica sustancial con pluralidad de sujetos.

El Código de Trabajo regula la acumulación subjetiva de acciones en el Art. 331, que a la letra dice:

"Art. 331.- Cuando el actor tuviere un motivo común para demandar a dos o más personas, estará obligado a ejercitar sus acciones en una sola demanda.

Quando varias personas, cuyos derechos deriven de un mismo hecho o acto, tienen que demandar a una sola, podrán ejercitar sus respectivas acciones en una misma demanda".

El fundamento de la acumulación subjetiva es doble: por una parte responde a un principio de economía procesal en cuanto varias demandas unidas en un solo procedimiento exigen una actividad mucho menor que si fueran examinadas y decididas en juicios separados; por otra, tiende a evitar el escándalo jurídico que resultaría de sentencias contradictorias, sustituyendo las decisiones separadas de jueces diferentes, por una decisión de un juez único.

La doctrina distingue tres clases de acumulación subjetiva: propia, impropia o necesaria.

La acumulación subjetiva propia (que puede ser pasiva, activa o mixta) se da cuando existe una relación jurídica sustancial con pluralidad de sujetos que permite a estos unir sus demandas como actores o promoverlas conjuntamente contra varias personas; esta constituye una facultad del actor.

La acumulación impropia supone, en cambio, la existencia de varias relaciones jurídicas sustanciales con elementos comunes a los distintos sujetos, de donde deriva una conexidad jurídica entre las diversas demandas. En la acumulación impropia, como en la propia, la relación procesal es una sola, no obstante haber pluralidad de relaciones sustanciales y la razón por la cual se admite la acumulación es el peligro de sentencias contradictorias si las acciones se tramitaran separadamente, de tal manera que constituye una facultad del actor, aunque el demandado puede también pedir la acumulación si se dedujeran en distintos procesos.

Por último, la acumulación puede ser impuesta por la ley, diciéndose entonces que es necesaria. Ello ocurre cuando no es posible un pronunciamiento sin la presencia de todos los sujetos de la relación sustancial.

CONDICIONES PARA LA ACUMULACION DE ACCIONES

Para que las acciones sean acumulables se requiere:

- 1º que sea entre las mismas partes;
- 2º que no sean contrarias entre sí, de otro modo que por la elección de una quede excluida la otra;
- 3º que correspondan a la jurisdicción del mismo juez; y
- 4º que puedan sustanciarse por los mismos trámites.

Estos principios se hallan consignados en el art. 198 Fr. y responden a razones fundamentales. La identidad de partes, de juez y de procedimiento indispensable para que la acumulación sea posible; si cualquiera de esos requisitos deja de existir, así como si las acciones fueran contrarias, no significaría una abreviación de procedimiento sino, por el contrario, conduciría a la complicación de los juicios.

ACUMULACION INDEBIDA DE ACCIONES

Si se hubiesen acumulado acciones contrariando las reglas establecidas precedentemente de la acumulación de acciones, el demandado podrá oponer y alegar la excepción de inofensividad y oscuridad de la demanda y en su caso las excepciones de incompetencia de jurisdicción del territorio o sobre la materia autorizada por los arts. 332, 339 y 340 Tr. El juez por su parte podrá decretar de oficio su incompetencia respecto de algunos de las acciones acumuladas cuando el demandado no hubiere opuesto la excepción correspondiente. Art. 327 Inc. Penúlt., Tr. Parece también fuera de duda que el juez de oficio puede declarar la improcedencia de la acumulación cuando sean contrarias o excluyentes o cuando deban sustanciarse por diversos trámites, ya que conforme al art. 1238 Fr. tiene la obligación de velar por el buen orden de los juicios. Como resulta también que la acumulación de acciones contrarias no produce su anulación procesal, puede el demandado pedir al juez que requiera al actor para que manifieste cual de las acciones incoadas es la que prefiere continuar. Si el demandado no atiende tal prevención, corresponderá entonces al juez elegir la acción, interpretando la conducta procesal de las partes, porque tal facultad está comprendida en sus funciones, ya que sin ella se produciría un perjuicio irreparable.

Es claro que lo expresado en el párrafo anterior se refiere al caso en que las partes y el juez han notado in limine la indebida acumulación de las acciones; si en la demanda se hubiere acumulado una acción laboral (ej. terminación de contrato sin responsabilidad patronal) y una acción civil (v. gr. el patrono que reclama a su trabajador pago de cantidad de dinero por contrato de mutuo celebrado entre ellos) el juez de trabajo deberá declarar sin lugar por

improcedente la acumulación, admitiendo únicamente la acción de terminación de contrato ejercitada por el patrono, se declarará incompetente para conocer de la acción civil y dejará a salvo el derecho del actor para interponer la demanda ante el juez respectivo.

Pero qué pasa si el juez y partes no se percatan de la improcedencia de la acumulación al momento de admitirse la demanda? En este caso pensamos que el juez laboral en cualquier estado de la causa y en la sentencia definitiva misma deberá declararse incompetente para el conocimiento de la acción que sea de naturaleza civil, y seguirse el curso respecto de la acción laboral y, en su caso, pronunciarse respecto de la acción laboral únicamente, declarándose incompetente respecto de la otra acción.

Si fuesen contrarias o excluyentes deberá declararse en la sentencia definitiva inepta la acción contraria o excluyente respectiva.

Cuando la acumulación se efectuare sobre acciones que deben sustanciarse por procesos diferentes, el Juez o Tribunal ad-quem deberá declarar nulo todo lo actuado por haberse pronunciado contra ley expresa y terminante, mandando se repongan los autos desde el primer acto válido. arts. 1093, 1130 y 1285, - del Pr.

ACUMULACION DE AUTOS

En principio, un sólo litigio debe dar lugar a un sólo proceso, porque así lo exigen la economía procesal y la necesidad de evitar sentencias contradictorias sobre la misma cuestión, pero como las funciones que realizan los procesos de conocimiento y ejecución son diferentes, la ley permite varios procesos para un mismo litigio, según se trate de efectuar cada una de esas funciones.

Con análogos pero no iguales fundamentos, la acumulación de autos se diferencia de la acumulación de acciones, que se refiere a expedientes y en consecuencia es siempre objetiva. Se unen, materialmente, dos procesos en trámite, resultando a veces que se acumulan acciones diferentes y en otros casos que se funden, fusionan o superponen dos acciones idénticas.

La acumulación de autos supone la existencia de varios procesos originados en momentos distintos que se sustancian independientemente, pero que por razón de su vinculación jurídica se reúnen para que sean resueltos por un sólo juez o con un mismo criterio. Este es su fundamento. En la acumulación de autos hay tantas relaciones jurídicas como procesos, que pueden comprender a los mismos u otros sujetos y cada uno de los cuales es materia de un pronunciamiento final, pero todos fundados en un solo criterio, como decíamos más arriba.

ba. En síntesis, la finalidad de la acumulación de autos es de carácter pragmático: evita sentencias contradictorias, dispendio de actividades y gastos (economía procesal), defiende la continencia de la causa y permite la integración de la litis.

Expuesta brevemente la materia que regula la acumulación de autos, se define a ésta como "la reunión de varios procesos en los que se hayan ejercitado acciones conexas para que se traten ante el mismo juez y se resuelvan en una sola sentencia o de acuerdo con un solo criterio".

La inadmisibilidad de la acumulación de autos iría contra el prestigio de la administración de justicia.

Antes de seguir adelante debemos advertir que las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles debemos considerarlas como normas supletorias de las disposiciones procesales del trabajo, en virtud de que el Código de Trabajo no regula en forma amplia y completa la acumulación de autos.

REQUISITOS PARA LA ACUMULACION DE AUTOS

Para que la acumulación de procesos sea procedente, a petición de interesado o de oficio, son necesarios tres requisitos:

1º Primeramente se necesita que en los procesos cuya acumulación se intenta, sea competente el mismo juez en razón de la materia de todas las causas, o sea pues, que correspondan al mismo fuero. En principio este requisito se refiere a la materia cualitativamente considerada, de manera que no sería óbice a la acumulación, la diversa competencia territorial; esto supone que los procesos se sustancien ante diversos Distritos Judiciales o circunscripciones territoriales, por lo que en tal virtud será necesaria una prórroga de la competencia. Fundamentalmente este presupuesto no permite la acumulación de los procesos cuando la materia en disputa no sea de la misma naturaleza, es decir, que no es acumulable un proceso laboral a un proceso de hacienda o civil o viceversa. Sin embargo, se cita como excepción el caso del art. 362 del Código de Trabajo.

2º El segundo requisito es que los procesos puedan tramitarse por el mismo procedimiento: así, no son acumulables un juicio ordinario con un juicio de única instancia y en general los que sean de la misma especie. La exigencia se explica por la imposibilidad de tramitar conjuntamente procesos cuya sustanciación difiere.

3º El tercer requisito se refiere al estado del trámite; al respecto el art. 547 inc. 2º del Código de Procedimientos Civiles dispone que "no son acumulables los autos que estuvieren en diferentes instancias".

Veamos como está regulada la acumulación de autos en el Código de Trabajo:

Art. 380.- La acumulación de autos procederá siempre que los juicios es tuvieren en la misma instancia, en los casos siguientes:

- 1) En los casos del Art. 331 cuando las acciones se intentaren en juicios separados; y
- 2) Cuando interviniendo en juicios separados las mismas partes, la sentencia que haya de pronunciarse en uno de los juicios, hubiere de producir, - parcial o totalmente, excepción de cosa juzgada en el otro.

Distingamos dos situaciones:

a) El caso del primer inciso del artículo antes transcrito; analizando el Art. 331 Tr. en su unidad conceptual, que como dijimos en la parte introductoria de esta sección constituye la regulación que la ley laboral hace de la acumulación subjetiva de acciones, vemos que el inciso primero obliga al demandante a ejercitar sus acciones en una sola demanda cuando tuviere un motivo común para demandar a dos o más personas, mientras que el inciso segundo - está redactado en tal forma que es facultativo para los actores, en el caso de que sus derechos derivan de un mismo hecho o acto, ejercitar sus respectivas acciones en una misma demanda; sin embargo, el inciso primero del Art. 380 Tr. prevee la situación de que tanto cuando la acumulación es obligatoria como cuando es facultativa, el actor o actores dirijan las demandas contra cada demandado individualmente, es decir, sin cumplir con lo prescrito en el Art. 331 Tr.; como la ley no pena con nulidad ese incumplimiento ni es caso de inadmisibilidad de demanda, el juez siempre estará obligado a darle curso a esas demandas individualizadas. Para el primer caso, la ley obliga al juez que prevenga a los demandados (Art. 332 inc. 2º) para que nombren un solo procurador que los represente a todos, autorizándosele para que nombre en la audiencia conciliatoria como curador especial a uno de los demandados cuando éstos no atendieren el requerimiento; y para el segundo caso el legislador obliga a los demandados (Art. 1289 Tr.) a gestionar conjuntamente, caso no lo hicieran así, el juez en último término les nombrará un curador especial que los represente a todos, cuando no atendieren el requerimiento que para tal fin se les hizo.

En los casos del Art. 380 citado, el espíritu en que se inspira esa disposición es, en primer término, la economía procesal y, en segundo término, evitar sentencias contradictorias; ahora bien, esos dos fines son las bases que fundamentan la institución de la acumulación subjetiva de acciones, identidad que nos conduce a la afirmación de que el Art. 380 Tr. se refiere a las dos situaciones que contempla el Art. 331 Tr. Pero si bien es cierto que

se faculte a los actores para interponer conjuntamente o en forma separada -- sus demandas en contra del demandado, no se puede colegir de ello que cuando deciden actuar separadamente no se pueden acumular sus demandas, ya que con una postura así estarían viciándose los fundamentos esenciales de la acumulación de autos y es que en verdad es indefendible la posición contraria, porque además la ley tampoco prohíbe acumular todas las demandas, en cambio estimula la reunión de los procesos y eso precisamente es lo que hace el Art. 380 Tr. en su numeral primero, lo cual trae por consecuencia la aplicación del principio de economía procesal y además evita sentencias contradictorias.

b) Para que de conformidad al inciso segundo del Art. 380 Tr. puedan cumularse dos o más procesos, se requiere:

1º Que en todos los juicios cuya acumulación se solicita intervengan las mismas partes; y,

2º Que la sentencia que haya de dictarse en uno de los juicios hubiere -- de producir, parcial o totalmente, excepción de cosa juzgada en el otro.

Si bien vemos el inciso segundo del Art. 380 Tr. abarca en forma conjunta los numerales 1º y 4º del Art. 545 Tr., que en su orden expresan:

"1º Cuando la sentencia que haya de dictarse en uno de los juicios, cuya acumulación se pide, produzca excepción de cosa juzgada en el otro;"

"4º Cuando siguiéndose separados los pleitos, se divida la continencia -- de la causa".

Y complementando al citado numeral 4º tenemos el Art. 546 del mismo Código, que a la letra dice:

"Art. 546.- Se considera dividida la continencia de las causas para los efectos de la última fracción del artículo anterior:

1º.- Cuando haya entre los dos pleitos identidad de personas, cosas y acción;

2º.- Cuando haya identidad de personas y cosas, aun cuando la acción sea diversa;

3º.- Cuando haya identidad de personas y acciones, aún cuando las cosas sean distintas;

4º.- Cuando haya identidad de acción y de cosas, aunque las personas sean diversas;

5º.- Cuando las acciones provengan de una misma causa, aunque se den contra muchos y haya, por consiguiente, diversidad de personas;

6º.- Cuando las acciones provengan de una misma causa aunque sean diversas las cosas."

El Código de Procedimientos Civiles en los artículos interiores introduce el principio de la continencia de la causa. La continencia es definida por Escriche como "La unidad que debe haber en todo juicio; esto es, que sea una la acción principal, uno el juez y unas las personas que le sigan hasta la --sentencia". Establece la doctrina que la continencia de la causa se determina por los siguientes elementos: la cosa que se pide, el título por el que se pide, las personas que intervienen en el juicio y el carácter con el que intervienen.

Concretando el tema, tenemos que el inciso segundo del Art. 380 al igual que el Código de Procedimientos Civiles acepta también el principio de la continencia de la causa como medio para la acumulación de procesos. Pero mientras este Código establece seis casos en los cuales se considera dividida la continencia de la causa, el Código de Trabajo exige como condición sine qua non -- que en todos los juicios que se pretenden acumular deben intervenir las mis--mas partes o sea que en el proceso laboral no pueden acumularse procesos en -- los cuales no haya identidad de partes; éstos deben ser las mismas, aunque -- las acciones y cosas sean diferentes; en base a lo anterior, pero nosotros en el Código de Trabajo debe considerarse dividida la continencia de la causa sólo en los siguientes casos:

- a) Cuando haya identidad de personas, cosas y acción;
- b) Cuando haya identidad de personas y cosas, aunque la acción sea diversa; y,
- c) Cuando haya identidad de personas y acciones, aun cuando las cosas se en diversas.

Por lo tanto, sólo podrán acumularse procesos laborales en los cuales se dé cualquiera de los casos anteriores, en los que aparece como elemento común la identidad de personas.

