

344.01
R 763e
1974
M V C S
W. W.

0180

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

EL EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO
ORDINARIO DE TRABAJO

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

MARIO ANTONIO ROMERO

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

NOVIEMBRE 1974





UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR EN FUNCIONES

Dr. CARLOS ALFARO CASTILLO

SECRETARIO GENERAL

Dr. MANUEL ATILIO HASBUN

0-

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y
CIENCIAS SOCIALES

D E C A N O

Dr. LUIS DOMINGUEZ PARADA

S E C R E T A R I O

Dr. PEDRO FRANCISCO VANEGAS CABAÑAS

JURADOS QUE PRACTICARON LOS
EXAMENES GENERALES PRIVADOS.

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Dr. Guillermo Manuel Ungo
Primer Vocal: Dr. Marcos Gabriel Villacorta
Segundo Vocal: Dr. Luis E. Gutiérrez

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

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

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Dr. José Romeo Flores
Primer Vocal: Dr. Ulises Salvador Alas
Segundo Vocal: Dr. Ricardo Romero Guzmán

ASESOR DE TESIS:

Dr. Mario Samayoa

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS:

Presidente: Dr. Luis Alfonso Méndez Rodríguez
Primer Vocal: Dr. Jorge Alberto Gómez Arias
Segundo Vocal: Dr. Guillermo Cerdón Cea

D E D I C A T O R I A

o-o-o-o-o-o-o-o-o-

o-o-o-o-o-o-o-

o-o-o-o-o-o-

- A MI PADRE: TIBURCIO ROMERO
Con venerable respeto a su memoria
y cuyo imperecedero recuerdo me
alienta en la vida.
- A MI MADRE: LETICIA CHAVEZ vda. de ROMERO
Con profundo amor y que con sa--
crificio ha logrado forjarme una
profesión.
- A MI ESPOSA: REINA ONDINA VILLELA DE ROMERO
Con sincero e inquebrantable cariño
y que como amante compañera ha lu-
chado para hacer realidad mis anhe-
los.
- A MIS HIJOS: MARIO JOSE, MARIA LORENA y GUILLER-
MO ANTONIO.
A quienes con entrañable amor dedi-
co mi existencia y que con su ino--
cencia y dulzura son la felicidad
de mi hogar.
- A MIS HERMANAS: MARTHA EDIT ROMERO y JESUS OLIMPIA
ROMERO DE GALICIA.
Con sentido aprecio.

I N D I C E

Introducción.....	1
-------------------	---

PRIMERA PARTE

NOCIONES GENERALES

CAPITULO I

EL PROCESO Y EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

1. Ideas Generales sobre el proceso, su constitución y desenvolvimiento. 2. Los actos procesales. 3. El <u>De</u> recho Procesal Laboral.....	3
---	---

1.- IDEAS GENERALES SOBRE EL PROCESO, SU CONSTITUCION Y DESARROLLO.....	3
---	---

2.- LOS ACTOS PROCESALES.....	10
-------------------------------	----

3.- EL DERECHO PROCESAL LABORAL.....	14
--------------------------------------	----

CAPITULO II

DEL EMPLAZAMIENTO.

1. Del emplazamiento en general. 2. Referencia al <u>em</u> plazamiento en el procedimiento común. 3. El <u>empla</u> zamiento en el procedimiento laboral.....	22
---	----

1.- DEL EMPLAZAMIENTO EN GENERAL.....	22
---------------------------------------	----

2.- REFERENCIA AL EMPLAZAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO COMUN.....	30
--	----

3.- EL EMPLAZAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL..	41
--	----

SEGUNDA PARTE

EL EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

CAPITULO I

EVOLUCION DEL EMPLAZAMIENTO LABORAL EN NUESTRA LEGISLACION. BASE CONSTITUCIONAL.

1. Desarrollo histórico. 2. Proyecto que sirvió para la actual regulación del emplazamiento en el Código de Trabajo. 3. Base constitucional del emplazamiento.	46
--	----

II

1.- DESARROLLO HISTORICO.....	46
2.- PROYECTO QUE SIRVIO PARA LA ACTUAL REGULACION DEL EMPLAZAMIENTO EN EL CODIGO DE TRABAJO....	76
3.- BASE CONSTITUCIONAL DEL EMPLAZAMIENTO....	82

CAPITULO II

DE LA CITACION A CONCILIACION Y DEL EMPLAZAMIENTO
EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO. CLASES DE JUI-
CIOS.

1. Del juicio ordinario de trabajo y de otras clases de juicios. 2. Breve referencia histórica a la cita de conciliación. 3. La citación y el emplazamiento, - dos conceptos diferentes reunidos en uno solo en el juicio ordinario de trabajo.....	88
1.- DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO Y DE OTRAS CLASES DE JUICIOS.....	88
2.- BREVE REFERENCIA HISTORICA A LA CITA DE CONCILIA CION.....	91
3.- LA CITACION Y EL EMPLAZAMIENTO, DOS CONCEPTOS DI- FERENTES REUNIDOS EN UNO SOLO EN EL JUICIO ORDINA RIO DE TRABAJO.....	98

CAPITULO III

OBJETO, FUNDAMENTO E IMPORTANCIA DEL EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO.....	105
--	-----

CAPITULO IV

REGULACION DEL EMPLAZAMIENTO EN EL CODIGO DE
TRABAJO.

1. Estudio de las disposiciones de la SECCION SEGUNDA, CAPITULO I, TITULO SEGUNDO del LIBRO CUARTO del Código de Trabajo, relativas al emplazamiento para contestar la demanda. 2. Persona encargada de practicar el empla zamiento. 3. Forma y tiempo de verificarlo. Lugares en que puede efectuarse. 4. El emplazamiento cuando el de mandado fuere el trabajador. 5. Del emplazamiento para contestar la demanda y del emplazamiento en la impugna ción de la sentencia. 6. Efectos del emplazamiento pa ra contestar la demanda. 7. Artículos del Código de -- Trabajo que guardan relación con las disposiciones que reglan el emplazamiento para contestar la demanda....	110
---	-----

III

1.- ESTUDIO DE LAS DISPOSICIONES DE LA SECCION <u>SE</u> <u>GUNDA</u> , CAPITULO I, TITULO SEGUNDO DEL LIBRO - CUARTO DEL CODIGO DE TRABAJO, RELATIVOS AL <u>EM</u> <u>PLAZAMIENTO PARA CONTESTAR LA DEMANDA.....</u>	110
2.- PERSONA ENCARGADA DE PRACTICAR EL EMPLAZAMIENTO	125
3.- FORMA Y TIEMPO DE VERIFICARLO. LUGARES EN QUE PUEDE EFECTUARSE.....	127
4.- EL EMPLAZAMIENTO CUANDO EL DEMANDADO FUERE EL TRABAJADOR.....	132
5.- DEL EMPLAZAMIENTO PARA CONTESTAR LA DEMANDA Y DEL EMPLAZAMIENTO EN LA IMPUGNACION DE LA <u>SEN</u> <u>TENCIA.....</u>	133
6.- EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO PARA CONTESTAR LA DEMANDA.....	136
7.- ARTICULOS DEL CODIGO DE TRABAJO QUE GUARDAN GRAN RELACION CON LAS DISPOSICIONES QUE REGLAN EL <u>EM</u> <u>PLAZAMIENTO PARA CONTESTAR LA DEMANDA.....</u>	139

CAPITULO V

VICIOS DEL EMPLAZAMIENTO

1. Informalidad y ausencia del emplazamiento; manera de subsanar estos vicios. 2. Nulidad del emplazamien- to, forma y tiempo de alegarla. Declaratoria de nuli- dad. 3. La falta de emplazamiento como fundamento del recurso de casación.....	147
1.- INFORMALIDAD Y AUSENCIA DEL EMPLAZAMIENTO; MANERA DE SUBSANAR ESTOS VICIOS.....	147
2.- NULIDAD DEL EMPLAZAMIENTO, FORMA Y TIEMPO DE <u>ALE</u> <u>GARLA</u> , DECLARATORIA DE NULIDAD.....	152
3.- LA FALTA DE EMPLAZAMIENTO COMO FUNDAMENTO DEL <u>RE</u> <u>CURSO DE CASACION.....</u>	158

CAPITULO VI

CONSIDERACIONES FINALES.....	161
------------------------------	-----

I N T R O D U C C I O N

Las cuestiones que surgen de la regulación referente al trabajo son tantas y de tan grande importancia en nuestro medio, que no podría negarse en el país la existencia del Derecho del Trabajo. Este, como rama jurídica especial, con matices propios por sus particularidades y modalidades, requiere de una jurisdicción especial.

Es preciso que a través de ese Nuevo Derecho se busque también un nuevo estado de justicia que termine con la inseguridad, incertidumbre e insatisfacción en que vive la inmensa mayoría de nuestra población, que la constituyen los trabajadores, provenientes del trato inadecuado y de los desajustes económicos.

En esa nueva Ciencia jurídica, para hacer realidad los derechos del trabajador cuando ellos son inciertos o negados, el derecho sustantivo necesita del derecho procesal, siendo éste de incalculable valor para la vivencia de aquel. El derecho sustantivo por sí solo no puede afianzar los derechos establecidos para satisfacer las necesidades del hombre trabajador.

La jurisdicción especial de trabajo, cuyo fundamento es discutido y a veces negado por algunos autores de derecho procesal civil, está reconocida en nuestra Constitución Política, habiéndose creado ya los Tribunales de Trabajo y dictado el procedimiento especial para conocer de los juicios laborales.

El derecho sustantivo de trabajo así como el procesal, están en continua evolución, procurando darle satisfacción plena a las necesidades del trabajador. Por ello, para tornar realidad esta noble aspiración y buscando una adecuada solución a los problemas que se presentan, es necesario estudiar el Derecho Procesal Laboral. La importancia de éste en la solución de los conflictos laborales me ha movido a escribir sobre él, escogiendo como punto de tesis "El emplazamiento en el juicio ordinario de trabajo", por considerar de gran interés esta fase del proceso en el desarrollo del juicio laboral.

Espero con mi trabajo no sólo reunir un requisito para obtener una investidura académica, sino también interesar a quienes con suficientes conocimientos y capacidad, sepan abordar el tema. Me mueve nada más la buena voluntad de quien desea que sean estudiados los problemas del Derecho Procesal Laboral, para dar efectividad a los derechos del hombre trabajador, a fin de procurarle la existencia que dignamente merece vivir.

PRIMERA PARTE
NOCIONES GENERALES
CAPITULO I

EL PROCESO Y EL DERECHO PROCESAL LABORAL

- 1.- Ideas generales sobre el proceso, su constitución y desenvolvimiento.
- 2.- Los actos procesales.
- 3.- El Derecho Procesal Laboral.

1. IDEAS GENERALES SOBRE EL PROCESO, SU CONSTITUCION Y DESENVOLVIMIENTO.

En el actual estado de la civilización no se puede desconocer el valor que tiene el proceso judicial, como medio de reclamar el derecho cuando es negado o ha sido violado.

En los albores de la cultura, cuando aún no se había fincado el Estado con sus características propias que le dan el sello de su personalidad, no se conocían medios ordenados para reclamar el derecho. Esa carencia de medios era motivo para que cada quien se hiciera justicia por su propia mano. Imperaba la ley del más fuerte, el derecho se confundía con la fuerza, la justicia con el poder, y de ahí que no siempre la razón tuviera del lado del victorioso.

La idea de justicia es innata en el hombre y éste a través del tiempo ha buscado afanosamente la manera de afianzarla, garantizando el derecho a quien le asiste. Para ello se han empleado medios, modos o formas diversas; así aparecieron los juicios de Dios, y otras variadas formas de hacer justicia, toscas y primitivas, pero que tenían por finalidad restaurar el derecho.

Esas formas rudimentarias que originaron juicios grotescos y primitivos, nos dan idea de que en la humanidad ha latido siempre un sentimiento de justicia y del esfuerzo del hombre por alcanzarla; sentimiento y esfuerzo que se ha manifestado en todos los tiempos y en todas las latitudes de la tierra.

La manera de reclamar lo que legítimamente nos corresponde ha evolucionado constantemente a lo largo de los siglos, no sin ciertos paros y retrocesos, hasta llegar a nuestros tiempos, dando vida al proceso tal como se entiende y se encuentra en la actualidad. Su constitución y evolución, ha sido una lucha histórica de la humanidad para hacer valer el derecho, consciente como está de que sin tales medios el derecho corre el peligro de volverse ilusorio. Por ello el derecho sustantivo, en su afirmación a través del tiempo, ha tenido como inseparable compañero al proceso.

El proceso ha sido creado y debe su existencia, no por capricho del hombre ni por mera casualidad, sino que como todas las instituciones jurídicas, por una legítima y pura necesidad histórica. Asimismo su evolución y regulación ha obedecido a la necesidad del hombre, que en todo tiempo y en todas partes, ha buscado la forma de afirmar el derecho.

La existencia del proceso no puede ser negada, como imposible es negar el derecho, y aquél jamás dejará de existir mientras éste exista, porque siempre hay la posibilidad de que el derecho como tal sea negado o violado, ya que por nuestra naturaleza humana se considera una utopía el que llegue el día en

que el obligado cumpla voluntariamente en todo caso con la ley, y aún en ese mundo siempre habrá necesidad del proceso para resolver aquellos casos de incertidumbre en el titular del derecho.

Contemplada así la necesidad de la existencia del proceso y su innegable importancia, se comprende porqué debió nacer inmediatamente después del derecho, y al igual que éste, en las brumosas épocas de la historia de la humanidad no se encontró cierto y definido, habiendo tenido que recorrer un largo camino para poco a poco irse definiendo, hasta llegar a la forma en que se encuentra en nuestros días.

En relación al origen de la palabra proceso hemos encontrado que según Juan Menéndez Pidal (1) viene del Derecho Canónico y se deriva de "procedo", término equivalente a avanzar; y el Licenciado Eduardo Pallares (2), al dar un concepto general del proceso dice: "En su acepción más general, la palabra proceso significa un conjunto de fenómenos, de actos o acontecimientos, que suceden en el tiempo y que mantienen entre sí determinadas relaciones de solidaridad o vinculación. Así entendido, el proceso es un concepto que emplean lo mismo la ciencia del derecho que las ciencias naturales".

El autor últimamente mencionado, refiriéndose a continuación y en la misma obra al proceso jurídico, expresa que en su

(1) Autor citado por el Lic. Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil pág. 605. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1966

(2) Pallares, Lic. Eduardo. Obra citada, pág. 603

acepción jurídica amplía la palabra proceso, comprende a los procesos legislativos, administrativos, civiles, penales, mercantiles, etc., teniendo gran importancia entre ellos el jurisdiccional, al extremo de que se le considera como el proceso - por antonomasia, entendiéndose por tal, el que se lleva a cabo ante los órganos jurisdiccionales, o sea los encargados de administrar justicia en sus diversas modalidades. Y en páginas siguientes continúa expresando, que la doctrina del proceso jurídico ha sido elaborada en torno al proceso judicial que, por esta circunstancia, se considera como el proceso tipo; y que Carnelutti afirma que basta decir proceso para que se entienda que se trata del judicial.

El proceso, entendiendo por este el judicial, lo podemos considerar formalmente como un conjunto de actos jurídicos ordenados en forma sucesiva y regulados uno tras otro con arreglo a un orden pre establecido. Esos actos en su desarrollo van a su turno tomando vida, y en su relación de continuidad, hacen de todo el proceso un fenómeno dinámico en la prosecución del fin. El supone una actividad continuada, de actos debidamente reglados y que tiene como finalidad el pronunciamiento de una resolución que ponga término al mismo.

Es precisamente en vista del concepto apuntado, que Chiovenda (3) considera el proceso como un complejo de actos coordi

(3) Autor citado por José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina. Instituciones de Derecho Procesal Civil, pág. 159 Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A. México, 1950.

nados al fin de la actuación de la ley por parte de los órganos de la jurisdicción.

Los actos jurídicos cuyo ordenado y sucesivo desarrollo integran el proceso, son ejecutados tanto por las partes como por los órganos del poder público y aún por terceros, y que consignados por escrito quedan permanentemente representados, llamándose por ello proceso al expediente en el cual los actos se hallan registrados. En esta forma, por esa serie de actos relacionados y encaminados a la realización del derecho, queda integrado el proceso.

Aunque no siempre ocurre, existe diferencia de criterio entre el actor y el reo, por lo que el proceso nos evoca una idea de lid, presentando precisamente tal aspecto. De ahí que en el lenguaje corriente, en el forense y aún en la ley se hable de litigio, contra parte, cosa litigiosa, controversia, etc., términos todos que nos traen a la mente la idea de lucha. Mas, como antes se dijo, no siempre en el proceso existe controversia, pues los hay en los cuales el demandado no disputa, sino que se allana a las pretensiones del actor, y aun existen aquellos de jurisdicción voluntaria.

Es fácil observar en el desarrollo del proceso un sentido dialéctico en su forma, ya que los elementos que lo integran no vienen a ser sino una serie de actos que dan la impresión del desenvolvimiento de una lucha entre las partes por conseguir la verdad, apareciendo plasmado en su desarrollo el principio contradictorio en una serie de proposiciones, oposiciones y conclu

siones; tesis, antítesis y síntesis.

En cuanto a las formas, estas han variado en el proceso con el tiempo, pero siempre han constituido un conjunto de reglas establecidas para que puedan desenvolverse los actos que deben verificarse para la correcta viabilidad del proceso. Si bien es cierto esa variabilidad, también es cierto que deben existir siempre formas preestablecidas para garantía de las partes, porque si no fueran conocidas de antemano la justicia se tornaría incierta y acaso nula.

En relación a lo anterior, es bueno traer a cuenta las palabras de los tratadistas José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina, (4) cuando dicen: "Constituyen las formas procesales la garantía inexcusable de una perfecta administración de justicia. Sería, no obstante, cerrar los ojos a la realidad, pretender desconocer la prevención con que generalmente se las mira. La persistencia de formas innegablemente complicadas y absurdas y el establecimiento, sobre todo por la baja curia, de prácticas viciosas que desvirtúan los textos legales hasta el extremo de producir una verdadera desorientación aún en las personas peritas, ha convertido en materia de odiosidad hasta las formas más razonables del proceso".

Sobre la importancia de las formas en el proceso, según seguidamente refieren los citados autores, Chiovenda afirma, que la experiencia ha demostrado que las formas en el proceso son tan necesarias y aun mucho más que en cualquier relación social

(4) Castillo Larrañaga y de Pina, José y Rafael. Obra citada, pág. 161

y que su falta lleva al desórden, a la confusión y a la incertidumbre.

El proceso judicial, como todo proceso, necesariamente comienza con un acto inicial, luego toda la actividad que presupone su vida va generándose en forma sucesiva y continúa. Y al igual que en los procesos naturales, existe un encadenamiento de los hechos y actos que lo constituyen, guardando en su aspecto formal una vinculación de causa a efecto hasta llegar a la resolución final, de modo que cada uno de los actos o hechos es la consecuencia del hecho o acto anterior, y a su vez sirven de antecedente a los posteriores.

Es de notar que en esa relación causal no solo participan como elementos los hechos y actos que fácilmente apreciamos como integrantes del proceso, sino que también intervienen circunstancias que al concurrir secundariamente sirven también de antecedentes. Tales circunstancias y que por su naturaleza no suele repararse en su existencia, juegan un papel de suyo necesario en la integración del proceso. Así tenemos entre ellas el tiempo, el espacio, la actividad o diligencia de las partes o de los órganos públicos, la fiel observancia de las normas procesales, etc., circunstancias estas que también contribuyen a imprimir al proceso el dinamismo y mecánica que a éste caracteriza.

Desenvolviéndose el proceso a través de una serie de hechos, actos y circunstancias relacionados, ello nos da una idea clara de las necesarias vinculaciones que nacen entre las partes

entre sí, y entre éstas y el Juez con motivo de los actos ejecutados por unos y otros.

2.- LOS ACTOS PROCESALES.

Siendo que en la constitución del proceso interviene un complejo de actos que en su relación y coordinación sucesiva y continúa se encaminan a la resolución final, ejecutados tanto por las partes como por el Juez y aún por terceros, se comprenderá la importancia que ellos tienen en el desenvolvimiento del proceso.

Los actos procesales, constituyen una especie dentro del género de los actos jurídicos, que a su vez son una especie del género más amplio de los actos humanos.

Tal como lo expresan los autores, preciso es distinguir los actos procesales de los hechos procesales, que también concurren en la integración del proceso. Estos son acontecimientos de la vida que inciden en el proceso con gran relevancia en algunas ocasiones. Así tenemos como hechos de esta naturaleza la pérdida casual de determinadas actuaciones escritas, la pérdida de capacidad de una de las partes por enajenación mental, la desaparición de un testigo antes de su deposición, etc..

Los actos procesales por el contrario son aquellos hechos voluntarios lícitos ejecutados con la intención de crear, modificar o extinguir derechos procesales, tales como la presentación de la demanda, la resolución de un Juez, el emplazamiento del demandado, etc.. Ellos para su validez pueden realizarse por una sola persona o pueden ser ejecutados por más de una pa-

ra considerarse totalmente verificados. A los primeros se les denomina actos procesales simples y a los segundos, cuando son llevados a cabo en un mismo instante y con una misma finalidad se les llama compuestos, mas cuando son verificados en momentos diferentes pero que vienen a constituir manifestaciones que integran una sola unidad se les denomina complejos.

Tomando en cuenta la persona que los verifica, los actos procesales pueden clasificarse en actos del tribunal, actos de las partes y actos de terceros.

Por actos del tribunal se consideran aquellos cuyo autor son los titulares de los órganos públicos, comprendiendo en esta denominación no únicamente los jueces, sino que el personal todo de los tribunales. Estos actos tienen gran relevancia porque sus vicios pueden ocasionar perjuicios graves a las partes y aún afectar la validez del proceso.

Los actos de las partes, entendiendo por tales a las que tradicionalmente hemos considerado como actor y reo, son los por éstos realizados; con unos se persigue lograr del poder público la satisfacción de las pretensiones de las partes y con otros crear, modificar o extinguir situaciones procesales. También hay que considerar como actos de las partes actualmente, los verificados por el Ministerio Público cuando a éste, sin ser actor ni reo, la ley le da intervención en los procesos.

Por último tenemos que los actos de terceros son los que provienen de personas que no siempre intervienen en el proceso, sino que lo hacen de manera incidental; ello constituye la cola

boración que normalmente prestan los particulares ya sea a los órganos públicos o a las partes, pero cuya participación es de gran importancia y puede ser decisiva en la solución final del conflicto, así las declaraciones de testigos, el dictámen de peritos, etc.. Los actos de terceros, como cuando éstos intervienen en la prueba, son necesarios para establecer los derechos de las partes; otros pueden afectar el proceso con ciertos vicios, como en el caso de que reciba una notificación la persona que no ha sido facultada al efecto.

Los actos jurídicos procesales por constituir uno de los puntos de más interés en el Derecho Procesal, dada la importancia que tienen dentro del proceso, ha sido motivo de estudio por los autores de la materia, sobre todo los verificados por los órganos públicos.

Según expresan los tratadistas Castillo Larrañaga y de Pina, (5) Chiovenda define los actos jurídicos procesales diciendo que son los que tienen importancia jurídica respecto de la relación procesal, y que pueden proceder de cualquiera de los sujetos de la relación jurídica procesal, es decir, de las partes o de los órganos jurisdiccionales. Y explican que son los actos que tienen por consecuencia inmediata la constitución, conservación, desarrollo o definición de una relación procesal.

Es criterio generalmente aceptado, que para calificar como procesal un determinado acto jurídico, es preciso que tenga ve-

(5) Castillo Larrañaga y de Pina, José y Rafael. Obra citada. Pág. 198.

rificación dentro del proceso, más hay autores, Carnelutti por ejemplo, citado por los mencionados tratadistas, (6) quienes sostienen que también actos realizados fuera del proceso pueden tener el carácter de procesales, y que más de algún acto que - tenga lugar en el proceso puede no calificarse de procesal.

Respecto a la validez de los actos jurídicos procesales podemos afirmar, que como cualquier acto jurídico, pueden haberse efectuado de manera perfecta sin que nada perturbe su eficacia, o bien pueden adolecer de vicios que afecten su validez. Tendrán pleno valor aquellos que no estén afectados por vicio alguno que sea bastante para que en el orden procesal les reste o suprima la eficacia que la ley les otorga, o sea, que en su verificación no se ha faltado a las normas aplicables, observándose en su realización todas las reglas al efecto indicadas.

Por el contrario, se tiene que los actos procesales llevados a cabo de manera distinta a las reglas prescritas, estarán afectados por algún vicio que en una u otra forma influyen en su eficacia. Tal vicio podría llegar a incidir notablemente en la validez del proceso, al grado que no sólo acarrearía la nulidad del acto mismo sino que la nulidad de todo el proceso.

A los actos procesales que están afectados por un vicio que les resta o quita eficacia, generalmente se les considera como nulos. Según sea la gravedad del vicio, así será la invalidez del acto, a tal grado que algunos se consideran carentes

(6) Castillo Larrañaga y de Pina, José y Rafael. Obra citada. Pág. 199.

de todo valor, dando lugar a nulidades que deben ser declaradas de oficio por el juez, ejemplos de los cuales se encuentran en nuestro Código de Trabajo.

Es de hacer notar, que tratándose de la validez de los actos procesales, nuestra legislación contempla preferentemente los actos de los poderes públicos u órganos jurisdiccionales, desatendiendo de manera notoria el hacer referencia a la eficacia de los actos procesales de las partes.

Al hablar de los actos procesales, hay que tener en cuenta también aquellos que no obstante tener la apariencia de tales, son en verdad inexistentes y cuyas consecuencias en el proceso son de gran magnitud, pues se les equipara a los nulos.

Finalmente hay que apuntar que en nuestra legislación no existe ningún título o capítulo destinado exclusivamente a los actos procesales, sino que de ellos se trata en disposiciones dispersas en el Código de Procedimientos Civiles y en el Código de Trabajo. En cambio, otras legislaciones, la de Guatemala por ejemplo, en el Código Procesal Civil y Mercantil, dictado por Decreto-Ley No. 107 del 14 de septiembre de 1963, dedica a los mencionados actos y con la denominación "Los Actos Procesales", todo el Título IV del Libro Primero.

3. EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

Los autores han dado diversas denominaciones a la disciplina jurídica que tiene por objeto el estudio de las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo y de todo lo relativo a los procedimientos sobre la materia laboral. Así

unos le han llamado Derecho Procesal Laboral, otros Derecho Procesal Social y los más Derecho Procesal del Trabajo, según han preferido calificar al derecho sustantivo.

De las citadas denominaciones preferimos la última, por ser la que en el Libro Cuarto, que trata del procedimiento, adopta nuestro vigente Código de Trabajo al intitularlo "Derecho Procesal de Trabajo"; porque esta denominación está de acuerdo con la de Derecho del Trabajo como derecho sustantivo a quien sirve para su actuación; y por ser la que acepta la mayoría de los autores. No obstante nuestra preferencia, consideramos que todas las denominaciones tienen el mismo significado y sentido.

Habiendo alcanzado el Derecho del Trabajo su propia autonomía en el concierto de las ciencias jurídicas al constituirse como un derecho de clase, independizándose del Derecho Civil, - del que por mucho tiempo se le consideró formando parte, se dió nacimiento, como consecuencia necesaria, a un derecho procesal que respondiera a la actuación de aquél derecho sustantivo. - Por necesidad de las circunstancias la existencia de éste trajo aparejada la del derecho adjetivo, porque el sustantivo sin contar con un derecho instrumental que lo actualice en los casos de negación o violación, no es más que una vaga ilusión. Y es que el derecho adjetivo tiene como finalidad el que el sustan--tivo se cumpla; éste en cierto modo supone la existencia de - aquél.

Así como el Derecho del Trabajo como derecho de clase tie--ne sus características propias, así también el procedimiento a

seguir para su cumplimiento debe ser especial y con singulares características, para que sea capaz de responder a las necesidades de aquel a cuya satisfacción propende.

Como el Derecho del Trabajo se segregara del Derecho Civil, desplazándose en cierto sentido hasta invadir por completo el terreno del Derecho Público, llegando a formar una disciplina jurídica nueva, era natural, consecuentemente, que tenía que servir de su propio derecho adjetivo. Este tenía que ser suficiente por sí para crear también su propia jurisdicción, para establecer su organización de tribunales, de funciones y de procedimientos adecuados a la materia laboral. Esa organización, funciones y procedimientos debían asimismo estar influenciados de las características del derecho sustantivo al que servirían.

Entre las tantas particularidades del Derecho Procesal de Trabajo, este se singulariza por la tendencia en suprimir aquel formalismo excesivo que es característico en el proceso civil, procurándose siempre la rápida solución de los conflictos laborales, más que en cualquier otra clase de juicios. Su finalidad es favorecer o facilitar al trabajador para que pueda hacer valer sus derechos, por tratarse de la parte económicamente débil en el juicio, ya que se supone que no tiene más fuente de ingreso que su fuerza de trabajo. Un trámite lento y dispendioso le perjudicaría grandemente al ver frustrado por el tiempo su derecho reclamado, que por tratarse casi siempre de salarios o beneficios que le son vitales, se consideran indispensables a su propia subsistencia y al de su familia.

