

85-3112

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

T-UES
344.01
G212.p

EL PROCESO LABORAL

TESIS PRESENTADA POR

Gerardo Antonio Garay

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

AÑO DE 1983



T
344.01
G212p

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10109808

U N I V E R S I D A D D E E L S A L V A D O R

RECTOR:

DR. MIGUEL ANGEL PARADA.

SECRETARIO GENERAL:

LIC. RICARDO ERNESTO CALDERON.

SECRETARIA ADJUNTA:

DRA. ANA GLORIA CASTANEDA DE MONTOYA.

"FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES"

DECANO:

DR. MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ.

SECRETARIO:

DR. OSCAR MAURICIO CARRANZA.

JURADOS EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE
"MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES"

PRESIDENTE : DR. LUIS DOMINGUEZ PARADA
PRIMER VOCAL : DR. JORGE EDUARDO TENORIO
SEGUNDO VOCAL: DR. LUIS REYES SANTOS.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE
"MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS"

PRESIDENTE : DR. HECTOR MAURICIO ARCE GUTIERREZ
PRIMER VOCAL : DR. GILBERTO ZUNIGA VELIS
SEGUNDO VOCAL: DR. ERNESTO ARBIZU MATA.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE
"CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL "

PRESIDENTE : DR. ENRIQUE ARGUMEDO
PRIMER VOCAL : DR. MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ
SEGUNDO VOCAL: LIC. ALEXANDER VASQUEZ.

ASESOR DE TESIS

LIC. DAGOBERTO CAMPOS

TRIBUNAL CALIFICADOR DE LA TESIS

PRESIDENTE : DR. ENRIQUE ARGUMEDO
PRIMER VOCAL : DRA. MIRNA RUTH CASTANEDA DE ALVAREZ
SEGUNDO VOCAL: DR. SALVADOR VALENCIA ROBLES

DEDICATORIA

DEDICO ESTA TESIS A:

MI PROFESOR DE PRIMER GRADO, DON JOSE
CESAR BURGOS.

A LA MEMORIA DE MIS PADRES.

A MI ESPOSA,
ROSARIO DEL CARMEN H. DE GARAY.

A MIS HIJOS:
KARINA ELIZABETH GARAY Y
MIGUEL ANGEL GARAY.

I N D I C E

- INTRODUCCION

- EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Página

PRIMERA PARTE

I.- La Jurisdicción, competencia y la capacidad de las partes.....	1
a) La Jurisdicción.....	1
b) La Competencia.....	3
c) La Capacidad de las partes.....	3
II.- La Demanda.....	7
a) La demanda de una persona natural.....	8
b) La demanda de una persona jurídica.....	9
c) La Demanda en contra del Estado.....	11
III.- La Conciliación.....	18
a) La Conciliación judicial.....	21
b) La Conciliación extrajudicial.....	23
IV.- La Transacción.....	25
V.- El Desistimiento.....	28

SEGUNDA PARTE

I.- La Contestación de la demanda.....	32
II.- Las excepciones.....	34
a) Paralelismo y relación entre la pretensión del actor y la del demandado.....	36
b) Contenido de la excepción.....	38
c) Clasificación de la excepciones.....	39
1) La excepción dilatoria.....	40
A) Clases de excepciones dilatorias.....	42
B) En qué momento debe oponerse la excepción de incompetencia de jurisdicción.....	46
C) Crítica al Art. 393 C.T.	47

	Página
2) Excepciones Perentorias.....	48
3) Excepciones Mixtas.....	56

TERCERA PARTE

I.- La Prueba.....	57
Los Medios Probatorios.....	57
1.- La Confesión.....	58
2.- La de Presunciones.....	63
3.- La Documental.....	65
4.- Los dictámenes periciales.....	66
5.- El Reconocimiento o Inspección Judicial.....	67
6.- La Testimonial.....	68
7.- Juramento Estimatorio, y.....	70
8.- Otros medios Probatorios.....	70
II.- El Cierre del Proceso.....	70
III.- Sentencia.....	71
IV.- Juicio de Unica Instancia.....	76
V.- Ejecución de la Sentencia.....	77
- CONCLUSION.....	83
- BIBLIOGRAFIA.....	85

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

En el presente trabajo desarrollaré únicamente el proceso laboral en el juicio individual de trabajo en primera instancia. Con la sana intención que les sirva de guía a estudiantes recién iniciados en materia laboral. Por otra parte la importancia social de la materia procesal, merece especial estudio como acertadamente lo destaca el Dr. Arturo Zeledón Castrillo en la introducción de su tesis doctoral cuando dice: "Nadie ignora la importancia capital que, en todo ordenamiento jurídico, tienen las leyes llamadas "adjetivas". Su primordial finalidad es la de vigilar la exacta y justa aplicación de la ley a que acceden, en su aspecto concreto y práctico; surge entre el "caso" y la "ley", procurando salvaguardar los intereses sociales, sin mengua de los derechos individuales".

La experiencia y las necesidades sociales, han de impulsar las reformas al proceso laboral, pues hoy en día los trabajadores se sienten frustrados por la lentitud del juicio laboral. La celeridad procesal en la solución de los conflictos laborales es de importancia para conseguir la paz social. Al respecto en el desarrollo de esta tesis haré algunas sugerencias que espero despierten interés algún día para actualizar las disposiciones procesales del actual Código de Trabajo que fueron calcadas del viejo Código de Trabajo de mil novecientos sesenta y tres.

DERECHO PROCESAL DE TRABAJO

Este es el epígrafe con que se inicia el Libro Cuarto del Código de Trabajo, que me parece incorrecto pues a mi juicio debiera decir PROCEDIMIENTOS LABORALES y no Derecho Procesal de Trabajo, por que ésta es una denominación meramente doctrinaria y por consiguiente impropia de un cuerpo legal.

Haré un estudio sucinto del aspecto doctrinario del tema que nos ocupa o sea que hablaré del Derecho Procesal del Trabajo, en el que lo principal es el estudio de sus presupuestos, en otras palabras a qué tipo de fenómeno responde todo el sistema laboral; sus razón de ser; sus bases; sus consecuencias y para decirlo jurídicamente:

- 1) Los fundamentos;
- 2) El método y
- 3) La técnica

1) LOS FUNDAMENTOS. El Derecho Procesal Laboral cambió el principio procesal de: LA IGUALDAD DE LAS PARTES EN EL JUICIO. En que la autoridad del Estado se limitaba a fiscalizar si la lucha de los contendientes era correcta y si se respetaban las formas; en que el principio de la igualdad ante la ley tomaba en el proceso una forma particular.

La política legislativa de amparo al trabajador y aseguramiento de ciertos resultados mínimos de justicia en la relación jurídica obrero-patronal, en la cual está en juego la más noble de todas las sustancias del derecho; la sustancia humana y para decirlo con las palabras del tratadista Alberto Trueba Urbina en su obra NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO: "La igualdad de los litigantes en el juicio de trabajo es inad-

misible sociológica y jurídicamente, por ser contrario a los principios de la justicia social, porque justicia que no restaura o reivindica no es social". (1)

2) EL METODO. A efecto de garantizar los derechos del trabajador se ha usado el método siguiente: a) la igualdad por compensación. El proceso lógico de corregir desigualdades en el crear otras desigualdades.

Si la injusticia en el derecho de los menores consiste en que el padre, mediante dilaciones y desviaciones del proceso, pueda especular con el tiempo y obtener que el hambre llegue antes que la sentencia de alimentos, esa injusticia se repara creando un principio de desigualdad: acelerar el proceso en beneficio del hijo, sacándolo del cauce del derecho común y estableciendo para él prerrogativas que no están dispensadas al padre. (2)

Esta fórmula "desigualdad" compensada con otra desigualdad" parece ser la primera en el orden lógico frente al fenómeno en estudio.

De la misma manera, el derecho procesal del trabajo es un derecho elaborado totalmente en el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia.

b) La jurisdicción especial. Otra fórmula que consiste en sustraer el litigio de la esfera de los jueces del derecho común.

(1) NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Alberto Trueba Urbina. 3a. Edición Actualizada y Aumentada. pág. 59
Editorial Porrúa, S.A.
México 1975.