En el proceso laboral con suma frecuencia se dan casos de acumulación de acciones, principalmente en las demandas entabladas por los trabajadores. Debemos hacer un breve paréntesis para poner de manifiesto, aunque su lugar corresponde al tema de la acumulación de acciones, que no se debe considerar acumulación de acciones en los casos en que el demandante (trabajador) reclama indemnización por despido injusto, vacaciones y aguinaldo proporcionales y salarios caídos, porque a excepción de la primera, las restantes acciones son -- accesorios de aquélla, es decir que no tienen carácter autónomo y que solo --

pueden ejercitarse juntamente con la acción de indemnización; y aun cuando el trabajador no las reclamare en la demanda, el juez, caso que declare terminado el contrato de trabajo que vinculó a las partes, debe condenar además al patrono a que le pague al trabajador injustamente despedido la parte proporcional de vacaciones y aguinaldo así como los salarios caídos. Arts. 54, 165 y 179 Tr. Ocurriendo tal fenómeno en los procesos laborales, la ley dispone, entonces, que habiendo interpuesto el actor dos o más demandas, podrán acumularse los autos respectivos si la sentencia que haya de dictarse en uno de ellos hubiere de producir, parcial o totalmente, excepción de cosa juzgada en el otro.

PROCEDIMIENTO

Considerando los fines que persigue la acumulación de procesos, nuestro Código de Trabajo en el Art. 381 dispone que puede ser decretada a petición de parte interesada y de oficio, aunque la oficiosidad sólo es permitida cuando los autos se encuentren en el mismo Tribunal, requiriéndose la petición de parte interesada cuando los autos estuvieren en diferentes Tribunales.

La acumulación puede obtenerse mediante la excepción de litispendencia (que trataremos posteriormente) la cual puede oponerse y alegarse en cualquier estado antes de la sentencia y siempre que uno de ellos no pendiese en segunda instancia. Arts. 340 Tr. y 547 Inc. 2º Tr.

Estando en el mismo juzgado los procesos, simplemente se ordenará su acumulación, sin observarse trámite alguno. En cambio si los juicios estuvieren en diferentes Tribunales el procedimiento para la acumulación lo prescribe el Art. 381 Tr. que citamos:

Art. 381.- Existiendo juicios acumulables en un mismo Tribunal, el Juez decretará de oficio o a petición de parte la acumulación correspondiente y si los juicios existieren en diferentes Tribunales, previos los informes que a petición de parte se emitan al efecto, se decretará la acumulación, sin más trámite ni diligencias.

La acumulación podrá pedirse ante cualquiera de los jueces que conozcan de ellos. Indudablemente que el informe contendrá qué acciones se han ejercitado, quiénes son las partes intervinientes y finalmente la fecha de presentación de la demanda. La competencia para decidir la acumulación corresponde al juez que intervenga en el expediente sobre el cual ha de producirse; será en base a ese informe que el Juez decretará la procedencia o improcedencia de la acumulación; en el primer caso ordenará que el otro juez le remita los autos respectivos.

De acuerdo con el Art. 550 Inc. 2º del Código de Procedimientos Civiles, el pleito más moderno se acumula al más antiguo (considerando como tal práctica de los juzgados el proceso que tuviere fecha de presentación anterior). Pensamos que este principio no es aplicable al proceso laboral en atención a la finalidad práctica de la acumulación, pues en verdad a ese principio no se le encuentra justificación ninguna; además como resulta que los expedientes se acumulan materialmente, las actuaciones del proceso más adelantado servirían lo mismo, cualquiera que sea el orden de la acumulación. Por lo tanto, los jueces perfectamente pueden prescindir la aplicación subsidiaria de la forma procesal civil y ordenarse, en cambio, la acumulación de los procesos sin tomar en cuenta su antigüedad.

En cuanto a los juicios acumulables se refiere, aplicando analógicamente el Art. 547 Pr., en el proceso laboral sólo son acumulables entre sí los juicios ordinarios, los juicios de única instancia y en general los que sean de la misma clase, toda vez que en ellos se cumplan los requisitos que exige el Art. 380 Pr.

EFECTOS DE LA ACUMULACION

"El efecto de la acumulación es que los autos acumulados se sigan en un sólo juicio y se decidan por una misma sentencia", dispone el Art. 560 Pr. -- Quiere decir, pues, que la sentencia considerará y resolverá conjuntamente todas las cuestiones planteadas en cada uno de los procesos acumulados. Como los procesos pueden no encontrarse en igual estado del trámite, si se han de sentenciar juntos, "se suspenderá el curso del juicio que estuviere más próximo a su terminación hasta que el otro se halle en el mismo estado" (Art. 561 Pr.), para seguir luego con la sustanciación conjunta. Si en uno de los procesos ya se hubiere declarado rebelde al demandado y en el otro no se hubiere celebrado

la audiencia conciliatoria (si se tratase de juicios ordinarios) se suspenderá el trámite de aquél y se proseguirá el otro hasta aparejar ambos juicios; aparejados ambos, de allí en adelante se seguirán sustanciando juntos, únicamente que se ordena abrir a pruebas y se declarará el cierre para cada uno de los juicios acumulados; en la sentencia, como antes lo dijimos, el juez dictará fallo para cada juicio, pero bajo un mismo criterio.

Siendo que la acumulación de autos puede verificarse en cualquiera de las instancias, perfectamente pueden acumularse en segunda instancia dos procesos; la acumulación procederá aunque los autos se sustancien en cada una de las Cámaras de lo Laboral, que tienen jurisdicción para todo el país, y su asiento es la ciudad de San Salvador. Como es sabido, cada Cámara conoce en apelación

de los juicios promovidos en los juzgados que expresamente la ley determina que están bajo su jurisdicción. En el caso que se acumulen dos procesos que se dilaticen en cada uno de las Cámaras de lo Laboral, aquella ante la cual se practique la acumulación será competente para conocer del juicio promovido en un Tribunal de primera instancia que está bajo jurisdicción del otro Tribunal de Apelaciones; resulta, por consiguiente, una prórroga de la jurisdicción que tiene por efecto declarar competente a la Cámara ante la cual se haya operado la acumulación de autos. Arts. 3 de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo y 6 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en relación con los Arts. 380 y 381, ambos del Código de Trabajo y 550 Inc. 2º del Código de Procedimientos Civiles.-

EXCEPCION SERVA

DE LA EXCEPCION. CONCEPTO. NATURALEZA JURIDICA DE LA EXCEPCION. EXCEPCION Y PRESUPUESTOS PROCESALES. CLASIFICACION DE LAS EXCEPCIONES. BREVE ANALISIS DE LAS PRINCIPALES EXCEPCIONES. DE LA RECONVENCION.

La palabra excepción revela etimológicamente su origen romano y se deriva del latín exceptio, que significa acción y efecto de exceptuar o excluir, según algunos autores; otros sostienen su procedencia de excipiendo: destruir o enervar, o de ex y actio: negación de la negación.

La palabra excepción, según Couture (ob, cit., págs. 89 y 90) tiene tres acepciones; a) en sentido amplio la excepción es el poder jurídico de que se halla investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él; b) la segunda acepción alude a su carácter material o sustancial; se habla así, de excepción de pago, de nulidad, de compensación, etc. - adviértase que en este sentido tales excepciones sólo aluden a la pretensión del demandado y no a la efectividad de su derecho; y c) en un tercer sentido, - excepción es la denominación dada a ciertos tipos específicos de defensas procesales, no sustanciales, dilatorias, perentorias o mixtas, mediante las cuales el demandado puede reclamar del juez su absolución de la demanda o la liberación de la carga procesal de contestarla.

La primera de las acepciones anteriores equivale a defensa, esto es, conjunto de actos legítimos tendientes a proteger un derecho. La segunda equivale a pretensión del demandado. La tercera equivale a procedimientos dilatorias - de la contestación, perentorio o invalidatorio de la pretensión; mixto de dilatorio y perentorio.

El tema de la excepción dentro de la concepción moderna del proceso, es virtualmente paralelo al de la acción. Veamos; siendo la acción un derecho a atacar, tiene como respuesta a ese derecho, la facultad del demandado a defenderse; como toda demanda es una forma de ataque, la defensa contra ese ataque es la excepción que opone el demandado.

Decíamos en la parte primera de ésta Tesis que la venganza privada se había sustituido por la acción, decimos ahora que la excepción es el sustituto de la defensa.

Resulta, pues, que entre acción y excepción existe un marcado paralelismo que se manifiesta en cada una de esas instituciones; teniendo el actor la iniciativa en el litigio, el demandado no la tiene y por tanto debe soportar las consecuencias de la iniciativa del demandante.

Declara Ugo Rocco que el Derecho de obrar que compete al demandado recibe la denominación de derecho de contradicción (de excepción o defensa) y que no constituye un derecho diverso del derecho de acción, sino que sólo un diverso aspecto de éste mismo, aspecto que resulta de la diversa posición que en el proceso asumen los sujetos activos de la relación procesal.

Asimismo, afirmábamos que la acción es la facultad de provocar la actividad de los órganos jurisdiccionales para que el juez dicte providencia conforme a la propuesta del actor; de lo que resulta que la acción presenta otro carácter: el de la bilateralidad; el análisis del carácter bilateral de la acción lo reservamos para este momento con el fin de poner de manifiesto su íntima relación con la excepción, ya que ambas constituyen el tema central de este estudio. Así tenemos que el principio de que "nadie puede ser condenado sin ser oído....." no sólo es una expresión de sabiduría común sino una regla necesaria del derecho procesal civil y laboral. El carácter bilateral de la acción se manifiesta en el proceso, también de carácter bilateral por consecuencia de aquélla, en donde frente a una de las partes que pide una providencia, con el objeto de restablecer la observancia del derecho, existe al menos otra respecto de la cual se pide y contra quien recaerá la resolución que se dictará; vemos entonces que en el proceso la parte contra la cual deberá operar la resolución es siempre admitida (por el principio de contradicción) a hacer valer ante el juez todas las razones de hecho y de derecho que puedan servir para demostrar la falta de fundamento de la demanda y para hacerla rechazar. Tanto el actor, mediante la acción, como el demandado, mediante la excepción, tienen un derecho al proceso. De ese modo el juez se encontrará frente a dos propuestas, por lo general, antitéticas, de las cuales deberá escoger una.

Así las cosas, la acción no es solamente propia del actor, porque también el demandado aún cuando se limite a pedir el rechazamiento de la demanda contraria, viene, en definitiva, a solicitar del juez que pronuncie una sentencia diversa de la pedida por el actor y favorable, en lugar de ésta, a él como demandado. Por lo expuesto precedentemente, también la actividad del demandado se puede hacer entrar en el concepto de acción, conclusión en un todo conforme con el pensamiento del maestro Rocco. Sin embargo, advertimos que en la terminología procesal a todas las actividades que desarrolla el demandado para defenderse de la demanda de la parte contraria y para pedir su rechazamiento

se le denomina excepciones, con un significado amplísimo equivalente a defensas. Llegado a éste punto es importante saber la distinción que existe entre excepción y defensa.

En general hay defensas cuando el demandado invoque a su favor hechos -- que no niegan el nacimiento del derecho pretendido por el demandante o su extinción, sino su actualidad, como ocurre con la petición antes de tiempo. Puede también suceder que el demandado no se oponga al fondo de la cuestión debatida, ni al derecho material que pretende el actor, sino simplemente al procedimiento, por estimar que faltan requisitos procesales para que el juicio -- pueda desarrollarse válidamente, como por ejemplo, en los casos de ineptitud de la demanda, iligitimidad de la personería, falta de competencia del juez, etc.; o también puede suceder que el reo no sólo se defienda haciendo uso de los medios antes dichos sino que en el mismo juicio ya iniciado promueva a su vez una nueva demanda contra el demandante para que sea decidida conjuntamente con la instaurada por la parte contraria, demanda que se denomina reconvencción.

Pero no todos esos medios defensivos constituyen excepciones propiamente dichos, conforme a la doctrina y jurisprudencia. Al término excepción se le da un significado técnicamente más restringido que el de defensa, reservándose para aquellos únicos casos en los que la petición de rechazo está basado sobre razones de las que el juez no podría tener en cuenta si el demandado -- no las hubiese hecho valer. El ejemplo más notorio de este fenómeno se observa en materia de prescripción; el juez no puede rechazar la demanda con la que el actor hace valer un derecho prescrito, si el demandado no excepciona la -- prescripción. Art. 203 Pr. La excepción aparece entonces como un contraderecho del demandado, del ejercicio del cual depende la desestimación de la demanda del actor. Reconoce a la vez la doctrina, como lógica consecuencia de -- lo expuesto, que el juez no puede pronunciarse de oficio sobre excepciones -- que pueden ser propuestas por las partes.

Alberto Trueba Urbina (ob. cit. Tomo II, pág. 140) al citar a Fina autor español dice que éste distingue ambos institutos en éstos términos: "La excepción se dirige a poner un obstáculo temporal o perpétuo a la actividad del órgano jurisdiccional; se refiere a la falta de presupuestos o requisitos necesarios para que pueda establecerse una relación procesal perfecta. La defensa es una oposición no a la actividad del órgano jurisdiccional sino al reconocimiento del derecho material pretendido en la demanda.

Refiriéndose a éste tema Mocco (Ugo, ob. cit. pág. 236) dice: "Hemos visto que el derecho del demandado a oponer excepciones y defensas se compendia, como el del actor, en una serie de facultades de obrar y de pretender, dirigi

das a obtener la prestación de la actividad jurisdiccional, y vimos también cómo tal derecho tiene un contenido perfectamente opuesto a aquel en que se sustancia el derecho de acción, si bien pendiendo uno y otro a obtener aquella prestación que, a un mismo tiempo, satisface a una y otra pretensión.

La distinción entre el concepto de excepción y de defensa no es siempre fácil, por cuanto la actividad del demandado se desarrolla siempre frente a los órganos jurisdiccionales asumiendo motivos o razones que pueden en algún modo contrariar las pretensiones avanzadas por el actor.

Sin embargo, cuando hablamos de excepciones entendemos referirnos a una particular actividad dirigida a contestar el ejercicio de la acción propuesta por el actor, o el derecho substancial afirmado como existente por el mismo.

CONCEPTO DE LA EXCEPCION

Nuestro Código de Trabajo inspirado en una técnica legislativa moderna, al igual que lo hace con la acción y otras instituciones procesales, no define el derecho de excepción en la sección 3ª, Título 2º, Libro IV, circunstancia que conduce necesariamente a que su estudio sea hecho por la doctrina. -- Distinta es la técnica empleada en la redacción del Código de Procedimientos Civiles, en el cual se definen las diversas instituciones procesales, cuya inclusión en los textos legales produce limitados beneficios en la jurisprudencia; a pesar de ello, el Art. 128 Fr. dice que la "Excepción es la contradicción por medio de la cual el reo procura diferir o extinguir en todo o parte la acción intentada".