Como era de apreciar, los nuevos derechos en juego requerían un procedimiento rápido, reducción de términos, simplicidad de las formas a lo estrictamente requerido para garantía del derecho, iniciativa y oficiocidad del juez en el desenvolvimiento del proceso, suplir en este la poca preparación de los trabajadores para concederles derechos que aún no reclamados - aparecieren probados en los autos, apreciación de pruebas conforme a la conciencia, hacer cumplir oficiosamente las resoluciones dictadas por los órganos públicos, publicidad del proceso, modificación del principio de igualdad de las partes en favor de los trabajadores, gratuidad de la justicia y desaparición o disminución al menos de los costos procesales, etc.. Todo esto imponía un procedimiento que no podía ser el común, sino un modo de proceder especial, capaz de dar satisfacción a todas aquellas exigencias.

Si había sido creado un derecho sustantivo del trabajo, necesario era buscar la mejor manera de garantizarlo; de ahí que lógicamente apareciera el derecho adjetivo correspondiente, es decir, el Derecho Procesal de Trabajo, cuya regulación y desarrollo debía tener y seguir las características del derecho sustantivo a quien actualizaría.

El Derecho Procesal de Trabajo no obstante tener opositores que no le encuentran justificación alguna y de que es una disciplina jurídica de las más recientes, ya goza de plena autonomía, como ciencia cuyas normas instrumentales garantizan el Derecho del Trabajo, disciplina ésta a quien actualmente nadie

discute su independencia entre las ramas del derecho. Y es que los principios individualistas que norman el proceso civil, no fueron suficientes para garantizar los nuevos derechos, por ser muchos de ellos contrarios a estos y otros no podían ser adaptados a la naturaleza del Derecho del Trabajo.

En este punto creo oportuno traer a cuenta lo expresado - por el Doctor Ramón Avila Agacio en su tesis doctoral (7) cuando dice: "El Derecho Procesal Civil es caracterizable por el principio individualista de igualdad de las partes frente al Juez, pero este principio se encuentra en crisis aún en el propio Derecho Procesal. El principio de la igualdad de los hombres en sí, sin más excepciones que las de "sus talentos y de sus virtudes", condujo a serias injusticias, siendo el Derecho Sustantivo del Trabajo el que primero trató de destruir este principio, creando un Derecho Nuevo, consecuencia natural del desajuste entre los principios civilistas y la realidad económica. Este Derecho Nuevo, tiene que ser el que dé nacimiento a un derecho instrumental diverso, basado en idénticos principios, sobre todo tomando en cuenta que en el proceso laboral se encuentran en juego los derechos del individuo en cuanto a hombre".

"Si el proceso civil producía injusticias debido al principio de la igualdad de las partes en el juicio, el procedimiento lógico de corregir la desigualdad resultantes de las fuerzas -

(7) Avila Agacio, Dr. Ramón. Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño. Tesis doctoral. Revista de Trabajo No. 19. Año V, pág. 74. Publicación Oficial.

económicas, sería el de crear otras desigualdades bajo la fórmula elegantemente expuesta por Couture "desigualdad compensada - con otra desigualdad".

"La creación de una jurisdicción especial, en que el juez asume una actitud activa y no pasiva; en que la sentencia deje de tomar las formas civiles para adquirir caracteres administrativos y aún casi legislativos; en que los fallos sean extensibles a toda una categoría profesional y deje de regir el rígido principio romano "Res Inter Alio Acta", en que los fallos dictados tengan la posibilidad de su revisión y revocación, abandonándose el rígido principio de la cosa juzgada civil; es decir, en suma, surge la necesidad de crear una materia extraña a todos los principios procesales, para lograr la igualdad perdida en el proceso".

Haciendo una brevísima referencia histórica sobre el Derecho Procesal del Trabajo en nuestro país, podemos tomar como punto de partida el año de 1911 en que fué promulgada la Ley de Accidentes de Trabajo. En esta ley se estableció la competencia y modo de proceder para que el obrero reclamara indemnización en caso de accidentes. Este modo, aunque enmarcado dentro de los moldes del clásico proceso civil, dió la pauta para que se estableciera un proceso laboral, sirviendo de inspiración para el desenvolvimiento de la reciente disciplina jurídica en nuestro medio.

Mas, después de promulgada la Ley de Accidentes de Trabajo, era de esperarse un inmediato y creciente desarrollo, tanto

del Derecho del Trabajo como del derecho instrumental que lo acompaña, pero aquél como éste no tuvo el desarrollo y esparcimiento esperado. Luego, estancado por largo tiempo el derecho sustantivo como su correspondiente derecho procesal, no podía permanecer así por toda la vida, y por esa característica de la comunicabilidad del derecho y al influjo poderoso de las nuevas doctrinas sociales, se fué cediendo terreno y dando paso poco a poco a la nueva orientación del derecho del hombre que trabaja. Así, después de promulgadas con posterioridad a la mencionada ley otras de naturaleza laboral, se llega al año de 1948, cuando las barreras de contención a esas nuevas ideas fueron importantes en nuestro país para contener el avasallador avance del Derecho del Trabajo; entonces el legislador se vió obligado a establecer abiertamente las leyes de carácter eminentemente social, y que por tanto tiempo había tratado de mantener consciente o inconscientemente ignoradas.

En el año recién mencionado y en los siguientes, fueron dictadas varias leyes laborales, estableciéndose procedimientos propios a los juicios de trabajo, en los que ya se contemplaban notas características del Derecho Procesal del Trabajo. Al mismo tiempo se busca el darle a la materia una jurisdicción propia, la laboral, destinada a la solución de los conflictos surgidos entre el capital y el trabajo, que ya nadie podía negar ni ignorar, porque negarlos era difícil e ignorarlos imposible.

En el citado año y en el siguiente hubo una abundante promulgación de leyes laborales. Pero no obstante lo óptimo de la legislación laboral, no fué sino hasta en el año de 1950 en que

la jurisdicción laboral y con ella el procedimiento, ha tenido base constitucional en el país, pues fue hasta entonces en que por primera vez se establece en el Art. 194 de la Constitución Política, que entró en vigencia el 14 de Septiembre del año últimamente citado, el principio que textualmente decía: "Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos".

El principio apuntado ha sido repetido sin ninguna variación en el inciso primero del Art. 193 de la vigente Constitución Política.

CAPITULO II
DEL EMPLAZAMIENTO

- 1.- Del emplazamiento en general.
- 2.- Referencia al emplazamiento en el procedimiento común.
- 3.- El emplazamiento en el procedimiento laboral.

1. DEL EMPLAZAMIENTO EN GENERAL.

El vocablo emplazamiento es entendido en dos sentidos: en el que es usado corrientemente en el lenguaje común de las personas, y en el sentido jurídico que es empleado en el proceso; o sea, en un sentido vulgar y en uno técnico.

En el primer sentido es frecuente leer en periódicos y revistas que se emplaza a una persona para que diga o haga alguna cosa, para que dé una explicación o haga cierto pronunciamiento. En otras ocasiones se habla de emplazamiento queriendo significar con ello el lugar o posición, así se dice muchas veces que una cosa está emplazada en determinado lugar; que un objeto tiene magnífico emplazamiento; que un ejército tiene emplazada su artillería en una colina, etc.. Todas estas formas en que frecuentemente se hace uso del término no tienen interés en nuestro trabajo, por lo que haremos caso omiso del sentido vulgar del vocablo.

El concepto que sí nos interesa es aquel en que es empleado jurídicamente, es decir, como acto que tiene lugar en el proceso, por lo que a él haremos referencia a continuación.

Los juicios o procedimientos seguidos para reclamar el derecho han variado notoriamente desde los tiempos antiguos, en

que con harta frecuencia se confundía lo divino y lo humano, lo material y lo espiritual, la religión y el derecho.

De igual manera ha variado en el transcurso del tiempo, como acto procesal, la forma empleada para hacerle saber al demandado lo que se le reclamaba y obliigarlo a comparecer en juicio. Para ello algunas veces se utilizaron formas bárbaras, propias de la época, y otras, místicas o religiosas, de acuerdo al sentir y pensar de los grupos sociales; pero siempre teniendo por objeto el lograr la comparecencia y sometimiento al juicio de aquél de quien algo se pretendía.

Haciendo un poco de historia sobre el punto, podemos decir que es difícil llegar a precisar las formas utilizadas en la antigüedad para verificar dicho acto, pero se sabe que era necesario llenar ciertos rituales para que el llamamiento a la justicia produjera los efectos apetecidos y reconocidos por el orden social.

Al decir del Profesor Eugene Petit, (1) de los tres sistemas de procedimientos que fueron observados en el Derecho Romano, en el "De las Acciones de la Ley", el más antiguo por remontar al origen de Roma y que estuviera en vigencia durante los seis primeros siglos de la historia de la ciudad, ciertos procedimientos se componían de palabras y de gestos bien precisados y

(1) Petit, Eugene. Tratado Elemental de Derecho Romano. Pgs. 644 y 645. Traducción de la Novena Edición Francesa por Manuel Rodríguez Carrasco. Editorial Araujo. Rivadavia 1765. Buenos Aires.

que tenían que llevarse a cabo ante el magistrado.

En este sistema, era necesaria la presencia de las partes; las palabras que éstas debían de pronunciar estaban claramente determinadas y el menor error significaba la pérdida del juicio. Estos ritos, que fueron obra de los pontífices y patricios de la antigua Roma, así como la ignorancia de las formalidades, al decir del Profesor Petit, fué en los comienzos una de las grandes causas que mantuvieron a la plebe bajo el dominio del patriciado.

Tanto en la antigüedad como en los tiempos modernos, como que la ignorancia de las leyes por el pueblo, sobre todo las de carácter social, como las de trabajo, ha sido siempre una de las causas del dominio de unos hombres sobre otros.

En el desarrollo del proceso, en el sistema mencionado, el actor era quien invitaba a su adversario a la justicia para que concurriera a manifestar su defensa y el requerido tenía que acatar la invitación o dar garantía de su comparecencia. Para ello el actor, haciendo uso de la *in jus vocatio* o facultad de llamar al reo a comparecer en juicio, debía formular ciertas palabras, tales como "*in jus sequere*", en derecho te sigo; "*in jus ámbula*", en derecho camina; "*in jus te voco*", en derecho te llamo; "*in jus veni*", en derecho ven; "*in jus eamus*", en derecho vayamos.

Cuando el demandado se resistía a comparecer, podía el actor llevarle a la fuerza y la ley prohibía a aquél el oponerse a la violencia, prohibiendo asimismo a sus amigos y parientes el defenderlo, so pena de severas sanciones. Pero al decir de

los autores, como esta forma de llamar a la justicia empleando la violencia no hubiera sido prudente ni nada elegante, cuando la demandada era una matrona, se prohibía que al llamarla en derecho se hiciera tocando su cuerpo; y cuando se trataba de personas ancianas y valetudinarias, el actor tenía que proporcionarles un jumento.

No obstante que las leyes romanas permitían usar de la violencia para obligar al demandado contumaz a comparecer en juicio, sin embargo establecían la inviolabilidad del domicilio; no permitían que para ello se obligara al demandado a abandonar su domicilio o sacarle de él a la fuerza.

La *in jus vocatio*, ejercitada aún sirviéndose de la violencia, ofrecía graves inconvenientes y aún peligros para el actor, por correr el riesgo de fracasar en el proceso al no cumplir con las formalidades o por cometer el más leve error; por ello, en el procedimiento formulario, que estuvo vigente en el período clásico del derecho romano, estableciéndose un medio de hacer comparecer al demandado ante los tribunales para que se trabara la litis, Marco Aurelio lo sustituyó por una forma más suave llamada la *litis denunciatio*. Esta consistía en un llamamiento que hacía el actor a su rival, dirigiéndole, personalmente y con intervención de testigos, una notificación escrita del objeto de la demanda y del día señalado para la comparecencia. Como también este sistema ofrecía inconvenientes, por ser sólo personas privadas las que intervenían en la citación y no existir representante de la autoridad, lo que se prestaba a fraudes,

el emperador Constantino dispuso, que se hiciera siempre la citación ante los representantes de la autoridad.

Como puede apreciarse, pareciera que nuestro emplazamiento en los juicios ordinarios de trabajo, tuviera su más lejano antecedente en la *litis denuntiatio*.

Posteriormente, en el derecho justiniano, el particular ya no cita personalmente a su demandado, sino que representantes de la autoridad son los que practican la citación; el encargado de verificar esta diligencia era el *executor* o *viator*, *executor* o conductor, en quien se dice tienen su abolengo los actuales notificadores de los juzgados.

Las fases mencionadas, relatadas a grandes rasgos, son por las cuales pasó en el antiguo derecho romano la citación a juicio o emplazamiento. Ello demuestra el interés que despertó su regulación, dada su importancia en el proceso. En la actualidad esa importancia sigue siendo la misma.

El emplazamiento es sin lugar a duda uno de los actos principales que tienen lugar en el juicio, ya que viene a constituir la garantía del individuo para que pueda ejercitar el derecho que tiene toda persona a defenderse; a la vez sirve al actor para que, al reclamar alguna cosa por medio de la justicia, pueda dar curso a su demanda.

El tratadista de Derecho Laboral Guillermo Cabanellas, en su *Diccionario de Derecho Usual*, (2) nos da del emplazamiento

(2) Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*, pág.39 Quinta edición. Tomo II. Ediciones Santillana. Buenos Aires.

el siguiente concepto: "El requerimiento o convocatoria que se hace a una persona por orden de un juez, para que comparezca en el tribunal dentro del término que se le designe, con el objeto de poder defenderse de los cargos que se le hacen, oponerse a la demanda, usar de su derecho o cumplir lo que se le ordene.- La diferencia principal entre emplazamiento y citación reside en que ésta señala día y hora para presentarse ante la autoridad judicial, mientras el emplazamiento no fija sino el plazo hasta el cual es lícito acudir al llamamiento del tribunal".

Por su parte el Licenciado Eduardo Pallares, en su Diccionario de Derecho Procesal Civil, (3) dice que emplazamiento significa el acto de emplazar y que esta palabra, a su vez, quiere decir dar un plazo, citar a una persona, ordenar que comparezca ante el juez o el tribunal, o llamar a juicio al demandado.

Según se desprende del significado que los mencionados autores dan a la palabra, podemos decir en términos generales que se entiende por emplazamiento, la cita o llamamiento que de orden judicial se hace al demandado, para que dentro de un plazo expresamente determinado ocurra al juez o tribunal a defenderse. La denominación de emplazamiento proviene de la designación del plazo dentro del cual debe comparecer la persona que es citada, por lo que la fijación de dicho plazo es la circunstancia que viene a precisar el significado de la palabra emplazar.

Como se indica, el señalamiento del plazo es el que carac-

(3) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, pág. 313. Quinta Edición. Editorial Porrúa, S.A. México.

teriza el significado de la palabra emplazar, pues tanto el emplazamiento como la citación tienen por objeto hacer saber una resolución judicial al demandado para que comparezca ante el juez, con la diferencia de que en la citación la comparecencia es para determinado día y hora, y en el emplazamiento es para que se haga dentro de un plazo. Este es, pues, una de las notas características del emplazamiento.

Si bien es cierto que la citación y el emplazamiento tienen un objetivo común, éste tiene como objeto específico, el llamamiento al demandado para que dentro de un plazo ocurra lícitamente ante el juez o tribunal a pronunciarse en su defensa.

La comparecencia dentro del plazo señalado es de suma importancia en el emplazamiento, porque si dentro de él no se presenta el demandado a manifestar su defensa, se le declara rebelde con todas las consecuencias legales que lleva consigo la contumacia.

En la verificación del acto procesal del emplazamiento para contestar la demanda toman parte varias personas, pues además del juez y el secretario, quienes proveen la resolución ordenando el llamamiento al demandado para que comparezca a defenderse dentro del plazo estipulado, también interviene el notificador quien hace del conocimiento de aquél la resolución proveída y la demanda incoada en su contra. El acto no podría considerarse completo con solo la resolución y la demanda interpuesta, pues es necesario que aquella como ésta se hagan saber al demandado, es decir, es preciso que el acto se haya realizado total-

mente. Todas estas actuaciones, aunque llevadas a cabo en diferentes momentos y por distintas personas, vienen a constituir manifestaciones judiciales que integran una sola unidad que se llama emplazamiento. Este es, pues, uno de los actos procesales, que como lo hicimos notar en el capítulo anterior, son de los denominados complejos.

Normalmente se distinguen dentro del proceso dos clases de emplazamiento: el emplazamiento a juicio y el que tiene lugar para ocurrir al tribunal superior a alegar los derechos cuando se impugna una resolución. Más, al decir del Licenciado Pallares, (4) los canonistas distinguen las siguientes especies de emplazamiento: el general, que se hace a todas las personas que pueden tener interés jurídico en un proceso, como la citación a los herederos de la persona que muere sin haber formulado testamento; el singular o particular, que va dirigido a una persona determinada o a un grupo de personas determinadas; el real, que es el llevado a cabo con la aprehensión del emplazado; el verbal, que tiene lugar por medio de edictos; el simple, que se hace sin el apercibimiento de declarar rebelde al emplazado; y el perentorio, en el que se declara contumaz a la persona si no comparece al llamamiento.

Finalmente diremos que el emplazamiento es una de las formas de comunicar a las partes lo que ocurre en el juicio, por lo que no es más que una especie dentro del género de las notificaciones, tomando este término en sentido amplio.

(4) Pallares, Eduardo. Obra citada, pág. 314.

2. REFERENCIA AL EMPLAZAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO COMUN.

En la sustanciación del juicio los diferentes actos procesales se van sucediendo en forma ordenada y concatenada en el tiempo y el espacio, hasta llegar a constituir esa unidad que en la ciencia jurídica denominamos proceso judicial.

Reconociendo que el proceso constituye una unidad, los tratadistas de Derecho Procesal son conformes de que en su desarrollo aquel se divide en varias fases o etapas que no destruyen la indicada unidad; y que es preciso agotar una etapa para luego poder entrar en la siguiente.

Según refiere el Doctor René Padilla y Velasco, (5) autores como Benthan, Bordeaux, Reuter, Mancini y Fábrega encuentran que el proceso se compone de un número diferente de fases a las cuales califican diversamente, llegando a encontrar, en esa diferencia de pareceres, desde cuatro a seis etapas.

Al hacer mención a las fases del proceso, es bueno traer a cuenta que el nuestro se halla construído sobre la base del enjuiciamiento romano-canónico, el cual se encontraba dividido en etapas.

La anterior afirmación se basa en las palabras del maestro

(5) Padilla y Velasco, René. Apuntes de Derecho Procesal Civil Salvadoreño. Tesis doctoral. Tomo I, pág. 86. Biblioteca Universitaria. Tomo VII. Universidad Autónoma de El Salvador. 1948

Eduardo J Couture (6) que aún siguen siendo ciertas en lo que respecta a nuestro actual proceso judicial, cuando dice: "El proceso de los países de formación española mantiene aún, por razones históricas bien definidas, una estructura semejante a la que tenía el juicio romano-canónico del siglo XIII, tal como lo desenvolvían los grandes glosadores de la Escuela de Bolonia". Y cuando enseguida expresa: "Mientras los códigos de principios del siglo XIX se apartaban del planteamiento romano-canónico, especialmente los códigos de tipo napoleónico, el proceso español y portugués se mantenían en él aún a mediados del siglo, (1855), quedando desde esa fecha fijado hasta hoy en las Leyes de Enjuiciamiento".

"Sobre su base, se hallan contruídos los códigos de casi todos los países de América del Sud y Central; y aún en la América del Norte se encuentra en el Estado de Luisiana".

Componiéndose el proceso judicial de diferentes etapas, se tiene que en atención a la importancia y a la autonomía que éstas han conquistado en el transcurso de su evolución, algunas de ellas han recibido el nombre de la misión u objeto que tienen dentro del proceso. Este generalmente es dividido por los autores en cinco partes principales. Nuestro legislador ha - aceptado claramente esta división, al denominarlas y enumerarlas como tales en el Art. 190 del Código de Procedimientos Ci-

(6) Couture, Eduardo J.. Fundamentos del Derecho Procesal Civil, pags. 99 y 100. Segunda Edición. Editorial Depalma. Buenos Aires. 1951.

viles, que dice: "Las partes principales del juicio son: demanda, citación o emplazamiento, contestación, prueba y sentencia". Mas, al respecto es bueno recordar que el Doctor Padilla y Velasco (7) sostiene que conforme al texto y espíritu del Código son siete, agregando a las enumeradas en el mencionado artículo dos más: la impugnación de la sentencia y la ejecución.

De las partes que el citado artículo menciona como principales en el juicio, solamente nos interesa, para este trabajo la segunda, es decir, la citación o emplazamiento.

Como se sabe, desde que principia un procedimiento y para garantía de los interesados, es preciso que se haga saber a éstos todo lo que en relación al mismo se provea. Esta manera de comunicar a las partes lo que ocurre en el juicio se hace por medio de la notificación, entendido el término en sentido amplio, pues dentro del mismo también se comprenden formas determinadas y que en la terminología jurídica tienen su propio significado, tal es la notificación en sentido estricto, la citación, el emplazamiento y el requerimiento. Todas estas formas de comunicación tienen igual finalidad: el hacer del conocimiento de las partes las providencias del juez.

Corrientemente el común de las personas y en más de una ocasión, estudiantes de Derecho y profesionales del mismo han llegado a confundir términos como la citación y el emplazamiento; a propiciar esta confusión ha contribuido nuestro legislador al tomar aparentemente algunas veces como sinónimos los re-

(7) Padilla y Velasco, René. Obra citada, pág. 92.

feridos términos, que jurídica y doctrinariamente se deben conceptualizar diferentes. Ello se puede apreciar en el Art. 190 del Código de Procedimientos Civiles, que tratando de las partes principales del juicio y refiriéndose a una de ellas, nos habla de la "citación o emplazamiento". Igual sucede en los Arts. 44, 217, 219 y 222 del mismo Código.

No obstante que el legislador en ciertas disposiciones parece llegar a identificar estos términos, también es verdad que los ha sabido precisar debidamente al definirlos o dar un concepto de los mismos. Tal ocurre en el Art. 204 Pr., que nos proporciona una definición de citación.

Del emplazamiento en general hemos hablado en forma breve en el numeral primero de este capítulo. En el presente numeral nos referimos en igual manera al emplazamiento en el procedimiento común.

Es conocida la gran influencia que ha tenido el proceso civil en la formación y estructura del proceso laboral en todos los países, así como en el nuestro; asimismo es sabido que con anterioridad a nuestra vigente legislación procesal de trabajo, en los juicios laborales se aplicó comúnmente, en lo relativo al emplazamiento, lo que al respecto dispone el procedimiento común. De ahí la razón de porqué tratar del emplazamiento en materia civil.

En la referida materia, el emplazamiento como parte principal del juicio nos lo define el Código de Procedimientos Civiles, en su Art. 205, de la manera siguiente: "Emplazamiento es el -

llamamiento que hace el Juez al demandado para que comparezca a manifestar su defensa".

La definición anterior es del emplazamiento para contestar la demanda, pues hay que recordar que también existen casos en que se emplaza no específicamente al demandado como tal, sino que a las partes para que ocurran a un Tribunal Superior a hacer uso de sus derechos, como aquellos en que ha sido impugnada una sentencia interlocutoria o definitiva.

Al hablar del emplazamiento para contestar la demanda sólo trataremos de las formas en que es practicado en la legislación vigente: el emplazamiento personal y el emplazamiento por esquila. Omitimos, por consiguiente, abordar las demás cuestiones relacionadas con el mismo, como lo relativo a los efectos, nulidades, etc..

El emplazamiento personal.

El Art. 219 Pr., relativo al emplazamiento, textualmente dice: "Toda citación o emplazamiento para contestar la demanda, se entenderá con el demandado en persona, si tuviere la libre administración de sus bienes, y en caso contrario, con su representante legal; pero si aquél o éste estuvieren ausentes de la República, o si se ignorase su paradero, se emplazará a su procurador, si tuviere poder bastante. A falta de apoderado, se procederá como se dispone en el artículo 141".

Como aparece en la disposición transcrita, el emplazamiento para contestar la demanda, en principio se hará directamente a la persona contra quien se dirige la acción, si ésta es libre

de administrar sus bienes; mas, si el demandado es incapaz, se emplazará a su representante legal. Es decir, que se considera que siempre es el demandado en su persona, en este caso por medio de su representante legal, a quien debe emplazarse.

Es únicamente en la situación de que el emplazamiento no pudiere verificarse en la persona del demandado, por ausencia de éste o por ignorarse su paradero, que la ley permite que dicho emplazamiento se haga en la persona de su procurador, si éste tuviere poder suficiente para ello; y si esto no fuere posible se nombrará curador a quien se emplazará en nombre del demandado.

Por la importancia del acto y sus consecuencias, es la propia persona del demandado a quien debe emplazarse de preferencia, por lo que en todo tiempo se han buscado los medios más adecuados para hacer verdaderamente de su conocimiento la acción intentada en su contra. Uno de estos medios y el más apropiado por ofrecer las máximas garantías, es sin lugar a dudas el emplazamiento personal, y por ello es precisamente esta forma de emplazamiento a la que debe recurrirse en primer término. Así lo da a entender nuestro legislador en los Arts. 208, 210 y 219 Pr.-

Tal como dispone el inciso primero del Art. 208 citado, el emplazamiento debe verificarse leyéndose a la persona emplazada, primeramente el decreto en que se ordena el llamamiento y seguidamente la demanda presentada en su contra.

Este modo particular que establece la ley, en que debe -

leerse al emplazado el decreto y el escrito de demanda, es el que debe ser observado al practicar la diligencia, pues por razón de orden, lógico es que primeramente se le haga saber el decreto en que el Juez ordena su llamamiento para que comparezca a manifestar su defensa, para luego hacer de su conocimiento la demanda de la cual tiene que defenderse.

Lo que constituye en verdad lo sustancial de esta forma de emplazamiento, es el hacer saber al demandado directamente y de viva voz, el decreto en que se le llama a su defensa, así como la demanda incoada en su contra. El hacer constar en el juicio la manera en que ha sido verificado el acto, es cuestión de formalidad que es necesario consignar, dado que el inc. lo. del - Art. 208 Pr., de manera clara establece que debe expresarse en la diligencia el haberse llevado a cabo el emplazamiento de la manera prevenida en el citado inciso.

Como el emplazamiento personal es el que ofrece, como antes se ha dicho, las máximas garantías al demandado, el legislador lo ha colocado en primer término; y sólo después de que vanamente se haya intentado emplazar personalmente a la persona, es que se permite practicar el emplazamiento por esquela, tal se desprende claramente del contexto mismo de los incisos 2o. y 3o. del Art. 208 y del Art. 210 Pr..

En virtud de la garantía y seguridad que este medio ofrece, para que el demandado tenga pleno conocimiento del decreto y de la demanda intentada en su contra, lo ideal es que el emplazamiento se hiciera siempre personalmente, ya que ello pro-

porciona la oportunidad para que el emplazado pueda efectivamente ejercitar, si lo desea, el derecho a la defensa. Esta garantía y certidumbre es la que ha llevado indudablemente a todas las legislaciones, al igual que la nuestra, a dar preferencia a este medio de verificar el emplazamiento.

El emplazamiento por esqueda

Trataremos a continuación de este medio de practicar el emplazamiento en los juicios escritos, que tiene sus singulares formalidades, y que al igual que el antes estudiado, es de frecuente aplicación en el quehacer judicial.

Se recurre a esta modalidad de emplazamiento, cuando, como antes se dijo, han sido agotados todos los esfuerzos para verificarlo personalmente, y siendo inútil toda diligencia al respecto, no existe otro medio de requerir al demandado para que ocurra ante el Juez a manifestar su defensa. Así, buscando siempre la manera de garantizar, en la medida de lo posible, el derecho de defensa del demandado, se llega al emplazamiento por esqueda en segundo y último término.

A nadie escapa que el emplazar personalmente a una persona es la máxima garantía que a ésta se puede brindar en la defensa de sus derechos. Mas, por innúmeras y variadas circunstancias, el demandado a veces no puede ser emplazado personalmente, no obstante los esfuerzos desplegados al efecto; algunas veces por estar ausente de su residencia y otras porque intencionalmente evade el emplazamiento. Ante esta situación no se puede menos que recurrir a otra forma de llevar a cabo el acto procesal. -

Esta forma es, precisamente, el emplazamiento por esquela.

La situación apuntada es motivo más que suficiente para haceer del conocimiento de la parte reo, por medio de esquela, el llamamiento a su defensa y la consiguiente acción impetrada en su contra. Ello tiene, desde luego, dos finalidades primordiales: una, el garantizar a la persona demandada, hasta donde las circunstancias lo permiten, el que pueda defenderse de la acción intentada; y otra, la de que el actor, dándole curso a su acción, no vaya a encontrarse en la imposibilidad de poder proseguir el juicio, a fin de conseguir por medio de la justicia lo que le es negado y que cree que legítimamente le corresponde. De lo contrario no tendrá ningún sentido ni valor el derecho de acción, porque la imposibilidad de encontrar al demandado, o la malicia de éste, llegaría a hacer ilusorio el derecho reclamado.

El legislador, previendo que la persona demandada no pudiere ser encontrada en su casa de habitación, ya sea propia o alquilada, o en la cual se encuentre como huésped, ha establecido para estos casos cuándo procede el emplazamiento por esquela.

Según se desprende de nuestro cuerpo legal, el emplazamiento por medio de esquela procede en dos situaciones diferentes: a) en el caso de que la persona que ha de ser citada o emplazada fuere encontrada e intencionalmente, de cualquier manera, esquivase el emplazamiento, inc. 2o. del Art. 208 Pr.; y b) en el caso de que el demandado no fuere encontrado en su casa de habitación, propia o alquilada, o en la que esté como huésped, después de buscado las veces y con los intervalos que la ley re--

quiere, inc. 3o. del Art. 208 Pr..