(2) ESTUDIOS DE DERECHO PROCESAL CIVIL.
I. Tomo. pág. 276. Eduardo J. Couture
3a. Edición Depalma, Buenos Aires. 1979.

torio y de generalidad que, en la tradicional estructura del principio de división de poderes, sólo eran privilegios del órgano legislador.

c) Revisión de los fallos. Debe destacarse la posibilidad de revisar las sentencias toda vez que se opere un cambio de las circunstancias de hecho que le dieron nacimiento.

El principio de la inmutabilidad de la sentencia, que pertenece a la raíz misma del sistema jurisdiccional, aparece aquí en el NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO abandonado. La cosa juzgada, el resorte más poderoso de todo el sistema del juicio civil ordinario, pierde su identidad frente a esta necesidad de que la justicia se acorte o se alargue a medida de las necesidades surgidas momento a momento. Este método doctrinario inspiró a nuestro legislador y aparece plasmado en la Sección Tercera: Procedimiento para la Revisión de Fallos pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales. Art. 445 y siguientes del Código de Trabajo.

3) LA TECNICA. Se ha optado por la constitución de un llamado - fuero del trabajo en el que se deciden los conflictos obrero-patronales, para sustraerlos de la competencia ordinaria o común.

En conclusión para administrar justicia en materia laboral, los jueces y magistrados deben abandonar la posición imparcial de los jueces ordinarios, es decir de los que conocen en materia civil, penal, de tránsito, etc. y adoptar una postura tutelar a favor de los trabajadores o al menos indulgentes al apreciar la prueba vertida en el juicio laboral, examinando como dijimos al principio la clase de fenómeno a que responde el sistema procesal laboral, sus bases y consecuencias.

La especialización del Juez resulta una exigencia impuesta por la naturaleza misma del conflicto que es necesario resolver.

c) La equidad. Complemento de la solución anterior, es el de dar amplio margen a la equidad.

Frente al derecho estricto de las sentencias comunes, los tribunales pueden, en casi todas las organizaciones legislativas, solucionar el conflicto con arreglo a equidad, según su libre y discreto entendimiento. El Juez de trabajo debería actuar con una especie de permiso en blanco dado por el legislador.

d) Extensión de los resultados del proceso. Otra manera de lograr los fines ansiados, es la de extender los resultados naturales del proceso.

En el derecho común de tipo romano, la sentencia surte sus efectos para las partes que han litigado, y no extiende regularmente su eficacia a los terceros. La sentencia civil funciona, por regla, "inter partes" y no sólo por rigurosa excepción "erga omnes".

El contrato colectivo de trabajo ha traído como consecuencia natural, la sentencia colectiva de trabajo. El fallo dado para un sindicato, puede ser constitutivo de beneficios en favor de todos los otros obreros que se hallan en la misma condición.

Esta extraña posibilidad, inexplicable dentro de las líneas del proceso clásico, responde a la necesidad de ahorrar el litigio en aquellos casos en que un problema jurídico se plantea dentro de los mismos términos.

También en este punto se verá que la actividad jurisdiccional va asumiendo contornos de carácter legislativo al tomar un carácter obliga

P R I M E R A P A R T E

I.- La jurisdicción, competencia y la capacidad de las partes.

Estos conceptos merecen especial atención pues frecuentemente se confunden jurisdicción y competencia; el primero a tenor del Art. 2º Pr. nos dice: "Jurisdicción es el poder de administrar justicia conforme a las leyes". Apunta pues este concepto, al de función jurisdiccional, "que es aquella actividad mediante la cual el Estado protege de modo concreto y directo los intereses humanos, ya protegidos en abstracto por el Derecho Objetivo, siempre que para la realización espontánea de esos intereses, surjan obstáculos que resultan ser, o bien la duda sobre la protección jurídica de los intereses en pugna, o bien la insumisión rebelde de la persona obligada por la norma de derecho a satisfacer el interés". (3) La jurisdicción es pues "la potestad pública que compete o tiene el Estado para ejercer la función jurisdiccional", es decir que la jurisdicción es un derecho subjetivo del Estado, en cambio la competencia es la aptitud del juez para ejercer su jurisdicción en un caso determinado. Hugo Alsina sintetiza estos conceptos diciendo: "La jurisdicción es la potestad de administrar justicia, y la competencia fija los límites dentro de los cuales el juez puede ejercer aquella facultad".

a) La jurisdicción

De la jurisdicción tratan los arts. 369 y 370 C.T.

(3) Derecho Procesal. Apuntes de clases impartidas por el Dr. Ricardo Mena Valenzuela, 1963. Universidad Nacional de El Salvador.

"Art. 369.- Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. Asimismo conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieran lugar. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral".

"Art. 370.- La Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro, conocerá en primera instancia de los juicios o conflictos individuales de trabajo contra el Estado; en segunda instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia; y en casación la Corte en pleno, con exclusión de la Sala de lo Civil."

A los jueces de lo laboral corresponde conocer, en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales, así como en conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, inclusive en contra del Estado, ya que la Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro conocerá en primera instancia de los juicios o conflictos individuales de trabajo que se ejercitan en contra del Estado, por sus trabajadores en relaciones jurídicas de carácter privado, de la manera establecida en el Art. 2, C.T.

La parte final del Art. 369 C.T. nos dice: "Asimismo conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieran lugar". Cuáles son esas diligencias de jurisdicción voluntaria?, son aquellas en las que no hay contención de partes, por ejemplo cuando el

patrono pide que el trabajador desocupe la casa o habitación que ocupa con ocasión del contrato de trabajo y a las que se refieren el Art 31 Nº 9, C.T.

B) La competencia.

De la competencia tratan los arts. 371 y 372 C.T.

"Art. 371.- El juez competente para conocer de las diligencias, de los juicios o conflictos individuales de trabajo y de los conflictos colectivos jurídicos a que se refiere el Art. 369, será:

a) El del domicilio del demandado; y

b) El de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas o que serán afectadas por el conflicto. Si estas actividades se desarrollaren en diversas circunscripciones territoriales, será competente el juez del lugar en que estuviere la sede principal de la empresa.

Las reglas anteriores se aplicarán aun cuando el demandado no tuviere calidad de patrono ni de trabajador".

"Art. 372.- Cuando hubiere varios jueces competentes, conocerán a prevención".

Con respecto a la competencia debe tenerse presente la regulación establecida en la LEY DE CREACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO, pues de conformidad con dicha ley "Los juzgadores de lo Civil o Mixtos de los Distritos Judiciales en que no hayan juzgados de lo laboral tendrán competencia para conocer en primera instancia de los conflictos de trabajo". Art. 4, inc. 2º L.C.T.T.

c) La capacidad de las partes.

De la capacidad de las partes tratan los Arts. 374, 375, 376 y 377

C.T.

La capacidad procesal para comparecer por si en juicio laboral la establece el Código de Trabajo a los dieciocho años de edad, pero los menores de esa edad y mayores de doce años, deberán comparecer por medio de su representante legal o por medio del Procurador General de Pobres o de un delegado.

"Art. 374.- Toda persona mayor de dieciocho años puede comparecer en juicios laborales por si o por medio de otra, que lo represente".

"Art. 375.- Pueden comparecer por otro:

- a) Los representantes legales y los curadores especiales, en los casos permitidos por la ley;
- b) los representantes judiciales y extrajudiciales de las sociedades y asociaciones;
- c) Los representantes judiciales y extrajudiciales de un sindicato cuando éste debe representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo;
- ch) Los abogados en ejercicio y los procuradores judiciales;
- d) Los estudiantes de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que hayan aprobado totalmente las asignaturas de Legislación Laboral. Esta facultad durará tres años contados a partir de la fecha en que se aprobaron las asignaturas dichas. Tal circunstancia se establecerá con la certificación respectiva;
- e) El Procurador General de Pobres o sus delegados, en representación de los trabajadores, en los casos permitidos por la Ley Orgánica del Ministerio Público".