Este concepto aparentemente es un concepto procesal y no civilista como el derecho de acción, pero en el fondo confunde el derecho de excepción con el derecho material, pues según él es un modo de atacar el derecho del otro; además éste concepto legal confunde el derecho de excepción con el ejercicio de dicho derecho.

A dicha disposición también se le critica por ser un concepto falto de técnica y desde el punto de vista formal se le pueden hacer éstas críticas: la acción jamás puede ser diferida o extinguida: la defensa que ejercite el demandado no viene a extinguir la acción ejercitada por el actor, ya que el proceso se sigue desarrollando; si un patrono o adeuda veinticinco colones a un trabajador y se los paga, en tal forma extinguirá el derecho material pero no el derecho de acción.

En resumen, el concepto de excepción expresado en el Art. 128 Fr., que es paralelo al de acción contenido en el Art. 124 del mismo Código, pertenece a la escuela clásica, pues confunde el derecho material con el derecho de excepción, o sea que identifica a ambos derechos. Por tanto, para esta escuela el

derecho de excepción no es un derecho autónomo.

Sucede todo lo contrario con la doctrina moderna, para quienes el derecho de excepción es un derecho autónomo respecto del derecho material que invoque el demandado para obtener una sentencia justa, favorable a sus pretensiones. Así, encontramos la definición propuesta por Couture, de corte modernista naturalmente, expresando que la excepción "es el poder jurídico del demandado, de oponerse a la pretensión que el actor ha aducido ante los órganos de la jurisdicción".

Rocco (Ugo, ob. cit. pág. 236) dice que "La excepción es la facultad procesal, comprendida en el derecho de contradicción en juicio, que incumbe al demandado, de pedir que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de un hecho jurídico, que produzca efectos jurídicos relevantes, frente a la acción ejercitada por el actor."

Para nosotros, pese a que los conceptos anteriores correspondan al Derecho Procesal Civil, perfectamente son aplicables al Derecho Procesal Laboral, apoyándonos, para esta afirmación, en que tales conceptos establecen nítidamente la diferencia entre excepción y derecho material, pues perteneciendo a la doctrina moderna consideramos a la excepción como un derecho abstracto de obrar; así, el demandado puede oponerse a la pretensión del demandante aunque sea en forma infundada. El ejercicio del derecho de excepción así en el proceso civil como en el proceso laboral produce iguales efectos, tema éste que lo hemos reservado para tratarlo en la última sección de esta segunda parte de ésta Tesis, hacia donde sugerimos al querido lector remitirse para ampliar sus investigaciones.

EXCEPCIONES Y PRESUPUESTOS PROCESALES

El estudio de la relación entre los presupuestos procesales y las excepciones debemos abordarlo previamente a las clasificaciones de las excepciones

Eduardo J. Couture (Ob. cit. págs. 102 y 103) define los presupuestos procesales "como aquellos antecedentes necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica y validez formal".

Los presupuestos son circunstancias anteriores a la resolución del juez sin las cuales éste no puede acoger la demanda o la defensa del reo, no requiriéndose para ello alegación de parte, pues no está dentro de las potestades del juez atribuirse una competencia que la ley no le ha dado como es, por ejemplo, dotar de capacidad a las partes, atribuirles calidades que les competen, como tampoco aceptar pretensiones inadmisibles o pronunciar fallo favorable cuando el beneficiario no satisfizo las condiciones requeridas para su admisión.

La doctrina es unánime en llamarles supuestos previos al juicio, sin los cuales no puede pensarse en él: así, es juicio inexistente aquel que se siga ante quien ya no es juez; también no es el que hubiese sido seguido por dos incapaces. La investidura del juez y la capacidad de las partes constituyen dos presupuestos procesales porque son las condiciones mínimas necesarias para que el juicio exista y tenga validez formal.

Distínguese la excepción de los presupuestos procesales en que la primera (Couture, ob. cit., párr. 93) "es, como en el concepto tradicional, un medio de defensa que ejerce el demandado; pero los segundos son supuestos de hecho o de derecho sin los cuales el proceso no tiene existencia jurídica ni validez formal. Como tampoco, no sólo pueden ser educidos por las partes, sino también por el Tribunal, ex officio".

Comparando las instituciones procesales que nos ocupa se comprueba que en múltiples casos la excepción es un medio legal de denunciar al juez la falta de presupuestos necesarios para que el juicio sea válido. De tal forma tenemos que la falta de competencia se denuncia mediante la excepción de incompetencia; la incapacidad de las partes y la defectuosa representación mediante la excepción de falta de personería. Sin embargo esa relación no es constante, puesto que los presupuestos procesales no necesitan excepción, que pueden hacerse valer de oficio por el juez y, además, existen muchas excepciones que no son denuncia de falta de presupuestos.

Comúnmente los actores clasifican los presupuestos procesales en dos grupos:

- 1º Presupuestos procesales de existencia
- 2º Presupuestos procesales de validez

Los presupuestos procesales de existencia son:

- a) Proposición de una demanda judicial
- b) Un órgano dotado de jurisdicción
- c) Partes que se presenten como sujetos de derecho
- d) Que haya conflicto jurídico (presunto; debe señalarse en la demanda el conflicto jurídico).

Cuando falta alguno de los anteriores presupuestos procesales, no hay proceso; hay inexistencia del proceso.

Son presupuestos procesales de validez:

- a) Competencia absoluta de un juez
- b) Poder suficiente de los procuradores de las partes; y,
- c) Capacidad de las partes

NATURALEZA JURIDICA DE LA EXCEPCION

La posición del demandado ha sido siempre descuidada en la literatura procesal antigua, lo cual resulta naturalmente lógico por cuanto que al considerarse de que acción y derecho (material o sustancial) eran términos equivalentes, no podía concebirse una posición autónoma del demandado, circunstancia que determinó que los autores le dieran relativa importancia; sin embargo, como resultado del avance fantástico del concepto del derecho de acción que llegó a concebirse como absolutamente autónomo del derecho material, se comenzó la investigación del derecho de excepción, discutiéndose en doctrina si la excepción es una potestad autónoma de actuar en juicio o si ella constituye en sí misma un atributo del derecho; en virtud del paralelismo que existe entre ambos institutos, acción y excepción, se puede señalar en qué forma a cada posición respecto de la teoría de la acción corresponde a una actitud semejante en lo relativo a la excepción; por ejemplo, al concepto de acción, de la teoría clásica, Art. 124 Pr., de medio legal de pedir en juicio lo que se nos debe, corresponde otro de la excepción, la del Art. 128 Pr. que la define como la "contradicción por medio de la cual el reo procura diferir o extinguir en todo o en parte la acción intentada." La idea de que el derecho y la acción forman una unidad jurídica mirada tan solo en dos aspectos distintos, admite paralelo también con una noción sustantiva de la excepción. A la teoría de la acción como derecho concreto corresponde en cierto modo la teoría también concreta de la excepción configurada como contraderecho; finalmente, la teoría del derecho genérico de obrar, cuando proyecta sus principios hacia el tema de la excepción, la configura como una potestad jurídica de defensa adjudicada aún a aquellos que carecen de un derecho legítimo a la tutela jurídica.

Intentaremos desarrollar ese paralelo, lo que además implica la evolución de la doctrina del derecho de excepción. Pueden distinguirse dos etapas perfectamente delimitadas y sucesivas:

TEORIA TRADICIONAL. A la teoría tradicional clásica de que la acción es un atributo propio del derecho, es decir, la calidad del derecho que le facultaba para ir a la lucha judicial; es decir, que ésta etapa se caracteriza por la identificación del derecho de excepción con el derecho material o sustancial, siendo su finalidad lograr su absolución; en esta fase se consideraba la excepción como el momento dinámico del derecho sustancial o material, diciéndose así que el derecho de excepción es el derecho armado pero sin espada; se le denomina así porque la excepción es solo un contraderecho que sólo trata de defenderse del ataque del derecho de acción. Esta concepción se reflejaba y aún subsiste, en la propia terminología, al observar que a las acciones que llevaban el mismo nombre que el derecho, también correspondía una excepción -

con el mismo nombre. Por ejemplo, a la acción de reivindicación era repelida con la excepción de prescripción; a la acción de cobro, con la excepción de pago, etc. Esta terminología aún subsiste por la facilidad de su manejo en la experiencia jurídica tanto en doctrina como en la práctica.

ETAPA DE LA AUTONOMIA

En esta fase se concibe la autonomía del derecho de excepción.

Las orientaciones denominadas concreta y abstracta de la acción tiene manifestaciones análogas en materia de excepción, encontrándose por consiguiente dos posiciones:

La primera habla de la excepción como un poder jurídico concreto, o sea como un atributo del demandado a quien el actor conduce sin motivo hasta el tribunal y que pretende que la pretensión del demandante sea desechada. Esta tesis según la cual la excepción goza de autonomía relativa es sostenida por Wach (citado por Couture, págs. 93 de su obra) quien afirma que el derecho de excepción es un contraderecho concreto de obrar; el derecho de obtener una sentencia justa o sea "es un interés del demandado a la tutela jurídica que rechaza la acción infundada". Según esta concepción de Wach, el derecho de excepción es un derecho: primero, relativamente autónomo; segundo, derecho público; tercero, derecho concreto; y cuarto, derecho procesal. Por consiguiente, de acuerdo con las ideas de Wach, el derecho de excepción sólo existe cuando la acción es infundada.

En la segunda posición se considera a la excepción como un derecho abstracto, gozando por consiguiente la excepción de una autonomía absoluta. El demandado, se sostiene, no tiene ningún derecho contra el actor. Sólo tiene derecho a su libertad, que la sentencia rechaza la demanda devolviéndole la libertad de que disfrutaba (cit. Carnelutti, 8, pág. 94 de la obra cit. de Couture). El demandado, para esta concepción, no aspira tanto a que se reconozca su derecho propio, como a excluir su derecho ajeno. Su pretensión, más que nada, es afirmación de libertad jurídica; frente a la acción que tiende a la declaración positiva, el demandado contrapone una acción encaminada a la declaración negativa, se presenta entonces la excepción como un derecho genérico, subjetivo, autónomo, público y complejo. Según Couture (pág. 93 de su obra cit.) "un acontecimiento análogo a la ya recordada disputa acerca del contenido de la acción, se produjo, también en Alemania, al publicarse un famoso libro acerca del contenido de la excepción.

En dicho libro (Bülow, 1868) se hace por primera vez en el campo de la doctrina, una distinción entre excepciones y presupuestos procesales.

CLASIFICACION DE LAS EXCEPCIONES

Nuestro Código de Trabajo mantiene absoluto silencio en lo relativo a la clasificación de las excepciones laborales, como tampoco expresa cuáles son las que pueden admitirse; por lo tanto es procedente estudiar dichas excepciones conforme a la reglamentación que establece el Código de Procedimientos Civiles, por así permitirlo el Art. 457 Tr.; entonces, pues, el estudio de las clasificaciones debemos hacerlo con base a la doctrina y a la regulación que a tal respecto hace el Código de Procedimientos Civiles; el Código de Trabajo se circunscribe únicamente a regular la forma, el momento y cómo se resuelven algunas excepciones.

La clasificación más común de las excepciones que hace la doctrina, es la que distingue entre dilatorias, perentorias y mixtas; esta clasificación toma los distintos tipos de excepciones considerando su finalidad procesal, sus relaciones con el proceso, según tiendan a postergar la contestación de la demanda, que la ataquen directamente provocando una defensa sobre el fondo, o que mediante una simple cuestión previa se procure la liquidación total del juicio.

Otra parte de la doctrina procesal distingue entre excepciones de fondo o de derecho sustancial y excepciones procesales que se refieren al procedimiento para suspenderlo o mejorarlo. Unas y otras pueden ser perentorias y dilatorias. Las excepciones fondo o de derecho sustancial atacan el fondo de la acción. Las excepciones procesales atacan el modo como se ejercita la acción en el juicio.

Son excepciones perentorias (de perimere, que significa atacar) las que matan el derecho demandado o el juicio en el cual el derecho se ejercita.

Son excepciones dilatorias (de differre, que significa diferir, alargar, prolongar) aquellas que no matan el derecho ni el juicio, sino que solo diferren el ejercicio del derecho en el juicio. Así, v. Gr., las excepciones de pago y prescripción son perentorias de fondo; las de incompetencia de jurisdicción son perentorias del juicio; y es dilatoria del juicio la ineptitud de la demanda, ilegitimidad de la persona, etc.

De manera que las excepciones perentorias del juicio, son, en general, dilatorias de fondo, esto es, que si bien matan el juicio, no así el derecho. - Tal ocurre, v. Gr., con las excepciones dilatorias de incompetencia de jurisdicción, pues si la excepción se prueba, mata el juicio, termina con el juicio pero no el derecho, ya que la acción podrá incoarse nuevamente ante el juez que sea competente para conocer del negocio.

"Sin embargo, debido a que en el derecho procesal moderno la excepción es un instituto del derecho procesal y su función, por consecuencia, eminentemente procesal, resulta en efecto impropia la clasificación en excepciones sustanciales y excepciones procesales, ya que va imbibido en la idea misma de excepción, como facultad de contraponer en el proceso una defensa contra la acción del adversario, un concepto y una función natamente procesal. Por tanto, siendo que toda excepción constituye un acto procesal del demandado, implica necesariamente que todas las excepciones son excepciones procesales, ya que una vez ejercitadas en el proceso, se disciplinan por normas procesales" (Rocco Ugo, ob. cit. pág. 236)

El Código de Procedimientos Civiles clasifica las excepciones en dos grandes grupos o categorías en el Art. 129: a) Excepciones perentorias y dilatorias; b) Excepciones Reales y Personales. Son excepciones perentorias las que extinguen la acción; las excepciones dilatorias son las que difieren o suspenden su curso; Reales las que van inherentes a la cosa, de tal manera que pueden oponerse por todos los que tienen interés en la misma cosa, esto es, no sólo por el deudor, sino también por sus herederos y fiadores. Personales las que sólo pueden oponerse por aquel a quien se han concedido y no por los demás interesados en la misma cosa.

En la Revista Judicial de Enero a Diciembre de 1969, Tomo LXXIV, págs. 207 y sigs., se encuentra la siguiente doctrina sobre las excepciones dilatorias: "I.- La excepción dilatoria no tiene por objeto destruir el derecho material alegado por el actor, sino retardar la entrada en el juicio, dilatando o postergando la contestación de la demanda, por lo cual se le llamaba excepción temporal, conocida en el antiguo Derecho español con el nombre de artículo de no contestar.

II.- Por regla general, la excepción dilatoria es el medio legal de que se sirve el demandado para denunciar la falta de requisitos necesarios para la validez del juicio; por consiguiente siendo defensas sobre el proceso, procuran la depuración de elementos formales del mismo, eliminando previamente ciertas cuestiones que, de no hacerse así, perjudicarían la eficacia y validez del proceso. Por tal motivo, deben decidirse en limine litis, con el objeto de economizar esfuerzos y evitar errores, los cuales tornarían un juicio en inútil o nulo, como sucedería en el caso de existir litispendencia, incompetencia, etc.