En los Arts. 208 y 210 Pr. se establece detalladamente: en el primero, los requisitos y formalidades que deben observarse a fin de que válidamente se pueda ordenar por el juez o tribunal el emplazamiento por esquila; y en el segundo se prescribe en forma bastante minuciosa la manera en que debe ser dejada la esquila de emplazamiento y las personas a quienes puede ser correctamente confiada. La inobservancia de lo prescrito en dichos artículos está sancionado con nulidad.

En atención a la necesidad de que el demandado se entere de la acción incoada en su contra, el legislador, cuando se trata del emplazamiento por esquila, exige una serie de requisitos que deben ser cumplidos para que pueda llegarse a él, exigiéndose asimismo el cumplimiento de ciertas formalidades para la entrega de la esquila, así como la constancia en la causa de cómo se haya llevado a cabo la entrega. Todo esto se debe a que esta clase de emplazamiento no ofrece plena seguridad de que el demandado tenga con certeza conocimiento de la acción, al igual que el verificado personalmente.

El emplazamiento por esquila da margen para que en la práctica, por diversos motivos, no llegue efectivamente a manos del demandado la esquila; en algunas ocasiones intencionalmente y en otras involuntariamente, con el consiguiente perjuicio para sus intereses, pudiendo incluso, ser condenado en un juicio en donde no tuvo ni siquiera la posibilidad de defenderse. Es precisamente por ello que esta clase de emplazamiento no deja de

estimarse peligrosa, ya que no ofrece la misma garantía que el personal, en el que sí existe certeza de que el demandado tiene conocimiento de la acción intentada en su contra, y por ende, la oportunidad de comparecer a defenderse.

Sin desconocer que en esta forma se han tenido en cuenta las circunstancias que están en la posibilidad de ser previstas, para que el emplazamiento por esquila pueda cumplir con su objetivo, debe agotarse cuanto se encuentre al alcance de la persona que está encargada de practicar la diligencia, para que no vaya a suceder que por deficiencia o imprevisión pueda de hecho faltar el emplazamiento, dejándose en desamparo al demandado. Así se evita el que la parte sea condenada sin que realmente haya sido oída y vencida en juicio.

Haciendo referencia siempre al procedimiento civil, es preciso hacer alusión a la forma de efectuar el emplazamiento en el juicio conciliatorio. Dicha forma tiene un cierto parecido a la modalidad que actualmente ha sido adoptada para practicar el emplazamiento en materia laboral, como si hubiere servido de guía en esta materia a nuestro legislador.

En los juicios conciliatorios se sigue un sistema completamente diferente al de los juicios escritos, pues para llevar a cabo en ellos el emplazamiento, no es menester que se haga leyendo al emplazado el auto que así lo ordena y la demanda incoada, o dejarle esquila cuando habiendo sido buscado las veces requeridas no se le encuentre personalmente, sino que de acuerdo al Art. 168 Pr., se hace por medio de cédula con expresión de

la persona y negocio por que se demanda, y con señalamiento de día, hora y lugar para la comparecencia. Esta cédula será doble, es decir, por duplicado, y la persona que la conduzca entregará uno de los dos ejemplares al emplazado, o a las personas designadas en el Art. 210 Pr., haciendo constar en el otro ejemplar la forma en que hubiere verificado la entrega.

3. EL EMPLAZAMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO LABORAL.

En los juicios de trabajo, como en todo proceso judicial, el emplazamiento constituye una de las fases principales. El tiene lugar en los conflictos colectivos lo mismo que en los individuales, y en ambos tiene idéntica finalidad y objetivo.

Todo lo que se diga en esta parte hace relación al procedimiento en los juicios individuales de trabajo, en atención al punto de la tesis, sin desconocer que en los conflictos colectivos el emplazamiento tiene la misma importancia.

Por ahora únicamente habremos de referirnos en términos generales al emplazamiento en el procedimiento laboral, ya que de él nos ocuparemos más detenidamente en los siguientes capítulos cuando nos refiramos concretamente al emplazamiento en el juicio ordinario de trabajo.

En los numerales anteriores del presente capítulo hemos hablado a grandes rasgos del emplazamiento en general y del emplazamiento en materia civil, y lo antes dicho es aplicable en términos amplios a la materia laboral, pues su objetivo y finali--dad son los mismos, con la variante de que dado lo especial del proceso laboral, en éste el emplazamiento debe tener necesaria-

mente las características que son propias a dicho proceso.

La citada aplicación es lógica, ya que habiéndose creado para dar vivencia al Derecho del Trabajo un derecho procesal especial, pero con profundas raíces en el derecho procesal civil, natural es pensar que aquél en su desarrollo seguirá las mismas directrices de éste y que por falta de términos propios se haya visto obligado a utilizar la misma terminología. De ahí la razón de que tanto el proceso civil como el laboral tengan parecidas etapas en su desenvolvimiento, puesto que ambos persiguen una misma finalidad, que es el realizar el derecho sustantivo al cual sirven. En este sentido el procedimiento laboral ha observado en general las mismas principales etapas del juicio civil, y así vemos que en el juicio de trabajo también se encuentre como una de las fases principales del mismo el emplazamiento. Y es que no se podría prescindir de él por su absoluta necesidad en todo proceso judicial. Por lo dicho, el proceso laboral no obstante su especialidad, no ha podido desechar la forma del proceso civil.

Tratando del emplazamiento en materia laboral, el empleo y denominación del término es el mismo que en materia civil, sólo agregándole el calificativo laboral, como indicación del juicio en que tiene lugar. Su finalidad es la misma y únicamente tiene variación la manera de verificarlo, por la naturaleza especial del proceso, imprimiéndole este sus características peculiares. Así se tiene que en materia de trabajo, ha sido necesario ir dejando de un lado aquel exceso de formalidades y trámi-

tes para que el emplazamiento se considere legalmente verificado, pero tratando de que siempre sea una garantía para la persona emplazada.

Por la urgencia con que deben ser resueltos los conflictos laborales, se requiere que las fases del proceso sean lo más breve posibles y que los actos procesales que tengan lugar se verifiquen de la manera más rápida y sencilla. Estas notas tienen que ser propias del emplazamiento en el procedimiento laboral; por ello, en las nuevas orientaciones, son características singulares que debe tener el emplazamiento de trabajo, abandonándose todas aquellas formas dilatadas y compendiosas que caracterizan el emplazamiento en los juicios civiles, en que si no es encontrado personalmente el demandado en la primera ocasión, tiene que buscársele varias veces para poder válidamente ordenarse el emplazamiento por esquila.

En aras del principio de celeridad en el proceso y cuya observancia se justifica en el juicio laboral más que en cualquier otro, se han buscado los medios o formas en que el emplazamiento pueda ser practicado rápidamente y sin perjuicio de los derechos del demandado, realizándose el acto con toda premura a fin de obtener la ansiada rapidez, sin dejar al Juez la determinación de ordenarlo cuando le plazca o de que se verifique a su merced. La ley debe señalarles un plazo dentro del cual tienen que efectuarlo después que haya sido presentada la demanda, aplicándose también así el principio del impulso oficial, en que no es necesario que la parte formule petición en tal sentido, sino

que una vez presentada la demanda, el Juez debe proveer sobre el emplazamiento y llevar éste a efecto dentro de un término breve. Esto es así, a causa de los intereses en juego en los juicios de trabajo y en los cuales el procedimiento atiende a principios de orden social, en que el interés general y público está sobre el interés privado que campea en los juicios civiles.

En los juicios de trabajo el emplazamiento tiene el mismo objetivo inmediato que en el procedimiento común, cual es la certeza de que el emplazado tenga efectivo conocimiento de la demanda a fin de que pueda defenderse de la acción intentada en su contra.

En materia laboral el emplazamiento se va apartando de su concepto clásico, de que es el llamamiento hecho a una persona para que dentro de un plazo conteste la demanda. Ya no es nota característica y que determina el significado del acto el señalamiento de un plazo dentro del cual ha de contestarse la demanda, como lo es en el orden común, sino que tal llamamiento es para que comparezca el emplazado a determinada audiencia a contestar la demanda. De este modo en el procedimiento laboral van desapareciendo las diferencias entre citación y emplazamiento como actos procesales diferentes, para irse confundiendo en uno solo; tal se aprecia de la corriente que tiende a seguirse en la doctrina y en las legislaciones.

Si bien es cierto que en los diversos países no se lleva a efecto de la misma manera el emplazamiento en materia laboral,

en todos ellos se procura que el acto sea realizado lo más rápido posible, previniéndose en las legislaciones de algunos países al verificarlo, de que en la primera audiencia, que casi siempre es la conciliatoria, debe ser contestada la demanda.

Tratando de exponer un concepto de emplazamiento para contestar la demanda en el procedimiento laboral, diremos que entendemos por tal el llamamiento que hace el Juez al demandado para que concurra a manifestar su defensa, haciendo de su conocimiento la providencia en que se le llama así como la demanda presentada en su contra. Como es fácil apreciar, este concepto no es más que la aplicación al procedimiento laboral de la definición que nuestro legislador da del emplazamiento en los juicios civiles.

Finalmente diremos que en este punto deben seguirse los principios que animan a todo el Derecho del Trabajo, por lo que es necesario agilizar la forma en que hay que llevar a cabo el emplazamiento, ya que los intereses que se discuten urgen de una pronta y justa solución.

No obstante que en la sustanciación de los juicios se dan varias clases de emplazamiento, lo dicho se refiere sólo al que tiene lugar para la contestación de la demanda.

SEGUNDA PARTE

EL EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

CAPITULO I

EVOLUCION DEL EMPLAZAMIENTO LABORAL EN NUESTRA LEGISLACION.

BASE CONSTITUCIONAL.

1. Desarrollo histórico
2. Proyecto que sirvió para la actual regulación del empla
zamiento en el Código de Trabajo.
3. Base constitucional del emplazamiento.

1.- DESARROLLO HISTORICO.

Para llegar a comprender el sentido y alcance de las insti
tuciones vigentes es provechoso conocer sus orígenes y desenvol
vimiento. Por ello estimo conveniente hacer una relación crono
lógica, de cómo se ha desenvuelto y de la forma en que ha sido
regulado el emplazamiento en los conflictos individuales en las
leyes laborales de El Salvador.

Principiaremos por decir que antes del año de 1911 no fue-
ron dictadas en el país leyes laborales. Antes del citado año,
como después y por mucho tiempo, la prestación de servicios per
sonales estuvo reglamentada como un contrato de arrendamiento
en los Capítulos VII, VIII y IX del Libro Cuarto del Código Ci-
vil, y también en el Capítulo II del Título IV del Libro Segun-
do del recién derogado Código de Comercio, hasta que para los
empleados de comercio se dió en 1927 la Ley de Protección a los
Empleados de Comercio, y posteriormente, en el año de 1949, la
Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Estableme

cimientos Comerciales e Industriales, que comprendía tanto a los trabajadores de empresas comerciales como industriales.

Desde que en 1911 entró en vigencia la Ley de Accidentes de Trabajo, hasta el año de 1949, todos los casos resueltos con motivo de la aplicación de las leyes de trabajo que habían sido dictadas, lo fueron aplicándose los procedimientos civiles. La falta de un procedimiento de trabajo en esa época, fue causa para que no se hicieran valer los escasos derechos otorgados en ese entonces a los trabajadores, careciendo de una efectiva positividad las leyes laborales.

Para confirmar nuestras palabras transcribimos lo expresado por el Doctor Ramón Avila Agacio en su tesis Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño (1), al decir: "cuando se promulgaron las primeras leyes de trabajo, a partir de 1911 hasta 1949, todas las controversias que pudieran surgir con motivo de la aplicación de estas leyes, fueron del resorte de la justicia civil ordinaria. Consideramos que debido a esto, no fue posible la vigencia de las leyes laborales, como lo demuestra el hecho de la existencia de pocos conflictos, porque estudiando la Revista Judicial de esa época, única fuente con que contamos para el estudio de nuestra jurisprudencia civil, no hemos encontrado más que cinco casos esporádicos de conflictos laborales, que pueden consultarse en las Revistas Judiciales de agosto de 1922, pág. 581; enero de 1932, pág. 200; julio a di--

(1) Avila Agacio, Ramón. Revista de Trabajo No. 19. Año V, pág. 104. Publicación Oficial.

ciembre de 1934, pág. 161; julio a diciembre de 1937, pág. 675; y julio a diciembre de 1938, pág. 401".

En procura de antecedentes históricos en nuestro país e iniciando un estudio cronológico al respecto, es menester recurrir a las primeras leyes de contenido social que ya contemplaban una forma para hacer valer el derecho, estableciendo la manera en que era llamado el demandado para que ocurriera a defenderse.

Con el objeto antes apuntado, hay que referirse primeramente a la Ley de Accidentes de Trabajo, promulgada por Decreto Legislativo del 11 de Mayo de 1911 y publicada en el Diario Oficial del 13 del mes y año citados, ley esta que constituye el punto de partida para la relación del desenvolvimiento que ha observado en nuestro medio el emplazamiento en materia laboral.

Se encontraba en la ley en mención, como procedimiento a seguir en caso de demanda, el que se establecía en el Art. 13, que decía: "El Juez procederá verbalmente en la forma establecida en el Capítulo 5o., parte 1a., Libro 2o. del Código de Procedimientos Civiles.

De la resolución del Juez se admitirán los recursos que el mismo Código permite".

Como es de notar, la referida ley al establecer el procedimiento para reclamar indemnización por accidente de trabajo, no hace más que aplicar, sencilla y llanamente el procedimiento civil, con lo que, para el caso del emplazamiento, este se verificaba de la misma manera en que era practicado en el orden co-

mún. Como que si se hubiera tratado de un juicio en que se demandara un derecho de naturaleza civil.

Así las cosas, tenía que practicarse el emplazamiento tal como lo establece el procedimiento común, es decir, sin ninguna modalidad especial propia del proceso laboral. Ahora bien, es bueno hacer constar que se trataba de la primera ley de carácter social en el país, a la cual se daba cabida en nuestro derecho legislado; y en la forma tímida y vacilante en que eran tratados en la época todos los problemas sociales del trabajador, no se podía esperar más en nuestra patria en los primeros años del presente siglo. Había que conformarse, se había dado el primer paso que abría el camino a la legislación social.

Sobre las razones que tuvo el legislador de la época para aplicar los procedimientos civiles a los reclamos que ocurrieran con motivo de la aplicación de dicha ley, nada se puede decir, pues ningún dato ha sido posible encontrar, ya que la ley carece aún de considerandos, lo que no es de extrañar en el tiempo de promulgación de la ley.

En cuanto a la autoridad que debía conocer de las demandas que tuvieran lugar, era el Juez de Primera Instancia de lo Civil donde hubiera ocurrido el accidente, quien tenía competencia para conocer de las demandas sobre indemnización de accidentes de trabajo cualquiera que fuera el domicilio de las partes y la cuantía reclamada, según disponía el Art. 12 de la ley. Mas, si el accidente era consecuencia de un delito o falta, de acuerdo al Art. 17 de la misma, el Juez de lo Criminal que de-

bía conocer en la investigación del hecho criminoso, era también competente para deducir las responsabilidades civiles nacidas del accidente de trabajo.

Procurando encontrar normas que regularan el emplazamiento en materia laboral, ha sido infructuosa nuestra búsqueda en la Ley de Aprendices de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales, dada por Decreto Legislativo del 28 de Mayo de 1914 y publicada en el Diario Oficial del 6 de Junio del mismo año, pues en dicha ley ninguna referencia se hace al procedimiento a seguir para tramitar las demandas de rescisión de los contratos que habrían de celebrarse, por lo que es de entender que en tales casos se aplicaba el procedimiento común, y con él su forma de emplazamiento.

Continuando con el estudio cronológico, se tiene que con fecha 29 de Mayo de 1926 fue dictada la Ley de Protección a los Empleados de Comercio, publicada el 12 de Junio del referido año. Esta ley fue sustituida por Decreto Legislativo del 31 de Mayo del año siguiente, publicado en el Diario Oficial del 17 de Junio del recién citado año, sin cambiarse la denominación a la ley.

Cabe apreciar que los motivos de la sustitución -según se expresa en el único considerando de la ley- se debió a dificultades que en la práctica se habían presentado para la debida aplicación de la Ley sustituida, y porque era un deber del Estado procurar que la protección de los empleados de comercio se tradujera en disposiciones que despejaran cualquier duda y que aví

taran todo antagonismo entre patrono y empleado, equilibrando los derechos de ambos para garantía de unos y otros.

En dicha ley, en caso de cesación o separación de todo empleado de la ocupación para la cual había sido contratado, estableciéndose el modo de proceder, se prescribía en el ordinal 4o. del Art. 8: "El desahucio o notificación se hará un mes antes, por lo menos, del día en que el empleado habrá de quedar cesante, si el pago o el trabajo fueren contratados por mensualidad; si fueren contratados por menos tiempo, la notificación se hará antes de igual tiempo, por lo menos.

En caso de que se suscite duda acerca de si el pago o el trabajo es por meses o menos, la Junta determinará atendiendo a la naturaleza de la ocupación y a los usos corrientes.

El patrono comunicará a la Junta y al empleado, por escrito, el día en que haya hecho saber a éste que habrá de cesar en la ocupación. La Junta, por medio de un Inspector o en otra forma fehaciente, averiguará si es verdad que se ha hecho el desahucio, y el resultado lo asentará la Junta en un libro que llevará al efecto para que sirva de prueba".

Como es de notar, en el numeral transcrito ya se regulaba la forma en que se haría saber al empleado la separación de su cargo; así como la obligación del patrono de comunicar a la Junta de Conciliación y al empleado, por escrito, el día en que se hacía del conocimiento de éste que cesaría en su trabajo.

Este modo de proceder en los casos de cesación del empleado, que aparecía en una ley ya calificada como de naturaleza laboral, nos da idea de cómo se hacía del conocimiento del em--

pleado la determinación del patrono de despedirlo con o sin justo motivo del trabajo. Mas la comunicación que por escrito hacia directamente el patrono al trabajador, no era para llamarlo a juicio, sino únicamente para hacerle saber su determinación de separarlo del trabajo, por lo que dicha comunicación no podría considerarse ni en cierto modo como un emplazamiento. Si algún reclamo quería formular el empleado despedido del trabajo, tenía que hacerlo ante la Junta, para que ésta en su labor conciliatoria, tratara de avenir a los interesados antes de que el conflicto se sometiera a la decisión de los tribunales comunes.

Viendo la manera tan simple en que los empleados podían ser separados de sus cargos, no puede menos de pensarse lo lejos que estaban de cumplirse los fines expresados en el considerando de la ley, de procurar la protección de los empleados equilibrando los derechos de éstos con los de los patronos, para garantía de unos y otros.

No está demás decir, que las Juntas de Conciliación a que se refiere el citado artículo, integrada cada una por cuatro miembros propietarios y dos suplentes, que prestaban servicios ad-honores, fueron creadas por Decreto del Poder Ejecutivo del 15 de Junio de 1927, y que una de sus más importantes funciones consistía en velar porque los conflictos surgidos en aplicación de las leyes de trabajo que estaban vigentes en la época, se resolvieran conciliatoriamente, procurando armonizar los intereses del trabajador y del patrono. Mas, si la conciliación no se lo

graba, el asunto tenía que ser resuelto por los tribunales del fuero común, siguiéndose los procedimientos civiles ordinarios. Consiguientemente, sin variación alguna en la forma de practicar el emplazamiento.

Las citadas Juntas así formadas desaparecieron al crearse el Departamento Nacional del Trabajo por Decreto Legislativo - del 12 de Enero de 1946 y publicado en el Diario Oficial del - 15 del mismo mes y año; en él, como innovación importante se establecieron los primeros organismos encargados de la administración de la justicia laboral en primera instancia, pues en el - Art. 28 del citado Decreto se derogó el de creación de dichas Juntas, disponiéndose que en lo sucesivo y en cuanto el Inspector de Trabajo Departamental tuviese conocimiento de un con---flicto entre el capital y el trabajo, daría el aviso correspondiente al Departamento Nacional del Trabajo, para que éste integrara la Junta de Conciliación, con el Inspector como presidente y un representante de la parte patronal y otro que era designado por el trabajador o grupo de trabajadores afectados. Esta Junta así integrada era la que debía conocer del conflicto, convocando a las partes a una primera audiencia en la que procuraba avenirlas; pero si no se lograba tal avenimiento, se procedía a una segunda audiencia en la que los interesados expondrían sus pretensiones y aportarían las pruebas necesarias. Rendidas en dicha audiencia las pruebas, la Junta pronunciaba sentencia dentro de veinticuatro horas, la que se hacía saber a las partes y la cual quedaba ejecutoriada si ellas se conforma-

ban, procediéndose a su cumplimiento en la forma gubernativa.

Días después, en el Diario Oficial del 7 de Marzo de 1946 se publicó el Decreto Legislativo del 28 de Febrero del mismo año, mediante el cual se estableció el Modo de Proceder en los Conflictos Individuales de Trabajo. Según este Decreto, todos los reclamos de carácter individual que de conformidad a las leyes de trabajo se iniciaran o estuvieran pendientes de resolución entre los trabajadores, obreros o empleados y los patronos, o de éstos contra aquéllos, serían solo de la competencia de los Inspectores Departamentales de Trabajo, quienes se ajustarían en un todo al trámite establecido por las leyes para las Juntas de Conciliación, en lo que era aplicable. Las citadas Juntas continuaron conociendo pero únicamente en los conflictos colectivos de trabajo, siguiendo el procedimiento establecido, para esta clase de juicios, en la Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo que había sido publicada en el Diario Oficial del 15 de Enero de 1946.

De este modo, de acuerdo al mencionado Decreto Legislativo del 28 de Febrero del año varias veces citado, quedó desde entonces a cargo de los Inspectores Departamentales de Trabajo, que posteriormente se denominaron Delegados e Inspectores Departamentales de Trabajo, la justicia laboral, siempre dependiente del Poder Ejecutivo, con competencia para conocer en Primera Instancia de los juicios individuales de trabajo, como juces de lo laboral.

No obstante que se habían dictado varias leyes de trabajo,

no fué sino hasta que se dió la LEY DE CONTRATACION INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EMPRESAS Y ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES E INDUSTRIALES, por Decreto Legislativo del lo. de Junio de 1949, publicado en el Diario Oficial del 3 del mismo mes y año, en que por primera vez se encuentran en la legislación laboral algunas disposiciones que propiamente se refieren al emplazamiento en los juicios individuales de trabajo, aunque no haya sido usado dicho término en la ley.

Es de hacer notar que a pesar del carácter sustantivo de esta ley, sin saber por qué motivos, se incluyeron en su articulado disposiciones que reglaban en un todo el modo de proceder en caso de conflicto y que técnicamente debieron estar comprendidas en una ley procesal. Tales los Arts. 24, 25, 26, 27, 31 y 34 entre otros, cuyo contenido es eminentemente adjetivo.

Sobre las disposiciones de naturaleza procesal que contenía la ley de referencia y que trataban de la manera de hacer saber al demandado la demanda interpuesta en su contra, tenemos el inciso lo. del Art. 24, que al regular el modo de proceder en los casos de suspensión del contrato individual de trabajo, disponía:

"En todos los casos de suspensión, la parte interesada dará aviso de ésta a la Delegación e Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, inmediatamente, manifestando, si fuere posible, la fecha aproximada de reanudación de las labores, pudiendo acompañar las justificaciones correspondientes. El Delegado Inspector, al recibir el aviso lo notificará a la otra parte, dentro del día siguiente al aviso. Si la parte notificada pidiere dentro del día siguiente al de la notificación, que se justifiquen los motivos de la suspensión, y éstos no estuvieren suficientemente comprobados a juicio de la Delegación e Inspectoría, -

ésta procederá dentro de los cuatro días subsiguientes a recibir la prueba que al efecto se presente. Vencido este último término así como en los demás casos, la Delegación e Inspectoría calificará la procedencia o improcedencia de la suspensión, dentro de dos días".

Regulando el modo de proceder en los casos de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal, la citada ley en los dos primeros incisos del Art. 31, textualmente establecía:

"La terminación del contrato de trabajo conforme a una de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte todos sus efectos desde que el patrono la comunique al trabajador por medio de la Delegación e Inspectoría Departamental del Trabajo, respectiva; pero el trabajador goza del derecho de pedir, dentro de los tres días subsiguientes al de la notificación de la comunicación, ante el Delegado Inspector, que el patrono pruebe la justa causa en que fundó el despido, debiendo el Delegado Inspector abrir a pruebas las diligencias respectivas, por los cuatro días subsiguientes, durante los cuales el patrono deberá justificar la causa del despido".

"Si el trabajador dejare transcurrir los tres días después de la notificación de la comunicación que por medio del Delegado Inspector le hace el patrono, sin exigir a éste la prueba de la causa, el patrono quedará relevado de la obligación de la prueba; pero podrá el trabajador pedir, dentro de los tres días subsiguientes que se abran a pruebas por cuatro días las diligencias, para establecer la inexistencia de la causa, corriendo desde luego, a su cargo la obligación de la prueba; debiendo sentenciar la Delegación e Inspectoría Departamental del Trabajo respectiva, dentro de los dos días subsiguientes".

Y tratando el procedimiento en el caso en que el trabajador era quien daba por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte y con responsabilidad del patrono, en el inciso lo. del Art. 34 se preceptuaba:

" La terminación del contrato conforme a una de las causas enumeradas en el artículo 32, surte todos los efectos - desde que el trabajador la comunique al patrono por medio de la Delegación e Inspectoría Departamental de Trabajo respectiva, siempre que tal comunicación se hiciera dentro del mes siguiente a la fecha en que se produjo la causa; pero el patrono goza del derecho de pedir, dentro de los tres días subsiguientes al de la notificación de la comunicación, ante el Delegado Inspector, que el trabajador pruebe la causa de la terminación del contrato; debiendo el Delegado Inspector abrir a pruebas las diligencias respectivas, por los cuatro días subsiguientes, durante los cuales el trabajador deberá justificar la - causa de la terminación del contrato".

En estos modos de proceder en los juicios individuales de trabajo, a que se refieren las disposiciones transcritas, cuando se intentaba una acción, bastaba con hacer saber la demanda al reo, para que éste ocurriera a su defensa, con solo notificársela - simplemente, como si se tratara de una notificación corriente.

Como testimonio de ello se encuentran los casos resueltos en la época de vigencia de la ley. Algunos aparecen en la Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo, publicación que efectuaba el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, según puede verse en la sentencia de Tercera Instancia, pronunciada en el citado Ministerio a las quince horas del día 16 de Enero de 1950 y que - está en la Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo 1949-1950, Tomo I, No. 1, páginas 7, 8 y 9. De la mencionada sentencia transcribo el V considerando, que dice:

"Que de conformidad al Art. 31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, cuando ha habido por parte del patrono, y por medio de la Delegación e Inspectoría Departamental del Trabajo, notificación sobre la terminación

del contrato, tienen lugar los PROCEDIMIENTOS ESPECIALES que el citado artículo (que a la vez es de naturaleza sustantiva y adjetiva) indica, para la justificación de la causa, con todas las consecuencias que expresa sobre reclamos de reinstalación en el trabajo, de salarios caídos e indemnizaciones y plazos para hacer tales reclamos, una vez no haya quedado establecida la justicia de la causa y notificada la sentencia sobre este punto, tal como lo dispone la parte final del inciso 2o. del Art. 31 mencionado.

No sucede lo mismo cuando ocurre, o se pretende que ha ocurrido, un despido de hecho, esto es, sin que medie la notificación de la terminación del contrato de trabajo por medio del Delegado Inspector, pues en tal caso los conflictos que surgen se regulan en un todo, en cuanto a procedimientos, a los de las leyes que regulen los conflictos individuales de trabajo en relación a los procedimientos comunes, en lo que fueren aplicables".

También podemos citar sobre el particular dos sentencias pronunciadas en la Dirección del Departamento Nacional del Trabajo, que conocía en Segunda Instancia, las cuales aparecen publicadas en la Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo, 2o. Semestre 1951, Año II, número 3. La pronunciada a las diez horas del día 21 de Agosto de 1951, que se encuentra a páginas 37 y 38; y la pronunciada a las once horas y treinta minutos del día 15 de Noviembre del mismo año de 1951, que está a las páginas 94, 95, 96 y 97.

En la primera de estas sentencias, favorable al actor y pronunciada en conflicto individual seguido por la parte patronal contra el trabajador, dando por terminado el contrato individual de trabajo, en lo pertinente del considerando II se expresa:

"La prueba vertida en Primera Instancia ha sido bien relacionada en la sentencia apelada por lo que se omite su relación en esta instancia. Es del caso llamar la atención al funcionario actuante por el trámite anómalo dado al -

juicio, puesto que antes de notificar el aviso, citó a las partes a conciliación; tal trámite viola lo establecido en el Art. 31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, que prescribe el trámite a seguir cuando el patrono da por terminado un contrato de trabajo, y estas anomalías no solo violan el procedimiento establecido en el artículo citado, sino que no tienen ningún objeto, puesto que la conciliación está establecida precisamente para tratar de conciliar intereses opuestos y en el caso sub-judice, habiéndose citado a conciliación, sin antes notificar al trabajador el aviso dado por el patrono, no existían todavía intereses que conciliar. El trámite que prescribe el Art. anteriormente citado es de naturaleza especial, y tiene por finalidad establecer previamente hasta donde hay conformidad de las partes en lo relativo a los hechos que dan base para dar por resuelto el contrato respectivo, de tal manera que si el trabajador deja transcurrir el plazo que le da la ley, sin pedir que el patrono le pruebe la causa, o si, en su caso, no ofrece probar la falsedad de lo manifestado por el patrono, se aviene tácitamente a la causal invocada por éste, por consiguiente, no existe fundamento para conciliar intereses que no se contraponen, mejor dicho no es posible conciliar una situación jurídica claramente determinada, no sujeta a discusión".