El Art. 41 del Código Civil nos dice que son representantes legales

de una persona, el padre o madre, bajo cuya potestad vive; su tutor o curador general; y lo son de las personas jurídicas las designadas en el Art. 546 C., que literalmente dice: "Las corporaciones son representadas por las personas a quienes la ley o las ordenanzas respectivas, han conferido este carácter, o por aquellas a quienes la corporación confiere poder legal por falta o impedimento de dichas personas, o porque lo juzgare conveniente, según los casos y circunstancias". Con estas relaciones creo que queda bien claro el literal "A" del Art. 375 C.T. En cuanto al literal "B" de los representantes judiciales y extrajudiciales de las asociaciones y sociedades, son aquellas personas que en junta general, de socios, o en la Escritura de Constitución le han conferido tal facultad. El literal "c" se refiere a la representación de los trabajadores por los directivos sindicales, cuando reclaman derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo, pero debió decir - y además derechos del sindicato - para armonizar con otras disposiciones, que los faculta a litigar por el sindicato. El literal "ch" se refiere a los abogados en ejercicio o sea que los abogados suspendidos no pueden procurar en materia laboral, aunque esta regulación creo que es supérflua, pues un abogado suspendido por la Honorable Corte Suprema de Justicia no puede ejercer la profesión en ninguna de las ramas de la profesión. En el literal "d" faculta a los estudiantes de Jurisprudencia y Ciencias Sociales para que puedan litigar en materia laboral por un período de tres años. Y el literal "e" al Procurador General de Pobres o sus delegados, en los casos permitidos por la Ley Orgánica del Ministerio Público, al respecto el Art. 45 de dicha ley dice: "El trabajador o sindicato a quien se le negaren los servicios de la -

Procuraduría del Trabajo, particularmente por estimarse que su pretensión es manifestamente injusta, puede reclamar ante el Procurador General de Pobres, quien, previo conocimiento del asunto resolverá en definitiva si procede o no la prestación de los servicios." En conclusión podemos decir que los casos permitidos por la Ley Orgánica del Ministerio Público son los casos justos, en que el trabajador le asiste el derecho de reclamar sus prestaciones laborales.

A continuación transcribo literalmente dos artículos del Código de Trabajo por ser de suma importancia:

"Art. 376.- El trabajador mayor de doce años de edad y menor de dieciocho, comparecerá por medio de su representante legal o por medio del Procurador General de Pobres. Este último estará obligado a representarlo personalmente o por medio de sus delegados, con el solo requerimiento del menor o de cualquiera otra persona.

La nulidad que consiste en haber comparecido el menor por sí, no podrá convalidarse y deberá declararse a pedimento de parte o de oficio, en cualquiera de las instancias, a menos que requerido su representante legal o el Procurador General de Pobres, ratifiquen lo actuado dentro de tercero día, contado a partir del día siguiente al de la notificación respectiva."

"Art. 377.- Las partes o sus representantes podrán designar uno o más apoderados por escritura pública o en acta que se levantará ante el Juez de la causa, firmada por él, su secretario, el poderdante u otra persona a su ruego si no supiere firmar y el o los mandatarios nombrados, todo pena de nulidad.

También podrán nombrar a sus mandatarios por escrito presentando personalmente al juez o secretario del tribunal o por escrito autenticado. En estos casos el nominado deberá aceptar el cargo ante el funcionario respectivo, y podrá sustituir el poder siempre que no se lo hubiere prohibido el mandante".

II.- LA DEMANDA.

"Acción es el medio legal de pedir en juicio lo que se nos debe". Así la define nuestro Código de Procedimientos Civiles en el Libro Primero.

En materia laboral por parte del trabajador se pueden ejercitar las siguientes acciones reclamando: indemnización por despido injusto, vacaciones anuales, aguinaldos, descanso semanal, días de asueto, salarios adeudados, salarios no devengados por causa imputable al patrono, indemnización por accidente de trabajo, subsidios por accidente de trabajo, prestaciones por enfermedad o maternidad, gastos funerarios, nivelación de salarios, complemento de salario mínimo, terminación de contrato individual de trabajo, resolución de contrato y demás derechos laborales:

La demanda o libelo no es otra cosa que el ejercicio de la acción. Se llama demanda porque contiene una petición, libelo, diminutivo de libro, porque las fórmulas que la expresan se exponen en un breve escrito.

La demanda es el comienzo del juicio, sin ella no cabe que exista aquel. Sobre esto Manresa dice: "La demanda es el reto, es el emplazamiento, es la esquila de desafío y con la contestación se formaliza el combate judicial. "Cualquier adición que se haga se llama "OTRO SI DIGO"

que significa "además" o "además de esto".

El Art. 378 C.T., nos habla de la demanda que cuando lo reclamado excediera de doscientos colones o fuere de valor indeterminado, deberá ventilarse en juicio ordinario y que en armonía con el Art. 12 C.T., se planteará en papel común.

En la práctica se presentan tres formas o clases de demanda de ocurrencia más frecuente: a) contra una persona natural, o sea cuando el patrono es demandado como dueño de una empresa o por una doméstica, por servicios prestados en ocupaciones propias del hogar; b) contra una persona jurídica o sea cuando la demandada es una sociedad y c) contra el Estado, en cuyo caso la demanda se planteará en la Cámara Primera de lo Civil de la Primera Sección del Centro en atención a lo prescrito en el Art. 90 C.P. (1962).

A continuación presento los respectivos modelos de demanda, con nombres de actor y demandado supuestos, con el único fin de ejemplificar,

a) DEMANDA CONTRA UNA PERSONA NATURAL:

SEÑOR JUEZ CUARTO DE LO LABORAL.

Yo, JOSE MARTINEZ, de sesenta años de edad, carpintero, casado, salvadoreño, del domicilio de Ciudad Delgado, a Ud. con todo respeto EXPONGO: que el día primero de octubre de mil novecientos sesenta ingre sé a laborar mediante contrato verbal de trabajo para y a las órdenes del señor CARLOS LOPEZ, en concepto de carpintero en su empresa denominada "Muebles López" situada en quinta Calle Poniente número mil doscientos treinta, ciudad, lugar en que desarrollé mis labores con una jor nada ordinaria de trabajo de ocho horas diarias con el siguiente hora-

rio: de siete a doce horas y por la tarde de dos a cinco pasado meridiano, de lunes a viernes y el día sábado de siete a once horas, teniendo como día de descanso semanal el domingo y mis labores consistían en hacer sillas de mimbre, por el que se me pagaba un salario de novecientos colones mensuales. Con estas condiciones laboré en forma continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso hasta el día cuatro de enero de mil novecientos ochenta y tres, fecha en que como a eso de las nueve de la mañana en el lugar de trabajo mi patrono señor Carlos López, me dijo: "queda despedido de su trabajo".

Como el despido de que he sido objeto es injusto, vengo a demandar en Juicio Ordinario de Trabajo al señor Carlos López, mayor de edad, industrial, de este domicilio, quien puede ser citado, notificado y emplazado, en la dirección apuntada, lugar en que habitualmente atiende sus negocios, para que en caso de no llegar a un avenimiento en la audiencia conciliatoria, mediante la prueba que ofrezco aportar, en sentencia definitiva sea condenado a pagarme: indemnización por despido injusto, vacaciones y aguinaldos completos y proporcionarles, durante el tiempo que duró la relación laboral, además le pido, me admita la presente demanda, se me tenga por parte, se le dé el trámite legal correspondiente y señalo para oír notificaciones.....

San Salvador, quince de enero de mil novecientos ochenta y tres.

F.....

b) DEMANDA CONTRA UNA PERSONA JURIDICA.

Cuando se va a demandar a una persona jurídica se debe acudir al Registro de Comercio, para investigar el nombre correcto de la sociedad

que se va a demandar, así como para saber quien es el representante legal de dicha sociedad.

SEÑOR JUEZ TERCERO DE LO LABORAL:

Yo, Juan Antonio Mercado, de treinta años de edad, soltero, salvadoreño, panificador, de este domicilio, a Ud. con todo respeto EXPONGO: que el día quince de junio de mil novecientos setenta ingresé a laborar mediante contrato verbal de trabajo, para y a las órdenes de la sociedad "Mil Sabores, S.A.", de esta plaza, en concepto de panificador, en la empresa "Sabor de Trigo", propiedad de dicha sociedad situada en décima Avenida Sur número cuarenta, ciudad, lugar en que desarrollé mis labores, las que consistían en hacer pan francés, sujeto a una jornada de siete horas diarias con el siguiente horario, de una a ocho horas, de lunes a viernes y sábado de dos a seis antes meridiano, teniendo como día de descanso semanal el domingo, devengando un salario de veinte colones diarios, pagaderos semanalmente en el lugar de trabajo.

Con estas condiciones laboré en forma continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso hasta el día veinte de diciembre de mil novecientos ochenta y dos, en que como a las seis horas el jefe de personal señor Andrés Martínez, quien tiene facultades para contratar y despedir trabajadores, me dijo: queda despedido de su trabajo.