III.- De los Arts. 32 inc. 2, 132, 520 y 523 Pr. se deduce que el acto procesal por el cual se acepta tácitamente la competencia de un juez, es la contestación de la demanda. Confirma tal afirmación el hecho de que después -

de dictada la sentencia que declara sin lugar alguna excepción dilatoria, se señala un plazo de tres días para contestar la demanda, Art. 530 Pr., lo cual está de acuerdo con los principios que antes se han expuesto.

IV.- Contestada la demanda en sentido negativo y opuesta la excepción dilatoria de incompetencia de jurisdicción, ésta no produce sus efectos propios pues, con la contestación ha quedado tácitamente sometido al juez que conoce de la demanda".

Nosotros admitimos que a pesar de la crítica de Rocco antes expuesta, -- las excepciones pueden ser clasificadas en excepciones sustantivas y excepciones procesales del trabajo, por ser la excepción una figura procesal tan importante para el demandado como la acción para el actor.

La excepción sustantiva o de fondo tiene las características de un contraderecho, cuyo objeto es destruir la acción sustantiva; la excepción procesal es la oposición encaminada a destruir el desenvolvimiento de la acción procesal, puesto que impugna la demanda en lo que se refiere a los presupuestos procesales.

A diferencia de otras legislaciones, ejemplo la mexicana, el Código de Trabajo no obliga al demandado a referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda, afirmándolos o negándolos, tampoco exige alegar y oponer de una sola vez todas las excepciones que tuviere, pues en la forma en que se regulan actualmente el demandado perfectamente puede esperar que el juicio se encuentre en grado de apelación para oponerle al demandante todas las excepciones que tuviere; sin embargo, en el Proyecto tantas veces expresado, indirectamente se obliga al demandado a oponer en primera instancia, y en ésta antes del cierre del proceso, las excepciones que tuviere, pues en segunda instancia sólo podrá oponer nuevas excepciones, considerándose como tales en el Art. 576 de ese Proyecto, aquellas fundadas en hechos, acaecimientos o causas que tuvieran lugar después del cierre del proceso en primera instancia, o aquellas respecto de las cuales la parte estuvo justificadamente impositada de aducir la prueba respectiva en el tiempo oportuno o las que necesitare oponer el que no interrumpió la rebeldía en primera instancia.

BREVE RESUMEN DE LAS PRINCIPALES EXCEPCIONES

Empezaremos por las excepciones que expresamente regula el Código de Trabajo.

Dice el Art. 339.- "Las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio y las de oscuridad o informalidad de la demanda, deberán oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a concu

ciación y la fecha de la audiencia conciliatoria.

Opuesta la excepción de incompetencia de jurisdicción, el Juez suspenderá el proceso y abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción, se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante Juez competente.

Opuestas las excepciones de informalidad u oscuridad de la demanda y verificadas por el Juez, éste prevendrá al demandante que aclare o formalice la demanda.

Quando el Juez declare sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción o subsanadas las informalidades de la demanda, citará nuevamente a -- conciliación".

En éste Artículo vemos que se regulan sólo las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, la de oscuridad e informalidad de la demanda. Estas desde luego son tres excepciones dilatorias, pero que su enumeración no es taxativa; además de ellas tenemos la de litispendencia, ilegitimidad de la persona, plazo no vencido, condición no cumplida, citación de evicción, etc.; éstas excepciones, así como las perentorias y mixtas, la regula el Art. 340 Tr. al cual nos referiremos más adelante. Sin embargo, de existir otras excepciones dilatorias, no todas ellas son aplicables al proceso del trabajo por la imposibilidad jurídica que se den, en virtud de la naturaleza peculiar del Derecho Sustantivo del Trabajo; en efecto, no son aplicables las siguientes excepciones: plazo no vencido, condición no cumplida, citación de evicción.

Notemos que al hacer la distinción el Derecho Procesal Civil entre excepciones dilatorias y perentorias, hay algunos autores como Couture que definen las excepciones dilatorias como "aquellas que tienden a dilatar o postergar la contestación de la demanda"; de allí que resulte lógico que tales excepciones (dilatorias) deben ser alegadas antes de la contestación de la demanda; - pero al estudiar el artículo transcrito resulta que nuestro Código de Trabajo dice que las tres excepciones enumeradas deben alegarse entre la fecha en que se ha hecho la cita a conciliación y la de la audiencia conciliatoria; vemos entonces una notable diferencia, pues obliga al demandado a oponerlas en un tiempo diferente al regulado en el Código de Procedimientos Civiles. Pareciera que el Concepto de Couture no es aplicable al Código de Trabajo; para éste autor y la generalidad de la doctrina considera que las excepciones dilatorias son defensas previas, alegadas en limine litis y que tienden a economizar esfuerzos inútiles y que normalmente versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor; considérase además que la finalidad de éstas excepciones (dilatorias) es corregir errores que obstarán a una fácil de-

ción (como las excepciones de informalidad de la demanda), a evitar un proceso inútil (sería el caso de la excepción de litispendencia), a impedir un juicio nulo (incompetencia absoluta, falta de capacidad o personería), etc.

Constituyen, pues, una especie de eliminación previa de ciertas cuestiones que embarazarán en el futuro el desarrollo del proceso; pero ese carácter dilatorio ha hecho creer a menudo que el fin de la excepción es el de dilatar o alargar el juicio, circunstancia a la que no es ajeno el impropio y malicioso uso que se hace de éste tipo de defensas en la actividad forense. Sin embargo, desde un punto de vista científico es cosa muy clara que la dilación o postergación (no ya del juicio en sí mismo, sino de la contestación de la demanda) es sólo una consecuencia y no el contenido de la excepción; el contenido de la excepción dilatoria es el medio procesal de dilucidar una cuestión que tiene carácter previo, dado que compromete la eficacia y validez de los actos procesales posteriores.

En base a las anteriores ideas vemos que la diferente regulación que existe en el Código de Trabajo y en el Código de Procedimientos Civiles referente al momento de oponerse, es más bien de índole práctica, ya que doctrinariamente en los dos cuerpos de leyes la excepción dilatoria tiene el mismo contenido y finalidad.

Han pensado algunos que la forma en que regula el Código de Trabajo las excepciones dilatorias se debe más bien a que se ha tomado como fundamento que la dilación que implican esas excepciones dilatorias, es dilación del juicio, no dilación en la contestación de la demanda. Esta posición no está acorde con la concepción científica de las excepciones dilatorias que como decíamos, la dilación de la contestación de la demanda es una consecuencia, un efecto de la misma excepción, no su contenido esencial, pues siendo una cuestión previa a dilucidar su finalidad es velar por la eficacia y validez de los actos procesales posteriores.

En síntesis, consideramos que doctrinaria y científicamente la excepción dilatoria en el Código de Trabajo está tomada en su correcto sentido; y que la diferente regulación obedece a la distinta forma en que se han regulado los procesos, tanto en el Código Civil como en el Código Laboral, pues mientras éste impone obligatoriamente como actor procesal la audiencia conciliatoria cuya omisión acarrea nulidad del proceso, el primero establece la conciliación como medio previo de solucionar los conflictos civiles, pero que sólo depende de la voluntad de las partes; por otra parte, también pensamos que se justifica la forma establecida por el Código de Trabajo por que si se regularan en la forma como lo hace el proceso común nos encontraríamos con que el juez no podría hacer nada cuando haya pasado la época de la audiencia conciliatoria, por

que sería prolongar mucho el proceso, traería dificultades prácticas.

De las tres excepciones que regula el art. 339 citado, la primera o sea la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, debe oponerse expresamente, pues el juez no puede de oficio declararse incompetente aún cuando conste en autos su incompetencia (inhibición) porque incumbe al demandado alegarla en tiempo oportuno. Las excepciones de informalidad y oscuridad de la demanda sí pueden ser declaradas de oficio por el juez en virtud de que el Código de Trabajo contiene disposiciones (arts. 326 inc. penúlt. del Código Vigente y 381 del Proyecto) que facultan al juez para que puntualice al demandante la oscuridad o informalidad de que adoleciere la demanda para que las subsane, y si no lo hiciera, será causal de inadmisibilidad de demanda. Pero no es necesario que el Código lo dijera porque en base a los principios procesales y la sana crítica el juez puede llegar hasta ese punto declarando inadmisibile la demanda.

Siendo que estas excepciones pueden ser alegadas también por el interesado en vista de ello, el proyecto suprime las excepciones de informalidad y oscuridad de la demanda.

Excepción de Incompetencia de Jurisdicción.

Veamos que la disposición en comento se refiere especialmente a la incompetencia de jurisdicción por razón del territorio o declinatoria de jurisdicción, porque únicamente ésta constituye excepción dilatoria; la otra, o sea la incompetencia de jurisdicción por razón de la materia es perentoria.

En los juicios laborales deberá presentarse la demanda ante el juez competente para conocer de ella conforme a las reglas que sobre la competencia - contiene el Código de Trabajo en los arts. 320, 321 y 322. En relación a esta excepción se pueden plantear dos situaciones: 1) Si la mencionada excepción se opone y alega con posterioridad al lapso comprendido entre la cita a conciliación y la fecha señalada para celebrar la audiencia conciliatoria, el juez de oficio declarará sin lugar, sin trámite alguno, por extemporánea la excepción alega y por consecuencia la jurisdicción del juez quedará prorrogada, -- siendo una especial prórroga de jurisdicción distinta a la establecida por el Art. 32 inc. 2º Pr., porque en lo laboral basta la falta de oposición de la - excepción. 2) Cuando el demandado alega la excepción dentro del término que - la disposición señala, entonces se tiene que suspender el proceso y abrirse - el incidente a pruebas por dos días; la resolución pertinente será: suspénda- se la sustanciación del proceso en vista de haberse alegado excepción de incom- petencia de jurisdicción por razón del territorio y ábrese a pruebas este inci- dente por dos días para comprobar dicha excepción. Si al tramitar ese inci-

dente en verdad se comprueba la incompetencia del juez, éste se declarará incompetente y dejará a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante el juez competente.

Ilustremos con un ejemplo: si un trabajador por vivir (él) en Sonsonate demanda a su patrono en el Juzgado de lo Laboral de aquella ciudad, no obstante que sus servicios los prestó en San Salvador y en esta ciudad tiene su domicilio el patrono demandado; pese a que expresamente en la demanda conste su incompetencia el juez no se declarará incompetente, sino que tramitará el juicio, debiendo librar exhorto al Juez de San Salvador para que verifique la cita del demandado; éste podrá comparecer personalmente o por medio de apoderado; si al comparecer el apoderado patronal alega la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, el Juez de Trabajo de Sonsonate suspenderá el procedimiento, abriendo a pruebas por dos días el incidente y en ese término se prueba la incompetencia del Tribunal en virtud de que el demandado es del domicilio de San Salvador y en esta ciudad prestó sus servicios el demandante, en tal situación el juez se declarará incompetente y dejará a salvo el derecho del trabajador para que pueda interponer su demanda en el juzgado competente. Ahora bien, esto puede ocasionar perjuicios al trabajador demandante. Veamos dos situaciones: al declararse incompetente el juez laboral de Sonsonate puede ocurrir que el trabajador pierda las presunciones que a su favor consagra el Art. 357 Tr., si presentó la demanda dentro de los diez días hábiles siguientes a aquél en que ocurrió el hecho que lo motivó; puede suceder también que por la inhibición del juez prescriban, por ejemplo, la acción de indemnización entablada por el trabajador si, como en realidad sucede, tal incidente se sustancia lentamente, resulta así que en esta materia de competencia el trabajador está totalmente desamparado, porque no existe ninguna norma en el Código de Trabajo que declare válido lo efectuado por el juez incompetente, que para el caso sería la razón puesta por el secretario del Tribunal de la fecha de la presentación de la demanda.

Ahora que la Asamblea Legislativa verifica revisión al Código de Trabajo es oportuno para que se introduzca la reforma que paralice esas injusticias, en el sentido de que se declare válido todo lo efectuado por el juez incompetente (por razón del territorio) y en vez de dejar a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante juez competente, se ordene al juez para "que pague con los autos ante el juez competente".

De los Arts. 32 inc. 2 y 339 Tr., se deduce que el acto por el cual se acepta tácitamente la competencia de un Tribunal es la comparecencia del demandado al acto conciliatorio, no es el hecho de la contestación de la demanda,

como en lo civil, que después de dictada la sentencia que declara sin lugar alguna de esas tres excepciones dilatorias del Art. 339 Tr., se señala un plazo de tres días para contestar la demanda. Art. 520 Pr.

Debemos hacer la advertencia que la prórroga de la jurisdicción territorial cuyo estudio hicimos anteriormente, sólo se refiere al juicio ordinario y no al juicio de única ni al conflicto colectivo de carácter jurídico, según el Art. 322, que dice: "La jurisdicción de trabajo es improrrogable, excepto en el caso del inciso último del Art. 362, y de la territorial cuando el demandado no hubiere alegado oportunamente la excepción de incompetencia, pero aún en este caso, en los juicios de única instancia y en los conflictos colectivos no podrá prorrogarse".

Resulta entonces que en los juicios de única instancia y en los conflictos colectivos de carácter jurídico, según la disposición anterior, el juez de oficio puede declararse incompetente cuando de la demanda misma conste que el demandado no tenga su domicilio en ese distrito judicial ni se hayan prestado servicios en ese lugar y aunque el actor no haya alegado esa excepción.

Excepciones de Informalidad y Oscuridad de la demanda

En lo que se refiere a las otras excepciones de que habla el Art. 339, - que son las de informalidad y oscuridad de la demanda, podemos iniciar el estudio preguntándonos: ¿Cuándo la demanda es informal? Existe informalidad de la demanda cuando no llenó las formalidades que ya vimos que exige el Código de Trabajo en el Art. 327. ¿Y cuándo se dice que una demanda es oscura? Es oscura la demanda cuando en realidad hay unos pasajes tan alambicados en la demanda que por alambicados no son claros; en tales casos, se alega la oscuridad o informalidad de la demanda. Vemos que ahí no hay razón para suspender el proceso, sino que basta que se alegue la excepción y el juez prevenga al demandante que formalice o aclare la demanda. Estas excepciones deben ser opuestas en la misma época que la anteriormente estudiada.

Aclarada o formalizada la demanda, entonces el juez lo que hace es citar nuevamente a conciliación a las partes. Vemos que la consecuencia de haberse alegado una excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio o de haberse alegado oscuridad o informalidad de la demanda, es la resolución del juez citando nuevamente a conciliación. En estas excepciones el juez de oficio puede prevenir a la parte demandante que subsane las omisiones o aclare la demanda, cuando no fue opuesta la respectiva excepción; se ve pues, claramente, que la particularidad que tiene la demanda en el juicio de trabajo consiste, en este caso, que el juez oficiosamente puede hacerle ver los errores al peticionario, siendo consecuencia esto de que la demanda adolezca de los requisitos necesarios para que el juicio tenga existencia jurídica o vali

dez formal, que es lo que la doctrina denomina presupuestos procesales.