En la segunda de las mencionadas sentencias, que fué pronunciada resolviendo en favor del demandado un conflicto individual de trabajo también promovido por el patrono contra el trabajador, dando por terminado el contrato individual de trabajo, en el párrafo segundo del Considerando IV se dice:

"Cabe hacer al proceso las siguientes observaciones: el Delegado e Inspector citó a conciliación después de recibir la demanda, cuando debió haber notificado antes, a la trabajadora, esa demanda, conforme lo ordena el Art. 31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo. El Art. 7 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, dice que recibida la demanda deberá el Delegado Inspector citar a conciliación y es de hacer notar que como el título de la ley lo dice ésta rige para Conflictos Individuales de Trabajo, es decir juicios de trabajo, o sea una controversia legal ante el juez autorizado para conocer de ella y en el caso de terminación del contrato de

trabajo conforme a los Arts. 30 y 31 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, propiamente no hay conflicto, no hay controversia legal mientras el trabajador no pida - que el patrono le pruebe la causal de terminación del contrato de trabajo y hecha esta petición es cuando debe citarse a conciliación, por que la petición es la demanda y ha surgido el conflicto individual de trabajo, en caso contrario no hay contención de partes, son diligencias de jurisdicción voluntaria".

En la Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo últimamente citada aparece una referencia doctrinaria que precede al texto de las dos sentencias, en la que se establece como doctrina que, recibido el aviso de terminación del contrato individual de trabajo de parte del patrono, el Delegado Inspector debe notificarlo inmediatamente al trabajador, y no citar antes a conciliación. Esta debe llevarse a cabo únicamente cuando existe un juicio de trabajo, y esta controversia no tiene lugar sino cuando el trabajador pide que el patrono justifique la causa de la terminación del contrato; si esto no ocurre, lo actuado por el Delegado Inspector serán diligencias de jurisdicción voluntaria.

En el tiempo de vigencia de la ley de que tratamos, el Delegado Inspector de Trabajo era la autoridad competente para conocer de los conflictos individuales de trabajo, pues como antes se dijo, la justicia laboral en esa época dependía del Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social. Cuando se presentaba un caso a su conocimiento, dicha autoridad, siguiendo el procedimiento establecido en aplicación de las disposiciones que regulaban la materia, una vez interpuesta la demanda se limitaba a notificarla en la forma común a la parte demandada, con lo cual

simplemente cumplía con lo dispuesto literalmente en la ley. En esta forma, olvidándose de la trascendencia de la acción intentada, esta notificación se verificaba del modo corriente que indica el procedimiento común, sin que se hubiera tenido en cuenta que esa simple notificación en verdad equivalía a un verdadero emplazamiento.

La forma en que se encontraban redactadas las disposiciones, por una parte, y si a ello agregamos la escasa experiencia que en la época se tenía sobre la materia laboral, sobre todo la procesal, hizo que actos que, por su importancia y efectos para el demandado, constituyeran verdaderos emplazamientos, y que como tales debieron rodearse de las máximas garantías, sobre todo - cuando de - trabajadores demandados se trataba, fueran practicados como simples notificaciones con manifiesto perjuicio, más que todo, para la clase trabajadora.

No era extraño que con tal proceder, con frecuencia se diera el caso de que el demandado, sin que tuviera conocimiento de la acción intentada en su contra, fuera vencido en un juicio en el que no tuviera ninguna posibilidad de defenderse. La práctica y la ley más que todo, en los primeros años de vigencia de ésta, dejaron en estado de indefensión al demandado, pues se desconocía el fundamento del emplazamiento en materia laboral y no se apreciaba debidamente el medio en que se estaba actuando.

Sobre este particular es bueno mencionar, en beneficio de las autoridades que impartieron la justicia laboral en la época de vigencia de la referida ley, que después de los primeros años

de aplicación de ésta, comprendiendo que la notificación de la demanda equivalía a un verdadero emplazamiento, procuraron que el acto fuera practicado de la misma manera que el emplazamiento en el procedimiento común, con el fin de que la parte demandada tuviera efectivamente conocimiento de la acción intentada en su contra, en especial cuando era el trabajador el demandado. Así, sin que la ley lo expresara, atendiendo más que todo a su finalidad y espíritu y con un gran sentido de justicia, la demanda se hacía saber personalmente al demandado, si ello era posible; y en caso contrario, después de buscársele las tres veces que para el emplazamiento requiere el procedimiento común, se le dejaba en su casa de habitación o en el lugar de trabajo, esquila que contenía la demanda y la resolución en que se disponía la notificación.

Continuando con la forma en que ha sido tratado el emplazamiento en materia laboral en nuestra legislación, es necesario referirse ahora a la LEY ESPECIAL DE PROCEDIMIENTOS PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.

Esta ley, que fué decretada como complemento obligado de la Ley de Contratación Individual de Trabajo antes mencionada, fué dictada por Decreto Legislativo del 29 de Septiembre de 1949, publicado en el Diario Oficial del siguiente día. En ella aparecen por primera vez normas que concretamente hacen referencia a la citación y al emplazamiento.

En esta ley se establecía en su Art. 7, que en caso de que se planteara un conflicto individual de trabajo, el Delegado e

Inspector, después de recibir la demanda debía citar, inmediatamente y sin tardanza alguna a la otra parte a conciliación, siempre que el motivo de la demanda no fuera de los contemplados en los casos previstos en el artículo.

En la forma en que se encontraba reglado el proceso en la referida ley, se llegaba al acto del emplazamiento después de la fase que podríamos llamar conciliatoria, según se disponía en el Art. 14, inciso lo., que textualmente expresaba:

"Caso de que no proceda la conciliación o de que el demandado no comparezca a la audiencia señalada para ella o de que aún con la comparecencia de ambas partes no pudiere lograrse la conciliación o de que se hubiere logrado una conciliación parcial, el Delegado Inspector en todos los casos en que las leyes mencionadas en el Art. lo. no establezcan procedimientos especiales, emplazará al demandado para que conteste la demanda, dentro de un término de dos días perentorios".

Además del emplazamiento para contestar la demanda, la citada ley hablaba del emplazamiento que se hacía a las partes para que ocurrieran al Director del Departamento Nacional del Trabajo, autoridad superior jerárquica que conocía en Segunda Instancia en los juicios individuales de trabajo, para que aquéllas hicieran uso de sus derechos, cuando las sentencias de Primera Instancia eran pronunciadas en juicios en los cuales el valor de lo reclamado excedía de los cien colones, o cuando la demanda era de valor indeterminado. Asimismo se refería al emplazamiento para comparecer ante el Ministro de Trabajo, en aquellos casos en que era admisible el hoy derogado recurso de súplica. Finalmente, en el Artículo 23 de la ley se hacía referencia -

al emplazamiento de las partes en los recursos de hecho.

En relación al emplazamiento para contestar la demanda, como a los que tenían lugar en los recursos, la mencionada ley no disponía de ninguna formalidad especial para llevarlos a cabo; por ello, en ausencia de normas particulares al respecto, se practicaban en la forma que preceptúa el procedimiento común. Para la aplicación de este procedimiento, servía de base el Art. 36 de las Disposiciones Generales de la ley, en el cual se disponía que en los juicios de trabajo se aplicarían, en cuanto fueran compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contrariaran el texto y los principios procesales que la ley contenía. Tal artículo aparecía, pues, como una norma de carácter supletoria del procedimiento laboral.

Según recientemente se ha expresado, el emplazamiento para contestar la demanda, en los conflictos individuales de trabajo tenía que llevarse a cabo tal como lo indica el procedimiento común; produciendo los mismos efectos que en éste se indican. Ahora bien, cuando antes de emplazar al demandado debía citarse a las partes a conciliación, en los casos en que ésta procedía, el emplazamiento venía a ser innecesario, pues realmente en el hecho la citación a conciliación cumplía con la finalidad del emplazamiento, por lo que éste más que todo servía únicamente para reafirmar en la parte reo el conocimiento de la demanda. En tales casos el emplazamiento se tornaba inoficioso, haciendo más dilatado el procedimiento laboral.

Es de observar de que al año de 1949 en que fuera promulgada la Ley Especial de Procedimientos citada, aunque ya habían sido dictadas muchas leyes laborales, en lo que respecta al emplazamiento para contestar la demanda y sin ninguna explicación satisfactoria, se le seguía dando aplicación al dilatado y complicado procedimiento civil, sin que se hubiera establecido un modo de proceder sencillo, rápido y efectivo de practicar el acto, tal como la realidad lo requería y lo aconsejaba la doctrina laboral. Al principio de celeridad recomendado por los autores de Derecho Procesal, en especial para los juicios de trabajo, aún no se le daba aplicación en nuestra legislación de trabajo.

Para concluir la referencia que hago a la citada Ley Especial de Procedimientos, en la observancia obligada que se hizo del procedimiento común en lo relativo al emplazamiento para contestar la demanda, en el tiempo en que estuvo vigente la ley y como prueba de ello, de la sentencia de la Segunda Dirección del Departamento Nacional del Trabajo (Segunda Instancia), pronunciada a las nueve horas y diez minutos del día veintiuno de Mayo de mil novecientos cincuenta y seis, (2) transcribo del Considerando II, el siguiente párrafo:

" En el juicio de reclamo de indemnización por despido injusto, como el que de aquí se trata, la diligencia del emplazamiento no difiere de la del juicio civil. En efecu

(2) Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo. 1er. Semestre-1956 Año VII, No. 12, pág. 102 a 105. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

to, el Art. 14 de la Ley Especial de Procedimientos preceptúa, que caso de que no proceda la conciliación o de que el demandado no comparezca a la audiencia señalada para ella o de que aún con comparecencia de ambas partes no pudiese lograrse la conciliación, o de que se hubiere logrado una conciliación parcial, el Delegado Inspector en todos los casos en que las leyes mencionadas en el Art. lo. no establezcan procedimientos especiales, emplazará al demandado para que conteste la demanda, dentro de un término de dos días perentorios".

En el estudio histórico que sobre el emplazamiento en materia laboral estamos haciendo, nos referimos ahora, siguiendo siempre el orden cronológico en que han aparecido las leyes, a la LEY PROCESAL DE TRABAJO dictada por la Junta de Gobierno de El Salvador el veintidos de diciembre de mil novecientos sesenta y publicada en el Diario Oficial de la misma fecha.

Esta ley vino a sustituir a la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, y no obstante que por el corto tiempo de su vigencia tuvo una existencia efímera en la vida legislativa del país, sin embargo, es imprescindible referirse a ella por los grandes e importantes cambios que introdujo en el procedimiento laboral, uno de los cuales se refiere precisamente al emplazamiento en los juicios ordinarios de trabajo.

Según lo expresan los considerandos de la ley, al haberse creado los Tribunales de Trabajo dependientes del Poder Judicial, se hizo necesario modificar los procedimientos laborales, conviniendo introducir aquellas reformas que de acuerdo a la experiencia se juzgaban necesarias para simplificar, aclarar o sistematizar tales procedimientos.

La Ley Procesal mencionada dividió los juicios de trabajo de carácter jurídico en dos clases, que fueron claramente diferenciados, regulándose su trámite en capítulos distintos: el Capítulo II que se intitulaba "De los juicios ordinarios de trabajo", y el Capítulo III que se denominaba "De los Procedimientos - Extraordinarios". Es bueno traer a cuenta la división de los juicios laborales que establecía dicha ley, porque en cada clase de juicios el emplazamiento era distinto, pues para los juicios ordinarios se contemplaba una manera especial de practicarlo, según se disponía en los Arts. 7 y 8 que posteriormente transcribiré. En tanto, para los juicios extraordinarios, siguiéndose los lineamientos de leyes anteriores, bastaba con solo notificar la demanda a la otra parte, tal como disponía el Art. 51 de la referida Ley Procesal.

A la manera dispuesta en la Ley Procesal de verificar el emplazamiento en los juicios extraordinarios, cabe hacer la misma crítica que se ha hecho a la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, en cuanto al modo en que ésta disponía hacer saber la demanda al reo en los casos de terminación y de suspensión del contrato individual de trabajo, pues actos que por su trascendencia y efectos constituían verdaderos emplazamientos, fueron tratados como notificaciones, sin mayores garantías para el demandado.

Como antes se ha dicho, una de las modificaciones que introdujo la Ley Procesal de Trabajo se refería al emplazamiento en los juicios ordinarios, cambiándose radicalmente la forma en

que hasta entonces se había venido verificando.

Cuando nos referimos a la Ley Especial de Procedimientos dijimos que en los casos en que procedía la conciliación, primeramente se citaba a las partes a una audiencia conciliatoria; y solo después de superada esta fase se procedía enseguida al emplazamiento del demandado, el cual era practicado de acuerdo al procedimiento común. Pues bien, en la Ley Procesal de la Junta de Gobierno, como se le dió en llamar en su época a la citada ley, se dispuso, como innovación el régimen procedimental, que la citación a conciliación tendría la calidad de emplazamiento para contestar la demanda. Al mismo tiempo se estableció una nueva forma de llevar a cabo la citación a conciliación, con lo que también varió la manera de practicar el emplazamiento.- Ello vino a cambiar totalmente todo lo relativo al régimen del emplazamiento en los juicios ordinarios de trabajo.

Para que pueda apreciarse claramente el nuevo giro que en la Ley Procesal de Trabajo se dió a la materia del emplazamiento, al introducirse las reformas a que se hacía referencia en los considerandos a fin de simplificar los procedimientos, considero conveniente transcribir a continuación los Arts. 7 y 8 de la indicada ley, los cuales concretamente se referían a la citación y al emplazamiento en los juicios ordinarios de trabajo:

"Art. 7o.- Admitida la demanda, el Juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta a su prudente arbitrio, la distancia del lugar en que deba

ser citado el demandado.

Si no pudiere verificarse la citación del demandado - tres días antes, por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, se hará nuevo señalamiento y citación de partes.

En el mismo auto en que cite a conciliación, se prevendrá a las partes de las consecuencias de su inasistencia.

La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda dentro de los dos días siguientes al señalado para la audiencia conciliatoria.

"Art. 80.- La citación se hará mediante entrega al demandado, de una esquila que contendrá copia íntegra de la demanda y del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto, se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atiende sus negocios, y no estando presente, se le dejará esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes, huéspedes o criados mayores de edad. Si no se encontrare a ninguna de las personas mencionadas, o encontrándolas éstas se negaren a recibirlas, se fijará la esquila en la puerta de la casa o local.

También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente, se le dejará la esquila con una de las personas que conforme a la ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento; si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la esquila cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacerse personalmente.

Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiere buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de esquila, sino después de haberlo buscado en todos ellos, si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda.

La persona a quien se entregue la esquila firmará su recibo si quisiere y pudiere. El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la citación, pena de nulidad".

Según aparece en las disposiciones transcritas, la Ley Procesal de Trabajo, en la regulación que hizo del emplazamiento, se apartó completamente del procedimiento común, establecien-

dose una manera nueva y singular de llevar a cabo la citación y el emplazamiento, haciendo eco a las recomendaciones de tratadistas de Derecho Procesal Laboral. Al adoptarse las reformas, que dicho sea de paso desde hacía mucho tiempo se sentía la imperiosa necesidad de su introducción, se reconoció al proceso de trabajo sus características propias, pues el procedimiento común no se acompasaba a la naturaleza de los conflictos laborales. La índole de las prestaciones reclamadas en estos, casi siempre vitales para el trabajador, demandaban una pronta solución; los nuevos procesos requerían una mayor celeridad y sencillez en sus formas.

La experiencia había demostrado palmariamente, que el aplicar las normas del procedimiento civil al emplazamiento en los juicios de trabajo, retardaba innecesariamente el procedimiento con manifiesto perjuicio de las partes, sobre todo del trabajador. Por ello, de acuerdo a la experiencia vivida y teniéndose en cuenta lo que aconsejaban los autores, se dejó de aplicar el procedimiento común, disponiéndose de una manera nueva, eficaz y rápida de practicar los emplazamientos en los juicios laborales. Además se dispuso, que la citación a conciliación tendría la calidad de emplazamiento, tal como lo había adelantado el Doctor Ramón Avila Agacio en su tesis doctoral "Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño".

La indicada Ley Procesal de Trabajo con tal innovación, satisfizo, en cuanto al emplazamiento, la necesidad de la pronta expedición del juicio laboral.

Continuando con la siguiente ley que en materia procesal ha tenido aplicación en nuestro país, nos referiremos enseguida a la que fue decretada, sancionada y promulgada por el régimen del Directorio Cívico Militar de El Salvador, por Decreto No. 42 de fecha 28 de Febrero de 1961 y publicada en el Diario Oficial del 3 de Mayo del mismo año.

Esta ley, que también llevó el nombre de Ley Procesal de Trabajo, debió su emisión, según se expresa en los considerandos pertinentes de la misma, a que en el escaso tiempo de vigencia de la Ley Procesal de Trabajo dictada por la Junta de Gobierno, se había observado que ella adolecía de sustanciales defectos - que era preciso corregir inmediatamente; y a la necesidad de uniformar los procedimientos laborales, evitando en lo posible, diferencias en cuanto a términos de citación, emplazamientos, períodos de prueba, recursos y otras diligencias, que permitieran a las partes conocer con claridad dichos procedimientos.

Cabe adelantar que la Ley Procesal dada por el Directorio Cívico Militar, en lo relativo al emplazamiento, no hizo más que copiar las disposiciones de la ley anterior, con variantes, más que todo de forma y no de contenido.

Sin detenerse a analizar si el nuevo estatuto procesal la boral dió satisfacción a las razones que lo inspiraron, es de observar que por mera coincidencia los artículos que se referían a la citación, al emplazamiento y a la forma de practicar estas diligencias, eran los Arts. 7 y 8, al igual que en la anterior Ley Procesal. Asimismo, como se hace notar anteriormente, en lo

relativo al emplazamiento no diferían sustancialmente las dos leyes; y para que ello pueda ser apreciado con facilidad, considero del caso transcribir a continuación las correspondientes disposiciones legales de la expresada nueva Ley Procesal.

"Art. 7.-Admitida la demanda, el Juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado.

Si fueren varios los demandados, el término de la distancia se contará tomando en cuenta el lugar en donde residiere el más lejano, y las esquelas correspondientes deberán contener prevención de que designen un solo procurador que los represente; y si no lo hicieren así, en la misma audiencia conciliatoria el Juez nombrará a uno de los demandados curador especial de todos.

Si no se hubiere practicado la citación tres días antes, por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal.

En el mismo auto en que se cite a conciliación, se prevendrá a las partes de las consecuencias de su inasistencia.

La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del Juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente para conocer del conflicto".

"Art. 8.- La citación deberá hacerse mediante entrega al demandado de una esquila que contenga copia íntegra de la demanda y del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para los efectos del inciso anterior, se buscará al demandado en el lugar o lugares señalados en la demanda, y no encontrándosele, el Secretario Notificador, se cerciorará si el sitio designado es la habitación, el despacho o el establecimiento en que el demandado atiende sus negocios o presta sus servicios. Cerciorado el Notificador de que efectivamente el lugar en que se encuentra es cualquiera de los señalados, entregará la esquila al representante que estuviere presente, y si ninguno hubiere, dejará citatorio para que se le espere a una hora determinada del día hábil siguiente; si no estuviere presente el demandado o su representante a la hora dicha, dejará la esquila con cualquiera de las personas que encuentre y no habiendo ninguna o estando cerrado el lugar dejará la esquila con el vecino más inmediato y si no hubiere alguno o el que hubiere no quisiere recibirla, se fijará

la esquila en la puerta del lugar señalado en la demanda. La persona a quien deba entregarse la esquila firmará su recibo si quisiere y pudiere, siendo necesario que el en cargado de practicar esta diligencia ponga constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la cita -
ción.

La infracción a lo dispuesto en este artículo producirá nulidad".

Como algo especial contemplado en la Ley Procesal de la cual se han transcrito los anteriores artículos, está la de que cuando se daba la circunstancia de que fueran varias las personas demandadas, debería prevenirse a éstas que designaran a un procurador común que las representara a todas; si no lo hacían así, el Juez nombraba en la audiencia conciliatoria a una de -
ellas curador especial de todas. También hay que reconocer, como algo nuevo en la manera de verificar el emplazamiento, el es tablecimiento del citatorio, es decir, la nota o recado dejada por el Notificador para que se le esperara a una hora determinada del día hábil siguiente, para hacer al demandado entrega de la esquila correspondiente, como requisito a llenar para la correcta citación.

Sobre esto último cabe indicar, que a la época el citatorio ya era practicado en otros países, contemplándose desde hacía tiempo en varias legislaciones de Latinoamérica.

Poco tiempo después de la Ley Procesal de Trabajo que dic tava el régimen del Directorio Cívico Militar de El Salvador, entró en vigencia el primer Código de Trabajo que ha tenido el país, aprobado por la Asamblea Nacional Legislativa por Decreto No. 241 de fecha 22 de Enero de 1963, publicado en el Diario -

Oficial del 10. de Febrero del mismo año. En dicho Código se recopilaron en un solo cuerpo las diversas leyes laborales que se encontraban vigentes a la época de su aprobación.

El indicado Código trataba del emplazamiento en los juicios individuales ordinarios de trabajo en los Arts. 332 y 333, los cuales, como se ha hecho en anteriores casos, para que se conozca como estaban redactados y se noten los cambios que introdujo en la materia, los transcribo a continuación:

"Art. 332.- Admitida la demanda, el Juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado.

Si fueren varios los demandados, el término de la distancia se contará tomando en cuenta el lugar en donde residiere el más lejano; y las esquelas correspondientes deberán contener prevención de que designen un solo procurador que los represente; si no lo hicieren así, en la misma audiencia conciliatoria el Juez nombrará a uno de los demandados curador especial de todos.

Si no se hubiere practicado la citación tres días antes, por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, esta no se verificará, se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal, todo pena de nulidad.

En el mismo auto en que se cite a conciliación, se prevendrá a las partes de las consecuencias de su inasistencia.

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

"Art. 333.- La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquila que contendrá copia íntegra del auto en que señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto, se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes o domésticos, todos mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquila en la puerta de la casa o local.

También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente, se le dejará la copia y esquila con una de las personas que conforme a la ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento. Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la copia y esquila cuando fuere hecha en el lugar de trabajo solo podrá hacerse personalmente.

Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiese buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquila, sino después de haberlo buscado en todos ellos, si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda.

La persona a quien se entregue la copia y esquila firmará su recibo si quisiere y pudiese. El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la citación, pena de nulidad".

Como fácilmente se puede apreciar, en el Art. 332 prácticamente no se hizo más que copiar el Art. 7 de la Ley Procesal de Trabajo que le precedió al Código; pero en el Art. 333, que correspondía al 8 de la citada Ley, sí se introdujeron notorias modificaciones en la manera de verificar el emplazamiento. En efecto, en él se estableció por vez primera, que para llevar a cabo el emplazamiento debía dejarse al emplazado copia de la demanda, además de la esquila que contendría copia íntegra del auto que señalaba el lugar, día y hora de la audiencia conciliatoria; esto a diferencia de la Ley Procesal, en que solo se requería esquila que contuviera copia íntegra de la demanda y del auto de señalamiento. Asimismo se determinaron todos los lugares en donde se podía buscar al demandado para emplazarlo; las personas con quienes podía dejarse la copia de la demanda y esquila

dicha; se precisó como se hizo en la Ley Procesal de Trabajo dada por la Junta de Gobierno de El Salvador, la forma de entregar la copia y eskuela cuando era el trabajador el demandado y tal entrega era hecha en el lugar de trabajo; y finalmente, se abo--
lió lo relativo al citatorio que contemplaba la referida Ley Procesal.

Las reformas que se introdujeron en la manera de practicar el emplazamiento, fueron aconsejadas por la experiencia para agilizar el trámite en los juicios, al mismo tiempo que se buscó la forma de garantizar al demandado su derecho de defensa, poniéndolo en completo conocimiento de las pretensiones del actor.

Con esta breve alusión al recién derogado Código de Trabajo, termino la relación cronológica que he intentado hacer sobre el emplazamiento laboral en nuestro país, ya que inmediatamente después entró a regir el vigente Código de Trabajo.

2. PROYECTO QUE SIRVIO PARA LA ACTUAL REGULACION DEL EMPLAZAMIENTO EN EL CODIGO DE TRABAJO.

Para dictar el Código de Trabajo en vigencia, aprobado por Decreto No. 15 de fecha 23 de Junio de 1972 y publicado en el Diario Oficial del 31 de Julio del mismo año, la Asamblea Nacional Legislativa solo tomó en consideración el Proyecto que le fuera enviado por el Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social. Consiguientemente, en lo relativo al Libro Cuarto del citado Código, que trata del aspecto procesal, únicamente sirvió de base el indicado Proyecto.

Según se expresa en la adjunta motivación del Proyecto,

para la elaboración de éste se tomaron en cuenta, en gran medida, las actas levantadas en las sesiones que celebró una Comisión, que a iniciativa del indicado Poder en el referido Ramo, fue integrada tripartitamente con representantes de los patronos, de los trabajadores y del sector gubernamental. Tal comisión dió su necesaria y oportuna colaboración, apareciendo plasmadas en las actas, según se dice en la motivación, su sentir y pensar en lo que atañe a los problemas laborales.

Demás está decir, como se expone en la motivación, que muchas modificaciones que contiene el Proyecto no fueron sugeridas por la citada comisión, sino que se hicieron por estimarse necesarias; y que el Primer Seminario de Derecho Laboral que patrocinó la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, aportó valiosas ideas que fueron de gran beneficio, al servir para la depuración de muchas de las normas propuestas.

No obstante que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tuvo la colaboración dicha, el indicado Proyecto fue obra del esfuerzo e interés puesto por la citada Secretaría de Estado.

Los artículos del Proyecto que trataban de la citación y del emplazamiento en los juicios ordinarios de trabajo, eran precisamente el 385 y 386, los cuales transcribiré para que se vea cómo se encontraban redactados, se precisen los cambios operados en relación al Código vigente a la época, y la forma en que fueron aprobados.

Los mencionados artículos decían:

"Art. 385.-Admitida la demanda, el Juez citará inmediata-

mente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado.

Si fueren varios los demandados, el término de la distancia se contará tomando en cuenta el lugar en donde residiere el más lejano. Las esquelas correspondientes, en este caso, deberán contener prevención de que se designe un solo procurador que los represente; si no lo hicieren así, en la misma audiencia conciliatoria, el juez nombrará a uno de ellos curador especial de todos.

Cuando la demandada fuere una sociedad o una persona jurídica y varios de manera conjunta tuvieren la representación, el emplazamiento se hará a cualquiera de ellos, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 422.

Siendo el juicio contra una sucesión, se emplazará al heredero o herederos que hubieren tomado posesión de la empresa o establecimiento, por haber ejecutado actos de patrono.

Si el demandado no hubiere sido citado tres días antes por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, esta no se verificará; se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal, todo pena de nulidad.

La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente".

"Art. 386.-La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquela que contendrá copia íntegra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquela con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos o cualquiera otra persona que allí residiere, todos mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquela en la puerta de la casa o local.

También podrá buscarse al demandado en el local de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente, se le dejará la copia y esquela con una de las personas que conforme a la ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento. - Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la copia y esquela cuando fuere hecha en el lugar de trabajo solo podrá hacerse personalmente.

Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiese buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquila, sino después de haberlo buscado en todos ellos, si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda.

La persona a quien se entregue la copia y esquila firmará su recibo, si quisiere y pudiese. El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la citación, pena de nulidad".

Se expresa en la mencionada motivación, que la parte procesal del Proyecto, en lo concerniente a los conflictos individuales de trabajo fue redactada oyéndose la opinión ilustrada y respaldada por la experiencia de los señores Magistrados de la Cámara Primera de lo Laboral y de los Jueces de lo Laboral de la ciudad de San Salvador, en funciones a la fecha de elaboración del Proyecto.

De los transcritos artículos del Proyecto, en la adjunta motivación con que fue enviado a la Asamblea Nacional Legislativa, sólo se hace referencia al Art. 385; sin duda alguna porque este fué el artículo correspondiente al 332 del Código de Trabajo que se hallaba vigente, que experimentó cambios notorios al incorporársele dos nuevos incisos y suprimírsele uno, ya que el Art. 386 que correspondía al 333 del citado Código no sufrió alteración alguna.

Para explicar las razones de las reformas propuestas en el Art. 385 del Proyecto, referentes a la inclusión de los incisos 3o. y 4o., en la referida motivación, (3), a fs. 26 y 27 de

(3) Motivación del Proyecto de Código de Trabajo Redactado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social el año de 1969. Págs. 26 y 27.

la misma se expresa:

"El Art. 385 dice que es lo que debe hacerse al admitirse la demanda; y toma en cuenta, entre otras cosas, que una demanda puede dirigirse contra varios demandados, los cuales pueden ser trabajadores o patronos de un mismo centro de trabajo, resultando esto congruente con el concepto de contrato que se da en el Art. 3o.