Como este despido de que he sido objeto es injusto es que vengo a demandar a la sociedad Mil Sabores, S.A. por medio de su representante legal señor Ernesto Franco, en Juicio Ordinario de Trabajo, para que en caso de no llegar a un avenimiento en la audiencia conciliatoria, y mediante la prueba que ofrezco aportar, sea condenada a pagar la indemnización por despido injusto, vacaciones y aguinaldos proporcionales.

La sociedad demandada y su representante patronal mencionado pueden ser notificados, citados y emplazados en trece Avenida Sur número trescientos dos ciudad.

Señalo para oír notificaciones.....

San Salvador, tres de enero de mil novecientos ochenta y tres.

f.....

c) DEMANDA EN CONTRA DEL ESTADO.

HONORABLE CAMARA PRIMERA DE LO CIVIL DE LA PRIMERA SECCION DEL CENTRO.

Yo, Luis Texin, de treinta años de edad, soltero, salvadoreño, electricista, de este domicilio, a VOS, con todo respeto EXPONGO: que el día primero de febrero de mil novecientos setenta y nueve, mediante contrato verbal de trabajo, ingresé a laborar para y a las órdenes del Estado de El Salvador, en el ramo de Salud Pública y Asistencia Social, en concepto de ayudante de electricista, consistiendo éstas en instalar lámparas, reparar motores de succión y otros, desempeñando mis labores en el Hospital Rosales, en el departamento de mantenimiento y reparaciones, en veinticinco Avenida Norte y final Calle Arce, ciudad, sujeto a una jornada de ocho horas diarias con el siguiente horario: de ocho horas a doce meridiano y de dos a seis por la tarde, de lunes a viernes y el sábado de ocho a once horas, descansando el domingo. Devengando un salario de quinientos colones mensuales, pagaderos en forma quincenal. Con estas condiciones laboré en forma continua e ininterrumpida desde la fecha de ingreso hasta el día tres de febrero del corriente año, en que como a las dos de la tarde en el lugar de trabajo el señor Carlos Pérez, jefe de mantenimiento, con facultades para contratar y despedir trabajadores, me dijo: queda despedido de su trabajo.

Por lo expuesto y considerando injusto el despido de que he sido objeto, vengo a demandar en Juicio Laboral al Estado de El Salvador, en el ramo de Salud Pública y Asistencia Social por medio de su representante legal doctor _____, en su concepto de FISCAL GENERAL DE LA REPUBLICA, y al señor Carlos Pérez, como representante patronal para los efectos del art. 421 C.T. a fin de que en sentencia definitiva, si en la audiencia conciliatoria no hubiere un arreglo satisfactorio, sean condenados a pagarme en sentencia definitiva: indemnización por despido injusto, vacaciones y aguinaldos proporcionales.

El señor Fiscal General de la República puede ser citado, notificado y emplazado en el Centro de Gobierno, ciudad y el señor Carlos Pérez en el Departamento de Mantenimiento del Hospital Rosales en la dirección apuntada.

En consecuencia OS pido: me admitais la presente demanda; se me tenga por parte, se le de el trámite legal correspondiente y señalo para oír notificaciones mi residencia en.....

San Salvador, cuatro de febrero de mil novecientos ochenta y tres.

Como se ha visto en los tres modelos que anteceden, se ha observado lo prescrito en el Art. 379 C.T. que señala el contenido de la demanda y el Art. 380 C.T., impone la obligación de las copias de la demanda, de su modificación o ampliación, que deberán ser tantas como demandados hayan, más una que es la que queda en el archivo del Tribunal, de conformidad con un Decreto Legislativo que perseguía la reposición de juicios mediante copias en caso que se perdiese el original.

En términos generales la demanda se compone de las siguientes partes: exordio, demandado, jornada, horario, salario, hechos y petitório.

El exordio de la demanda debe contener el nombre del actor y sus generales y si es representado por apoderado o procurador en su caso, las generales de ellos, haciendo alusión al documento con que acreditan su personería.

EL DEMANDADO. Es importante más de lo imaginable, precisar con exactitud el nombre del demandado ya se trate de una persona natural o de una persona jurídica, pues si se demanda mal al tratar de hacer efectiva la setencia condenatoria el Juez Ejecutor que se nombre para trabar embargo en bienes propios de la persona demandada, si el nombre del patrono no concuerda con el que le aparece en el Registro de la Propiedad Raíz, se abstendrá de embargarlo, pues los bienes estarían registrados a favor de persona distinta, por ejemplo que el mandamiento diga Carlos Fernández y en el Registro diga Carlos Hernández o que diga Cristina Rodríguez de Flores y en el Registro diga Cristina Flores de Rodríguez, pues bien puede tratarse de persona distinta y en el mandamiento se le ordenó al Juez Ejecutor con base en la ley a trabar embargo en bienes propios del ejecutado y lo mismo sucede cuando se trata de embargar cuentas bancarias, no prospera el embargo si el nombre del demandado no está correcto. Confirma la importancia de lo expuesto lo que establece el Art. 383 C.T., que las modificaciones en cuanto al nombre de la demandada se deberá hacer por una sola vez y antes de la hora señalada para la audiencia conciliatoria y se entenderá que se ha presentado nueva demanda, cuando en el Juez se produzca la convicción de que se trata de persona distinta, y esta apreciación tiene importancia por cuanto la contraparte puede alegar prescripción de las acciones y en cuanto a los efectos de las presunciones establecidas en el Art. 414 C.T., se perderán si la mo-

dificación en cuanto al nombre del demandado se plantea fuera de los quince días siguientes a los hechos que la motivaron. Para evitar estos inconvenientes antes de demandar hay que cerciorarse en el Registro de la Propiedad Raíz o en el de Comercio - en su caso - el nombre correcto del demandado.

El Art. 384 C.T. en su primer inciso establece la obligación de que cuando se tenga que demandar por un mismo motivo a dos o más personas ha de hacerse en una sola demanda. Al respecto cabe recordar que en el proceso civil existe la figura que se conoce con el nombre de "litis consorcio" que es aquel tipo de pluralidad de partes que se produce cuando diversos litigantes aparecen no solo situados en un mismo plano sino además unidos en su actuación procesal. Hay litis consorcio: activa, pasiva y mixta, según la pluralidad afecte a demandantes, demandados o a ambos. También se habla de litis consorcio simple, facultativa o voluntaria, que ocurre cuando la unión de los distintos litigantes se debe exclusivamente a una espontánea y libre voluntad, autoriza la ley esta actuación procesal por un principio de armonía y economía procesal esta clase de litis consorcio simple, facultativa o voluntaria es la que se encuentra en el inciso segundo del Art. 384 C.T. En la Ley de Enjuiciamiento Civil de España dice: "podrán acumularse o ejercitarse voluntariamente, etc." Este tipo de litis consorcio voluntaria se opone al que se llama "litis consorcio necesario" que ocurre cuando la actuación común es exigida por la ley o sea que no es obra de la libre voluntad de las partes.

FECHA DE INICIACION DE LABORES: El señalamiento de la fecha o época aproximada de la iniciación de la relación de trabajo es importante

pues sirve para establecer la antigüedad del trabajador en la empresa y en consecuencia para establecer el monto de la indemnización, Art. 379 N° 4 C.T.

JORNADA. Es la cantidad de horas que un trabajador está obligado a desarrollar en el desempeño de sus labores. La jornada puede ser diurna o nocturna. La diurna es de ocho horas y la nocturna de siete horas diarias. La diurna es la comprendida de las seis horas a las diecinueve horas y la nocturna de diecinueve horas de un día a seis horas del día siguiente.

Hay labores como la de la construcción, que ha sido considerada peligrosa por cuyo motivo la jornada diurna será de siete horas diarias.

Las horas que se laboren en exceso de la jornada son consideradas como horas extras.

HORARIO. Es la regulación de entradas y salidas de un trabajador al desempeño de sus labores diariamente de conformidad a su jornada.

HECHOS. Es la relación de lo que sucedió o aconteció y que dió origen o motivó la demanda.

PETITORIO. Es la parte de la demanda en que se hacen las reclamaciones, a que será condenado el demandado en sentencia definitiva, al probar los correspondientes extremos de la misma.