Pero puede suceder conforme a la legislación actual que el proceso permanezca indefinidamente abierto en el caso de que el demandante no formalice la demanda o no subsane las omisiones que su libelo de demanda contiene, pues la ley no le da ninguna facultad al juez para que declare inadmisibile la demanda. Un cambio este vacío se pretende llenar con la disposición que propone la Comisión redactora del Proyecto, que es la siguiente:

Art. 381.- Si la demanda no contuviere los requisitos enumerados y que fueren necesarios por razón de la naturaleza de la acción o acciones ejercitadas, el juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones puntualizándolas en la forma conveniente. Dicho orden deberá cumplirse dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la resolución respectiva. Si aquella no fuere atendida en el término señalado, se declarará inadmisibile la demanda

Esto está indicando que podrá suprimirse las excepciones de informalidad y oscuridad de la demanda porque el juez es el primer obligado a que la demanda no sea informal ni oscura; por otra parte, vemos también que si se alega la excepción de oscuridad e la demanda e informalidad de la misma, lo único que indica es que el juez prevenga a la parte demandante que haga la subsanación correspondiente. Así concluye la Comisión aludida, dando como razones las siguientes: "El Art. 339 sólo se refiere a la incompetencia de jurisdicción y no a la oscuridad e informalidad de la demanda, porque se ha creído que, a diferencia de lo que ocurre en materia civil, en el juicio de trabajo estas últimas dos excepciones no tienen razón de ser, puesto que en lo tocante a este punto hay en procedimiento suficientes provisiones, entre las que se destaca la del Art. 381".

Como decíamos, el Art. 339 sólo regula tres de las excepciones dilatorias pero de las restantes sólo son aplicables al procedimiento laboral como explicábamos anteriormente, las de litispendencia, ilegitimidad de la persona, no siéndolo por ejemplo, las de plazo no vencido, condición no cumplida, citación de evicción, etc..

Excepción de Litispendencia

De acuerdo con los principios generales del procedimiento, una misma acción no puede ejercitarse simultáneamente en dos o más juicios, por cuanto para cada acción solo procede un juicio, a menos que sea viable la acumulación de acciones, conforme a las normas legales pertinentes.

En consecuencia, si se ejercita una acción cuando sobre la misma causa - otro juicio, el demandado puede, en tiempo hábil, proponer la excepción de litispendencia en el nuevo juicio que le promueva el actor.

La condición especial de esta excepción es que la nueva acción sea idéntica a la propuesta ya en el juicio pendiente, pues la identidad es lo que pone de manifiesto la identidad de la acción posterior.

La excepción de litispendencia requiere conforme con el Art. 380 Tr. que la acción debatida en las dos causas sea la misma, esto es, que el fallo de uno de los dos juicios produzca la excepción de cosa juzgada en el otro, porque se trata de idéntica controversia entre las mismas partes.

La excepción de litispendencia tiene lugar cuando la primera comprende a la segunda; en los demás casos podrá haber conexión de acción, pero entonces este fenómeno produce consecuencias distintas de paralizar la segunda demanda.

Indicamos en el tema relativo a los elementos de las acciones, que estos son tres: sujetos, petitum y causa petendi y estudiamos cada uno de ellos, por lo que aquí lo omitimos por innecesario. Es interesante esta excepción por cuanto es necesario determinar la relación que media entre varias acciones ya sea que se ejerciten en uno o varios tribunales. Tiénese litispendencia cuando existe identidad entre varias acciones o varias causas ante el mismo o diversos órganos jurisdiccionales. Como antes lo dijimos, la identidad se determina sobre la base de los elementos de la acción, a través de los cuales se puede identificar una acción frente a otra. Veamos un ejemplo: Si Pedro demanda en el Juzgado Segundo de lo Laboral a su patrono Juan reclamándole indemnización por despido injusto de que fué objeto, pero sucede que el referido trabajador solicita asistencia a la Procuraduría General de Pobres y ésta nombra a uno de sus auxiliares y efectivamente interpone demanda en su carácter de Agente de la Procuraduría General de Pobres en nombre y representación de Pedro, pero lo hace en el Juzgado Tercero de lo Laboral, siempre de San Salvador; así las cosas, el demandado puede oponer la excepción dilatoria de litispendencia en el Juzgado últimamente citado; opuesta la excepción el juez tendrá que pedir informe al otro (Art. 381 Tr.) y según sea, si la demanda fué presentada en el Juzgado Tercero de lo Laboral con fecha posterior entonces el Juez Tercero de lo Laboral remitirá el proceso al otro Tribunal, el cual se acumulará de conformidad al Art. 380 Tr. Esa acumulación se llevará a efecto en virtud de existir identidad en los tres elementos de la acción intentada, pues en ambos han intervenido las mismas partes, existe igual petitum y causa petendi y, por otra parte, la sentencia que se dictará en el primero de los juicios producirá totalmente efecto de cosa juzgada en el otro.

En síntesis podemos afirmar que la excepción de litispendencia sólo opera cuando existe total identidad de los elementos de las acciones intentadas en ambos juicios.

Excepción de ineptitud de la demanda.

La demanda en forma, o sea, con el lleno de los requisitos que la ley exige en cada caso, es otro de los presupuestos procesales necesarios para la constitución regular y válida de un proceso.

La demanda que es, como antes dijimos la petición con la cual se inicia el juicio, debe reunir los requisitos establecidos por la ley.

De importancia trascendental es esta acción cuyo exacto conocimiento proporciona al litigante incalculables beneficios para los intereses de sus patrocinados; en efecto, la presencia de una demanda inepta da comodidad y seguridad al litigante, que le hace no esforzarse para el buen éxito de la litis. La doctrina y jurisprudencia reconocen que la demanda es inepta en tres situaciones:

- a) Cuando el actor carece del derecho que pretende hacer valer en juicio sin fundamento legal alguno;
- b) Cuando no se entabla la demanda contra legítimo contradictor;
- c) Cuando el demandante reclama un derecho que las leyes no han reconocido expresamente.

Veamos ejemplos de cada uno de esos casos:

a) Si un trabajador despedido, además de indemnización reclama pago de vacación completa; si en la secuela del juicio prueba que trabajó para su patrono del primero de julio al quince de octubre de mil novecientos setenta, la acción de reclamo de vacación completa es inepta porque al doce de diciembre, que es la fecha tope fijada por el Art. 174 Tr. para el cálculo de la vacación, no tenía el mínimo de doscientos días que exige el Art. 168 Tr. Es decir, pues, que ese derecho todavía no había nacido cuando lo reclamó el trabajador.

Si un directivo sindical despedido reclama salarios no devengados por causa imputable al patrono y además salarios caídos; conforme al Art. 49 Tr. ese despido no produce el efecto de disolver la relación laboral en virtud de gozar de fuero sindical; como el salario caído es una prestación accesoria, juntamente con las de vacaciones y aguinaldo proporcionales, resultantes del despido injustificado, tenemos entonces que el reclamo de salarios caídos es inepto porque ese reclamo no tiene fundamento legal o sea, pues, -

que no es una acción autónoma. Igual caso sucede con la mujer embarazada, conforme al artículo antes citado. Se declara inepta la acción de salarios adeudados ejercitada por un trabajador cuando en autos se llegara a establecer -- plenamente por medio de testigos o posiciones, que el demandante no laboró durante los días en que dice estuvo gozando de vacaciones, pero que con los testigos que para tal efecto presentó, no prueban que el patrono haya concedido el goce de vacaciones anuales al demandante.

También es inepta la demanda interpuesta por un trabajador que, según se dice, fué despedido por su patrono; si en autos se llega a establecer plenamente por medio de prueba instrumental que el demandante no fué despedido sino que lo que en verdad ocurrió fué una renuncia que tiene por virtud disolver la relación laboral dando por terminado el contrato de trabajo que vinculaba a las partes.

Si en la misma demanda el trabajador demandante expresa que la fábrica -- donde laboraba fué cerrada por acción del sindicato al cual pertenece, y por no haber laborado durante los seis meses que pasó cerrado el centro de trabajo reclamara salarios no devengados por culpa imputable al patrono, el juez -- sin más prueba que la confesión de la parte manifestada en la demanda declarará ésta inepta en el fallo respectivo; la razón será de que ese trabajador carece de fundamentación jurídica para reclamarle a su patrono salario no devengado por culpa imputable a éste, porque la causa de la paralización de las labores no es imputable al patrono.

b) Como casos de demanda inepta entablada contra una persona que no tenga la calidad de legítimo contratador citamos los siguientes:

Cuando un trabajador demanda al patrono sustituido para el pago de horas extras que prestó en la época anterior, después de seis meses de haberse operado la sustitución patronal; no hay duda que el patrono sustituido tiene legítimo derecho a alegar y oponer la excepción de ineptitud de la demanda y el juez tiene el deber de declararla en ese sentido. Art. 7 Pr.

En caso de sustitución patronal, el patrono sustituido será responsable -- solidariamente con el sustituto, solamente cuando la obligación reclamada haya nacido antes de la sustitución, y que su reclamo sea hecho en un plazo no mayor de seis meses a partir de la fecha de la sustitución. Con base a tales principios, debe declararse inepta la demanda interpuesta contra el patrono sustituido, reclamando la obligación de un hecho sucedido con posterioridad a la -- fecha de la sustitución, puesto que dicho patrono no tiene ninguna responsabilidad de conformidad con el artículo citado en el caso anterior.

Si siendo una fábrica propiedad de la sociedad "Salinera, S.A.", ésta ha celebrado contrato de arrendamiento con la sociedad "Distribuidora Salinera, S.A.", un trabajador despedido demanda indemnización por ese despido injustificado a la primera de las sociedades expresadas, perfectamente puede ésta sociedad alegar y oponer la ineptitud de la demanda en base a que la relación laboral se había establecido entre el trabajador y la entidad "Distribuidora Salinera, S.A." En esta relación de subordinación la sociedad "Salinera, S.A." no tiene ninguna vinculación y por tanto está exenta de toda responsabilidad laboral, a pesar de que el conflicto se generó en la empresa de su propiedad.

La acción por medio de la cual reclama un trabajador prestaciones por enfermedad en un juzgado de trabajo de San Salvador, por servicios prestados en Soyapango, por ejemplo, es inepta, ya que siendo obligatorio el régimen del Seguro Social para todos los patronos de la zona geográfica de San Salvador y poblaciones circunvecinas, cualesquiera que sea el número de trabajadores que laboren a su servicio, por así disponerlo los Arts. 1, 2, literal f) del Reglamento para la aplicación del Régimen del Seguro Social y Acuerdo del Consejo Directivo número 18844 publicado en el Diario Oficial No. 230, Tomo No. 205 de diciembre de 1964, la relación de acción sólo puede hacerse valer contra el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, por ser ésta la única persona legalmente obligada a conceder, reconocer o cumplir los derechos consagrados en los Arts. 258 y sigs. del Código de Trabajo, el cual por la razón arriba expuesta ha dejado de tener aplicación.

c) El tercer caso de ineptitud de demanda se refiere a los casos en que se demanda un derecho que las leyes laborales no reconozcan o concedan.

Citamos el siguiente ejemplo:

Si un directivo sindical en vez de reclamar salarios no devengados por causa imputable al patrono se concretare a pedir únicamente el reinstalo a sus labores, el juez necesariamente tendrá que declarar la ineptitud de la demanda por la razón de no ser un derecho que sea reconocido por nuestra legislación; una de las razones que según nuestra jurisprudencia existen para estimar inepta una acción es la de que el actor reclame del demandado el reconocimiento de un derecho del que esté destituido o desprovisto, vale decir del cual no es titular, como es el caso aquí planteado, además de que la ley no lo concede o reconoce; y la razón de este caso de ineptitud es porque la ley reconoce el derecho del empresario para seleccionar su personal según le convenga a sus intereses patrimoniales. Es lo que la Doctrina denomina "derecho del empresario".

Excepción de Ilegitimidad de la Personería

Esta excepción se refiere a la capacidad para comparecer en juicio en nombre propio o en representación de otra persona y que constituye un presupuesto procesal necesario para instituir válidamente el proceso. No debe confundirse con la falta de acción y derecho a la cosa litigiosa, pues la excepción de ilegitimidad de la personería se refiere a la capacidad y a la calidad de los litigantes y no a la substanciación del pleito.

La ilegitimidad de la personería en unos casos puede oponerse preventivamente como excepción dilatoria y en otros puede determinar la anulación de lo actuado, de acuerdo con el Art. 1131; mira a la capacidad de las partes para litigar, según se trate de persona natural, capaz o incapaz, y haya o no apoderado, y habiéndolo sea satisfactoria o no la extensión del mandato; según el representante legal haya justificado o no serlo, o ciñéndose a las lindes respectivas, según al tratarse de sociedad, corporación, institución oficial autónoma o semi-autónoma, etc., y según las cláusulas de la escritura social (ejemplo, que la representación sea ejercida por dos directores solamente en forma conjunta).

La ilegitimidad de la personería ocurre en los casos siguientes:

I.- Cuando el demandante no es hábil para comparecer en juicio por sí mismo; dice al respecto el Art. 323 Tr.: "Toda persona mayor de dieciocho años de edad, puede comparecer en juicios laborales por sí o por medio de otra que la represente". De manera que si el demandante carece de habilidad para comparecer en juicio existe ilegitimidad de la personería, pues ésta es uno de los presupuestos procesales (como en la sección respectiva vimos) necesarios para la constitución regular de la relación jurídico-procesal.

La capacidad para comparecer en juicio se refiere concretamente a la capacidad para realizar actos procesales eficaces jurídicamente en nombre propio o ajeno; en esta excepción, y en general en el Derecho Procesal, debe distinguirse entre capacidad para ser parte y capacidad en el proceso. En el Código de Trabajo la capacidad procesal del trabajador se ha establecido en dieciocho años en el artículo antes transcrito, a diferencia del Código Civil que exige la mayoría de edad o sea veintiún años. Si el trabajador menor de dieciocho años comparece por sí o demandar a su patrono, reclamándole cualquiera prestación, se crea nulidad absoluta ratificable de conformidad con el Art. 1131 Fr. y 325 Tr.; dicha nulidad se puede subsanar por el representante legal del menor o por el Procurador General de Sobres ratificando lo actuado por el incurso, dentro de los tres días siguientes al requerimiento que les haga el juez de la causa.

II.- Respecto del apoderado y demás personas que gestionan a nombre de otra para que acrediten su representación. Este punto lo regula el Art. 324 -- Tr., así::

"Art. 324.- Pueden comparecer por otro:

- a) Los representantes legales y los curadores especiales en los casos - permitidos por la ley;
- b) Los representantes de las sociedades;
- c) Los Directivos que tuvieren la representación legal de un sindicato - cuando éste deba representar a sus miembros en el ejercicio de los de rechos que emanan de los contratos individuales de trabajo;
- d) Los abogados en ejercicio y los procuradores judiciales;
- e) Los estudiantes que hubieren cursado el último año de estudios de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y que, además, hubieran aprobado totalmente la asignatura de Legislación Laboral. Esta facultad durará tres años contados a partir de la fecha en que se aprobó - la asignatura dicha. Tal circunstancia se establecerá con la certificación respectiva;
- f) El Procurador General de Pobres o sus Delegados, en representación de los trabajadores, en los casos permitidos por la Ley Orgánica del Ministerio Público".