En el tercer inciso de dicho Art. 385 se ha previsto el caso de que una sociedad o una persona jurídica tenga varios representantes; y se ha querido que la cita a conciliación, la cual allí se ha mencionado con la palabra "emplazamiento", porque al fin y al cabo aquella a eso se dice que equivale, basta con que se haga a uno de tales representantes para que se considere a la entidad como citada legalmente. A esto hay que agregar que se habla de sociedad y de persona jurídica, con el fin de abarcar, tanto a las sociedades como a las asociaciones y a las personas jurídicas a que se refiere el Art. 540 del Código Civil. Por lo demás, se reconoce que el segundo inciso del Art. 17 de la Constitución Política da base para sostener que actualmente las sociedades de personas o de capitales son consideradas como verdaderas personas jurídicas.

En el cuarto inciso, por una parte, se confirma lo que es posible conforme al Art. 3, o sea, que la sucesión puede tener la calidad de patrono o empleador; y, por otra parte, que cuando tenga que demandarse, la citación a conciliación o emplazamiento se tendrá que hacer por medio del heredero o herederos -

que hubieren tomado posesión del centro de trabajo y que se conduzcan como patronos en él. Esto último evitará la demora en la tramitación de la demanda que seguramente ocurriría si tuviera que enderezarse aquélla contra todos los herederos, de los cuales algunos no intervienen en la dirección y administración efectiva de la empresa o establecimiento.

Así, pues, para que por medio de un heredero se pueda citar a conciliación, no basta que éste haya tomado posesión de la negociación; es preciso que, además, ejecute actos propios de patrono".

Demás está expresar los motivos que indujeron a los autores del Proyecto para la inclusión de los incisos 3o. y 4o. al Art. 385 y que no contenía el Art. 332 del Código de Trabajo - vigente a la época, pues en la transcripción hecha queda sobradamente explicada la razón de la reforma.

Sobre la supresión en el Proyecto de lo que constituía el inciso 4o. del Art. 332 del derogado Código de Trabajo, o sea el inciso en que se disponía que en el mismo auto en que se citaba a conciliación se tenía que prevenir a las partes de las consecuencias de su inasistencia, en la exposición de motivos del Proyecto no se da explicación alguna. Mas, creo que ella se debió a que se estimó innecesario el inciso, ya que presumiéndose que la ley tiene que ser conocida de todos los habitantes de la República, se reputa que se conocen las consecuencias dichas, y, el inciso en mención salía sobrando.

En lo concerniente al emplazamiento en los juicios ordi-

narios de trabajo, después de estudiarse las distintas formas en que este había sido regulado en el país en leyes anteriores, se consideró conveniente que la mencionada diligencia procesal fuera practicada, de igual manera en que lo disponía el Código de Trabajo en vigor en el tiempo de elaboración del Proyecto, estimándose que no cabía hacer a los artículos que trataban de la citación y del emplazamiento más que los cambios consistentes en la inclusión de dos nuevos incisos y la supresión de uno.

Para terminar este punto es de hacer notar, que los Arts. 385 y 386 del Proyecto fueron aprobados en la Asamblea Nacional Legislativa tal como habían sido propuestos, sin que sufrieran cambios de significación; a no ser más que una pequeña variación en la redacción del inciso 2o. del primero de dichos artículos, que no modificó en nada su sentido.

3. BASE CONSTITUCIONAL DEL EMPLAZAMIENTO.

Por la necesidad e importancia que el trabajo desempeña en la sociedad, en la Constitución Política se ha destinado todo un capítulo, el II del Título XI, que trata del Régimen de los Derechos Sociales, al Trabajo y Seguridad Social. En este capítulo, cuyo sólo epígrafe nos da a conocer su contenido, el trabajo es elevado a principio constitucional, al igual que en la Constitución de 1950 en donde por vez primera se le dió tal categoría en el país.

En el Art. 181 del citado capítulo se establece que el trabajo goza de la protección del Estado, y que éste empleará todos los recursos para asegurar al trabajador y a su familia

las condiciones de una existencia digna. Asimismo, en todo el mencionado capítulo aparecen consignados una serie de principios a observar en las leyes secundarias, para poder garantizar los derechos del hombre trabajador.

Por otra parte, en el Régimen de los Derechos Individuales nuestra Constitución Política reconoce en el Art. 163, como garantía individual, la de que todos los habitantes de El Salvador tienen derecho a ser protegidos en la conservación y defensa de su vida, honor, libertad, trabajo, propiedad y posesión.

De acuerdo al artículo recién citado, el derecho a la protección en la conservación y defensa del trabajo que nuestra Constitución reconoce, abarca indudablemente a todo lo que en cuanto al individuo haga relación con su fuerza de trabajo, como única fuente para el sostén propio y de su familia, es decir, todos los derechos que el trabajo encarna y que de él dimanar. Sólo así se puede entender el derecho del hombre a ser protegido en la conservación y defensa de su trabajo y se le puede asegurar la protección que a este dispensa el Estado.

También tradicionalmente se ha reconocido en todos nuestros Códigos Fundamentales, como garantía inconcusa la de que nadie puede ser despojado de sus derechos sin ser previamente oído y vencido en juicio con arreglo a las leyes, contemplándose así el principio de audiencia que casi todos los países reconocen.

Entendemos que el principio de la previa audiencia que se encuentra concretado en el Art. 164 de la Constitución, es cla-

ramente respetado al oír a todo habitante cuando se le quiere negar o despojar de un derecho. Y en el caso que ese derecho sea en razón del trabajo, que de él nazca o que de él derive, estimamos que entonces se da aplicación al principio recién mencionado por medio del emplazamiento laboral, ya que con este se pone en conocimiento de la persona la acción intentada en su contra, para que se apreste a defenderse en juicio.

Es precisamente en el principio apuntado y contemplado en nuestra Carta Magna en donde encuentro firmemente asentada la base constitucional del emplazamiento laboral.

Sobre esta aseveración es indudable que no faltará quien arguya que en materia laboral no tiene cabida el principio de la previa audiencia de que trata el referido Art. 164, porque el artículo sólo hace referencia al derecho que se tiene a ser protegido en la conservación y defensa de la vida, libertad, propiedad o posesión, sin hacer expresa referencia al trabajo.

Adelantándome a una observación de esta naturaleza, considero que tal objeción carecería de valor por las razones siguientes: el trabajo y todo lo que de él deriva constituye un derecho y por cierto uno de los primordiales del hombre que no tiene más bienes que la sola fuerza de su trabajo para el sostén propio y de los suyos. El trabajo así entendido es el derecho del hombre trabajador, que solo a él pertenece y que el Estado está obligado a proteger, derecho del que no puede ser despojado sin ser previamente oído y vencido en juicio. Este derecho del hombre al trabajo, así como a la conservación y de

fensa del mismo y a todo aquello que provenga o derive de su fuerza de trabajo, es el más grande, puro y humano de los derechos, al cual no puede desconocérsele el amparo y protección que la Constitución dispensa a los derechos patrimoniales, toda vez que el trabajo es la fuente principal de cualquier propiedad o posesión, según son estas entendidas y conceptuadas por la escuela individualista y por la postura económica del liberalismo.

Al trabajo y todo lo que de él deriva, como un derecho del hombre trabajador, no puede excluirse de la garantía de previa audiencia establecida en la Constitución, aunque en el mencionado Art. 164 no se haga expresa alusión al trabajo. Esto es así, porque las disposiciones constitucionales deben armonizarse para que no se destruya la unidad de principios que la Constitución contiene, sobre todo cuando en ella se ha destinado todo un capítulo a su regulación, y no exista norma que expresamente excluya al trabajo como derecho al que se niegue la garantía de que trata el citado artículo.

Demás está decir que el trabajo como fuente de bienestar del individuo y de su familia necesita de la indicada protección, por habersele dejado de considerar como una mercancía, como un artículo de comercio sujeto a la mecánica de las leyes de la oferta y de la demanda, para ser tratado y considerado como algo inherente al hombre, como algo que a éste pertenece y de lo cual no puede ser privado sin previo juicio.

El trabajo asegura al hombre y a su familia una existencia digna en los diversos aspectos de la vida, constituyendo el

necesario presupuesto para la tranquilidad y el orden de la sociedad; de ahí la función social que le reconoce la Constitución Política y el porqué goza de la protección estatal.

Sirve de fundamento a mi tesis en este punto y refuerza mis conclusiones, la forma tal como fué aprobado en el pleno de la Constituyente de 1950 el Art. 164.

Según consta en el acta No. 36 del respectivo Libro de Actas, de la sesión plenaria celebrada el día 9 de agosto de 1950, al aprobarse el mencionado artículo se redactó de la siguiente manera: "Art. 164.-Ninguna persona puede ser privada de su vida, honor, libertad, trabajo, propiedad, ni de su posesión, sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes; ni puede ser enjuiciada dos veces por la misma causa. Toda persona tiene derecho al habeas corpus, ante la Corte Suprema de Justicia o Cámaras de Segunda Instancia que no residan en la Capital, cuando cualquier autoridad o individuo restrinja su libertad - ilegalmente". (4)

Como es de apreciar, los constituyentes de 1950 también estatuyeron que ninguna persona podía ser privada de su trabajo sin ser previamente oída y vencida en juicio con arreglo a las leyes, lo que demuestra claramente que para aquéllos constituyentes el principio de la previa audiencia era aplicable al trabajo, ya que a éste se hizo expresa referencia en la disposición. Sin embargo, por razones que ignoro y que no me ha sido posible averiguar, al publicarse la Constitución de 1950 ya no se hizo

(4) Libro de Actas de la Asamblea Nacional Constituyente de 1950.

alusión al trabajo en el artículo.

Lo antes expuesto pone de manifiesto la razón por la cual ninguna persona puede ser privada de su trabajo y de todo aquello que de él derive sin ser previamente oída y vencida en juicio; demuestra que en materia laboral es plenamente aplicable - el principio de audiencia; y confirma que el emplazamiento en los juicios laborales tiene su base constitucional en los Arts. 163 y 164 y Capítulo II del Título XI de la Constitución Política.

Afirmar lo contrario es desconocer los principios constitucionales, pues no tendría razón el que el constituyente haya dedicado todo un capítulo al trabajo, si los derechos emanados de este carecieran de la debida protección y pudiera el titular ser despojado de ellos sin antes ser oído y vencido en juicio.

CAPITULO II

DE LA CITACION A CONCILIACION Y DEL EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO. CLASES DE JUICIOS.

1. Del juicio ordinario de trabajo y de otras clases de juicios.
2. Breve referencia histórica a la cita de conciliación.
3. La citación y el emplazamiento, dos conceptos diferentes reunidos en uno solo en el juicio ordinario de trabajo.

1. DEL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO Y DE OTRAS CLASES DE JUICIOS.

En sus necesarias relaciones en el proceso económico, las categorías profesionales del capital y del trabajo dan lugar a los conflictos laborales. Estos, como consecuencia de los diferentes intereses protegidos por cada una de dichas categorías, vienen a ser inevitables en las relaciones que entre ambas existen.

La injusticia social y la manera en que preponderantemente se protege a veces a una de tales categorías en el estado actual de nuestra sociedad, ocasiona roces y asperezas que dan nacimiento a los citados conflictos. De ahí que, mientras en el medio persistan las causas no desaparecerán los conflictos, y habrá que buscar la manera de resolver las controversias entre los intereses opuestos del trabajador y del patrono.

Una de las formas de solucionar estas diferencias es por medio de los juicios de trabajo. Con dicha finalidad el Derecho Procesal del Trabajo ha establecido y regulado los procesos laborales, con el objeto de que se hagan valer los derechos re-

conocidos en las leyes sustantivas, en los casos en que exista negación o incertidumbre de los mismos.

Gran parte de la doctrina acepta la denominación de conflicto de trabajo cuando hace referencia al proceso laboral, pero nosotros preferentemente utilizaremos el nombre de juicio de trabajo, porque esta es la denominación que adopta nuestra legislación positiva. Sin embargo, podremos hacer uso de cualquiera de las denominaciones no obstante la indicada preferencia.

Conociendo que existen diversas clasificaciones de los conflictos de trabajo atendiendo a distintos aspectos, de aquella que los divide en individuales y colectivos, solo nos referiremos de manera rápida a los conflictos individuales que regula el Código de Trabajo.

De los diferentes juicios laborales establecidos, el Código en el Libro Cuarto, Título Segundo, intitulado este "Procedimiento para los juicios individuales", claramente reconoce y regula en el Capítulo I el juicio ordinario de trabajo. A esta clase de juicio se le ha dado en llamar ordinario, porque entre todos los juicios individuales de trabajo es el que tiene un procedimiento más dilatado, pues en su modo de proceder los trámites son mucho mayores, con términos más largos y mayor admisibilidad de recursos.

Dentro de los juicios ordinarios de trabajo cabe distinguir los juicios de mero derecho y los de hecho. En los primeros la disputa solo versa sobre la aplicación de la ley, encontrándose justificados los hechos con instrumentos públicos y au

ténticos no contradichos, o por expreso consentimiento de las partes, según se expresa en el Art. 396 del Código de Trabajo; y en los de hecho, también la disputa es sobre la aplicación de la ley al caso cuestionado, pero en estos no se dan las demás circunstancias mencionadas para los de mero derecho, debiendo justificarse los hechos en que se fundamenta la demanda.

Como algo determinante para seguir juicio ordinario de trabajo, más que a la naturaleza de la acción intentada se atiende a la cuantía reclamada, pues no otra cosa nos da a entender el Art. 378 del Código de Trabajo que literalmente dice: -- "La demanda en la que el total de lo reclamado excediere de dos cientos colones, o fuere de valor indeterminado, deberá ventilarse en juicio ordinario". A esta clase de juicio se recurre también cuando la acción a ejercitar no tiene un procedimiento determinado en la ley.

No vamos a entrar en detalle sobre la reglamentación del juicio ordinario de trabajo, ya que nuestro propósito únicamente es hacer notar su autonomía como juicio común entre los diversos procedimientos laborales. Más, conviene decir, que en él se encuentran las fases principales de todo proceso, agregando una que llamaremos conciliatoria y que es de especial importancia en los juicios de trabajo.

Además del juicio ordinario, el Código de Trabajo en el mencionado Título regula varios procedimientos especiales. Así se tienen los juicios de Unica Instancia, en los cuales el procedimiento es sustancialmente breve y que se discuten sólo cuan

tías inferiores a doscientos colones. Esta clase de juicio no aparecía en las leyes anteriores al primer Código de Trabajo - promulgado, siendo por consiguiente una innovación que se introdujo en el mismo.

También aparece regulado en el referido Título, con un - corto procedimiento, el juicio de suspensión de contrato individual de trabajo. Finalmente, existe en el mismo Título un modo de proceder para la revisión de los fallos pronunciados en juicios seguidos con motivo de riesgos profesionales de que son víctimas los trabajadores; modo de proceder que no es propiamente - un juicio, sino que más bien se trata de meras diligencias de - revisión de fallos y que legítimamente forman parte del juicio principal en donde se ha pronunciado la sentencia condenatoria correspondiente. Hay que hacer la salvedad en estos procedimientos de revisión, de que cuando esta se pide en el caso de muerte de la víctima a consecuencia del riesgo profesional sufrido, el reclamo debe ser ventilado por los trámites del juicio ordinario, según taxativamente lo dispone el Art. 449 del referido cuerpo de leyes.

2. BREVE REFERENCIA HISTORICA A LA CITA DE CONCILIACION.

El Licenciado Eduardo Pallares en su Diccionario de Derecho Procesal Civil (1), nos dice que la palabra cita proviene del latín "citare", que significa señalamiento del día, hora y lugar para que comparezcan determinadas personas a efecto de - que se practique algún acto procesal. Según el citado autor,

(1) Pallares, Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil. Pág. 141. Quinta Edición, Editorial Porrúa S.A. México, 1966

en el orden procesal la palabra también puede ser empleada de - distintas maneras, pero sólo la que tiene el anterior significado nos interesa para est e trabajo.

Por otra parte, el término conciliación a su vez deriva de la locución latina "conciliare", que tiene como significado el de avenir o armonizar los intereses, ánimos u opiniones o--- puestas de personas.

De los significados apuntados de las palabras dichas, podemos expresar que la cita a conciliación es el llamamiento que se hace a las personas, con señalamiento de lugar, día y hora, para que comparezcan a fin de resolver un conflicto, procurando convencerlas de que deben equitativamente y de manera directa - transigir sus diferencias y terminar amigablemente un pleito.

En la referencia que haremos a la cita de conciliación, nos circunscribiremos a la manera en que ésta ha sido llevada a cabo en nuestro medio, y más aún, a la que tiene lugar en el orden laboral, sin hacer alusión a la que ocurre en el procedi--- miento civil.

La citación a conciliación constituyó durante el tiempo - anterior al Código de Trabajo y a las Leyes Procesales de Trabajo que a éste precedieron, una fase del proceso individual de trabajo completamente diferenciada de las demás. Ella venía a constituir, después de la demanda, una de las partes en que podemos decir se divide el juicio individual ordinario de trabajo; y tenía lugar, al igual que ahora, inmediatamente después de presentada la demanda, en aquellos casos en que la ley no diso

ponía una forma especial de tramitar ésta, es decir, cuando no se omitía la conciliación en el procedimiento.

De la citación a conciliación ninguna definición nos da el Código de Trabajo, ni tampoco la hemos encontrado en las leyes anteriores que regularon el procedimiento en los juicios ordinarios laborales. A falta de definición, de acuerdo a la legislación y para expresar un concepto, diremos que entendemos por cita a conciliación la orden o resolución del Juez hecha saber a demandante y demandado, para que comparezcan al Tribunal el día y hora indicados a celebrar audiencia conciliatoria, con el objeto de solucionar total o parcialmente un conflicto laboral por el avenimiento de las partes.

En la búsqueda hecha en las primeras leyes laborales que han regido en el país, sobre el modo de proceder al conocer de los reclamos planteados, ninguna alusión hemos encontrado a la cita a conciliación, por lo que es de suponer que si en algún caso tenía lugar, ella se verificaba en la forma que dispone el Código de Procedimientos Civiles.

No fué sino hasta que se dictó la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo en el año de 1949, cuando por vez primera se regula de manera especial, la forma de llevar a cabo la cita de conciliación en los juicios de trabajo. Según esta ley, la cita a conciliación, en los casos en que procedía, la ordenaba el Delegado Inspector de oficio después de recibir la demanda, inmediatamente y sin tardanza alguna a la otra parte, pues el Art. 7 así lo disponía.

De acuerdo al Art. 8 de la indicada ley, la citación a conciliación debía hacerse para determinada audiencia con señalamiento de lugar, día y hora, tomándose en cuenta, al igual que hoy, la distancia del lugar de residencia del demandado. Ella se verificaba por medio de esquila que debía de contener los datos siguientes: a) nombre del funcionario que hacía la citación; b) nombre, apellido y domicilio del demandante; c) nombre, apellido y domicilio del demandado; d) objeto de la demanda; e) día y hora señalados para la comparecencia; y f) prevención al demandado de que si no comparecía a la audiencia, sin justa causa, se le impondría una multa de uno a veinticinco colones, de acuerdo a su capacidad económica.

Como en la ley nada se decía sobre la manera en que debía ser entregada la esquila al demandado, en aplicación del Art. 36 de dicha ley, que disponía que en los juicios de trabajo se aplicaría, en lo que fueren compatibles con la naturaleza de estos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, la entrega de la esquila de citación a conciliación al demandado se hacía de la manera establecida en el Art. 210 Pr..

También se citaba para la misma audiencia al demandante, previniéndosele que de no comparecer a la cita sin justa causa, se le impondría una multa de acuerdo a su capacidad económica, de uno a veinticinco colones. La cita a conciliación del actor no requería la ley que se verificara por esquila como en el caso del demandado; por tal razón podía hacerse por

cualquier medio, toda vez que en el juicio constara que había sido citado con la correspondiente prevención.

No obstante que en la referida ley se indicaba que la citación a conciliación del demandado debía ser hecha por esquela, se consideró que podía llevarse a cabo personalmente, siempre que en el expediente quedara constancia de ello, así como que se había hecho de su conocimiento los requisitos que de--bía contener la esquila.

La omisión de la citación, así como el no verificarse - en la forma que la ley ordenaba, no estaba sancionado con nulidad; asimismo, el hecho de que la esquila no contuviera los - datos necesarios no producía efecto alguno de invalidez.

La citación e conciliación en la forma indicada se practicó hasta que entró en vigencia la Ley Procesal de Trabajo que dictó la Junta de Gobierno de El Salvador el 22 de Diciembre de 1960. A partir de esta fecha se varió por completo la manera de practicar la diligencia, haciéndose desde entonces por medio de esquila que contenía copia íntegra de la demanda y de la resolución en que se señalaba el lugar, día y hora en que se celebraría la audiencia. Esta esquila tenía que ser - entregada al demandado, debiéndoselo buscar para ello en su - casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios; pero al no estar presente, la esquila le era dejada con una de las personas que al efecto indicaba la ley; y si no se encontraba persona con quien dejar la esquila o se negaron a recibirla, era fijada en la puerta de la casa o lo-

cal.

El encargado de practicar la mencionada diligencia debía poner constancia en el expediente de la forma en que llevaba a cabo la citación, pena de nulidad.

De acuerdo a la citada Ley Procesal, una vez admitida la demanda el Juez tenía que citar inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en consideración la distancia a donde debía citarse al demandado. Más, si la cita a éste no podía verificarse tres días antes, por lo menos, del señalado para la audiencia, se hacía nuevo señalamiento y citación de partes.

En el auto en que se ordenaba la cita a conciliación se prevenía a las partes sobre las consecuencias de su inasistencia, cual eran para el demandado, el de presumir ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos alegados por el actor en su demanda; y para el actor, la imposición de una multa de uno a cien colonos, de acuerdo a sus facultades económicas.

Inmediatamente después de la ley recién citada, durante el tiempo de vigencia de la Ley Procesal de Trabajo dictada por el Directorio Cívico Militar de El Salvador el 28 de Febrero de 1961, la cita a conciliación del demandado fué practicada de la misma manera recientemente indicada, variando solo con la introducción del citatorio. Por esto el Secretario Notificador, en caso de no encontrar al demandado o a su representante para entregarle la eskuela, dejaba indicación para que se le esperara a una hora determinada del siguiente día

hábil, a fin de poder entregar la esquela al demandado o a su representante. En este caso, cuando ninguna de estas personas hubiere estado esperándolo, dejaba la esquela con cualquier persona que encontrara; y si no existía ninguna o el lugar estaba cerrado, la dejaba con un vecino inmediato; o la fijaba en la puerta del lugar señalado en la demanda, de no existir vecino o éste se negare a recibirla.

En esta forma de llevar a cabo la citación a conciliación, era necesario que el Secretario Notificador dejara constancia en el expediente de la manera en que realizaba la diligencia, pues la infracción a cualquiera de las formalidades - producía nulidad.

De conformidad a esta Ley Procesal, las consecuencias de la inasistencia a la audiencia conciliatoria que debían prevenirse, Art. 30, eran: para el patrono demandado, la de presumir legalmente ciertas las acciones u omisiones que le eran imputadas en la demanda; y para el trabajador, ya no era la imposición de una multa como en la ley anterior, sino el de que las presunciones establecidas a su favor en el citado artículo, ya no operarían en su provecho en caso de inasistencia a la audiencia.

De las maneras de practicar la cita de conciliación en las formas expresadas, se desprende que las distintas leyes que en su respectiva época han regulado la diligencia, siempre rodearon de bastante formalidad la cita verificada al demandado, no así la del actor.

Después de la Ley Procesal dada por el Directorio Cívico Militar, la cita a conciliación es practicada en la forma que prescribe el Código de Trabajo.

No se puede desconocer la importancia de la cita a conciliación, ya que en la audiencia conciliatoria pueden resolverse los conflictos planteados en beneficio de las dos partes y en aras de la paz social. Por esto motivo el legislador en todo tiempo ha tenido buen cuidado de regularla debidamente, con el propósito de que las personas tengan conocimiento de la citación y puedan concurrir a la audiencia a solucionar amigable y directamente las diferencias provenientes de su relación de trabajo.

3. LA CITACION Y EL EMPLAZAMIENTO, DOS CONCEPTOS DIFERENTES REUNIDOS EN UNO SOLO EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO.

En el procedimiento común la citación y el emplazamiento son términos distintos, con diverso significado, con sus formas propias de verificarse y de los cuales se da diferente definición. Así, el Código de Procedimientos Civiles, definiendo lo que es citación, en el Art. 204 nos dice: "Citación es la orden del Juez comunicada a alguno para que intervenga o asista a algún acto judicial". Y en el Art. 205 al definir el emplazamiento expresa: "Emplazamiento es el llamamiento que hace el Juez al demandado para que comparezca a manifestar su defensa".

Buscando el concepto del término citación encontramos en el Diccionario de Derecho Procesal Civil del Licenciado Eduardo Pa

llares, (2) lo siguiente: "Por citación, dice Caravantes (II 53) se entiende el llamamiento que se hace de orden judicial a una persona para que se presente en el Juzgado o tribunal en el día y hora que se le designa, bien a oír una providencia, o a presenciar un acto o diligencia judicial que pueda perjudicarla, bien a prestar una declaración....."

Como se puede apreciar, la definición de citación que nos trae el Código de Procedimientos Civiles está de acuerdo con el concepto que del mismo término encontramos en el mencionado Diccionario. También podemos decir que equivale a cita, pues esta palabra significa señalamiento del lugar, día y hora para que comparezcan determinadas personas a practicar un acto procesal, al grado que en la práctica judicial se les usa indistintamente.

En lo referente al término emplazamiento, por este se entiende el llamamiento hecho de orden judicial al demandado, para que dentro de un plazo determinado ocurra al Juez o Tribunal a defenderse de la acción intentada en su contra. La denominación de emplazamiento proviene de la designación del plazo dentro del cual ha de comparecer la persona, por lo que la fijación de dicho plazo es lo que viene a determinar el significado de la palabra emplazar.

Aunque para el demandado, tanto la citación como el emplazamiento tienen por objeto hacerle saber la resolución judicial para que comparezca a un acto judicial, en la citación la comparecencia es para un determinado día y hora, mientras que en el em-

plazamiento es para que lo haga dentro de un plazo. Además, cada uno tiene su modo propio de llevarse a cabo y produce distintos efectos jurídicos.

Si bien es cierto que la citación y el emplazamiento son dos términos jurídicamente diferentes en el procedimiento común, y que así se les conceptuó por mucho tiempo en el procedimiento laboral en nuestro medio, también es cierto que en la actualidad, desde que entró en vigencia la Ley Procesal de Trabajo dictada por la Junta de Gobierno de El Salvador, ambos términos tienen en el procedimiento de los juicios individuales ordinarios de trabajo un significado que va tornándose en uno solo, pues a partir de la referida Ley Procesal, la citación a conciliación para el demandado tiene la calidad del emplazamiento para contestar la demanda, es decir, que actos procesales que anteriormente se conceptuaron distintos, ahora producen parecidos efectos y se verifican de igual manera, reuniéndolos así en los juicios individuales ordinarios de trabajo.

La citación a conciliación y el emplazamiento en los juicios individuales de trabajo antes eran llevados a cabo en diferentes momentos y conservaba cada uno su propio significado jurídico y su diversa forma de practicarse, mas ahora, por disposición legal, ambos se practican en un solo acto jurídico y de idéntica forma, teniendo la primera la calidad del segundo.

No obstante que los dos términos se han reunido en uno solo, sin embargo esa fusión de conceptos o significados aun no es total, aunque en el inciso último del Art. 385 del Código de Tra

bajo se diga que la citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento, ya que en este todavía se sigue dando un plazo para contestar la demanda después de la audiencia conciliatoria - Art. 392 del citado Código.

Decimos que en el juicio individual ordinario de trabajo - esa reunión de conceptos no es en todo su significado y extensión jurídica, porque no obstante que los términos se han identificado en la forma y momento de practicar el acto procesal y en cuanto a sus efectos, en el emplazamiento aun se conserva el señalamiento del plazo que en él es determinante.

Es bueno hacer constar que ya desde la época de vigencia de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, la citación a conciliación producía los efectos del emplazamiento, y éste únicamente servía, más que todo, para tener certeza de que el demandado conocía la demanda, tal como lo expresa el Dr. Ramón Avila Agacio en su tesis Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño (3), siendo desde aquel tiempo, como indica el citado profesional, superfluo y dilatorio en el procedimiento el que se practicara en la forma que establece el procedimiento común.

Dada la naturaleza de los procesos laborales y la índole del juicio ordinario de trabajo, y siendo que la citación a conciliación tiene la calidad de emplazamiento, es necesario que en la -

(3) Agacio, Ramón Avila. Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño. Revista de Trabajo No. 19 pág. 190. Publicación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

identificación se avance más a fin de que vaya desapareciendo la última diferencia que entre ellos existe, en honor a la mayor - simpleza y brevedad de los procedimientos laborales, estableciéndose para ello que en caso de que no hubiere avenimiento entre - las partes o este fuere parcial, la demanda debe ser contestada el mismo día de la audiencia conciliatoria. Con esto se ganaría tiempo en la sustanciación del proceso en provecho de las partes.

Como pudiera pensarse que no existe emplazamiento en los juicios individuales ordinarios de trabajo, sino que lo que hay es sólo citación a conciliación, considero necesario dejar son^{ta}do mi punto de vista al respecto.

No obstante que desde que entró en vigencia la Ley Procesal de Trabajo que dió la Junta de Gobierno de El Salvador en el año de 1960, los conceptos de citación y emplazamiento tienden a reunirse, al haberse dispuesto que la citación a conciliación del - demandado tiene la calidad de emplazamiento, estimo que ambos - términos, como actos jurídicos, aun conservan su propia característica e individualidad.