EL SALARIO. En cuanto al salario debe tomarse en cuenta lo preceptuado en los Arts. 126 y 142 C.T., pues la demanda tiene que decir con exactitud cual es el salario básico por día o aportarle al Juez los datos necesarios para establecerlo, y así sacar el monto de la indemnización y de cada una de las prestaciones laborales reclamadas; por ejemplo si el salario es por sistema mixto, se dividirá la cantidad total

devengada en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la última entrega o recuento, así si ganó en una semana trescientos colones y en ésta laboró cuarenta horas, se dividen los trescientos colones entre las cuarenta horas y nos da un promedio de siete colones cincuenta centavos que se multiplicarán por ocho si la jornada es de ocho horas diarias y nos dá un salario básico por día de sesenta colones.

Cuando el salario es por unidad de obra o por tarea se dividirá el total devengado en los seis días anteriores a la fecha de la entrega o recuento respectivo, entre el número de días trabajados en ese lapso, así por ejemplo si en los seis días ha ganado cien colones y ha trabajado cinco días se divide los cien colones entre los cinco días y nos dá un salario básico por día de veinte colones.

En los casos de salario a destajo, por ajuste o precio alzado, se divide la cantidad devengada entre el número de días que empleó en ejecutar la obra, por ejemplo si ganó trescientos colones y trabajó diez días, el salario básico por día será de treinta colones.

En los casos de trabajadores a domicilio, el salario básico por día se calculará dividiendo la cantidad pagada en la última entrega, entre los días que se consideran como trabajados, por ejemplo, si en la última entrega el trabajador recibe doscientos colones y le entregan materia prima los días lunes y los sábados son los días de entrega de la obra elaborada, son cuatro los días efectivos de labores según lo preceptuado en el Art. 72 inc. último C.T., por lo que dividiendo los doscientos colones entre cuatro días, dará un salario básico por día de cincuenta colones.

En los casos de salario por comisión el básico por día será el que

resulte de dividir el total devengado en los últimos seis meses anteriores a la última liquidación entre el número de días laborables comprendidos en dichos seis meses, por ejemplo si el trabajador en los seis meses devengó mil quinientos sesenta colones y laboró ciento cincuenta y seis días en dichos seis meses - dividimos los mil quinientos sesenta colones entre los ciento cincuenta y seis días y nos dá un salario básico por día de diez colones.

El apartado "B" del Art. 142 C.T., regula la forma de calcular el salario básico por hora, que nos servirá para calcular recargos por horas extras.

SUBSANACION DE LA DEMANDA. De conformidad con el Art. 381 C.T., el juez está obligado a prevenir al actor antes de admitir la demanda que la subsane dentro de tercero días, puntulizando en la resolución las omisiones que notare y si la prevención no es cumplida declara inadmisibile la demanda.

Las prevenciones que más frecuente se hacen en los Tribunales son las siguientes:

I.- Previénese que diga el domicilio de la sociedad demandada; ya que es frecuente cuando se demanda a una sociedad omitir la frase: que es de este domicilio o de esta plaza.

II.- Previénese que aclare jornada y horario de trabajo; pues es frecuente que se diga en la demanda que laboraba con una jornada de -- ocho horas diarias con el siguiente horario: de ocho a doce horas y de dos a cuatro por la tarde; ya que en tal caso la jornada sería de seis horas y no ocho como se había manifestado.

III.- Previénese que diga el lugar exacto en que ocurrió el despido

IV.- Previénese que aclare cuáles días de descanso semanal reclama ya que es necesario formular la petición diciendo: " que reclama días de descanso semanal laborados y no compensados, durante todo el tiempo que duró la relación laboral; de lo contrario con solo decir que se reclaman días de descanso semanal, la petición está oscura, pues en el salario está incluido el pago de los días de descanso semanal.

V.- Previénese que manifieste qué horas extras reclama. Como es sabido la prueba de las horas extras es día por día y hora por hora, no se puede decir reclamo cuatro horas extras en exceso de la jornada ordinaria, sino que se tiene que manifestar: reclamo cuatro horas extras comprendidas de las diecinueve a las veintitrés horas de los días, dos, tres y cuatro de julio del corriente año.

VI.- Previénese que manifieste la dirección del representante patronal; no es suficiente que se diga la dirección de la sociedad demandada, para efectos de citación, notificación y emplazamiento.

Si el juez declara inadmisibile la demanda por que no se cumplió la prevención, le queda expedito a la parte agraviada el derecho de apelar Art. 572 C.T.

III. LA CONCILIACION

La conciliación es la etapa más importante del proceso laboral, con ella se procura dar pronta solución al conflicto laboral en beneficio del trabajador que dependiendo de un salario, necesita o bien el - reinstalo a su trabajo o una medida de carácter económico que satisfaga sus necesidades provenientes del despido, por eso el Art. 383 C.T. establece que la conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos

consagrados a favor de los trabajadores. Al respecto soy del criterio que debería exigirse la presencia del patrono en la conciliación, pudiéndose acompañar de su abogado o apoderado, por lo que debe reformarse el Código de Trabajo en el sentido de que cuando la parte patronal no concurra a la audiencia conciliatoria personalmente - habiéndosele emplazado en legal forma - el juicio se torne de mero hecho, pues se presumiría cierto lo alegado por el trabajador en la demanda, tanto el despedido como la relación de trabajo, sin importar que la demanda se haya - presentado dentro o fuera de los quince días hábiles siguientes al despedido, quedando en tal caso el juicio para sentencia. Con esta nueva presunción se obligaría al patrono demandado a que asista a la conciliación o bien aplicar ante la inasistencia del patrono a la conciliación, el - concepto doctrinario de la "ficta confessio" o sea que la ley estableciera la ficción de la confesión del despido. Este concepto doctrinario lo explica claramente el Dr. J. G. Sarmiento Núñez, Magistrado de la Corte Suprema de Justicia de la República de Venezuela, con estas palabras, - "Este principio deriva del contradictorio, y se entiende por tal la sanción procesal que la Ley establece para aquél que no cumple con la carga de comparecer y defenderse". (4)*El juez resolvería teniendo por contestada la demanda en sentido afirmativo y ordenaría abrir el juicio a pruebas por el término de ocho días en la misma resolución, la que tendría que ser notificada al patrono para que haga las alegaciones de -- excepciones y pruebe las mismas en dicho término, en uso de su derecho de defensa. También deberá exigirse la presencia del trabajador en la

(4) Pág. 46, Revista del Ministerio de Justicia, año X, julio, agosto, sept. 1961.-

conciliación y como sanción a su inasistencia, por justicia, ha de ser que pierda las presunciones que la ley establece a su favor. Y esto tiene que ser así pues la presencia del patrono y del trabajador en la audiencia conciliatoria es necesaria, pues es un acto bilateral en que entran en juego la voluntad e intereses de las partes, para el logro en definitiva de un arreglo satisfactorio.

La Oficina Internacional del Trabajo considera que el procedimiento de conciliación da, a menudo, a las partes en litigio, la oportunidad de reducir sus reclamaciones a proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando así los gastos que traería un proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

La indudable aceptación de la conciliación como medio más beneficioso para la solución de los conflictos de trabajo nos hace destacar un interesante problema doctrinal sobre su esencia misma. Es examinar si existirá contradicción entre la cesión de posiciones personales que toda conciliación supone y el principio genérico, tanto teórico como claramente recogido en nuestro Derecho positivo, de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Es decir que se supone en la conciliación una renuncia a derechos consagrados a favor del trabajador, según algunos tratadistas, pero ante esta sugerencia en contra de la conciliación hay que tomar en cuenta la dificultad probatorio por parte del trabajador, por que generalmente las personas que le servirán de testigos en el juicio laboral son compañeros de trabajo y quienes aún continúan laborando para el patrono demandado, por lo que generalmente se niegan a servir como testigos, por lo que es aconsejable la conveniencia real y práctica

de una conciliación. El maestro Eduardo J. Couture, también se pronun--
cia sobre la conveniencia de la conciliación en los siguientes térmi-
nos, "La conciliación no es, propiamente, una regulación justiciera. En
el orden de los valores, la conciliación procura la paz, no, la justicia,
el que concilia cede. Su renuncia es siempre una medida de justicia que
se sacrificá al precio de la paz". (5)

a) LA CONCILIACION JUDICIAL.