"Todo el que se presente en juicio como actor por un derecho que no sea propio, dice el Art. 1274 Pr., aunque le corresponda ejercerlo por razón de su oficio o de investidura que le venga de la ley, como el procurador, el tutor o curador de su pupilo, el síndico por la comunidad, u otro que esté en igual caso, acompañará con su primer escrito o gestión los documentos que acrediten su personalidad, sin lo cual no se admitirá su representación como queda dicho".

Por lo anteriormente expuesto, si un abogado demanda en nombre y representación de su poderdante, está obligado a probar esa facultad que tiene para representarlo, está obligado a probar esa comisión, o sea que debe acompañar al libelo de demanda el respectivo poder; si no lo hace, el juez debe abstenerse de darle curso a la demanda como lo previene el artículo últimamente citado. En igual obligación están las personas a que alude expresamente el Art. 324 Tr. de nuestra parte merece especial atención la representación que se le facultó desempeñar al Directivo Sindical: éste solo puede representar al trabajador miembro de su sindicato siempre que reúna las siguientes condicio-

la legitimidad de su personería como directivo sindical, limitar su representación a la defensa de los derechos que emanen sólo de los contratos individuales de trabajo, y por último, se requiere previo requerimiento del trabajador para el sindicato respectivo, encaminado a esa finalidad.

Sin embargo, si esas personas que pueden comparecer por otro no acompañan al libelo de demanda los atestados que legitimen su personería o estos no fueren suficientes para probarla, y así el juez substancia el proceso, puede el demandado proponer la excepción dilatoria de ilegitimidad de la personería para que pruebe el actor que tiene facultad o poder para representar a la persona en cuyo nombre y representación demanda. En dicho caso, le incumbe al apoderado del demandante probar que tiene el mandato requerido por la ley y no al excepcionante, pues éste plantea un hecho negativo que no es susceptible de prueba por quien lo afirma, a saber: que no tiene la facultad o poder para representar al demandante, por no haber acompañado a su primer escrito dicha prueba; a los que comparecen por otro les corresponde la carga de la prueba del hecho contrario, que es positivo, o sea, demostrar que sí tienen la cuestionada representación.

Debemos ahora tratar el punto relativo al tiempo hábil dentro del cual debe oponerse y alegarse las excepciones dilatorias, a excepción de las de incompetencia por razón del territorio y las de oscuridad e informalidad de la demanda, que como dijimos anteriormente, debe hacerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria.

Dispone el Art. 340 inciso primero que "Las demás excepciones podrán oponerse en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición podrá hacerse expresa o tácitamente". Esta norma el resto de las excepciones perentorias y las excepciones mixtas.

Encontramos, pues, en lo relativo al resto de las excepciones dilatorias una notable diferencia con la regulación que sobre las mismas excepciones dilatorias hace el Código de Procedimientos Civiles; en efecto, dispone el Art. 130 inciso primero de este Código: "El demandado deberá alegar de una sola vez todas las excepciones dilatorias que tuviere, dentro del término señalado para la contestación de la demanda; las que propusiere en otra forma o fuera de dicho término, le serán rechazadas de oficio y sin trámite alguno". Sin embargo, de lo que dispone el Art. 340 Tr. referente a que las demás excepciones dilatorias "podrán oponer en cualquier estado del juicio..." tiene un límite, no es una verdad absoluta, pues como vimos en ocasión de analizar el juicio ordinario laboral, una vez que el juez ha declarado cerrado el proceso las partes están inhibidas de aportar pruebas, de cualquier naturaleza que fueren, así como alegar cualquier excepción. Se observa, pues, que en el Art.

340 dicho se mantiene la misma terminología del Código de Procedimientos Civiles, con la diferencia que en el Código de Trabajo se ha pensado que el juicio ordinario se detiene en determinado momento, en primera instancia, limitándose en cierto momento la participación de las partes en su derecho de aportar pruebas y especialmente sobre el fondo de la cosa. De esa manera se establece una clara excepción a la regla del Art. 270 Pr. según el cual la prueba instrumental puede presentarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia.

EXCEPCIONES PERENTORIAS

Se distinguen las excepciones perentorias por no ser defensas sobre el proceso sino sobre el derecho sustantivo que invoca el actor, pretendiendo una sentencia favorable al demandado; por consiguiente, no tienen por objeto la depuración de elementos formales del juicio. Siendo defensas sobre el derecho material no se puede hacer de las excepciones perentorias enumeración taxativa de ellas, razón por la que, normalmente, los diferentes Códigos no las enumeran y en ellos tradicionalmente se les designa especialmente con algún nombre especial, como sucede con las excepciones de pago, compensación, prescripción, novación, de dolo, fuerza, error.

A págs. 117, Couture (ob. cit.) afirma que "a diferencia de las dilatorias las excepciones perentorias no se deciden in limine litis, ni suspenden la marcha del procedimiento, que su resolución se posterga en todo caso para la sentencia definitiva".

Ninguna duda existe que el carácter anterior atribuido por Couture a las excepciones dilatorias sólo puede aplicarse absolutamente al Código de Procedimientos Civiles, en virtud de lo que al respecto dispone el inciso primero del Art. 130 Pr., pero no al Código de Trabajo, por la razón de que el Art. 339 Pr. sólo obliga alegar y resolver in limine litis las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio y las de oscuridad e informalidad de la demanda; el resto de las excepciones dilatorias perfectamente pueden alegarse y resolverse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia definitiva, resultando entonces que el Código de Trabajo permite oponer todas las excepciones dilatorias, a excepción de las anteriormente citadas, y las excepciones perentorias así como las mixtas, que se opongan en cualquier estado del juicio antes de la sentencia definitiva, no obstante que como lo hemos explicado una y otras tienen diferentes finalidades.

Excepción de Compensación

Ciertamente que en el proceso laboral no puede ser alegada la excepción de compensación, porque podría ir en menoscabo de los derechos irrenunciables de los trabajadores protegidos firmemente por las leyes laborales del país. Verdaderamente la naturaleza teológica del derecho laboral, es decir protector de la clase trabajadora, no permite que lo que el patrono pague en concepto de salario como contraprestación de los servicios que ha recibido de parte del trabajador, pueda ser utilizado como modo de extinción de obligaciones recíprocas existentes entre los dos sujetos de la relación laboral, hasta concurrencia de la de menor cuantía; en estas ideas se fundamentó el legislador -- cuando en el art. 113 Tr. regula que "El salario no se puede compensar. Podrá retenerse hasta en un veinte por ciento para cubrir en conjunto obligaciones alimenticias, cuotas sindicales, cotización al seguro social e impuestos". -- Puesto que esta disposición sólo se refiere al salario, podría creerse que la excepción de compensación se permita alegarla en relación con las demás prestaciones sociales; en verdad no es así y la duda la resuelve el art. 120 del mismo Código cuando establece que "Las disposiciones legales protectoras del salario se aplicarán en lo pertinente a las prestaciones sociales".

Excepción a la regla de que la excepción de compensación no puede alegarse en el proceso laboral es la contenida en el art. 45 Tr. según la cual "El trabajador deberá pagar al patrono el importe de los daños y perjuicios que le cause por todo el incumplimiento del contrato de trabajo. Dicho importe será estimado prudencialmente por el juez competente, quien atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá enterarlo". Sostenemos que es una excepción a los arts. 113 y 120 citados porque otorgándole la ley facultad discrecional a los jueces, éste deberá establecer la forma como enterarlo y consideramos que la menor manera es autorizando al patrono para la retención de la cuantía que le fije para cada período de pago del salario al trabajador. Pero véase que este pago proviene de una fuente propia de la relación laboral.

EXCEPCION DE PRESCRIPCION

La prescripción puede ser de dos clases, adquisitiva y extintiva cuyos requisitos y campos de aplicación son diversos; por razones obvias no tiene aplicación en el Derecho Laboral la primera de las mencionadas, teniéndose únicamente la segunda cuyo estudio emprendemos.

El art. 2231 define la prescripción así: "La prescripción es un modo de adquirir las cosas ajenas, o de extinguir las acciones y derechos ajenos por haberse poseído las cosas o no haberse ejercido dichas acciones y derechos du

rante cierto lapso de tiempo, y concurriendo los demás requisitos legales."

Descartando de esta definición lo que atañe a la prescripción adquisitiva, - la prescripción extintiva o liberatoria resulta definida así: "Es un modo de - extinguir las acciones y derechos ajenos, por no haberse ejercido dichas acciones y derechos, durante cierto lapso de tiempo y concurriendo los demás requisitos legales".

La excepción de prescripción tiene por objeto únicamente extinguir la acción, pero no la obligación. El art. 1341 en el número 4º considera como obligación natural, "las obligaciones civiles extinguidas por la prescripción"; o sea pues que la obligación subsiste, quedando el interesado privado sólo de la acción para reclamarla.

La ley procesal, acorde con los preceptos sustanciales, y como éstos dejó al arbitrio del demandado solucionar o no el vínculo de la obligación prescrita, proponiendo o no la excepción de prescripción constituida por el agotamiento del plazo dentro del cual podría ejercerse la acción correspondiente. Esta idea tiene su base legal en el art. 203 Pr. que expresa: "Los jueces pueden suplir las omisiones de los demandantes, y también de los demandados si pertenecen al derecho; sin embargo, los jueces no pueden suplir de oficio el medio que resulta de la prescripción, la cual se deja a la conciencia del litigante, ni las omisiones de hecho. Se exceptúa el caso del Artículo 591, número 1º".

Fuera de los requisitos expresados, la prescripción extintiva con la expresión "los demás requisitos legales" (art. 2231 C) requiere además del transcurso del tiempo, la inacción del demandado, o sea, que si el demandado quisiera aprovecharse de ella debe alegarla expresamente.

En resumen, pueden señalarse como requisitos de la prescripción los siguientes:

- a) que la acción sea prescriptible
- b) que la prescripción sea alegada
- c) que la prescripción no se haya interrumpido
- d) que la prescripción no esté suspendida
- e) que transcurra el tiempo fijado por la ley.

EXPLICACION:

a) Por regla general, todos los derechos y acciones están expuestos a sucumbir por la prescripción; sin embargo, razones de interés general han inducido al legislador a establecer la imprescriptibilidad de ciertas acciones. Pueden señalarse como acciones imprescriptibles las siguientes: 1º. El derecho a la indemnización que tienen los beneficiarios de un trabajador que hu--

biere fallecido por consecuencia de un riesgo profesional, regulado en el Art. 284 Tr.; 2o. El derecho establecido por el Art. 306 del mismo Código según el cual "en cualquier tiempo podrá pedir el patrono, la víctima o los beneficiarios, según el caso, la revisión del fallo que ha determinado una indemnización, siempre que la solicitud se funde en la agravación, atenuación o desaparición de la incapacidad o el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo."

b) El Art. 2232 C. en armonía con el Art. 203 Pr., establecen la regla fundamental siguiente: el que quiera aprovecharse de la prescripción deberá alegarla; el juez no puede declararla de oficio. Por lo demás toca al interesado, según su moral y conciencia, juzgar si opone o no la excepción.

c) Para que la prescripción opere requiere de la inactividad de una parte y de la pasividad de la otra. La interrupción es obra del interesado, en los casos que establece el Art. 467 del Código de Trabajo:

- 1o. por interposición de la demanda
- 2o. por reconocimiento expreso o tácito que la persona a cuyo favor corre el término de la prescripción, haga del derecho de aquella contra quien transcurre dicho término y
- 3o. por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.

d) Está basado en aquél viejo adagio que expresa: "en contra del que está impedido para actuar no corre la prescripción" (contra non valentem agere non currit prescriptio), pero el legislador no lo ha regulado en la ley en esos términos tan generales, pues produciría innumerables dificultades prácticas; pero en cambio, basado en tal principio, señala concretamente las personas en cuyo favor la prescripción se suspende: "La prescripción no corre en contra de los incapaces de comparecer en juicios de trabajo, mientras no tengan representante legal. Este último será responsable de los daños y perjuicios que por el transcurso del término de prescripción se causen a sus representantes", reza el Art. 466 Tr.

e) El transcurso del tiempo es el elemento más característico de la prescripción; solo el correr del tiempo justifica que la parte obligada a otorgar, conceder o reconocer un derecho quede liberado.

EXCEPCIONES MIXTAS

Se entiende por excepciones mixtas, llamadas también "excepciones perentorias deducidas en forma de artículo previo", aquellas que tienen la forma de las dilatorias, en cuanto son defensas previas que se ventilan in limine lite, y el contenido de las perentorias, porque para decidir las se llega has

ta el final de proceso y su finalidad, como éstas, es obtener sentencia favorable al demandado, es decir, que tienen iguales efectos que las perentorias.

° Menciónase entre este tipo de excepciones la cosa juzgada y la transacción, de las cuales sólo estudiaremos la primera.

La excepción mixta no tiene siempre la forma de los dilatorios, si no se ejercitan in limine lite; de manera que el demandado puede proponer la excepción mixta en cualquier estado de la causa antes de la sentencia definitiva, participando del contenido de las perentorias.

EXCEPCION DE COSA JUZGADA

El efecto directo, aunque no expreso, de la sentencia es su autoridad de cosa juzgada, que se desdobra en interno (cosa juzgada formal) y externo (cosa juzgada material o sustancial).

La excepción de cosa juzgada, a diferencia de las perentorias, no discute el derecho sustantivo pretendido por el actor, sino que se ampara en un pronunciamiento anterior a su respecto, que le resulta favorable y le ahorra una nueva discusión.

Procede alegar la excepción de cosa juzgada cuando con la demanda se pretende un nuevo pronunciamiento sobre un conflicto decidido ya en otro juicio cuya sentencia ha causado estado. Se colige de esto, que mientras la litispendencia supone la existencia de un proceso en marcha, la cosa juzgada resulta de un proceso fenecido. En principio, la excepción de cosa juzgada requiere la concurrencia de identidad de los tres elementos de la acción: personas, causa petendi y petitum; sin embargo la presencia de la identidad de elementos no es ineludible, como sí lo es para la excepción de litispendencia.

La idea que debe servir de guía para saber si hay o no cosa juzgada es la siguiente: al resolver sobre el objeto de la demanda, ¿está el juez expuesto a contradecir una decisión anterior, afirmando un derecho negado o negando un derecho afirmado por la decisión precedente? Si no se puede resolver sino exponiéndose a esta contradicción, hay cosa juzgada.

Debe hacerse la salvedad de que no a toda sentencia judicial puede reconocérsele fuerza de resolución inmutable, sino sólo aquellas que han sido precedidas de un proceso contradictorio, en que el vencido haya tenido adecuada y substancial oportunidad de audiencia y prueba.