En efecto, la citación a conciliación jurídicamente como - tal, la conceptúo como acto que en el juicio individual ordinario de trabajo tiene por única finalidad el llamar a las partes para que concurran a la audiencia a solucionar directa y amigablemente el conflicto planteado. En cambio el emplazamiento, legítimamente en su acepción jurídica, tiene como objetivo fundamental y exclusivo el de llamar al demandado, poniéndole en conocimiento la acción intentada en su contra, para que se apreste a

defenderse.

Aunque se diga que la citación a conciliación equivale al emplazamiento, y aunque se verifiquen en una misma diligencia judicial, entiendo que una como el otro son distintos como actos jurídicos, ya que ambos tienen diferente finalidad específica.

Y es que por el interés del Estado de que las diferencias entre el capital y el trabajo sean resueltas conciliatoriamente en aras de la paz social, el legislador ha establecido la cita a conciliación exclusivamente con la finalidad de hacer que las partes asistan a la audiencia para tratar de solucionar conciliatoriamente sus diferencias. Este, pues, es el fin primordial que determina y caracteriza al acto. Por el contrario, el emplazamiento no tiene el mismo fin, sino que su objetivo claro y especifico es el llamamiento del demandado para que comparezca al tribunal a manifestar su defensa en el juicio.

En atención a que los actos de la citación y el emplazamiento en los juicios individuales ordinarios de trabajo aun siguen siendo estricta y jurídicamente diferentes, no obstante la unión de conceptos que se ha hecho tratando de identificar los términos, considero que mientras no desaparezcan ciertas diferencias que todavía conservan, según antes he expresado, no se puede afirmar que en dichos juicios haya desaparecido el emplazamiento y - que únicamente tenga lugar la citación a conciliación.

Por lo expuesto, soy de opinión que en el estado actual de nuestra legislación procesal laboral, existe el emplazamiento en los juicios individuales ordinarios de trabajo. Y es que desde

que se dió la citada Ley Procesal hasta el actual Código de Trabajo, no parece que el legislador haya querido abolir la institución del emplazamiento en materia laboral, sino que lo que ha buscado es hacer más simple y expedita la forma de practicar el acto, dejando el modo lento y compendioso en que era practicado de acuerdo al procedimiento común.

Ahora bien, el hecho que se diga que la citación a conciliación equivale al emplazamiento, no le quita a éste su individualidad y carácter jurídico, de ser el llamamiento que el tribunal hace al demandado para que comparezca a defenderse de la acción intentada en su contra. Por otra parte, el que en segunda instancia se verifique como simple notificación del auto de admisión del recurso, tampoco, en manera alguna, la forma de practicarse destruye su naturaleza de ser el llamamiento que se hace a las partes para que ocurran al Tribunal Superior a manifestar su defensa haciendo uso de sus derechos.

CAPITULO IIIOBJETO, FUNDAMENTO E IMPORTANCIA DEL EMPLAZAMIENTO EN EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO.

OBJETO: Al referirnos en este apartado al emplazamiento, hacemos relación al que tiene lugar para contestar la demanda.

En los juicios individuales ordinarios de trabajo el emplazamiento, como en todo juicio, tiene como primordial finalidad el de hacer del conocimiento del demandado la acción que se ha intentado en su contra, dándole así la oportunidad de que comparezca a defenderse.

La finalidad dicha es en relación a la persona del demandado, Pero además el emplazamiento también tiene para el actor un propósito, cual es el poder llamar a juicio a aquél, obligándolo a entablar la litis para dar curso a su acción e imponiéndole la carga procesal de defenderse. Constituye para el actor el único medio de hacer prosperar su demanda, que de otra manera se vería paralizada en perjuicio de sus intereses, volviendo nugatorio su derecho de acción e ilusorio el derecho reclamado.

Como se puede apreciar, desde el punto de vista del actor y del reo, vemos que el emplazamiento tiene un doble objeto: para el demandado el hacer de su conocimiento la acción intentada en su contra para que se apreste a defenderse; que es el que primeramente observamos y en el cual reparamos y que corrientemente consideramos como objeto del emplazamiento. Para el actor, el de obligar al demandado a entablar la litis para dar curso a la acción, objeto este que generalmente pasa inadvertido, porque ca

si siempre que hablamos del emplazamiento para contestar la demanda lo enfocamos del lado del demandado.

FUNDAMENTO: En el estado actual de nuestra sociedad la protección de los derechos de las personas no puede quedar confiada a particulares por razones obvias, sino que es misión del Estado para que el orden social no se vea alterado por las naturales reacciones de quienes se consideren injustamente privados de lo que creen les pertenece.

Al reclamársele a la persona un derecho, el Estado, en la obligación de protegerla para que no sea despojada del mismo, lo menos que puede hacer es darle la oportunidad de que se defienda de la acción que se ha intentado en su contra, a fin de que pueda demostrar de que le asiste el derecho del que se le pretende privar. Esta oportunidad se confiere a la persona en los juicios individuales ordinarios de trabajo por medio del llamamiento que le hace el Juez para que ocurra al Tribunal a manifestar su defensa, vale decir, por medio del emplazamiento.

El emplazamiento para contestar la demanda en los citados juicios, como en cualquier otro, tiene su fundamento en el principio constitucional de que nadie puede ser despojado de su derecho sin ser previamente oído y vencido en juicio, es decir, en el principio general de audiencia. Sobre este particular es valioso lo expresado en el numeral 3o. del Capítulo I de la Segunda Parte de este trabajo, en el que me he referido a la base constitucional del emplazamiento en materia laboral, por lo que en este punto me remito a lo antes dicho.

Ese principio de audiencia que consagra nuestra Constitución no viene a ser más que el reconocimiento del derecho de defensa de la persona.

Atendiendo a la naturaleza de los derechos, hay que hacer resaltar que el principio que sirve de fundamento al emplazamiento para contestar la demanda tiene mayor significado cuando la persona demandada es el trabajador, ya que el derecho del cual se le pretende privar es vital para él y su familia, y porque es la parte económicamente débil en la relación procesal.

IMPORTANCIA: A nadie escapa la importancia que para la parte reo tiene el emplazamiento para contestar la demanda en el juicio individual ordinario de trabajo, al hacer de su conocimiento la acción impetrada en su contra para que pueda ejercitar el derecho de defensa.

Asimismo el emplazamiento tiene gran importancia en el juicio por los efectos jurídicos que el acto produce, al prevenir la jurisdicción del Juez y obligar al demandado a seguir el juicio ante él, aunque después dejare de ser competente, ya que desde que el emplazamiento se verifica quedan precisas las reglas que determinan la competencia del Juez, evitándose el que una de las partes pudiese modificar las causas de la competencia en perjuicio de los derechos de la otra.

Otro efecto importante que produce el emplazamiento, es el de constituir el punto de partida, en cuanto al tiempo, para que el demandado puede oponer la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio. Art. 393 del Código de Trabajo.

Hay que consignar que en los juicios individuales ordinarios de trabajo el emplazamiento no produce el efecto de interrumpir la prescripción como en materia civil, sino que en base al Art. 618 del citado Código tal interrupción ocurre con la presentación de la demanda.

El emplazamiento para contestar la demanda, como una de las partes principales del juicio ordinario de trabajo, debe su innegable importancia, como queda dicho, a que constituye una garantía para el demandado al asegurarle el conocimiento de todo lo reclamado por el actor, dándole la oportunidad de defenderse si lo considera conveniente. Es esta indudablemente la primordial importancia que el emplazamiento tiene para el demandado.

Por otra parte, para el actor también tiene su valor, pues constituye para él la forma de poder continuar su acción para conseguir por medio de la justicia lo que considera que legítimamente le corresponde.

Resumiendo podemos decir, que el emplazamiento tiene importancia no sólo para el demandado, sino que también la tiene para el actor por alguno de los efectos que produce y por ser el medio de adelantar su acción. Además estimamos que la manera en que se practica el emplazamiento en los juicios ordinarios de trabajo aumenta aún su importancia, porque al dejarse al demandado copia íntegra de la demanda se pone en su conocimiento todo lo reclamado por el actor. El quedar en su poder dicha copia le proporciona la ocasión de analizar detenida y serenamente las pretensiones del demandante y poder apreciar hasta donde llega

la justicia del reclamo, colocándolo en las mejores condiciones de buscar en la audiencia conciliatoria la manera de solucionar equitativa, directa y amigablemente el conflicto planteado, en provecho de ambas partes.

CAPITULO IVREGULACION DEL EMPLAZAMIENTO EN EL CODIGO DE TRABAJO.

- 1.- Estudio de las disposiciones de la SECCION SEGUNDA, CAPITULO I, TITULO SEGUNDO del LIBRO CUARTO del Código de Trabajo, relativas al emplazamiento para contestar la demanda.
- 2.- Persona encargada de practicar el emplazamiento.
- 3.- Forma y tiempo de verificarlo. Lugares en que puede efec--tuarse.
- 4.- El emplazamiento cuando el demandado fuere el trabajador.
- 5.- Del emplazamiento para contestar la demanda y del emplaza---miento en la impugnación de la sentencia.
- 6.- Efectos del emplazamiento para contestar la demanda.
- 7.- Artículos del Código de Trabajo que guardan gran relación con las disposiciones que reglan el emplazamiento para contestar la demanda.

1. ESTUDIO DE LAS DISPOSICIONES DE LA SECCION SEGUNDA, CAPI TULO I, TITULO SEGUNDO DEL LIBRO CUARTO DEL CODIGO DE - TRABAJO, RELATIVAS AL EMPLAZAMIENTO PARA CONTESTAR LA - DEMANDA.

Principiaremos por decir que el emplazamiento regulado en la indicada Sección solamente tiene lugar en el juicio indivi--dual ordinario de trabajo, pudiéndosele considerar que actualmente constituye junto a la cita a conciliación del actor, la segunda etapa del proceso laboral. Precede a la audiencia conciliatoria, a la inversa de lo que anteriormente ocurría cuando ésta precedía al emplazamiento.

Hay que tener presente que para que el emplazamiento tenga lugar dentro de un juicio individual ordinario, se requiere, de acuerdo al Art. 378 del Código de Trabajo, que el total de lo reclamado en la demanda exceda de doscientos colones o sea de valor indeterminado.

Los artículos de la referida Sección que tratan del emplazamiento para contestar la demanda son únicamente el 385 y el 386, pues las restantes disposiciones se refieren al modo en que ha de citarse al demandante, a la forma en que tiene que desarrollarse la audiencia conciliatoria, al valor de la conciliación en cuanto a derechos consagrados en favor de los trabajadores y a los efectos de los arreglos a que se lleguen en la citada audiencia.

Al hablar en capítulo anterior del Proyecto que se tomó en cuenta para regular el emplazamiento para contestar la demanda en los juicios individuales ordinarios de trabajo, hicimos notar cómo aparecían los correspondientes artículos en dicho Proyecto, lo cual nos permite omitir consideraciones sobre su aprobación legislativa.

Como algo fundamental al tratar de tales artículos, hay que tener como regla, que siendo que por disposición legal la cita a conciliación tiene la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, todo lo que en ellos hace relación a la citación a conciliación del demandado es perfectamente aplicable al emplazamiento.

Por razón de orden nos referiremos primero al Art. 385, el cual copio a continuación:

"Art. 385.- Admitida la demanda, el juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado.

Si fueren varios los demandados y residieren en distintos lugares, el juez fijará el término del emplazamiento - tomando en cuenta el lugar en donde reside el más lejano.-

Las esquelas correspondientes, en este caso, deberán contener prevención de que designen un solo procurador que los represente; si no lo hicieren así, en la misma audiencia conciliatoria, el juez nombrará a uno de ellos curador especial de todos.

Cuando la demandada fuere una sociedad o una persona jurídica, y varios de manera conjunta tuvieren la representación, el emplazamiento se hará a cualquiera de ellos, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 421.

Siendo el juicio contra una sucesión, se emplazará al heredero o herederos que hubieren tomado posesión de la empresa o establecimiento, por haber ejecutado actos de patrono.

Si el demandado no hubiere sido citado tres días antes por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, ésta no se verificará; se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal, todo pena de nulidad.

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

Según el inciso primero del artículo, presentada la demanda y admitida por el Juez, éste inmediatamente citará a conciliación a las partes, tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba citarse al demandado.

En lo que concierne a éste, una vez que se admite la demanda el Juez sin dilación alguna debe ordenar su emplazamiento. La distancia en donde tenga que ser emplazado no puede inhibir al Juez para que de inmediato ordene el emplazamiento, sino que ella únicamente tendrá que tomarse en cuenta para que el demandado tenga el tiempo necesario de poder asistir a la audiencia conciliatoria. Es en relación a la fecha de celebración de la audiencia que hay que tomar en consideración la distancia y no en razón del emplazamiento. Este lo debe ordenar el Juez de inmediato cualquiera que sea el lugar en que tenga que emplazarse al demandado, pues sólo en atención al día en que sea fijada la audiencia es que se tome en cuenta la distancia, ya que para contestar la demanda la parte reo

siempre tendrá el término que la ley le señala, después del día fijado para la audiencia conciliatoria, sin que la distancia en nada pueda influir en el término de vocación a la contestación. En el juicio individual ordinario de trabajo, al igual que en el de única instancia, no tiene lugar el término de la distancia para contestar la demanda.

En el Código de Procedimientos Civiles nada se dice sobre que la demanda tiene que ser admitida, pero es práctica en los Tribunales que el Juez resuelva admitiendo la demanda y corriendo traslado de ella al demandado. Mas observemos que en el inciso lo. del Art. 385 del Código de Trabajo se establece que la demanda tiene que ser admitida y luego darle el trámite respectivo. Esta disposición en el juicio individual ordinario de trabajo nos mueve a reflexionar sobre si en alguna ocasión el Juez tiene la facultad para no admitir la demanda, negándose así a darle el trámite correspondiente e impidiendo el derecho de poner en movimiento los órganos jurisdiccionales en procura de justicia.

Comenzaremos por sentar como principio que en los mencionados juicios la regla es que el Juez debe admitir la demanda y ordenar de inmediato la cita a las partes, y con ello el emplazamiento al demandado.

Puede ocurrir que la demanda escrita no contenga los requisitos que la ley exige. En esta situación el Juez sin resolver sobre la admisibilidad de la demanda, para no impedir el derecho de acción, tiene la obligación de ordenar al actor que subsane las omisiones, los que debe puntualizar, para poder admitir y dar curso a

la demanda; o si el actor lo prefiera puede subsanar las omisiones en forma verbal. La indicada orden o requerimiento debe cumplirse dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la respectiva resolución, pues de lo contrario el Juez tiene que declarar inadmisibile la demanda, según dispone el Art. 381 del Código de Trabajo.

El artículo recién citado y el inciso lo. del 385 están obligando al Juez de lo Laboral, al ser presentada una demanda, a hacer un análisis de ella antes de admitirla, para asegurarse de que contiene todos los requisitos que la ley exige. En estas disposiciones encontramos la facultad del Juez para no admitir una demanda, cuando no contenga los requisitos exigidos y el interesado no subsane las omisiones puntualizadas dentro del término que la ley señala.- Ello desde luego no impide el derecho de acción, puesto que al interesado se le están dando las facilidades para que lo ejercite.

Fuera del caso apuntado algunos son de opinión que existe otro en que el Juez no sólo tiene la facultad sino que está en el deber de declarar inadmisibile la demanda. Esta situación tiene lugar en aquellos casos de caducidad de la acción, de que trata el inciso 3o. del Art. 47 del Código de Trabajo, cuando dispone que el trabajador que se aviniere a desempeñar, desde la fecha de iniciación de las labores, un trabajo distinto del convenido, no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato ni a la indemnización de daños y perjuicios después que hayan transcurrido 30 días desde la iniciación de labores.

Esta disposición antes se encontraba redactada en forma dis

tinta y por ello se cree que debía declararse inadmisibile la demanda, pues en lo pertinente decia que el trabajador no podrá demandar la resolución del contrato ni pedir la indemnización de daños y perjuicios.

Tanto en la anterior como con la actual redacción de la disposición, en el caso recién citado soy de parecer de que el Juez no puede negarse a admitir la demanda del trabajador; si ella reúne todos los requisitos de ley existe la obligación de darle el trámite correspondiente. Será solo en la sentencia definitiva, después de establecidos los hechos y agotado el proceso, en donde puede rechazar o declarar la inadmisibilidad de la demanda por caducidad de la acción.

Cumplir con lo ordenado en el inciso lo. del Art. 385 del Código de Trabajo, por dificultades prácticas se hace difícil; nuestra realidad judicial nos demuestra que ello no es posible por la abundancia de trabajo en los tribunales, en donde el Secretario Notificador, a quien está encomendada normalmente la misión de practicar el emplazamiento, no puede llevar a cabo la diligencia con la prontitud esperada, no por falta de voluntad, sino por exceso de trabajo, pues también tiene que verificar las demás diligencias de citaciones y notificaciones que tienen lugar en toda la tramitación de los juicios.

La tardanza en practicar los emplazamientos así como la lengtitud en la tramitación y decisión de los conflictos laborales es un problema que inquieta no solo a los trabajadores, sino que también a las autoridades encargadas de impartir justicia y en más de

una ocasión a la clase patronal. Este problema que existe desde que la administración de la justicia laboral estaba confiada a las autoridades administrativas, se ha agravado en nuestra época por causas conocidas, como el crecimiento de la población trabajadora, el establecimiento de nuevas empresas, depresiones en los ciclos económicos, etc.. Efectos que producen estas causas son el mayor número de despidos, suspensiones y retrasos en el pago de prestaciones de diversa índole, que incuestionablemente llevan a un aumento de reclamos por la vía judicial.

Aunque el número de demandas tienda a disminuir en épocas de auge económico, la tardanza en la resolución de los conflictos no logra desaparecer, por lo que en todo tiempo y ahora más que nunca existe la preocupación de los trabajadores por obtener la pronta solución de sus conflictos. Para resolver en parte este problema es preciso que cumpliéndose con la ley y con el principio de que en los juicios, sobre todo los laborales, debe impartirse pronta justicia, es necesario que una vez admitida la demanda se señale para la audiencia conciliatoria a más tardar cinco días después de la admisión; llevándose a cabo de inmediato la cita a conciliación de ser posible el mismo día o el siguiente al que fué admitida. Así, de no lograrse la conciliación, en menor tiempo puede ser contestada la demanda o declarada la rebeldía.

El inciso 2o. del Art. 385 del Código de Trabajo dispone que si fueren varios los demandados y residieren en lugares distintos, el Juez fijará el término del emplazamiento tomando en cuenta el lugar en donde residiere el más lejano. No obstante que la ley nos habla de término del emplazamiento, creo que dicho término no

es propiamente en consideración al emplazamiento, como antes hemos expresado, sino que es en relación a la audiencia conciliatoria, para que el demandado tenga el tiempo suficiente de poder asistir a ella. El se establece para la indicada audiencia, por lo que me parece que el uso de la locución "término del emplazamiento" no es muy afortunado, siendo preferible hablar de término de la distancia como aparecía en el Código anterior.

En el Código de Trabajo no existe disposición que indique la forma en que tiene que regularse o medirse el término del emplazamiento, pues en el Art. 385 sólo se dice que se tomará en cuenta la distancia del lugar donde deba citarse al demandado o el lugar en donde resida el más lejano si éstos son varios. Por ello hay que recurrir a las Disposiciones Generales del citado Código, en donde encontramos el Art. 602 que nos dice, que 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 el Libro Cuarto contiene.

Atendiendo a dicha norma supletoria, para regular el término de la distancia hay que aplicar el Art. 211 del mencionado Código de Procedimientos. De acuerdo a este artículo puede variar el término de citación a conciliación o término del emplazamiento como se dice en la ley, según la distancia a donde tenga que citarse al demandado. Mas soy de opinión que el término del emplazamiento en los juicios individuales ordinarios de trabajo siempre tendrá que ser el mismo cualquiera que sea el lugar en que se cite al demanda-

do, ya que él se empieza a contar legítimamente a partir del día de la audiencia conciliatoria, porque a partir de tal día existe para el demandado la vocación para contestar la demanda.

En el mismo inciso 2o. del Art. 385 se dispone que para el caso en que sean varios los demandados, las esquelas correspondientes, es decir las de citación, deben contener prevención de que los demandados designen un solo procurador que los represente; y si no lo hicieren así, en la audiencia conciliatoria el Juez nombrará a uno de ellos curador especial de todos.

Tal prevención tiene por objeto el que en la audiencia, al debatirse el asunto, los varios demandados unificando criterios aduzcan iguales razones y puedan hacer proposiciones comunes para solucionar el conflicto; y para que de continuarse el juicio, no existan de su parte diversidad de solicitudes sin unidad que entorpezcan o dilaten innecesariamente el proceso.

Para disponer esta prevención el legislador posiblemente se basó en lo contemplado en el Art. 1289 del Código de Procedimientos Civiles.

Los incisos 3o. y 4o. del Art. 385 del Código de Trabajo no aparecían en el Código anterior ni en las leyes procesales que precedieron. En el primero de ellos se establece que cuando la demandada fuere una sociedad o una persona jurídica, y varios de manera conjunta tuvieran la representación, el emplazamiento se hará a cualquiera de ellos, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 421. Y en el segundo se dispone, que siendo el juicio contra una sucesión, se emplazará al heredero o herederos que hubieren tomado posesión de la empresa o establecimiento, por haber ejecutado factos

de patrono.

Estos dos nuevos incisos que aparecen en el vigente Código de Trabajo prefiero tratarlos en conjunto porque ambos tienen algo de especial y común. Tanto uno como el otro tienen de común el hecho de que en su aplicación sólo puede aparecer como parte demandada la patronal; y como especial, el que su establecimiento se debió a la dificultad que tenían los trabajadores cuando se trataba de de mandar a una sociedad, una persona jurídica o una sucesión que eran representadas conjuntamente por varias personas naturales, algunas de las cuales eran desconocidas, o ignorada su residencia o había suma dificultad para su emplazamiento.

Con ambos incisos no se ha hecho más que facilitar el que el trabajador pueda intentar su acción, sin temor de que la falta de emplazamiento a uno de los representantes legales fuera motivo de nulidad del proceso. En estos incisos no se trata por igual al trabajador y al patrono y ellos demuestran que el derecho laboral es eminentemente protector de la clase trabajadora, propiciando dentro del proceso ciertas ventajas que es necesario establecer a su favor.

El inciso 5o. del Art. 385 establece que si el demandado no hubiere sido citado con tres días de anticipación, por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria, ésta no se verificará, se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal, pena de nulidad. En el inciso se determina el tiempo mínimo que debe mediar entre la fecha del emplazamiento y el día fijado para la audiencia conciliatoria, para que ésta pueda válidamente celebrarse.

Este inciso en el recién derogado Código se encontraba redactado de manera distinta; en él solo se decía que si no se había practicado la citación tres días antes, se haría nuevo señalamiento con citación de partes, por lo que se entendía que tanto demandante como demandado tenían que ser citados con la anticipación dicha. Para evitar esta manera de entender la disposición, ya que era la citación del demandado a la que se quiso hacer referencia por ser éste a quien se emplaza, se varió la redacción del inciso quedando - como actualmente se encuentra.

Para llevar a cabo la audiencia conciliatoria es preciso - que el demandado haya sido citado tres días antes, por lo menos, - del fijado para la audiencia; este requisito de la citación con el tiempo mínimo de anticipación se consigna en beneficio de la parte reo. Para aclarar esto de la citación con tres días de anticipación, pondremos el ejemplo siguiente: si la audiencia ha sido fijada para el día 15 del mes, el emplazamiento tiene que verificarse a más tardar el día 11 del mismo mes, para que así entre esta diligencia y el día fijado para la audiencia medien tres días por lo menos. Solo así se puede correctamente decir que la citación o emplazamiento ha sido practicado tres días antes, por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria.

Es provechoso hacer la anterior aclaración porque no falta quien llegue a pensar que en esos tres días está incluido el fijado para la conciliación o el día en que se practica el emplazamiento; y porque en más de una ocasión se ha citado al demandado sin la anticipación que la ley requiere, en perjuicio de los intereses de -

las partes por la nulidad con que está sancionada la contravención a lo dispuesto en el inciso.

Concluyendo diremos que para una correcta aplicación de la disposición, los tres días de que ella trata tienen que ser completos.

En caso de que el emplazamiento no se haya llevado a cabo con el tiempo debido de anticipación, la audiencia conciliatoria no se verificará, sino que el Juez debe proceder a hacer nuevo señalamiento y citación de partes. Ante esta situación hay que considerar si esta nueva citación será el legítimo emplazamiento, quedando el primero sin ningún valor; o si el antes verificado es el válido y que produce todos sus efectos; o que tanto el primero como el segundo son legítimos.

Sostener lo último equivaldría a afirmar que en el juicio pueden existir tantos emplazamientos válidos como citas a conciliación haya, lo que es completamente absurdo. Ante lo ilógico que resulta el que puedan ocurrir dos o más emplazamientos que produzcan el mismo efecto hay que considerar, en el caso planteado, cuál es el legítimo. Aunque no lo diga el legislador, entendemos que el primer emplazamiento no tiene ningún valor, es decir, que es como si no se hubiere verificado en el juicio. No se puede considerar nulo porque la ley no dispone tal cosa, y porque la sanción de nulidad la establece solo para el caso de que se lleva a efecto la conciliación sin que se practique el emplazamiento con la anticipación requerida.

El emplazamiento válido y que produce todos los efectos le-

gales es el llevado a cabo en último término. Sirve de base a esta afirmación la circunstancia de que el término para contestar la demanda siempre lo contará el Juez a partir del día señalado para la audiencia conciliatoria.

Como los tres días que la citación tiene que preceder al día fijado para la audiencia conciliatoria se han establecido en provecho del demandado, si éste ocurre a la audiencia aunque no se le hubiere emplazado con la debida antelación, estimo que estando también citado el actor debe tenerse por bien celebrada la audiencia. Por otra parte el demandado en todo caso tendrá el mismo término para contestar la demanda después de celebrada la audiencia.

En esta situación debe dejarse de sancionar con nulidad la falta de citación al demandado con la anticipación que establece la disposición, porque no se le viola su derecho de defensa, fuera de que con ello no se demora la tramitación del juicio.

Si de acuerdo al Art. 392 del Código de Trabajo el demandado puede contestar la demanda el día siguiente al fijado para la audiencia conciliatoria, y de conformidad al inciso 5o. del Art. 385 el emplazamiento debe practicarse con tres días de anticipación al de la audiencia, prácticamente se le están concediendo cinco días de término de emplazamiento, tiempo este que es mayor al concedido a la parte reo en los juicios civiles sumarios en el procedimiento común.

Con disposiciones como estas en el fondo se está contraviniendo los principios que animan al procedimiento en los juicios laborales, al establecerse en juicios en que por naturaleza los pla-

zos tienen que ser breves, términos más dilatados que en los juicios sumarios civiles, todo en perjuicio de la justicia laboral y en detrimento de los derechos de los trabajadores, quienes figuran como actores en más de un 95% de los juicios laborales.

Para evitar estas situaciones a que da lugar la aplicación del inciso 5o. del Art. 385 del Código de Trabajo, es necesario que se reforme el mencionado inciso en el sentido de que la citación debe practicarse, antes de la audiencia conciliatoria, en un término más corto que el actualmente establecido; y disponer que si el demandado concurre a dicha audiencia, aunque la citación no se haya practicado con la anticipación requerida, que se lleve a cabo la audiencia dejándose de sancionar con nulidad la diligencia. De esta manera se evita el alargar innecesariamente el proceso.

En el último inciso del Art. 385 del Código de Trabajo se dispone que la citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, previene la jurisdicción del Juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después por cualquier causa, deje de ser competente.

Lo novedoso de este inciso es que establece que la citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, pero no ha sido innovación del Código de Trabajo, sino que ello apareció por vez primera en la Ley Procesal de Trabajo dictada por la Junta de Gobierno de El Salvador.

Con lo dispuesto en el inciso se ha venido a casi confundir dos términos jurídicos que tradicionalmente se han estimado diferentes en el procedimiento común, tanto en la forma de practicarlos -

como en cuanto a sus efectos. A esta identificación de conceptos ya nos hemos referido en capítulo anterior.

En este inciso final también se determinan los efectos del emplazamiento, de los cuales trataré en otro apartado de este capítulo.

A continuación pasamos a referirnos al Art. 386 del Código de Trabajo, el que literalmente dice:

"Art. 386.- La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquela que contendrá copia íntegra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto se buscará al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquela con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos o cualquier otra persona que allí residiere siempre que fueren mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquela en la puerta de la casa o local.

También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente, se le dejará la copia y esquela con una de las personas que conforme a la ley tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento. Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la copia y esquela cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacerse personalmente.

Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiere buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquela, sino después de haberlo buscado en todos ellos si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda.

La persona a quien se entregue la copia y esquela firmará su recibo, si quisiere y pudiere. El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la citación, pena de nulidad".

Este artículo trata sobre la forma de practicar la citación a la parte demandada. El se refiere, pues, exclusivamente a la maneje

ra de verificar el emplazamiento para contestar la demanda, detallándose la forma en que debe llevarse a cabo.

Al modo de citar al actor se refiere el artículo siguiente:

Según lo expresado cuando se trató de la evolución que ha tenido el emplazamiento laboral en nuestra legislación, en un principio fué practicado de la manera que se establece en el Código de Procedimientos Civiles, forma en que se verificó hasta que entró en vigencia la Ley Procesal de Trabajo dictada por la Junta de Gobierno de El Salvador. A partir de la vigencia de dicha ley, se cambió radicalmente la manera de llevar a cabo la diligencia, dejándose aquél modo de proceder lento y dispendioso que volvía más tardado el trámite del juicio ordinario de trabajo.