Llegada la hora señalada para efectuar la audiencia conciliatoria
con base en el Art. 388 C.T., el juez lee la demanda en voz alta, luego
invita a las partes a que debatan el asunto, actuando como moderador,
oírás las razones que cada parte dé sobre el problema y cuando lo consi-
dere suficientemente discutido dará por finalizado los debates y hará un
resumen objetivo del caso e invitará a las partes a que lo solucionen
amigablemente, olvidando las asperezas que dieron origen al conflicto y
luego le solicita al patrono que proponga una medida de arreglo ya sea
de carácter económico o bien el reinstalo al trabajo en las mismas d
condiciones en que estaba trabajando. Efectuada la propuesta se oye al
trabajador para saber si la acepta o si le hace objeciones a la fórmula
de arreglo, si no llegaren a un acuerdo, les propondrá la solución que
estime equitativa, debiendo los comparecientes manifestar si la aceptan
total o parcialmente o si la rechazan en su totalidad, como dice el --
Art. 391 C.T. "Si solo se hubiere logrado conciliación parcial, el pro-
ceso se continuará sobre los puntos en que no hubo avenimiento". Si el

(5) Pág. 264. Tomo III, Estudios de Derecho Procesal Civil. Eduardo J.
Couture. Tercera Edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires 1979.-

arreglo se logró mediante el reinstalo del trabajador, el juez señalará el lugar, día y hora en que deben reanudarse; si acontece que el patrono o su representante no le permiten reanudar las labores como se había acordado en la conciliación, el trabajador se lo hará saber al juez para que se continúe el juicio por los trámites legales. Si el arreglo es de carácter económico o sea que el patrono en la audiencia conciliatoria ofrece pagar al trabajador una suma de dinero en una fecha determinada y no cumple, con base en el art. 390 C.T., se le pide al juez que haga cumplir la obligación contraída por el patrono y que se decrete embargo en bienes propios de éste y se nombre un Juez Ejecutor para que diligencie el mandamiento de embargo.

EFFECTOS DE LA CONCILIACION. A mi modo de ver , seis son las presunciones que establece el Art. 414 C.T., a favor de los trabajadores, siempre y cuando la demanda se haya planteado dentro de los quince días hábiles siguientes al despido o sea días en que se encuentran laborando los juzgados, y estas presunciones son:

- 1) Si el patrono no concurre a la conciliación sin justa causa;
- 2) Si el patrono concurre a la conciliación y manifestare que no está dispuesto a conciliar;
- 3) Si la propuesta hecha por el patrono careciere de seriedad o equidad;
- 4) Si concurriendo el patrono a la conciliación se limita a negar el despido;
- 5) Cuando el patrono no concede el reinstalo que le solicita el trabajador o que con anuencia de éste le proponga el juez, y
- 6) Caso en que se concedió el reinstalo en la conciliación y el

trabajador se presentó a laborar el día y hora señalada por el juez y el patrono o su representante le impiden reanudar sus labores, se prueba este hecho y se presumirá legalmente el despido.

Para que puedan aplicarse éstas presunciones hay que probar la relación de trabajo o sea el vínculo jurídico-laboral que da origen a las obligaciones y derechos entre trabajadores y patronos y que se comprueba mediante el elemento subordinación o prueba de la prestación del servicio y las circunstancias bajo las cuales fue desarrollado.

Las presunciones del Art. 414 C.T. no tendrán lugar cuando el trabajador:

- a) No comparezca a la conciliación;
- b) no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en la conciliación, y
- c) no acepte la medida equitativa propuesta por el juez a la cual esté anuente el patrono.

En estos tres casos apuntados, en que el trabajador pierde el derecho a que operen a su favor las presunciones, tendrá que probar plenamente los extremos de su demanda, es decir, fundamentalmente la relación de trabajo y el hecho del despido.

b) LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL.

El Art. 450 C.T. en su primer inciso regula especialmente la conciliación extrajudicial en los siguientes términos: "En cualquier estado del juicio, antes de la sentencia, las partes podrán darlo por terminado mediante arreglo conciliatorio extrajudicial, llevado a cabo ante un conciliador reconocido por la ley y comunicado al juez de la causa." En el anterior Código de Trabajo no se exigía que la conciliación se efectuara

ante un conciliador reconocido por la ley, por lo que hoy únicamente se pueden efectuar conciliaciones extrajudiciales en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues dicha facultad le está reconocida por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, en el Art. 12 numeral octavo, que dice: "Procurar la solución pacífica de los conflictos individuales que se susciten entre patronos y trabajadores;" a continuación transcribo los artículos de dicha Ley que regula la conciliación extrajudicial por considerar de importancia su divulgación.

Art. 14.- Cualquier persona interesada en un conflicto laboral, podrá solicitar la intervención del Director General del Departamento Nacional del Trabajo. La Solicitud se hará verbalmente o por escrito y contendrá un sucinto relato de las diferencias existentes en el caso".

"Art. 15.- Admitida que sea la solicitud, el Director General podrá designar a un delegado suyo para que conozca del conflicto".

"Art. 16.- El Director General o sus delegados, citarán a una audiencia común, hasta por segunda vez si fuere necesario, a las partes interesadas en el conflicto, con el fin de intentar la solución pacífica de las diferencias existentes".

"Art. 17.- El Director General o sus delegados, deberán moderar el comportamiento de los interesados y procurarán avenirlos proponiéndoles la solución que a su juicio sea equitativa.

Si los interesados estuvieren de acuerdo en intentar la solución pacífica del conflicto, podrán celebrarse todas las reuniones que se consideren necesarias".

"Art. 18.- De lo actuado en las reuniones, se dejará constancia en acta que firmarán el Director General o sus delegados y las partes

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO

interesadas, si éstos no quisieren o no pudieren firmar, se hará constar pena de nulidad".

"Art. 19.- Si las partes hubieren llegado a algún acuerdo, la certificación que se expida del acta correspondiente, tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales; por el Juez que habría conocido en primera instancia del conflicto".

"Art. 20.- Toda persona que sin justa causa rehuse comparecer a la segunda citación que se le hiciere, incurrirá en multa de cinco a quinientos colones".

La conciliación extrajudicial a tenor del Art. 19, antes transcrito, la certificación que se expida de lo acordado en la misma, tiene fuerza ejecutiva, para tal finalidad se presenta dicha certificación con un escrito al señor juez de lo laboral, o a quien corresponda conocer, para que trabase embargo en bienes propios del demandado y se nombre un Juez Ejecutor para que diligencie el mandamiento de embargo. Este trámite se sigue en el caso, que la parte obligada no cumple con lo pactado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

IV. LA TRANSACCION

El Art. 450 inc. 2º C.T. dice: "Es válida la transacción en asuntos de trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. Para que produzca sus efectos deberá ser homologada por el juez competente".

La transacción solo puede plantearse antes de la sentencia, ya que está limitada a derechos inciertos y discutibles del trabajador y al pro

nunciar sentencia el juez dá certeza al derecho del trabajador pues la misma implica una condena al patrono, que al declararse ejecutoriada única^{mente} queda para darle cumplimiento voluntariamente o coactivamente médiante el embargo, es decir ya no hay derechos a discutirse. Por este motivo de carácter cronológico en el proceso, es que he tratado la transacción en este apartado y a continuación de la conciliación y antes de la sentencia, porque además tanto la conciliación como la transacción son formas AUTOCOMPOSITIVAS, es decir que la voluntad de las partes juega un papel preponderante en la solución del conflicto laboral.

En la actual legislación laboral la conciliación judicial se dife-rencia de la transacción en que aquella es un acto procesal, es un paso del proceso, que no se puede omitir, en cambio la transacción puede o no plantearse por cualquiera de las partes, y además necesita ser autoriza-da por el Juez, es decir homologada por el juez que conoce del conflicto y la conciliación no necesita ser homologada para que surta plenamente sus efectos jurídicos.

La transacción es el acuerdo mediante recíprocas concesiones; por ejemplo en un juicio se ha presentado prueba por ambas partes, el actor ha probado sus extremos y el demandado por su parte ha probado su excep-ción, ante es paridad de la fuerza probatoria puede plantearse la tran-sacción para dar por terminado el conflicto, de la que el juez mandará oír a la parte contraria y si acepta, la autoriza y el juicio termina - por transacción, con la garantía que dicho arreglo se puede hacer efectivo mediante ejecución de conformidad con los Arts. 458 y 422 C.T.