La cosa juzgada se establece con miras al interés privado, ya que a los litigantes (al vencedor en cada caso) interesa la indiscutibilidad de la sentencia que estimó la demanda o la desestimó, estimando las excepciones opuestas

por el demandado. Pero tiene también una finalidad pública que se desdobra en dos aspectos; la economía de esfuerzos jurisdiccionales al evitar la repetición de la misma controversia, y la paz social al establecer la indiscutibilidad de la cosa juzgada, dando certidumbre y estabilidad a los derechos, como una consecuencia de la tutela del Estado ejercida por los jueces.

El aspecto formal e interno de la cosa juzgada, es un resultado de la preclusión de los recursos, e implica la inimpugnabilidad de la sentencia. Por una parte se presenta la situación de que determinadas decisiones judiciales tienen, aún agotada la vía de los recursos, una eficacia meramente transitoria. Se cumplen y son obligatorias tan solo con relación al proceso en que se han dictado y al estado de cosas que se tuvo en cuenta en el momento de decidir; pero no obstan a que, en un procedimiento posterior, cambiado el estado de cosas que se tuvo presente al decidir, la cosa juzgada pueda modificarse.

Con un ejemplo se percibirá esta forma de cosa juzgada: lo encontramos en el Art. 306 que dice: En cualquier tiempo podrá pedir el patrono, la víctima o los beneficiarios, según el caso, la revisión del fallo que ha determinado una indemnización, siempre que la solicitud se funde en la agravación, atenuación o desaparición de la incapacidad o en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo.

El aspecto sustancial y externo de la cosa juzgada es el más discutido e interesante en la doctrina. Existe cosa juzgada material cuando a la condición de inimpugnable, se une la inmutabilidad de la sentencia aún en otro juicio posterior.

Según la doctrina, la cosa juzgada formal es un presupuesto de la cosa juzgada en sentido material o sustancial, ya que constituye un antecedente necesario sin el cual no es posible llegar a ésta. Sin embargo, la cosa juzgada formal puede existir sin cosa juzgada sustancial, como vimos en el ejemplo anterior. No puede existir, en cambio, cosa juzgada sustancial sin cosa juzgada formal, porque ésta no se llega sin la preclusión de todos los medios de revisión.

DE LA RECONVENCIÓN O MUTUA DEDICIÓN

La última distinción que puede hacerse en materia de excepciones es la que separa las excepciones simples y las excepciones reconvenzionales. Es simple la excepción cuando ésta se mantiene dentro de los límites de la demanda propuesta por el actor; tiénese en cambio excepción reconvenzional cuando a través de la excepción propuesta, el tema del debate se ha extendido más allá de los límites de la demanda del actor, esto es, mediante una nueva y autónoma demanda del reo, dirigida contra la propuesta por el actor.

En tal caso el demandado viene a proponer en el proceso ya iniciado en su

co tra una demanda que rebasa los límites de la demanda del actor y, en tal sentido, viene el demandado a su vez a hacerse actor en el juicio.

Manresa (citado a págs. 181 por Trueba Urbina, Alberto, ob. cit. tomo II) dice sobre la reconvencción que se llama también mutua petición "por razón de que ambas partes se demandan mutuamente en un mismo juicio, tanto que cada uno de ellos reúne el doble carácter de actor y demandado".

De acuerdo con el Código de Procedimientos Civiles, sabemos que "puede el reo hacer reconvencción o mutua petición, cuando la acción en que se funda no exige trámites más dilatorios que la intentada por el actor, pero deberá hacerlo precisamente al contestar la demanda, sin embargo, las partes conservan su derecho a salvo para interponer la demanda de reconvencción o mutua petición por separado ante el juez competente (Art. 232).

Los casos de contrademanda que se han dado en los Tribunales Laborales son en verdad, pocos; al plantearse una contrademanda dentro del término establecido en el artículo antes citado, el demandante resulta ser demandado, y el juez debe sustanciarla como si se tratara de demanda originalmente presentada; entonces, debe citarse a las partes a una audiencia conciliatoria, habrá que contestarse la demanda de parte del reo (actor en el primer juicio); luego, dentro del término probatorio, que es común para demanda y contrademanda, cada una de las partes probará su acción, porque la contrademanda sencillamente es una demanda más, finalmente los pleitos se tendrán que decidir en la sentencia en vista de las pruebas que se han producido. En síntesis, demanda y contrademanda se sustancian en forma conjunta.

La reconvencción tiene como fundamento la necesidad social de disminuir el número de litigios.

Nuestra ley procesal civil, subsidiaria del proceso la oral, no autoriza expresamente la reconvencción a la reconvencción, porque tal sistema daría lugar a una cadena indefinida de reconvencciones. Por lo tanto, los tratadistas formulan el principio de que no procede una reconvencción sobre la reconvencción.

Las contrademandas son de dos clases 1a. eadem causae y 2a. causae disparae. Las primeras son aquellas que dimanen de la misma causa o título de que procede la demanda principal. Las segundas proceden de causa diversa que puede ser de naturaleza del todo distinto a la que dió nacimiento a la acción. Por ejemplo, el actor demanda el pago de vacaciones anuales, en cambio el patrono le contrademanda reclamándole la terminación del contrato sin su responsabilidad.

Debemos entender que como nuestra ley no hace ninguna distinción tácitamente acepta las dos formas anteriores de reconvencción. Sin embargo, la doc--

trina y algunas legislaciones extranjeras, se inclinan a no admitir como logg les, sino las contrademandas conexas con la demanda, es decir, cuando las dos acciones tengan algunos elementos comunes. Al respecto, Rocco (Ugo, ob. cit. pág. 240) expresa: "Naturalmente, la demanda propuesta por el demandado, como mejor lo veremos en seguida, debe tener elementos comunes con la demanda propuesta por el actor, esto es, depender del título presentado en juicio por el actor o del título que pertenece a la causa, como medio de excepción (Art. 36 C.F.C.)".

No obstante admitir el Código de Procedimientos Civiles las dos formas de contrademandas, pensamos que en el proceso laboral deben admitirse también, pero con una limitación: no es procedente la revocación cuando el juez que conoce del juicio es incompetente por razón de la materia (*ratione materiae*) para conocer de aquella; por ejemplo, si un patrono demandare reclamando terminación de contrato sin responsabilidad patronal por haber faltado por más de dos días consecutivos un trabajador, éste contrademandare reclamando el pago de \$500.00 que le adeuda su patrono en virtud de un contrato de mutuo celebrado entre ambos. Esa contrademanda por ser de carácter eminentemente civil, no puede ser ventilada en los Tribunales laborales, por la especialidad de la materia, teniendo el juez dos alternativas: primera, puede declarar inadmisible la contrademanda y segunda, si no obstante la admitiera dándole curso, en la sentencia definitiva puede declararse incompetente por razón de la materia para conocer del reclamo de la cantidad de dinero que el trabajador le reclama a su patrono.

Precisamente al momento de dictarse sentencia definitiva, el juez valorará las pruebas aducidas al juicio, de una y otra parte, pudiendo darse varias situaciones, y entre esas varias puede ocurrir que se trate del caso de una compensación; en presencia de esa posibilidad, el juez teniendo presente que no se pueden compensar los salarios y demás prestaciones sociales, no puede verificarse la compensación planteada, porque está prohibida, debiendo entonces referirse el fallo a cualquiera otra decisión.

Además de que debe versar sobre idéntica materia (laboral) la contrademanda, ésta debe ser propuesta al momento de contestar la demanda, porque en caso contrario precluye el derecho del reo para contrademandar.

Si el demandado por cualquier causa no contestó la demanda dentro del término legal, pero al día siguiente de la notificación de rebeldía pide que se abra a pruebas para justificar la falta de contestación de la demanda y des de luego justifica esa falta, se resolverá declarándola justificada; entonces, el demandado tiene dos días para contestar la demanda; pero ahora cabe hacer nos esta interrogación ¿Cuál es el interés del demandado que no contestó la de

manda y justifica esa omisión procesal? El único objeto de obtener nuevo término para contestar la demanda es el interés del demandado para contrademandar al actor. Arts. 232 Tr. y 341 Tr.-

SECCION SEPTIMA

OPOSICION DE LAS EXCEPCIONES; FORMAS DE OPOSICION;
EXPRESA Y TACITA; CANTIDAD DE TIEMPO DEBEAN OPONERSE;
PRUEBA DE LAS EXCEPCIONES.

OPOSICION DE LAS EXCEPCIONES

Se entiende por oposición el acto de voluntad del demandado que manifiesta de alguna manera su resistencia a la pretensión del demandante, proponiendo defensas de cualquier naturaleza en busca de una sentencia favorable o de que no haya proceso.

La oposición es una de las maneras de ejercer el derecho de contradicción en juicio y persiguese con ella una sentencia favorable, apareciendo, entonces, como una verdadera contraprestación de parte del demandado.

Puede haber oposición fundada o infundada.

El Art. 339 inc. 1o. dice: "Las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio y las de oscuridad e informalidad de la demanda, deberán oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria.

Notemos que el término genérico es el de oponer excepciones. La oposición de las excepciones según nuestra ley puede ser expresa y tácita.

FORMAS DE OPOSICION: expresa y tácita.

Nuestro Código de Trabajo recoge de la doctrina como formas de oponer excepciones la expresa y tácita, reconocidas legalmente por el Art. 340 que citamos: "Art. 340.- Las demás excepciones podrán oponerse en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición podrá ser expresa y tácitamente.

Se entiende opuesta tácitamente una excepción perentoria siempre que el litigante sin alegarla, aporte prueba en el juicio sobre los hechos constitutivos de ella".

Las diversas legislaciones normalmente sólo regulan la oposición expresa, si excepto el número de países que aceptan la oposición tácita, encontrándose entre ellos el Código Judicial de Colombia que en su Art. 343 establece: "Cuando el Juez halle justificado los hechos que constituyen una excepción perento-

ria, aunque ésta no se haya propuesto ni alegado, debe reconocerla en la sentencia y fallar el pleito en consonancia con la excepción reconocida, salvo la de prescripción, que debe siempre proponerse y alegarse". (Salazar, Miguel Gerardo, Curso de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial TEMIS, Bogotá, D.E., 2.ª Edición, 1963. págs. 257-258) y por supuesto también nuestro Código de Trabajo.

Dentro de la legislación salvadoreña, la oposición tácita de las excepciones perentorias constituye una novedad, pues, aparte del Código de Trabajo, no es reconocida en ningún otro cuerpo de leyes, inclusive el Código de Procedimientos Civiles, en el que las excepciones perentorias deben alegarse y oponerse expresamente.

Con apoyo en lo dispuesto por el Art. 340 citado, puede suceder que el demandado compruebe en el juicio la existencia de hechos que por sí solos -- constituyan excepciones perentorias o que tales hechos aparezcan debidamente demostrados en cualquier forma legal, sin que el reo haya opuesto y alegado expresamente la excepción perentoria respectiva. Ante tal situación, el juez debe reconocerla en la sentencia y fallar el conflicto teniendo en cuenta la -- excepción reconocida; lo que por otra parte resulta obvio porque siendo el objeto del juicio laboral la aplicación del derecho material o sustancial, el fallo debe versar, lógicamente, sobre la existencia o inexistencia de las pruebas aducidas al juicio, o como expresamente reconoce el Código de Trabajo cuando le indica al Juez que "Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso"; en su Art. 361.

Sin embargo, cabe recordar que cuando se tratare de la excepción de prescripción, el derecho común exige que debe alegarse expresamente por la persona favorecida. Arts. 203 Fr. y 458 Fr. La razón de esta exigencia, como decíamos al estudiar la excepción de prescripción, se debe a que teniendo por objeto la extinción de la acción y no de la obligación, se deja a la conciencia - del demandado hacer uso o no de esa defensa, pero fundamentalmente porque el litigante en ningún caso podrá aportar prueba sobre "los hechos constitutivos de ella".

Como ejemplo objetivo citamos el siguiente: Un trabajador demanda a su patrono para que le pague la indemnización por el despido injusto sufrido, no compareciendo a la audiencia conciliatoria ninguna de las partes; después de otros actos procesales, el juez abre a pruebas el juicio y corriendo el término probatorio el trabajador prueba efectivamente el despido alegado, pero, por otro lado, el patrono con los testigos presentados probó plenamente que el demandante había faltado por dos días consecutivos en el último mes que laboró

a la orden suya. Esa es toda la prueba existente en el proceso. Expresamente el demandado no ha alegado la excepción perentoria probada, sólo aportó prueba los hechos constitutivos de esa excepción; sin embargo, el juez tiene que estimarla en su fallo.

Para los redactores del Proyecto del Código de Trabajo muchas veces aludido, la oposición y alegación de las excepciones perentorias sólo podrá hacerse en forma expresa, por juzgar que sólo la forma expresa de oponer las excepciones perentorias permite mejor un leal y honorable debate procesal.

Participamos en un todo con la supresión de la oposición tácita de las excepciones perentorias, pues tal sistema permite que el demandado, que en el proceso laboral generalmente está representado por la clase patronal, pruebe hechos negativos del trabajador que constituyan causales de terminación de contratos sin responsabilidad patronal, lo cual acarrea necesariamente que los derechos de los trabajadores sean ilusorios; con el sistema actual el patrono o sus apoderados presentan cuestionario de preguntas encaminadas a probar diversas causales de terminación, bastando que se pruebe una de ellas para que se desvirtúe o justifique el hecho afirmado por el trabajador; con tal sistema, el demandante ignora el medio defensivo que empleará el demandado, lo que trae por consecuencia que el proceso no sea leal y honroso. A la regulación propuesta por la referida comisión debía adicionársele otra según la cual se obligara al demandado a enumerar de una sola vez en primera instancia todas las excepciones que tuviere y además referir los hechos que fundamentan cada una de ellas. Con estas adiciones se estaría beneficiando a los trabajadores.

OPORTUNIDAD DE DEBE OPONERSE LAS EXCEPCIONES

Indudablemente que saber la oportunidad en que deben oponerse las excepciones trae consigo beneficios para el litigante, pues de lo contrario sus defensas sobre el fondo del asunto o sobre el proceso serían inútiles. Este tema, pues, está orientado a indicar el momento oportuno en que oponerse las excepciones dilatorias, perentorias y mixtas que acabamos de analizar sucintamente.

—Las excepciones de incompetencia por razón del territorio y las de informalidad y oscuridad de la demanda deberán oponerse dentro del término comrendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria, Art. 339 Tr. Opuestas en otro término, se considerarán extemporáneas las excepciones, debiendo ser rechazadas de oficio por el juez de la causa.

Si se tratare del resto de excepciones dilatorias, así como las perentorias y mixtas, todas estas pueden oponerse en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias, según el Art. 340 Tr. Notemos que en esta ma

teria se ha seguido la misma terminología que tiene el Código de Procedimientos Civiles, pero no se ha tenido el cuidado de pensar que el juicio ordinario de trabajo se detiene en determinado momento y, por tanto no admite pruebas sobre el fondo del asunto discutido, encontrándose esta regulación en el Art. 358 que dice: "Vencido el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él y recogidas de oficio las que el juez estime pertinentes para fallar con mayor acierto, se señalará día y hora con tres días de anticipación por lo menos, para declarar cerrado el proceso sin que pueda admitirse después, prueba de ninguna clase. Cerrado el proceso se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes".