La forma en que tiene que practicarse el emplazamiento, tal como se dispone en el Código de Trabajo, además de que garantiza que el demandado tenga conocimiento de la demanda, ofrece la innegable ventaja de tornar más rápido el procedimiento de como antes era, abreviando en algo el trámite del juicio.

Llama la atención en el artículo el que en el inciso final solo se sanciona con nulidad la circunstancia de que la persona encargada de practicar el emplazamiento no haga constar en el expediente la forma en que lo lleva a cabo, y no la infracción a lo dispuesto en los restantes incisos del artículo.

2. PERSONA ENCARGADA DE PRACTICAR EL EMPLAZAMIENTO.

Admitida la demanda laboral el Juez ordena de inmediato la cita a conciliación y con ello el emplazamiento del demandado para que conteste la demanda.

Si bien es cierto que el Juez ordena el emplazamiento, no es él quien lo lleva a efecto, sino que el acto material lo verifica - otra persona, es decir, que el ejecutor material del acto es persona diferente de quien lo ordena. De tal modo que el emplazamiento - como acto complejo es verificado en momentos distintos pero que constituyen una sola unidad, y que requiere de la intervención del Juez y del ejecutor material para que se considere totalmente realizado. El ejecutor es, pues, la persona encargada de practicar el emplazamiento.

De conformidad al Art. 207 Pr. y literal a) del Art. 69 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, es obligación del Secretario - practicar los emplazamientos dentro o fuera de la oficina; y de -- acuerdo al literal e) del artículo últimamente citado, también podrá practicar los emplazamientos el Secretario Notificador. No obstante, en los Juzgados generalmente es el Secretario Notificador, - la persona a quien está encomendada la misión de llevar a efecto el emplazamiento, ya que por necesidad de las circunstancias y para aligerar la tramitación de los juicios, son ellos los que practican esta diligencia y dan fe de la misma.

Dijimos en páginas anteriores, que debido a que el Secretario Notificador tiene que efectuar las demás diligencias de citaciones y notificaciones que ocurren en los juicios, en no pocas ocasiones se encuentra con dificultad para emplazar al demandado con el tiempo de anticipación requerido por la ley, por serle difícil el poder realizar con la prontitud deseada todas las diligencias encomendadas. Ello redundará en perjuicio de las partes, pues al no verifi

ficarse el emplazamiento para contestar la demanda en el tiempo necesario, el Juez se ve obligado a no celebrar la audiencia conciliatoria y a efectuar nuevo señalamiento con citación de partes, dilatóndose la solución del conflicto.

En el inciso último del Art. 386 del Código de Trabajo sólo se habla del encargado de practicar la diligencia del emplazamiento, sin especificar quien es el auxiliar del Juzgado a quien está encomendada tal función, pero es indudable que de conformidad al Art. 207 Pr. y Art. 69 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se trata del Secretario y del Secretario Notificador. No cabe duda que a ellos se refiere la ley en el postrer inciso del Art. 386 citado, aunque en la parte final del penúltimo inciso del artículo se hable de citador al decir: "si fueren conocidos del citador", refiriéndose a los lugares o sitios en donde pudiere buscarse al demandado para citársele y hacerle entrega de la copia de la demanda y esquila respectiva.

Sobre este particular vale traer a cuenta, que en la época de la vigencia de la Ley Procesal de Trabajo dada por el Directorio Cívico Militar de El Salvador, claramente se establecía en el Art. 8, que era el Secretario Notificador la persona encargada de practicar la diligencia del emplazamiento.

3. FORMA Y TIEMPO DE VERIFICARLO. LUGARES EN QUE PUEDE EFECTUARSE.

La forma de llevar a cabo el emplazamiento para contestar la demanda en los juicios ordinarios individuales de trabajo, así como los lugares en que puede ser efectuado aparecen establecidos

claramente en el Art. 386 del Código de Trabajo. Lo claro de la disposición en estos puntos vuelve innecesario hasta cierto grado cualquier explicación al respecto.

El modo es sencillo y simple, ya que se hace entregando al demandado copia de la demanda y esquela en la que se inserta el auto en que se fija el lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para poder cumplir con la exigencia de entregar copia de la demanda, el Código de Trabajo ha dispuesto en el Art. 380 que la demanda escrita deberá presentarse con tantas copias como demandados haya. Más, como pudiere suceder que la demanda se reciba verbalmente, del acta que con dicho motivo se levante el Juez está obligado a sacar tantas copias como sean las personas demandadas, para satisfacer la formalidad requerida.

Para entregar la copia y esquela mencionadas, según prescribe el inciso 2o. del Art. 386 citado, habrá que buscar al demandado en su casa de habitación o en el local en que habitualmente atiende sus negocios. Según el inciso 3o. del artículo, también podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Todo esto se hace con el propósito de entregárselas personalmente si ello fuere posible. Por esta razón la demanda debe contener como requisito la dirección de la casa de habitación o la del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios el demandado.

Como pudiere suceder que éste no se encuentre en su casa de habitación o en el local en que de manera habitual atiende sus negocios, en estos casos y para que no se demore el emplazamiento por

su ausencia temporal, la ley dispone que se le deje la copia y es--
quela dichas con su mujer, hijos, socios, dependientes, domésticos
o con cualquier otra persona que allí residiere, siempre que fueren
mayores de edad. Como no es de extrañar que éstas personas muchas
veces se nieguen a recibir la copia y esquela, entonces se fijan en
la puerta de la casa o local, a fin de que el demandado sea emplazad
do en la primera ocasión en que se le busque sin tener que esperar
otro día para la práctica de la diligencia.

Cuando la copia y esquela tengan que dejarse en poder de una
de las personas que indica el inciso 2o. del Art. 386 por no estar
presente el demandado, se requiere que ellas sean mayores de edad.
Asegurarse de esta circunstancia es difícil en ciertos casos para el
Secretario Notificador, pues requeriría exigir de tales personas la
certificación de su partida de nacimiento, la que muchas de ellas no
podrían mostrarla no sólo porque se negarían a presentar dicho docum
mento, sino porque aún en el caso en que quisieren hacerlo es probab
le que no lo tengan en su poder.

Existirán casos en que el Secretario Notificador no tendrá
ninguna duda sobre la mayoría de edad, de quien reciba la copia y
esquela, pero habrá otros en que la persona sin ser mayor de edad
pudiere aparentar serlo; mas dada la dificultad indicada en el pá-
rrafo anterior, estimo que para estos casos es suficiente que el enc
cargado de practicar el emplazamiento haga constar en el expediente
que la persona que las recibe parecía ser mayor de edad en atención
a su seriedad, características y apariencia física.

Para dejar la copia y esquela al no encontrarse al demanda-

do, no es preciso que se busque en primer término a la mujer, luego a los hijos, etc., en el orden en que los menciona la ley, sino que pueden dejarse con cualquiera de ellos sin orden preferencial. Sobre este particular diremos que en la enumeración hecha en el artículo al decir "cualquier otra persona que allí residiere", se están incluyendo a pupilos, padres, etc., quienes igualmente pueden recibir la copia y esquela con la misma seguridad de hacerlas llegar al demandado.

De acuerdo al inciso 3o. del artículo también pueden dejarse la copia y esquela con el representante patronal del demandado, cuando éste fuere buscado en el lugar de trabajo y no estuviere presente.

En cuanto a la fijación de la copia y esquela en la puerta de la casa o local, hay que tener presente lo dispuesto en el inciso 4o. del artículo, en el que se requiere que para proceder a la fijación es preciso haber buscado previamente al demandado, en el lugar del juicio, en todos los sitios en que de conformidad a los incisos 2o. y 3o. pudiere buscársele, si son conocidos del citador, aun en el caso que no se hayan señalado en la demanda.

Cuando se niegan a recibir la copia y esquela dichas, considero que la referida fijación procede después que haya sido requerida cualquiera de las personas que para el caso se encontraren en el lugar y que de acuerdo a la ley estén facultadas para recibirlas. Mas, si es directamente el demandado quien se niega a recibirlas, se fijan en la puerta sin necesidad de requerir a ninguna otra persona para que las reciba.

Es interesante hacer notar, que la persona a quien se entre que la copia y esquela firmará como constancia de haberlas recibido si quisiere y pudiere. Además, es necesario expresar como formalidad importante, por estar sancionada con nulidad su infracción en el inciso último del artículo, la circunstancia de que el encargado de practicar el emplazamiento debe dejar constancia en el expediente de la forma en que lleve a cabo la diligencia.

En cuanto al tiempo en que tiene que practicarse el emplazamiento, ya adelantamos algo sobre ello en el numeral primero de este capítulo, al hablar de que el demandado obligadamente tiene que ser emplazado con tres días de anticipación, por lo menos, del señalado para celebrar la audiencia conciliatoria, ya que por disposi--ción legal la citación a conciliación tiene la calidad de emplaza--miento.

Es conveniente expresar que de acuerdo al Art. 602 del Código de Trabajo en relación al Art. 1277 del Código de Procedimientos Civiles, el demandado no puede ser emplazado antes de las seis de la mañana ni después de las siete de la tarde; y que la diligencia sólo podrá practicarse en días hábiles de trabajo y no en días fe--riados, a menos que éstos hayan sido especialmente habilitados por el Juez.

En relación a los lugares en los cuales puede ser emplazado el demandado, ellos aparecen claramente precisados en el Art. 386 - del Código de Trabajo, pudiendo hacerse indistintamente en la casa de habitación del demandado, en el local en que habitualmente atiende sus negocios o en el lugar de trabajo indicado por el actor en -

la demanda. También puede ser emplazado el demandado, aunque el Có
digo no lo diga, en cualquier lugar en que sea encontrado, toda vez
que se le haga entrega personal de la copia de la demanda y de la -
esquela respectiva.

4. EL EMPLAZAMIENTO CUANDO EL DEMANDADO FUERE EL TRABAJADOR.

En el juicio individual ordinario de trabajo el emplazamient
to tiene el mismo objetivo e importancia ya sea el patrono o el traja
bajador la parte demandada, pues el acto procesal es el mismo y tiene
igual alcance jurídico sea quien fuere el sujeto de la relación
obrero patronal el demandado.

Si bien es cierto lo antes expresado, no podemos olvidar que
el proceso laboral es una relación jurídica tutelar del trabajador,
concebido en los amplios márgenes del nuevo derecho social que bus-
ca no sólo la protección jurídica del obrero sino que también su -
protección económica; y que orientado por un derecho instrumental -
diferente al civil, procura conseguir la verdadera igualdad entre
las partes de la relación procesal.

Aunque nada aparece en la exposición de motivos del Proyect
to, ni consta que algo se haya dicho en la discusión y aprobación
del Art. 386 del Código de Trabajo, se supone que persiguiendo que
con el emplazamiento se tenga la certeza de que el trabajador efect
tivamente conozca la demanda intentada en su contra para que pueda
ocurrir a defenderse, el legislador, al regular la manera de verifica
carlo, ha dispuesto en el inciso 3o. del citado artículo, que cuand
o el demandado fuere el trabajador, la entrega de la copia de la
demanda y esquela cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo pog

drá hacérselo personalmente.

Creo que el haberse dispuesto tal cosa es porque al emplazarse al trabajador en el lugar de trabajo se supone que, dada nuestra idiosincracia, si la copia y esquila se le dejan con otra persona, ésta no las entregaría al trabajador demandado no solo por olvido, sino aún intencionalmente para que no pueda ejercitar su derecho de defensa. En consideración a nuestro medio la disposición no puede ser más atinada.

Esta es la única particularidad que hay que tener en cuenta cuando el demandado es el trabajador, ya que en todo lo demás el emplazamiento se practica de la manera expuesta en el numeral anterior.

Aunque no aparece sancionado con nulidad el emplazamiento del trabajador cuando no se le hiciera entrega personal de la copia y esquila en el lugar de trabajo, considero que dada la redacción de la disposición y lo que posiblemente tuvo en mente el legislador, debe tenerse por inexistente el emplazamiento verificado de manera diferente a como lo ordena la disposición.

5. DEL EMPLAZAMIENTO PARA CONTESTAR LA DEMANDA Y DEL EMPLAZAMIENTO EN LA IMPUGNACIÓN DE LA SENTENCIA.

En la sustanciación del juicio individual ordinario de trabajo se presentan dos clases de emplazamiento: el primero, que tiene lugar para la contestación de la demanda; y el segundo, el que se da en la impugnación de la sentencia.

El primero, que no puede faltar en el proceso laboral, se da necesariamente en todo juicio individual ordinario de trabajo, constituyendo una de las partes principales del juicio; mientras no

tiene lugar podemos decir que aún no existe juicio por no haberse - entablado la litis, porque antes de que se lleve a cabo únicamente existe la demanda; sólo está el actor que ha promovido la acción, es decir, que todavía no tiene existencia la relación procesal por faltar el demandado como parte esencial del juicio laboral.

Por emplazamiento para contestar la demanda se entiende el llamamiento hecho por el Juez al demandado para que se presente a - defenderse de la acción intentada en su contra, haciendo de su conocimiento la demanda y la resolución en que ésta ha sido admitida y se ha señalado lugar, día y hora para celebrar audiencia conciliatoria. Con este emplazamiento se da al reo la oportunidad de defenderse, y sin él se le deja en estado de indefensión exponiéndolo a una condena. Su omisión constituye una peligrosa brecha que conduciría a arbitrariedades, al franco despojo del derecho del demandado sin ser previamente oído y vencido en juicio, y a la negación de la garantía constitucional de audiencia.

En cuanto al emplazamiento en la impugnación de la sentencia, el tiene lugar cuando alguna de las partes o ambas apelan de la sentencia definitiva. Art. 572 y 575 del Código de Trabajo.

Esta clase de emplazamiento difiere sustancialmente del que tiene lugar para la contestación de la demanda en muchos aspectos. Así tenemos, que mientras este no debe faltar en todo juicio individual ordinario de trabajo, aquel puede ser que no tenga lugar; en el de contestación de la demanda sólo tiene que ser emplazado el demandado, en tanto que en el otro son emplazadas ambas partes; los efectos que producen uno y otro son diferentes; y finalmente se

practican de diversa manera.

Sobre la primera de las diferencias apuntadas ya dijimos - que el emplazamiento para contestar la demanda no debe faltar en el juicio, en tanto que el otro puede no ocurrir cuando las partes se conforman expresa o tácitamente con la sentencia; en relación a la segunda de las diferencias anotadas, se tiene que para contestar la demanda sólo la parte reo es la emplazada, no así en la impugnación de la sentencia, en que se emplaza a ambas partes para que - ocurran al Tribunal Superior a hacer uso de sus derechos, cualquiera que sea la parte que haya apelado de la sentencia; en cuanto a la tercera, el emplazamiento para contestar la demanda produce los efectos establecidos en el inciso final del Art. 385 del Código de Trabajo, no así el otro que sólo fija la iniciación del término dentro del cual la parte podrá alegar y ofrecer las nuevas excepciones y probanzas que tuviere, Arts. 575 y 578 del citado Código; y por último, de la cuarta diferencia diremos, que el emplazamiento para contestar la demanda se practica en la forma especial expuesta en el numeral 3o. de este capítulo, en tanto que en la impugnación de la sentencia no se requiere de formalidades especiales, pues se lleva a efecto como una notificación corriente, ya sea leyendo personalmente la resolución a la parte, si ésta se encontrare, o dejándole esquila de la misma como lo prescribe el procedimiento común, en caso de no ser encontrado.

Finalmente es conveniente apuntar, que es el Art. 575 del Código de Trabajo el que se refiere al emplazamiento en la impugnación de la sentencia, al decir que una vez interpuesto y admitido

el recurso el juez remitirá los autos al tribunal correspondiente - superior en grado, con emplazamiento de las partes intervinientes - en el juicio, para que ocurran a alegar sus derechos dentro del término de ley.

6. EFFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO PARA CONTESTAR LA DEMANDA.

Todo acto procesal produce determinados efectos y el emplazamiento para contestar la demanda como tal los produce. Estos efectos son de dos clases: unos de carácter procesal y otros de derecho material.

Entre los de derecho sustantivo podemos citar: el constituir en mora al demandado, el obligar a éste a devolver los frutos percibidos después del emplazamiento, el convertir la cosa materia del juicio en cosa litigiosa. Estos efectos de derecho sustantivo prácticamente no tienen en los juicios individuales ordinarios de trabajo importancia relevante, por la índole de los derechos a los que casi siempre se refieren esta clase de juicios; por ello nos limitamos a mencionarlos, pues los efectos que más nos interesa son los que produce el emplazamiento en el orden procesal.

Refiriéndonos a los de carácter procesal diremos en términos generales, que los producidos por el emplazamiento en los juicios individuales ordinarios de trabajo son los mismos que produce el emplazamiento en el procedimiento común, con algunas pequeñas diferencias.

Así se tiene que en el Código de Trabajo expresamente se establece en el inciso último del Art. 385, como efectos del emplazamiento, la de prevenir la jurisdicción del Juez y el de obligar al

demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después por cualquier causa dejare de ser competente. No obstante que en el mencionado inciso sólo se hace expresa referencia a estos efectos, sin embargo existen otros que se derivan de las consecuencias del emplazamiento y que se infieren de otras disposiciones del Código de Trabajo.

Entre esos otros efectos de naturaleza procesal se tienen: el obligar al demandado a comparecer o nombrar curador para que asista a la audiencia conciliatoria; la carga para el demandado de contestar la demanda; el dar lugar a que en su caso se declare la rebeldía del demandado; y la posibilidad de dar nacimiento a la excepción de litispendencia, como al derecho del demandado de oponer la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio.

Por su parte, el Código de Procedimientos Civiles en el Art. 222 establece, como efectos del emplazamiento, el de constituir al emplazado en la obligación de seguir el litigio ante el Juez que para él era competente al tiempo del emplazamiento, aunque después deje de serlo; el prevenir la jurisdicción del Juez; hacer nula la enajenación de la cosa o derecho demandados bajo cualquier título que se verifique; y el de interrumpir la prescripción conforme al Código Civil. Además, en el Art. 223 Pr. se previene que todo emplazamiento librado a consecuencia de una demanda se hará bajo la pena de declararse contumaz al emplazado y de seguirse el juicio en rebeldía.

De lo expuesto es fácil apreciar, que en los juicios individuales ordinarios, el emplazamiento para contestar la demanda produce iguales efectos que en el procedimiento común, a excepción de

la nulidad de la enajenación de la cosa o derecho demandados y de la interrupción de la prescripción.

El inciso último del Art. 392 del Código de Trabajo dice: "Si el demandado no contesta dentro del término establecido en este Código, se le declarará rebelde; se tendrá de su parte por contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía". En este inciso encontramos el efecto del emplazamiento de dar margen a la rebeldía, al no ser contestada la demanda dentro del término legal, que es lo que establece el inciso transcrito, y que prácticamente es lo mismo establecido en el Art. 223 Pr., con la variante de que en los juicios de trabajo, por la naturaleza de la materia, la rebeldía es declarada de oficio por el Juez y no a petición de parte como en el proceso civil.

Consecuencia del emplazamiento para contestar la demanda en los juicios individuales ordinarios de trabajo es la carga impuesta al demandado de contestar la demanda como en el orden común; pero además en lo laboral también tiene, podríamos decir, la de comparecer a la audiencia conciliatoria, bajo la pena de soportar las consecuencias de su inasistencia si no comparece a la diligencia. Por otra parte el emplazamiento laboral genera la obligación del Juez de declarar de oficio la rebeldía del demandado en su caso.

En nuestra legislación laboral el emplazamiento para contestar la demanda no produce el efecto de iniciar la instancia como se considera en doctrina y ocurre en otras legislaciones, sino que ella se inicia con la interposición de la demanda, pero si produce el efecto de dar nacimiento a la facultad de oponer la excepción de li

tispendencia, ya que desde que tiene lugar el emplazamiento se considera entablada la litis.

También consecuencia de dicho emplazamiento es el dar nacimiento al derecho del demandado para oponer la excepción dilatoria de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, lo cual sólo puede hacer dentro del término comprendido entre la fecha del emplazamiento y la fecha de la audiencia conciliatoria, según se dispone en el inciso 1o. del Art. 393 del Código de Trabajo. Esta excepción no puede ser alegada fuera del citado término, porque si así se hiciere el Juez tendría que declararla sin lugar por ser o-- puesta extemporáneamente, quedando prorrogada la competencia.

Como antes hemos hecho notar, en el procedimiento común uno de los efectos del emplazamiento para contestar la demanda es el de interrumpir la prescripción de la acción, pero en el campo laboral no sucede lo mismo, ya que la prescripción se interrumpe por la interposición de la demanda. Art. 618 numeral 1o. del Código de Trabajo.

7. ARTICULOS DEL CODIGO DE TRABAJO QUE GUARDAN GRAN RELACION CON LAS DISPOSICIONES QUE REGLAN EL EMPLAZAMIENTO PARA CONTESTAR LA DEMANDA.

Muchas disposiciones del Código de Trabajo tienen que ver con algo con el emplazamiento para contestar la demanda, aunque algunas en mayor medida que otras. Mas, las que hemos encontrado que se relacionan grandemente son los Arts. 3, 379 No. 6, 380, 421 y 589 del citado cuerpo legal.

Como la finalidad que me propongo es hacer notar cuales son

los artículos que más relación tienen con el emplazamiento dicho, no hay motivo para estudiar tales disposiciones, por lo que me referiré a ellos sólo para puntualizar su relación.

Trataré cada uno de los artículos consignados en el orden en que han sido citados.

El Art. 3 expresa claramente quienes son los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores. Es necesario tenerlo presente y tomarlo muy en cuenta, porque al verificarse el emplazamiento, en caso que el demandado no estuviere presente en el lugar de trabajo indicado en la demanda, es precisamente con una de las personas que tengan el carácter de representantes patronales, con quien podrá dejársele copia de la demanda y la esquila que contenga el auto de señalamiento a conciliación, para que el emplazamiento se tenga por bien hecho. Es, pues, el Art. 3 el que indica la persona que por tener la calidad de representante del patrono -- puede recibir la copia y esquila dichas para los efectos del emplazamiento.

En cuanto al Art. 379, en su No. 6 establece como requisito que debe contener la demanda, el nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación, o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.

La conexión de esta disposición con el emplazamiento estriba en que para verificar éste es preciso buscar al demandado en su casa de habitación o en el local en que de manera habitual atiende sus negocios, a fin de poder entregarle la copia y esquila citadas.

En lo que respecta al Art. 380, no cabe duda de su inmensa

relación con el emplazamiento para contestar la demanda, pues fué es tablecido con el innegable propósito de que se pudiera cumplir la formalidad requerida en el Art. 386 al llevar a cabo la indicada di ligencia procesal. Su relación no puede ser más grande y notoria.

Por lo que se refiere al Art. 421, éste es citado en forma expresa en el inciso 3o. del Art. 385 del Código de Trabajo.

El Art. 421 es una disposición nueva que aparece en el vi-- gente Código de Trabajo y que no tiene antecedentes en nuestra le-- gislación positiva.

Siendo mi propósito hacer resaltar la relación que tiene el citado artículo con las disposiciones que regulan el emplazamiento en los juicios individuales ordinarios de trabajo, no haré un análisis del mismo, dado que su estudio merece un trabajo especial que sale del tema de mi tesis. Por ello, sólo me limitaré a decir unas palabras sobre el artículo, para luego referirme en forma general - al inciso primero del mismo, por ser el que a mi juicio tiene relación con el tema de mi trabajo.

El Art. 421, según su redacción y tomando en cuenta los casos que con él se han tratado de resolver, en mi opinión, únicamente se aplica cuando es una persona jurídica la demandada como titular del centro de trabajo, donde se prestan o hayan prestado los - servicios con motivo de los cuales se entable una demanda, y no - cuando el titular es una persona natural. Ello se desprende de la forma en que empieza el artículo al decir: "Si una persona jurídica es titular etc." También confirma lo dicho el inciso 2o.; y el último inciso del artículo cuando expresa: "Si llegado el momento de

ejecutarse la sentencia, resultare que la persona jurídica no tiene la razón social, etc.".

Refuerza mi afirmación el inciso 3o. del Art. 385, en el que se hace clara mención al Art. 421, por referirse tal inciso, de manera concreta, al emplazamiento cuando la demandada fuere una sociedad o una persona jurídica.

No cabe duda, pues, dada la redacción de las disposiciones citadas y la estrecha relación que guardan, que el Art. 421 sólo se refiere a la acción intentada contra una persona jurídica y no a la intentada contra una persona natural.

Analizar si el Art. 421 contempla el caso de cuando el titular del centro de trabajo es una persona natural, pero que por ocultos propósitos se hace aparecer como persona jurídica, es un problema que presenta la disposición y cuya consideración es motivo de un estudio especial que rebasa los límites de mi trabajo.

Situación que plantea el inciso 1o. del Art. 421, es la de determinar si al intentar la demanda es suficiente que simplemente se diga que el titular del centro de trabajo es una persona jurídica; o si es necesario que en la demanda se exprese la denominación, razón social o nombre de dicha persona. Sobre el particular soy de opinión que no basta con decir simplemente que el titular es una persona jurídica, sino que es preciso que se exprese el nombre, correcto o nó, de dicha persona. Fundamento mi opinión en el numeral 6o. del Art. 379, que exige como requisito que debe contener la demanda el nombre del demandado, fuera de que toda acción tiene que intenta-tarse contra una persona determinada.

Considero que para dar perfecta aplicación al inciso lo. del Art. 421, a fin de que la demanda se estime dirigida contra la persona jurídica titular del centro de trabajo y además contra el representante patronal que en ella se nomine, que es necesario expresar el nombre de dicho representante y no decir simplemente que tal representante es el caporal, maestro de obra, ingeniero, administrador o gerente general.

También creo oportuno expresar, que el representante patronal nominado debe tener una cierta categoría en la empresa, para que en determinadas circunstancias pueda responder suficientemente a los reclamos del trabajador, pues será quien en último término -- tendrá que responder con su patrimonio al ejecutarse una sentencia favorable al trabajador demandante. Esto es así, porque no tiene sentido que el legislador entienda incoada contra el representante patronal una acción, cuando de sobra se conoce que tal representante no puede económicamente responder al reclamo planteado por el -- trabajador, volviendo ilusorio el derecho de éste e inútil una condena que sólo existiría en el papel, sin beneficio para el trabajador.

El representante patronal al que se ha querido referir el legislador, es pues, aquél que en el centro de trabajo, empresa o -- establecimiento y con tal participación en la persona jurídica, que puede llegar a suponerse, creerse o eventualmente ser el patrono, y que como tal pueda responder al trabajador en su reclamo. Y es que no podría considerarse representante patronal, para los efectos que tuvo en mente resolver el legislador al crear la disposición, a un

caporal, administrador u otra persona que ocupe un puesto de parecida categoría en el centro de trabajo, sin mayor ingerencia en la persona jurídica demandada, por carecer de la capacidad económica suficiente para responder a una condena, fuera de que sus intereses no se identifican con los del patrono, sino que más bien son los mismos del trabajador demandante a cuya misma categoría profesional pertenece. Sería absurdo e ilógico el pensar que el legislador se ha querido referir a un representante patronal como simple jefe del centro de trabajo, pues si así fuera, la creación de la disposición habría sido una burla para la clase trabajadora, al establecer disposiciones que vendrían a legalizar el procedimiento para que el trabajador no pueda hacer efectivos sus derechos.

La cuestión planteada nos lleva a proponer, para evitar interpretaciones del artículo que conduzcan a conclusiones injustas e ilógicas, que en el inciso lo. del artículo se exprese claramente que el representante patronal que se nombre en la demanda tiene que ser una persona que por su elevada categoría, importancia e identificación con los intereses de la persona jurídica demandada, tenga tal participación en ésta, que no puede menos que ser considerada como patrono para cualquier efecto; y no alguien que carezca de tal categoría y a quien no le une a la persona jurídica demandada más intereses que los propios de la relación laboral.

Por ello, cuando de acuerdo al Art. 421 se intente una demanda, entiendo que a quien se mencione como representante legal de la persona jurídica, bien puede considerarse a su vez como representante patronal contra quien también se entiende incoada la demanda.

Lo expuesto no es más que una breve referencia a problemas que plantea el inciso primero del Art. 421. Mas, dado que en esta parte únicamente deseo hacer resaltar la relación que la disposición tiene con el emplazamiento, estimo conveniente considerar lo siguiente: que cuando en aplicación del Art. 421 se practique el emplazamiento, éste debe hacerse tanto a la persona jurídica demandada como titular del centro de trabajo, por medio del representante legal que se mencione en la demanda, como al representante patronal que en la misma se nomine, en su carácter personal, contra quien además se entiende dirigida aquélla; debiendo entregarse copia de la demanda y la esquela respectiva a la persona jurídica, y otro tanto al representante patronal.

En el acta de emplazamiento debe dejarse constancia que se ha emplazado, a la persona jurídica por medio de su representante legal y que se ha emplazado asimismo al representante patronal particularmente, en tal carácter. Esto debe ser así, para que no vaya a ocurrir que por falta de emplazamiento, como ya ha tenido lugar en los tribunales de trabajo, se condene a una persona como representante patronal sin habersele emplazado. Esto en franca violación al principio constitucional de que nadie puede ser condenado sin antes haber sido oído y vencido en juicio de conformidad a la ley, vale decir, en contravención al principio establecido en el Art. 164 de la Constitución Política.

Además, la falta de emplazamiento al representante patronal da lugar, para que interpuesto el recurso de casación por tal motivo, se case la sentencia por quebrantamiento de las formas esencia-

les del juicio, declarándose la nulidad de todo lo actuado.