En la práctica la transacción se plantea en los siguientes términos:

REPUBLICA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER JUDICIAL
TRIBUNAL DE LO LABORAL
CARRACAS

SEÑOR JUEZ PRIMERO DE LO LABORAL.

Yo, _____, de generales conocidas en el Juicio Ordinario de Trabajo que en contra mía sigue el trabajador _____ reclamándome indemnización por despido, vacaciones y aguinaldos completos y proporcionales, horas extras y otras prestaciones laborales a Ud. con todo respeto expongo: que dicho juicio ya se encuentra CERRADO, pero con el afán de darlo por terminado amigablemente, sin que haya vencedor ni vencido, propongo como medida transaccional la suma de CUATRO MIL COLONES y en caso de ser aceptada por el trabajador demandante le pido: que previa audiencia del mismo, se homologue la transacción que ahora planteo.

San Salvador, _____ de _____ de mil novecientos ochenta y tres.

f.....

El juez resolverá así:

GADO PRIMERO DE LO LABORAL, San Salvador, a las _____ del día _____ de _____ de mil novecientos ochenta y tres.

En vista de la transacción planteada por el señor _____ oírgase al trabajador _____, dentro de tercero día, para que manifieste si acepta la medida propuesta o tiene alguna observación que hacerle.

f.....

juez

Ante mí

f

Srio.

Si el trabajador demandante dice mediante escrito que acepta la medida económica propuesta, el juez resolverá:

GADO.....

Apruébase la transacción y señálase las _____ horas del día _____ de _____ del corriente año, para que el señor _____ deposite en este juzgado la suma de cuatro mil colones a favor del trabajador _____.

CUMPLASE.

F.....

Juez

Ante mí,

f.....

Srio.

Caso en que el patrono no cumpla con la obligación contraída mediante la transacción, el trabajador le pedirá al juez que se decrete embargo en bienes propios del demandado y que se comisione a un Juez de Paz o un Oficial Público de Juez Ejecutor para que diligencie el mandamiento de embargo.

V.- EL DESISTIMIENTO

La forma normal de terminación del proceso laboral es la sentencia, sin embargo, la doctrina procesal moderna considera que junto a esa forma normal, existen otras formas AUTOCOMPOSITIVAS.

Las especies de FORMAS AUTOCOMPOSITIVAS son las siguientes:

- 1.- la renuncia o desistimiento;
- 2.- el reconocimiento o allanamiento;
- 3.- la transacción;
- 4.- la conciliación;

IMPRESIONADA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS

5. el compromiso;
- 6.- la caducidad;
- 7.- la deserción;
- 8.- ciertos autores citan la preclusión.

El desistimiento de la acción, es el acto procesal en virtud del cual, el actor renuncia a la acción ejercitada en el proceso. Nuestro Código de Procedimientos Civiles en el Art. 464, la define diciendo "Desistimiento es el apartamiento o la renuncia de alguna acción o recurso".

El Art. 603 C.T. regula el desistimiento en los siguientes términos: "No habrá necesidad de aceptación de la parte contraria, al desistirse de una acción o de un recurso. Hecho el desistimiento en primera instancia, quedarán las cosas de una y otra parte en el mismo estado que tenían antes de la demanda. Si lo fuere en segunda instancia o en cualquier recurso, importará un expreso consentimiento de las sentencias apeladas o de que se ha recurrido".

En la práctica es usual un arreglo extrajudicial del conflicto laboral entre el trabajador y el patrono y al lograr un entendimiento, generalmente de carácter económico, el trabajador presenta un escrito al juzgado en el que tramita el juicio laboral, manifestándole al juez, que desiste de las acciones entabladas y que se archive el juicio.

En segunda instancia o en casación cuando se ha interpuesto recurso de la sentencia recaída también se puede llegar a un arreglo extrajudicial y desistir tanto del recurso como de las acciones en un solo escrito y no hay necesidad tanto en primera como en segunda instancia o en casación, que la parte patronal presente un escrito aceptando el desistimiento.

En conclusión el desistimiento se puede plantear, antes o después de la sentencia, en cualquier momento y en cualquiera de las instancias como se ha dejado expuesto.

Por ^Tmovitos didácticos daremos los conceptos generales de las otras formas anormales de terminar el proceso laboral, según consideraciones doctrinarias y son:

1) El reconocimiento o allanamiento es el acto procesal por virtud del cual el demandado reconoce, expresamente, la acción ejercitada en su contra por el actor. Si el desistimiento es el acto procesal ejecutado por el actor, el allanamiento es el acto procesal ejecutado por el demandado.

2) El compromiso es el acto jurídico autocompositivo por virtud del cual las partes nombran a una o a varias personas particulares o públicas, que se llaman árbitros, a fin de resolver el conflicto surgido entre los contendientes, en la actual legislación de nuestro país no puede darse - esta forma autocompositiva.

3) La caducidad es la terminación de la instancia procesal por falta de promoción de las partes.

4) La deserción es el desamparo o abandono que la parte hace de su derecho o acción, deducida previamente ante los jueces y tribunales , - (Art. 468 Pr.)

En materia laboral vigente, no se aplica, por que el impulso procesal es de oficio.

5) La preclusión, en cierta forma, también puede ser considerada - como forma autocompositiva de terminación del proceso, ya que consiste en la pérdida de la instancia, o bien, en la pérdida de la acción cuando

las partes no han ejercitado sus derechos conforme a las leyes procesales, ya en cuanto a la forma de la tramitación, o bien por la pérdida del derecho por el transcurso del término. En realidad, esta figura jurídica no se encuentra perfectamente bien delineada, pues tiene caracteres de caducidad y de prescripción, sin ser una ni otra. (6)

(6) Derecho Procesal del Trabajo. Armando Porras y López. pág. 218

S E G U N D A P A R T E

I.- LA CONTESTACION DE LA DEMANDA.

"La contestación de la demanda es, en el fondo, el ejercicio de la acción desde el punto de vista opuesto, desde el punto de vista de la situación del demandado". (7)

La demanda puede ser contestada en las siguientes formas:

a) La contestación de la demanda puede ser allanándose, es decir, el demandado contesta la demanda reconociendo los hechos y el derecho invocado por la actora; confiesa todo, lo que no acontece en la práctica de nuestros Tribunales, dado que los patronos no tienen conciencia de la función social de la legislación laboral.

b) La contestación de la demanda, puede ser en el sentido de negarla, o poniendo la defensa de sine actione agis, en este caso se recibe el juicio a pruebas; el demandado debe referirse a todos y cada uno de los hechos que comprende la demanda... negándolos...

c) Puede contestar la demanda en sentido negativo sobre los puntos en que no hubo avenimiento en la conciliación.

d) El demandado, frente a la demanda se puede constituir en su rebelde, situación jurídica en la que el demandado no se presenta ante el Tribunal, no obstante que fué emplazado en términos de ley, no contesta la demanda. La tradición procesalista interpreta esta situación en la forma siguiente: Se tiene por contestada la demanda en sentido negativo

(7) pág. 239, Derecho Procesal del Trabajo. Armando Porras y López.

y se declara rebelde al demandado; si posteriormente desea intervenir en el juicio tiene que pedirle al Juez que tenga por interrumpida la rebeldía decretada, señalando lugar para oír notificaciones.

Con esta concepción de la rebeldía, estoy totalmente en desacuerdo, pues como dice el licenciado Trueba Urbina, "El no contestar la demanda implica contumacia, siendo su sanción el tener por contestada aquella en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario".

e) La contestación de la demanda puede consistir en oponer excepciones, perentorias únicamente, pues la excepciones dilatorias sólo pueden oponerse y alegarse sin contestar la demanda, ya que de conformidad con el Art. 520 Pr., es hasta que se resuelve sin lugar, que se concederá término para contestar la demanda. Sobre este tema lo veremos más adelante.

El Art. 392 inciso 3º C.T., dice: "La contestación de la demanda podrá hacerse verbalmente o por escrito, el mismo día o en el siguiente al señalado para la audiencia conciliatoria, sin perjuicio de lo dispuesto en los Arts. 395 y 414 inc. 3º C.T., el primer artículo de la excepción es cuando el demandado hubiese tenido justo impedimento para contestar la demanda dentro del término de ley, y en la segunda excepción que es el caso del reinstalo, en este inciso tercero del Art. 414 C.T., hay incongruencia en su redacción pues dice: "En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono...", da la impresión que son varios días para contestar la demanda y no es así pues el Art. 392 inc. 3º C.T. dice en el siguiente día o sea que sólo es un día de término para contestar la demanda, lo que considero más técnico.