Encontramos en la anterior disposición que el acto procesal del cierre sólo es propio en la legislación nuestra, dentro del juicio ordinario de trabajo. Para declarar cerrado el proceso el juez lo hará por medio de acta que al efecto levantará declarando cerrado el proceso. A partir de éste momento las partes ya no pueden presentar ninguna prueba y desde luego como la alegación de excepciones trae consigo la prueba de ellas, entonces en armonía con el Art. 358 Tr. es que debemos de interpretar el Art. 340 del mismo Código; pero veamos bien que no debemos entender en forma absoluta el término "en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias", porque entre el cierre del proceso y el pronunciamiento de la sentencia puede mediar varios meses, y lo cierto es que en esos varios meses no se puede presentar ninguna prueba; se puede alegar, pero no presentarse prueba sobre la excepción. Concluimos entonces, que el límite está en el cierre; mientras el proceso no haya sido cerrado, se pueden alegar las excepciones a que alude el Art. 340 Tr., pues en tal ocasión la alegación sería útil, puesto que se pueden probar. Cerrado el Proceso ya no hay posibilidad de prueba.

PRUEBA DE LAS EXCEPCIONES.

Así como la obligación de producir pruebas corresponde al actor, también incumbe al demandado la obligación de probar las excepciones que opusiere. Estos principios tienen como fundamento doctrinario el texto clásico: "Reus in exceptione actor est"; el reo que se excepciona se convierte en actor. Más no debe creerse que el hecho simple de oponerse excepciones tenga la virtud de invertir los términos de la relación procesal, o sea que el reo se convierta en actor; no; según la doctrina y jurisprudencia, el reo que se excepciona se convierte en actor pero respecto de su excepción, correspondiéndole a él la prueba.

Dice el Art. 237 Fr. "La obligación de producir pruebas corresponde al actor: si no probase, será absuelto el reo; más si éste opusiere alguna excepción, tiene la obligación de probarla".

Podemos señalar como excepción al principio "reus in exceptione actor" - est, el siguiente: En caso de que un abogado, Directivo Sindical, etc. en nombre de un trabajador demandan a un patrono reclamándole salarios adeudados, - cuya personería no legitimaron al momento de presentar el libelo de demanda, - no obstante el juez sustancia así el juicio: el demandado perfectamente puede proponer la excepción dilatoria de ilegitimidad de la personería del abogado o directivo sindical, para que prueben que tienen facultad o poder para representar al trabajador en cuyo nombre y representación demandan. Veamos bien que en este caso, le incumbe probar al abogado o directivo sindical que tienen el mandato requerido por la ley, y no al excepcionante, porque éste plantea un hecho negativo que no es susceptible de prueba por quien lo afirma, a saber: que no tiene la facultad o poder para representar al demandante, por no haber acompañado a su primer escrito dicha prueba. Al que comparece por otro incumbe la carga de la prueba del hecho contrario, que es positivo, es decir, demostrar que sí tiene la discutida representación.

Acercas de las pruebas que puede utilizar el demandado para demostrar la veracidad de las excepciones, han de ser las mismas que en forma general autoriza el Art. 415 Pr. y 458 Pr.-

SECCION OCTAVA.

EFFECTO DE LAS EXCEPCIONES. COMO SE APLICAN LAS EXCEPCIONES

EFFECTO DE LAS EXCEPCIONES

Siempre que el proceso se haya sustanciado sólo con la presencia del demandante, la tarea del Juez se presentará normalmente sencilla, pues la prueba aportada al juicio representa únicamente la versión del actor respecto a los hechos que han dado motivo al conflicto sometido al conocimiento del órgano jurisdiccional. Distinto es el trabajo del juzgador cuando interviniendo el demandado éste o pone excepciones perentorias, dilatorias o mixtas; en ese caso el Juez sopesará las pruebas aportadas con base en el sistema de la sana crítica, cuando se tratare de la prueba testifical, y de la prueba tasada, cuando la valoración recaiga sobre las restantes pruebas.

El tema que ahora nos ocupa debemos estudiarlo desde el punto de vista de la doctrina y de la legislación salvadoreña. Reconoce la doctrina que el efecto que producen las excepciones dilatorias es el de dilatar o postergar la contestación de la demanda. Pero otra parte de la doctrina sostiene el criterio de que el efecto propio de las excepciones dilatorias no es la dilación de la contestación de la demanda sino que es la dilación del juicio. Tomando en consideración que el juicio ordinario laboral es distinto al ordinario civil, fundamentalmente en lo relativo al acto procesal de la audiencia conciliatoria, vemos que el Código de Trabajo obliga al demandado que alegue las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, oscuridad e informalidad de la demanda en el término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria; luego, en el proceso laboral el efecto de las excepciones dilatorias antes dichas será la dilación del juicio, nunca dilación de la contestación de la demanda, lo cual está acorde con la segunda posición doctrinaria que señalamos más arriba. Consolida este aserto el hecho de que el Código referido sólo alude a tres de las excepciones dilatorias, las restantes como sabemos pueden alegarse en cualquier estado del juicio.

El efecto característico de las excepciones perentorias, tanto en lo civil como en lo laboral, es el de matar, destruir, enervar la acción intentada o expresado más técnicamente el efecto de las excepciones perentorias es justificar o desvirtuar o desvanecer el hecho generador del conflicto laboral planteado. Ante la afirmación de un trabajador de haber sido despedido por su

patrono, éste puede probar, como ejemplo, que aquél o faltó a su trabajo por dos días laborales completos y consecutivos a su trabajo o efectivamente lo que ocurrió fué el abandono del centro de trabajo de parte del demandante; en ambos casos el patrono será absuelto, el primer caso por haber justificado el hecho constitutivo del despido, y en el segundo, por haber desvirtuado el hecho afirmado pro el trabajador. O, en presencia del reclamo de salarios adeudados, el patrono presenta planillas o recibos de pago donde consta que el demandante recibió la prestación reclamada, en cuyo caso también será absuelto el patrono por haber desvanecido el hecho reclamado.

Por tanto, el efecto de las excepciones perentorias será desvirtuar, justificar o desvanecer las acciones u omisiones imputadas al demandado, sea trabajador o patrono.

Siendo que las excepciones perentorias matan o destruyen las acciones u omisiones que se atribuyen al demandado, el demandante quedará inhibido de ejercitar nuevamente, con éxito, la misma acción, porque sobre ella estará pendiente como la espada de Damocles, la excepción de cosa juzgada oponible en cualquier estado del juicio.

Digamos ahora que todas las causales de terminación de contrato reguladas por el Código de Trabajo, pueden servir para fundamentar tanto una acción como una excepción, según el caso; es decir, que el interesado puede utilizarla como acción pero al mismo tiempo puede ejercitarse como excepción perentoria. Nada prohíbe ejercitarlas en ambos sentidos.

Por último veamos el efecto de las excepciones mixtas: si el demandado opone la excepción de cosa juzgada, esta excepción hace innecesario entrar al análisis del fondo del litigio; evitan, en todo caso, el debate sobre el derecho material.

COMO SE APLICAN LAS EXCEPCIONES

Este tema tiene relación principalmente con las excepciones perentorias y mixtas, pues el juzgador se encontrará al momento de pronunciar el fallo en el problema de cómo decidir el pleito.

Encontrándose plenamente probada la acción y la excepción, por ejemplo - en el caso de que el patrono haya demandado terminación de contrato y efectivamente probó las faltas de respeto del trabajador, y a su vez éste prueba -- que al momento en que dice el patrono que cometió esos actos se encontraba en otro sitio en conversación con el jefe de personal de la empresa donde prestaba sus servicios, en ese caso ¿cómo debe aplicarse la excepción propuesta tácitamente por el trabajador? Sobre el particular, pensamos que el problema se

resolverá no en base a las normas del Código de Procedimientos Civiles, que para el caso sería el Art. 1301 que dice: "Cualquiera duda en el procedimiento judicial, en la apreciación de los hechos controvertidos o en la aplicación del derecho, se resolverá a favor del demandado, a falta de otros principios establecidos por la ley". Sencillamente es inaplicable porque la misma norma dispone que se resolverá la litis a favor del demandado "a falta de otros principios establecidos por la ley".

Efectivamente, en el Código de Trabajo se encuentra la norma que expresa:

"Art. 13.- En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas legales de trabajo, prevalecerá la más favorable al trabajador; entendiéndose por tal, aquella que considerada en su totalidad le otorgue mayores beneficios"

Esta disposición, pues, consagra el principio "in dubio pro operario". Ahora bien, existiendo este principio dentro del Código de Trabajo, no tenemos que remitirnos a la norma subsidiaria, porque, además, el ordinal 1º. del Art. 360 indica: "Las sentencias serán fundadas en el orden siguiente: 1º.- En las disposiciones de este Código y demás normas legales de carácter laboral....." Entonces, en base a tales principios, en el caso propuesto, el juez debe fallar a favor del trabajador demandado, es decir, declarará sin lugar la acción de terminación de contrato sin responsabilidad impetrada.

Muchos opinan que el Art. 13 Tr. no es norma procesal sino sustancial y por ello el juez no puede servirse de ella para fundamentar su fallo. Para nosotros esa disposición es de doble naturaleza: sustantiva y procesal a la vez, por cuando que contiene un principio (pro operario) que, además, sirve para aplicar las normas sustantivas cuando existe duda en su aplicación.

Cuando el demandado no prueba su acción, pero en cambio el demandado -- prueba una o más excepciones que atacan el derecho material, el juez absolverá al demandado, siendo innecesario examinar si las excepciones resultan o no probadas.

En presencia de una excepción perentoria plenamente probada y en igual forma la acción intentada, el fallo que se dictará será absolviendo al demandado.

Si la excepción probada es una dilatoria, como las de litispendencia e ineptitud de la demanda, en la primera excepción el juez resolverá únicamente la demanda presentada, absteniéndose de conocer sobre la posteriormente presentada; en la segunda excepción, el juez declarará inepta la acción ejercitada por el demandante.-

CANCLUBIONCS

En el desarrollo de esta Tesis conocimos las diversas posiciones doctrinarias, cuál de ellas se acepta y cómo son tratadas por la legislación salvadoreña. Se confrontaron los criterios antitéticos y en ocasiones nos adherimos a uno de ellos; pero no obstante así la obra está incompleta. Las ideas esenciales deben ser presentadas en forma global e integral. En efecto:

I.- La definición del Derecho Procesal del Trabajo representa en esencia la finalidad de su contenido y las causas o motivos que impulsan la aplicación de sus normas procesales en los casos de violación o desconocimiento de las normas sustantivas del trabajo. La definición que reúne en sí esos elementos es la siguiente: "El Derecho Procesal del Trabajo son las normas que tienden a dar efectividad al Derecho Sustantivo cuando éste ha sido violado por alguno de los factores de la producción, o por algún trabajador o patrón".

II.- Obedeciendo a los lineamientos de la doctrina moderna, la apreciación de la prueba conforme a la sana crítica es el sistema idóneo para la debida comprensión de las pruebas aducidas por las partes en el juicio laboral, pues permite la conjugación de la lógica y la experiencia del Magistrado en la valoración de la prueba. En el sistema por demás arcaico de la prueba tasada el que valoriza la prueba es la ley, en forma fija, constante e inalterable, teniendo el juez, por consecuencia, un papel totalmente pasivo. El establecimiento del sistema de la sana crítica como regla general por la comisión redactora del Proyecto del Código de Trabajo representa un avance extraordinario para la legislación salvadoreña.

III.- De discreta puede calificarse la parte procesal del Código de Trabajo y las perspectivas de un avance en la revisión que se le hace actualmente son casi nulas. Propugnamos por el fortalecimiento de la parte adjetiva del Código de Trabajo, consagrando el mayor número de normas que le permitan desvincularse definitivamente del Código de Procedimientos Civiles, con el fin de proporcionar al juez laboral un cuerpo de leyes autárquico e integral.

IV.- La acción procesal del trabajo en cuanto poder jurídico o facultad como atributo de su personalidad compete a todo individuo aún antes de que nazca su pretensión concreta; la acción laboral, pues, se ejercita aún con prescindencia del derecho del actor, sea fundada, infundada o temeraria su

pretensión. Su autonomía es absoluta e indiscutible; de igual forma la excepción laboral, pudiendo oponerla el demandado aunque sea infundadamente.

V.- Por ser de naturaleza breve y sencillo el proceso laboral, la acumulación de autos sólo es procedente en nuestra legislación cuando en los procesos acumulables existe identidad de personas, aunque las acciones y cosas sean diversas.

VI.- El principio según el cual el proceso más moderno debe acumularse al más antiguo, no tiene ninguna razón de ser, pues cualquiera que sea el orden de acumulación su finalidad siempre se cumple, esto es, que los procesos se siguen en un solo juicio y se deciden por una misma sentencia. Por tanto, los procesos laborales deben acumularse, cuando sea procedente, sin tomarse en cuenta la antigüedad.

VII.- El sistema adoptado para la oposición de las excepciones, suprimiendo el exámen previo de las dilatorias excepto las enumeradas por el Art. 339 del Código de Trabajo, postergando su decisión para el momento de dictarse sentencia definitiva, permite asegurar el procedimiento normal del juicio ordinario. Admitirse por el contrario el trámite previo de las excepciones dilatorias con un procedimiento que paralice la tramitación del principal, como ocurre con el juicio ordinario civil, se traduciría en inconveniente dilación, pues las partes pueden utilizar el procedimiento con el único propósito de obstruir la tramitación eficaz y normal del procedimiento.

VIII.- Del sistema antes aludido se desprende que las excepciones pueden oponerse en cualquier estado de la causa antes de la sentencia, permitiéndose también probarse en igual oportunidad, excepto en primera instancia después de haberse declarado cerrado el proceso, y en segunda instancia después de transcurridos los cinco días siguientes a la notificación de la admisión de la alzada, que a cada parte se le haga.

IX.- Con objeto de lograr un leal y honroso debate procesal, pensamos que la forma más eficaz de lograrla es obligando al demandado a oponer de una sola vez todas las excepciones que tuviere dentro del término señalado para la contestación de la demanda y expresar los hechos en que se fundamenta, salvo aquellos casos en que la excepción se origine con posterioridad a ese acto, como la de pago, por ejemplo.

X.- Siendo acremente criticada la forma tácita de oponer excepciones, aceptada por nuestro Código de Trabajo, porque permite un proceso desleal y deshonesto, es muy atinada el criterio de la Comisión redactora del Proyecto del Código de Trabajo en cuanto a que debe ser suprimida en el Nuevo Código de Trabajo.

XI.- La brevedad de los términos establecidos por el Código de Trabajo para la prescripción de las acciones y la caducidad de los plazos de las presunciones del Art. 357, deben ser complementados con una norma que declare válido lo efectuado por un juez incompetente por razón del territorio, tomando en consideración el carácter protector del Derecho Laboral y que la generalidad de los demandantes son los trabajadores.-