Finalmente quiero hacer notar, que tradicionalmente se consideró en materia procesal laboral, hasta que entró en vigencia el actual Código de Trabajo, que era obligación de la parte actora legitimar la personería de la parte demandada cuando ésta era una persona jurídica, es decir, probar tanto la existencia de la sociedad demandada como la calidad de su representante legal. Mas el legislador, con la disposición del Art. 421 ha establecido la reversión de la prueba en materia procesal laboral, en cuanto corre a cargo - de la persona jurídica demandada y del representante patronal, la obligación de probar la existencia de aquélla y la personería de éste. Con el establecimiento de dicho artículo se ha vuelto inaplicable y caduco el Art. 1131 Pr., que antes fué de frecuente aplicación en el proceso laboral.

Finalmente, el Art. 589 tiene relación con el emplazamiento en razón de los efectos que produce la ausencia de éste, al determinar que la falta de citación legal a conciliación, vale decir de emplazamiento, da lugar al recurso de casación por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio.

CAPITULO VVICIOS DEL EMPLAZAMIENTO.

1. Informalidad y ausencia del emplazamiento; manera de subsanar estos vicios.
2. Nulidad del emplazamiento, forma y tiempo de alegarla. Declaratoria de nulidad.
3. La falta de emplazamiento como fundamento del recurso de casación.

1. INFORMALIDAD Y AUSENCIA DEL EMPLAZAMIENTO; MANERA DE SUBSANAR ESTOS VICIOS.

El emplazamiento como acto del tribunal, realizado por agentes investidos de autoridad, es de los que en doctrina se denominan actos de comunicación por estar dirigidos a hacer saber al reo la demanda incoada en su contra. Como cualquier acto procesal - puede ser perfecto, produciendo los efectos que la ley determina, pero puede adolecer de defectos que le quitan o restan eficacia jurídica. A estos defectos o imperfecciones es a los que se llama vicios del emplazamiento.

Los vicios, pues, son irregularidades que contiene el emplazamiento al no adecuarse a las normas jurídicas procesales establecidas para la formación del mismo. Se producen al contra--riarse tales normas, dado que al no verificarse el emplazamiento de conformidad a las disposiciones dictadas al efecto, el acto deviene imperfecto, por tener defectos que en mayor o menor grado le vienen a negar o restar validez, según la gravedad de la in--fracción.

Los indicados vicios principalmente provienen por la falta de los requisitos externos exigidos por la ley, o vicios de forma; por la carencia de capacidad jurídica del emplazado; por falta de autoridad de quien ordena o practica la diligencia; y por no llevarse a cabo el acto en el tiempo que la ley indica.

Los vicios del emplazamiento no producen iguales efectos, pues éstos se miden en atención a la gravedad de aquellos. Según la mayor o menor gravedad del vicio, así será la falta de eficacia jurídica del acto, por lo que la índole del vicio tiene distinta trascendencia y repercusión jurídica.

La informalidad del emplazamiento, como vicio de que éste puede adolecer, nos permite referirnos, aunque incidentalmente, al formalismo procesal como sistema en el que se da grande importancia a la forma en el Derecho Procesal, y que considera que la manera de llevar a cabo el acto deber ser previa y claramente establecido en la ley, sancionando el incumplimiento a toda forma.

Sin desconocer la crítica que se hace al formalismo como sistema dominante en el Derecho Procesal, en actos como el emplazamiento, las formas se hacen necesarias no únicamente para que el acto se lleve a cabo de conformidad a la ley, sino porque en el son una garantía para que el demandado pueda ejercitar su derecho de defensa.

Reconociendo la importancia de las formas, hay que tener en cuenta que en el emplazamiento como en muchos otros actos, ellas son un medio y no un fin en sí mismas; su incumplimiento no ocasiona perjuicios al demandado si el acto no obstante su imperfec-

-ción ha conseguido el fin perseguido.

Por informalidad del emplazamiento entendemos el desacuerdo entre la forma que la ley establece para la verificación del acto y la manera en que se realiza. Este desacuerdo va desde la completa separación de la manera prescrita en la norma, hasta la que muy poco se nota en su realización.

Según la informalidad del emplazamiento así será su ineficacia.

En consideración a la irregularidad podemos distinguir en primer término cuando el acto ha tenido lugar sin que se reúnan las formalidades prescritas por la ley, contrariándose gravemente las normas; el acto produce sus efectos, aunque por su ineficacia esté afectado de nulidad relativa; y en segundo lugar cuando el incumplimiento de las formas no es grave, o es tan leve que no quita ningún valor al acto.

En cuanto a la ausencia del emplazamiento, este vicio tiene lugar cuando falta material o jurídicamente el acto. Así, existe ausencia cuando este no se ha verificado, como cuando de hecho aparece haberse llevado a cabo, pero que únicamente tiene existencia material pero no jurídica. Tal sería el caso del emplazamiento practicado por persona particular, o el ordenado por quien no esté investido de autoridad, o cuando se ha emplazado a persona distinta a la demandada.

Como la ausencia de emplazamiento implica la inexistencia del acto mismo, en ella no se discute su validez sino que la vida misma del acto. Por ello, cuando de este vicio se trata, el

punto no hace referencia a informalidad o irregularidad de la diligencia, pues ésta tan siquiera ha tenido vida jurídica en el proceso.

Como antes se expresa, puede el emplazamiento tener en el hecho las apariencias de tal, pero cuando esto ocurre sólo se trata de un hecho sin relevancia en el juicio, por carecer de los elementos esenciales para la existencia del acto.

El emplazamiento inexistente no puede producir efecto, pues lo que no existe no puede dar nacimiento a nada. Por esta razón no es menester de resolución que lo declare sin valor. Tampoco podrá dársele vida confirmándolo por acto posterior, pues es imposible confirmar lo que no existe ni ha existido en el momento en que temporalmente debe encontrarse ubicado en el proceso. Cuando un caso de estos se presenta no se resuelve sobre la nulidad del emplazamiento, sino que se ordena practicar la diligencia y se declara la nulidad de todas las actuaciones posteriores al acto inexistente.

Con propiedad cabe decir que la ausencia de emplazamiento propiamente no es un vicio de éste, pues solo puede adolecer de defecto lo que es o ha tenido existencia. No obstante la verdad de lo afirmado, se habla de vicios del emplazamiento aún cuando éste falta, para referirse a lo que en el proceso tiene lugar contrario a las normas jurídicas que rigen su formación.

Los vicios del emplazamiento son sancionados por la ley, pero pueden ser subsanados. La informalidad y la ausencia, como vicios distintos tienen en el procedimiento una manera distinta

de subsanarse.

El defecto proveniente de la informalidad se corrige con la actuación posterior del demandado en el proceso, sin alegar la irregularidad del acto. Ello subsana el vicio y convalida el acto dándole la eficacia plena que la informalidad le negaba o restaba. O bien se subsana cuando el afectado expresamente se conforma con la diligencia practicada defectuosamente, otorgándole todos sus efectos con su confirmación.

En cuanto a la ausencia de emplazamiento, este vicio se subsana con la asistencia del demandado a la audiencia conciliatoria sin alegar el vicio cometido, o cuando se da por emplazado por escrito. También puede subsanarse con la ratificación expresa de todo lo actuado con posterioridad al emplazamiento no verificado, o con la ratificación tácita, al contestar la demanda o intervenir en el juicio sin alegar la nulidad.

La ratificación no puede dar validez al acto que no ha tenido lugar en el juicio, sino que con ella se da por bien hecho todo lo actuado posteriormente al emplazamiento inexistente, que de lo contrario sería nulo.

El Código de Trabajo en el Libro Cuarto, Título Quinto, dedicado a las Disposiciones Generales, nos habla en el Art. 600 de vicios penados con nulidad que no hubieren sido subsanados, con lo que esté indicando la existencia de vicios en el proceso y que éstos pueden subsanarse; pero nada nos dice de la manera en que pueden ser subsanados o corregidos los vicios de informalidad y falta de emplazamiento. Más, fundándose en la norma supletoria -

del Art. 602, en base al cual cabe aplicar en los juicios de trabajo las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, podemos afirmar que de acuerdo a este cuerpo legal los indicados vicios se subsanan de la manera expresada en los párrafos anteriores.

2. NULIDAD DEL EMPLAZAMIENTO, FORMA Y TIEMPO DE ALEGARLA. DECLARATORIA DE NULIDAD.

El emplazamiento irregular, es decir el practicado en contravención a las normas que el Código de Trabajo prescribe para su verificación está sancionado con nulidad.

La irregularidad del emplazamiento va haciéndole perder eficacia jurídica y según la gravedad y perjuicio que causa al demandado, así será sancionada. Habrá situaciones en que la violación a las normas ocasiona perjuicios de imposible o difícil reparación, - que es necesario penar con nulidad el emplazamiento, y ocasiones en que el perjuicio es tan leve que el legislador no considera conveniente tal sanción.

Nuestro vigente Código de Trabajo expresamente determina en los Arts. 385 y 386 los casos en que se sanciona con nulidad el emplazamiento practicado en contravención a las normas.

En efecto, el inciso 5o. del primero de los citados artículos pena con nulidad el emplazamiento que no se ha practicado tres días antes, por lo menos, del fijado para la audiencia conciliatoria. En este caso, de no llevarse a cabo el emplazamiento en el tiempo necesario, el Juez está obligado a dejarlo sin efecto y ordenar que se emplace en legal forma al demandado. En esta situación el vicio que produce la nulidad del emplazamiento es motivado por no ha-

berse practicado la diligencia en el tiempo que la ley indica.

El segundo de los mencionados artículos sanciona con nulidad el emplazamiento en el inciso final, cuando el encargado de practicar la diligencia no pone constancia en el expediente de la forma en que lleva a cabo la citación.

Aparte de los indicados artículos, no he encontrado en el Código de Trabajo otro en que de manera expresa se sancione con nulidad el emplazamiento practicado informalmente, pues el Art. 599, sin referirse específicamente al emplazamiento, sólo nos habla de modo general, que procederá la declaratoria de nulidad en los casos previstos en el Libro Cuarto del citado Código y los que fueren aplicables del Código de Procedimientos Civiles.

Deseo hacer especial referencia al caso de nulidad contemplado en el inciso último del Art. 386 del Código de Trabajo.

Según está redactado el inciso, lo que se sanciona con nulidad es la circunstancia de no hacerse constar en el expediente, por el encargado de llevar a cabo el emplazamiento, la manera en que practica la diligencia. Esto es lo que claramente se desprende de la disposición. Es pues, la falta del notificador, de no hacer constar en el juicio la forma de verificar el emplazamiento lo que la ley sanciona con nulidad, y no la manera informal de la práctica de la diligencia.

Es criticable el inciso porque sanciona con nulidad sólo la indicada omisión y no cualquier otra informalidad de la diligencia, o sea cualquier violación grave a las formas que establece el Art. 386 para practicar el emplazamiento. Esto significa que se pueden contrariar gravemente los restantes incisos del artículo, violándo-

se las formas prescritas para la práctica del acto, sin que ello acarree nulidad a tenor del inciso final, siempre que el notificador haga constar en el expediente la forma de llevar a cabo el emplazamiento, por más que este se haya practicado en desacuerdo con lo que la ley establece.

Para una mejor comprensión de lo afirmado pondré el ejemplo siguiente: en el inciso 3o. del artículo se dispone que cuando el de mandado fuere el trabajador, la entrega de la copia de la demanda y esquela respectiva cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacérsele personalmente. [Esta es la forma correcta de llevar a cabo el emplazamiento del trabajador demandado. Pero, cuando en -- contra de lo dispuesto en el inciso, no se hace al trabajador entrega personal de la copia y esquela dichas, sino que estas se le dejan en el lugar de trabajo con un compañero de labores, un caporal, jefe o administrador, se está violando la norma en perjuicio grave del trabajador. No obstante esta violación, de acuerdo al inciso fi nal del Art. 386, el emplazamiento no sería nulo si el notificador hace constar en el juicio la forma en que llevó a cabo la diligencia.

Igual cosa sucedería si contraviniéndose el inciso 4o. del citado artículo, se fija la copia y esquela referidas en la puerta de la casa o local sin haberse buscado antes al demandado en todos los sitios en donde puede ser encontrado y que han sido indicados en la demanda.

Cabe apuntar que el inciso último del Art. 386 se encuentra redactado en idénticos términos al Art. 333 del derogado Código de Trabajo, en el cual se regulaba la forma de llevar a cabo el empla-

zamiento en los juicios individuales ordinarios de trabajo. El defecto del código anterior no fué corregido al decretarse el vigente, - por lo que el inciso final del Art. 386 es censurable, al dejar de sancionar con nulidad casos como los apuntados; pero si el legislador consideró que están comprendidos en la disposición, no ha sido feliz su redacción por comprender cosa diferente.

En este punto considero que la Ley Procesal de Trabajo dictada en 1961 por el Directorio Cívico Militar de El Salvador, reguló de mejor manera lo relativo a la nulidad del emplazamiento, al penar con nulidad toda contravención a lo dispuesto en el Art. 8, que era el que trataba de la forma de practicar la diligencia.

El error de procedimiento cometido al llevar a cabo el emplazamiento en el juicio individual ordinario de trabajo puede ser corregido, es decir rectificado, si se alega oportunamente su nulidad. Para ello a la parte demandada la ley le proporciona el remedio para que el emplazamiento practicado informalmente y que le ocasiona perjuicios, se declare inválido y se practique correctamente, confiriéndole el derecho de impugnar la validez del emplazamiento alegando su nulidad.

La nulidad derivada de la irregularidad del acto es de índole relativa, por lo que los efectos del emplazamiento persisten en tanto no ha sido declarada su invalidación, y para que no quede cubierta tiene que ser alegada en la forma y tiempo necesarios, ya - que no puede decretarse más que a instancias del demandado.

En cuanto a la forma de alegarse tiene que ser expresamente y por escrito; también la alegación puede hacerse verbalmente por

medio de acta levantada ante el Juez, dada la forma predominantemente verbal de los juicios de trabajo.

En relación al tiempo en que tiene que alegarse, debe hacerse en primera instancia, en cuanto se tenga conocimiento del emplazamiento practicado informalmente. Puede hacerse en la audiencia conciliatoria si se concurre a ella, o al contestar la demanda, o en cualquier estado de la causa si después de cometida la nulidad no se ha tenido ninguna intervención en el juicio que haya podido subsanar el defecto, dando validez y firmeza al emplazamiento verificado informalmente.

También puede hacerla valer en segunda instancia si ninguna intervención se ha tenido en la primera, a no ser para recurrir de la sentencia. Más, si habiéndola alegado en la primera instancia el Juez desestimare las pretensiones del demandado declarando sin lugar la nulidad alegada, como esta resolución no es recurrible, según a contrario sensu se desprende de lo dispuesto en el Art. 572 del Código de Trabajo, debe ser alegada nuevamente ante el tribunal superior, al interponer el recurso de apelación contra la sentencia definitiva, debiéndose hacer la alegación en el término del emplazamiento que la ley confiere para comparecer a hacer uso de sus derechos, o sea dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación de la admisión del recurso. Art. 575 y 585 del Código de Trabajo.

DECLARATORIA DE NULIDAD.

El emplazamiento que por haberse llevado a cabo con violación a las normas correspondientes esté viciado de nulidad, en tan-

to no se declare su ineficacia continúa produciendo efectos. Por -
ello es necesario su impugnación para que se declare nulo y evitar
su convalidación por el asentimiento tácito del demandado.

Alegada la nulidad, el Juez, después de mandar oír a la parte
contraria y reconociendo el error o vicio, debe ordenar su rectifi
cación, decretando la nulidad del emplazamiento. Este decreto -
tiene importantes consecuencias procesales que afectan no solo al
acto del emplazamiento sino que a todo el proceso.

Efecto propio e inmediato de la declaratoria es la completa
ineficacia del emplazamiento y de todo lo actuado con posterioridad,
dado que los actos que le siguen le están vinculados y en cierto modo
su validez depende de la del emplazamiento. Vale decir que la nul
lidad de este se refleja y produce la nulidad de todos aquellos acto
s que son consecuencia de él. También puede dar lugar a la respons
sabilidad del funcionario que intencionalmente la haya cometido.

Como antes se dijo, en tanto no se haya decretado la nulidad
del emplazamiento, este tiene validez y continúa produciendo efecto
s jurídicos; pero hecha la declaratoria esta tiene efectos retroac
tivos privándolo de valor. Este efecto retroactivo se hace extensi
sivo a todos los actos que le están vinculados y a los cuales sirve
de base o presupuesto.

La declaratoria de nulidad es el remedio de que dispone el
demandado para que se corrija el error que se ha cometido al violarse
se las formas establecidas para realizar el emplazamiento. Como no
existe recurso específico para obtener tal declaratoria, el medio -

- procesal para que se declare la nulidad es la impugnación del emplazamiento informal, alegando la nulidad en la forma necesaria y en el tiempo oportuno.

Cuando la declaratoria se produce en primera instancia, el Juez declara nulo el emplazamiento y todo lo actuado con posterioridad, ordenando la reposición correspondiente; pero en caso que la declaratoria tenga lugar en segunda instancia, de conformidad al - Art. 600 del Código de Trabajo, el Tribunal debe declarar nula la - sentencia, el emplazamiento y toda la actuación posterior que sea consecuencia inmediata, ordenando la reposición del proceso desde el primer acto válido.

Por su trascendencia, la resolución en que se declara la nulidad del emplazamiento, de lo actuado con posterioridad y se manda reponer el proceso, admite recurso de apelación, por tratarse de un proveído que irroga al actor un daño de difícil reparación. Art. 572 numeral 4o. del Código de Trabajo.

3. LA FALTA DE EMPLAZAMIENTO COMO FUNDAMENTO DEL RECURSO DE CASACIÓN.

Según antes se ha expresado, la ausencia de citación a conciliación o falta de emplazamiento, aunque no propiamente es un vicio de éste, sin embargo así se le considera para expresar una situación que no se encuentra ajustada a lo que las normas procesales -- disponen al respecto. La inexistencia de este acto en los juicios individuales ordinarios de trabajo, como en cualquier clase de juicio, constituye una desviación grave en la sustanciación del proceso y dados los grandes perjuicios que ocasiona al demandado en su derecho de defensa, el vicio se sanciona con nulidad absoluta en -

los casos en que no se ha subsanado y la parte no ratifica lo actuado al ser requerida para ello.

Por constituir el emplazamiento una de las partes principales del juicio y dada la importancia que tiene para el demandado, el legislador ha considerado necesario sancionar con nulidad todo lo actuado posteriormente a su omisión. Art. 599 y 600 del Código de Trabajo y Art. 1131 Pr..

Como no es de extrañar que en primera o segunda instancia no sea declarada la nulidad ni ordenada la verificación del emplazamiento, a pesar de haber sido pedido en tiempo y forma, al demandado le queda la oportunidad de que el error cometido sea enmendado, declarándose la nulidad correspondiente, haciendo uso del recurso extraordinario de casación. Es de tal gravedad la falta de emplazamiento y tanto el perjuicio que causa al demandado, que para reparar el error y no se violente la ley en la recta sustanciación del proceso, que el legislador la considera como un motivo suficiente para que sirva de base legal al recurso extraordinario de casación. Es precisamente en atención a estas situaciones, que en el ordinal lo. del Art. 589 del Código de Trabajo se establece la falta de citación legal a conciliación, que por disposición legal equivale al emplazamiento, como motivo específico que sirve de base al indicado recurso.

El citado Código determina como una de las causas en que debe fundarse dicho recurso el quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio. Art. 587 causal 2a.; y en el Art. 589 numeral

lo. considera la falta de emplazamiento un apartamiento o violación a las formas esenciales, de tanta gravedad, que da lugar al recurso como motivo específico para su invocación. Y nótese que no cualquier quebrantamiento a las formas esenciales del juicio es la que da base para la interposición del recurso de casación, sino que únicamente se han tomado en cuenta aquellas, como la falta de emplazamiento, que constituyen una gravísima violación a las formas esenciales del proceso.

Solamente hago mención del recurso de casación fundado en la falta de emplazamiento, porque considero que el punto es objeto de un estudio por separado, dada su extensión e importancia; y porque en este trabajo mi propósito es únicamente hacer resaltar la falta de emplazamiento como fundamento de dicho recurso en el campo laboral.

CAPITULO VICONSIDERACIONES FINALES

El Derecho Procesal del Trabajo al igual que el Derecho sustantivo aún está en evolución, conservando la materia laboral su caracter dinámico en tanto no se dé plena satisfacción a las necesidades del trabajador. En consecuencia, los procedimientos laborales no se pueden considerar todavía perfectos para tener sus normas como inmutables, sino que su aplicación nos irá indicando la necesidad de sus reformas.

Cada día la experiencia nos enseña que es preciso operar cambios en el procedimiento, para acomodar éste a las exigencias que la justicia laboral requiere. Prueba de ello es la manera como se ha desenvuelto en nuestro país la institución del emplazamiento, según lo hemos hecho notar en el Capítulo I de la Segunda Parte de este Trabajo.

Lo dicho nos sirve para hacer ver que las normas relativas al emplazamiento en los juicios individuales ordinarios de trabajo no se pueden considerar definidas, por lo que es provechoso pensar si conviene introducir cambios que hagan más expedita la diligencia, no sólo en beneficio de los trabajadores sino de la justicia laboral en general.

En consideración a que los juicios de trabajo deben tramitarse rápidamente, para que sin demora se definan los derechos del trabajador, lo cual ha sido lucha constante y aspiración de la clase obrera, se hace necesario reducir el tiempo que debe mediar entre el emplazamiento y la audiencia conciliatoria en los

juicios individuales ordinarios de trabajo. Con tal objeto habría que establecer que la citación se lleve a cabo con dos días de anticipación, por lo menos, del señalado para la audiencia conciliatoria, y no tres como requiere el inciso 5 del Art. 385 del Código de Trabajo.

Como razón para el cambio se tiene, el que dos días es más que suficiente para que el demandado estudie los reclamos planteados en la demanda, a fin de que pueda concurrir suficientemente ilustrado a la audiencia, para ofrecer las medidas que estime convenientes o hacer las alegaciones del caso. Por otra parte, dada la pequeña extensión de nuestro territorio, los actuales medios de comunicación y la facilidad de transporte, en dos días el demandado puede trasladarse de uno a cualquier otro punto de la República.

En relación al citado inciso también merece considerar lo siguiente: los días que la ley requiere que la citación preceda al fijado para la audiencia conciliatoria se han establecido en provecho sólo del demandado, por lo que si éste concurre a la audiencia, aunque no se le hubiere emplazado con la anticipación debida, la audiencia debe celebrarse si ha sido citado el actor, y no hacer nuevo señalamiento dejándose de verificar dicha audiencia. Y en caso que esta se hubiere llevado a cabo no veo la razón para que se declare nula.

En situaciones como las apuntadas, debe dejar de sancionarse con nulidad la falta de citación con la anticipación que dice la ley, porque si las partes concurren a la audiencia, no se

viola el derecho de defensa del demandado, ya que éste siempre tendrá el mismo término para contestar la demanda. Además, con esto se logra que no se demore la tramitación del juicio, sino que se hace más expedita.

Tomando en cuenta que de conformidad al Art. 392 del Código de Trabajo el demandado puede contestar la demanda el mismo día o en el siguiente al fijado para la audiencia conciliatoria, y que de acuerdo al inc. 5 del Art. 385 la citación o emplazamiento debe verificarse con tres días de anticipación, por lo menos, al señalado para dicha audiencia, en la práctica se están concediendo cinco días al demandado para que prepare su defensa y conteste la demanda en caso de no existir arreglo conciliatorio. Es decir que en el hecho el término del emplazamiento es de cinco días, tiempo mayor al que la ley da al demandado en los juicios civiles sumarios.

Traigo a cuenta lo anterior, para que se vea la conveniencia de citar al demandado con dos días de anticipación, por lo menos, al del fijado para la audiencia, en lugar de tres como se dispone en el Código de Trabajo, pues con disposiciones como las contempladas en el inc. 5 del Art. 385 y Art. 392, se está contraviniendo el principio de rapidez que debe imperar en el procedimiento laboral, al establecerse prácticamente, en juicios que por naturaleza los plazos y términos tienen que ser breves, términos más dilatados que en los juicios civiles sumarios, con manifiesto perjuicio de la justicia laboral y en menoscabo de los derechos de los trabajadores.

Otro inciso que amerita su modificación es el 2 del Art. 385 del Código de Trabajo, pues no existe motivo para que el Juez, cuando sean varios los demandados y residan en lugares distintos, fije el término del emplazamiento tomando en cuenta el lugar en donde resida el más lejano. La citación con dos días de anticipación al de la audiencia conciliatoria es bastante para que puedan comparecer a ésta, no digamos los tres que la ley establece. No es preciso que en estos casos el Juez fije el término del emplazamiento, por lo que la primera parte del mencionado inciso puede suprimirse sin que ocasione perjuicios al derecho de defensa de los demandados.

Con la indicada supresión también se evitaría el pensar que en tales casos el término del emplazamiento puede ser distinto, según lo fijare el Juez, ya que en los juicios individuales ordinarios de trabajo dicho término siempre tiene que ser el mismo, cualquiera sea el lugar en que se citen los demandados, porque él empieza a contarse legítimamente no desde el día de la citación, sino del señalado para la audiencia conciliatoria, pues a partir de dicho día es que el demandado puede contestar la demanda. Art. 392 del Código de Trabajo.

En lo que respecta al Art. 386 del mencionado Código, algo que mueve a reflexión es la redacción del inciso final. Según aparece redactado dicho inciso, lo que se sanciona con nulidad es el hecho de no hacerse constar en el juicio, por el encargado de practicar la citación o emplazamiento, la manera en que se lleva a cabo la diligencia.

La omisión o falta del notificador, de no hacer constar en el expediente la forma en que se verifica el emplazamiento es lo que la ley sanciona con nulidad, y no la manera informal de practicar la diligencia, por grave que sea la violación a las normas prescritas para la realización del acto. Parece que se pudieran violar gravemente, con grande perjuicio para el demandado, las formas establecidas para la práctica del emplazamiento, pudiendo llegarse hasta la falta o ausencia del mismo sin que haya nulidad, si el notificador hace constar en el juicio la manera en que llevó a cabo la diligencia.

Como es indudable que el legislador no ha querido dejar de penar con nulidad toda violación grave a la manera en que ha prescrito practicar el emplazamiento, se hace necesario reformar el mencionado inciso en el sentido de sancionar con nulidad toda grave contravención a lo dispuesto en el artículo.

En atención a la naturaleza del juicio de trabajo, a los principios que lo animan y habiéndose establecido ya que la citación a conciliación equivale al emplazamiento, es recomendable que en la identificación de los términos se avance más, para que en los juicios individuales ordinarios de trabajo desaparezca la última diferencia que entre ambos existe, suprimiéndose el plazo que se da para contestar la demanda después de la audiencia conciliatoria, y se provea que aquella debe contestarse en el mismo día señalado para la audiencia.

Finalmente deseo dejar constancia, que lo expresado es con el propósito de que en nuestra patria se imparta una pronta jus-

ticia laboral, y para que las normas relativas al procedimiento sean claras, porque la falta de claridad dificulta la defensa de las partes, volviendo muchas veces inciertos y dudosos sus derechos.

BIBLIOGRAFIA

Instituciones de Derecho Procesal Civil. José Castillo Larrañaga y Rafael de Pina. Segunda Edición, Editorial Porrúa, S. A. Mexico 1950.

Apuntes de Derecho Procesal Civil Salvadoreño. Doctor René Padilla y Velasco. Tesis Doctoral. Tomo I. Publicaciones de la Biblioteca Universitaria. Tomo VII del año de 1948.

Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Eduardo J. Couture. Segunda Edición. Editorial Depalma, Buenos Aires 1951.

Revista Ciencias Jurídicas y Sociales, Año II No. 6. Organo de Divulgación Científica de la Asociación de Estudiantes de Derecho de la Universidad Autónoma de El Salvador.

Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño. Doctor Ramón Avila Agacio. Tesis Doctoral.

Derecho Procesal del Trabajo de Luigi de Litala. Volúmen I. Ediciones Jurídicas Europa-América. Bosch y Cía. Editores Buenos Aires.

Derecho Procesal del Trabajo. Alberto Trueba Urbina. Tomo I y II. Mexico 1943.

Derecho del Trabajo. Alfredo Gaete Berríos. Empresa Editora Sig Sag S.A., Santiago de Chile 1943.

Derecho Procesal del Trabajo de Eduardo R. Stafforini. Editorial La Ley Buenos Aires 1946.

Recopilación de Leyes y Reglamentos sobre Trabajo y Seguridad Social. 1951. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Imprenta Nacional San Salvador, El Salvador, C.A.

Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo. Años 1949-1950, No. 1, Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. San Salvador, El Salvador, C.A.

Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo. Primer Semestre 1956, No. 3. Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. San Salvador, El Salvador C.A.

Diccionario de Derecho Procesal Civil. Lic. Eduardo Pallares. Quinta Edición. Editorial Porrúa. S.A. México 1956.

Diccionario de Derecho Usual. Guillermo Cabanellas. Quinta Edición Tomo II. Ediciones Santillana. Buenos Aires.

Ley Procesal de Trabajo, promulgada por la Junta de Gobierno de El Salvador. Publicación Oficial.

Ley Procesal de Trabajo, decretada por el Directorio Cívico Militar de El Salvador. Publicación Oficial.

Constitución Política de la República de El Salvador.

Código de Trabajo de la República de El Salvador.