Finalmente "La contestación escrita deberá ser presentada con tantas copias como demandados haya, las cuales se entregarán a éstos al hacerseles la notificación respectiva. Siendo verbal la contestación las copias se sacarán, para los mismos efectos, del acta que se levante."
(Art. 392 C.T.)

II.- LAS EXCEPCIONES.

En la práctica de los Juzgados de lo Laboral la excepción es el mecanismo de defensa del patrono ante la acción interpuesta por el trabajador, por lo que el abogado patronalista tiene que dominar el conocimiento de la excepción, mediante el estudio de la Teoría General del Proceso que es el campo en el que encontrará el material jurídico para aducir la defensa de su cliente; por ese motivo en este capítulo el enfoque es desde ese punto de vista, en que expondré nociones generales de Teoría General del Proceso, al dar el paralelismo y relación entre las pretensiones del actor o sea del trabajador y las del demandado o patrono, así como del contenido de las excepciones.

El punto de apoyo para remitirnos en la práctica a los principios procesales comunes, lo encontraremos en los Arts. 602 y 418, del Código de Trabajo.

La acción como derecho a atacar, tiene una especie de réplica en el derecho del demandado a defenderse. Toda demanda es una forma de ataque; la excepción es la defensa contra ese ataque, por parte del demandado. Se ha dicho, si la acción es, el sustitutivo civilizado de la venganza

la excepción es el sustitutivo de la defensa.

La diferencia fundamental que existe entre acción y excepción, entre ataque y defensa, es que en tanto el actor tiene la iniciativa del litigio, el demandado no la tiene y debe soportar, a pesar suyo, las consecuencias de la iniciativa del demandante. Existe para él una verdadera *necessitas defensionis*.

El derecho de defensa en juicio se nos aparece, entonces como un derecho paralelo a la acción en justicia. Si se quiere, como la acción del demandado. El actor pide justicia reclamando algo contra el demandado y éste pide justicia solicitando el rechazo de la demanda.

El derecho de obrar que corresponde al demandado, no constituye, por lo tanto, un derecho diverso del derecho de acción, si no un diverso aspecto del derecho de acción, aspecto que resulta justamente de las diversas posiciones que los sujetos activos de la relación procesal asumen en el proceso.

La excepción es "la facultad procesal, comprendida en el derecho de contradicción en juicio, que incumbe al demandado, de pedir que los órganos jurisdiccionales declaren la existencia de un hecho jurídico, - que produzca efectos jurídicos relevantes frente a la acción ejercitada por el actor".(8).

"En su más amplio significado, la excepción es el poder jurídico de que se halla investido el demandado, que le habilita para oponerse a la acción promovida contra él". (9)

(8) Apuntes de clase de Derecho Procesal. Dr. Ricardo Mena Valenzuela.

(9) Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Eduardo J. Couture.

La excepción plantea a la doctrina, como temas fundamentales, las cuestiones de saber si ella constituye en si misma un atributo de derecho o si, por el contrario, consiste en una potestad autónoma de actuar en juicio.

La definición clásica de la acción, según la cual ésta es "el medio legal de pedir lo que es nuestro o se nos debe", corresponde a otra de la excepción, configurada como "medio legal de destruir o aplazar la acción intentada". La noción que considera el derecho y la acción como unidad jurídica mirada tan sólo en dos aspectos distintos, admite paralelo con una noción también sustantiva de la excepción. A la teoría de la acción como derecho concreto corresponde en cierto modo la teoría también concreta de la excepción, configurada como "contraderecho" Y, por último, la teoría del derecho genérico de obrar cuando proyecta sus principios hacia el tema de la excepción, la configura como una potestad jurídica de defensa adjudicada aún a aquellos que carecen de un derecho legítimo a la tutela jurídica.

A) PARALELISMO Y RELACIONES ENTRE LA PRETENSION DEL ACTOR Y LA DEL DEMANDADO. La actitud de la pretensión individual del demandado, frente a los órganos jurisdiccionales en contraposición a la pretensión del actor, resultan de la estructura misma de las relaciones jurídicas sustanciales que constituyen el objeto de la declaración. Ya que a todo derecho subjetivo ostentado por el actor, por ejemplo pedir el pago de una indemnización, corresponde a una obligación jurídica del demandado a cumplir con la obligación impuesta por la ley en la cuantía que esta señala. La declaración de la existencia del derecho del actor contiene al mismo tiempo la declaración de la existencia de la obligación jurídica del de

mandado, esto es, la declaración de la existencia de derecho del trabajador, contiene al mismo tiempo, la declaración de la existencia de un vínculo a su libertad de reclamar junto con la prestación principal o tras accesorias. Así pues, a toda acción que tiende a obtener la declaración de la existencia de un derecho subjetivo (acción de declaración positiva) se contraponen en el sujeto pasivo el derecho sustancial de la defensa ostentado mediante las excepciones que veremos más adelante (acción de declaración negativa). Y análogamente, porque a toda obligación jurídica afirmada como inexistente por el actor - la falta de pago de salarios por ejemplo - corresponde un derecho subjetivo del demandado, o sea que ya pagó los salarios que se le reclaman mediante la presentación de planillas o recibos de pago. Es decir que si el trabajador niega que se le pagaron sus salarios y el patrono no opone la excepción de pago, probada la relación laboral, el Juez tiene que condenar al pago de esos salarios que se reclaman, por que quien niega no tiene obligación de probar a menos que la negación contenga una afirmación. A toda acción por lo tanto, tendiente a obtener la declaración de la inexistencia de una obligación jurídica (acción de declaración negativa) se contrapone en el sujeto activo de la obligación jurídica material negada, una acción que tiende a obtener la declaración de la existencia de la obligación jurídica, y, por lo tanto, del derecho subjetivo correspondiente, (acción de declaración positiva).

Este perfecto paralelismo entre el modo de computarse la pretensión del actor frente a la pretensión del demandado demuestra claramente que no son substancialmente diversos. La única diferencia la da, en cada caso, el interés sustancial protegido por el derecho objetivo, que cons-

tituye la mira de la declaración pedida cuando se dicte sentencia definitiva.

Así pues, la pretensión del demandado como pretensión jurídica de derecho formal frente a los órganos jurisdiccionales, no tienen naturaleza diversa de la del actor; ya que la pretensión del actor frente al Estado puede comprender tanto la facultad de exigir la declaración de las concretas relaciones jurídicas inciertas o controvertidas.

La pretensión jurídica del demandado comprende por ello todas las facultades de exigir o pretender la prestación jurisdiccional, reconocidas por el derecho procesal.

El derecho del demandado existe independiente de todo presupuesto de derecho substancial y, por lo tanto, independientemente de la existencia del derecho de libertad (acción de declaración positiva) o del derecho especial (acción de declaración negativa), negados por el actor.

Todo sujeto de derecho que asume en el proceso la calidad de demandado, tiene derecho al rendimiento de la prestación jurisdiccional.

B) CONTENIDO DE LA EXCEPCION.

El punto de partida, en el estudio de la excepción, es aquel en el cual, formulado el reclamo a la autoridad, el poder público advierte que es esgrimido no sólo ante él, sino que, en caso de ser admitido, ha de penetrar en la esfera jurídica de un tercero.

El problema de la justicia se desplaza, entonces, del reclamante al reclamado. Ya no se trata de determinar en qué medida corresponde al actor la libertad de comparecer ante la autoridad, sino de saber cuál debe ser el comportamiento de la autoridad frente al demandado.

El precepto "audiatur altera pars" aparece impuesto por un princi

pio de que "nadie puede ser condenado sin ser oído" no es sólo una expresión de la sabiduría común. Es una regla necesaria del derecho procesal.

Pero conviene reparar, desde ya, en que lo que se da el demandado es la eventualidad de la defensa. Entre la libertad de acudir, a la autoridad de parte del actor y la libertad de defenderse del demandado, existe un paralelo tan íntimo que constituye la estructura misma del proceso. El actor acciona, al hacerlo ejerce un derecho que nadie le discute, ya que sólo en la sentencia se sabrá si su reclamación es fundada. El demandado se defiende: al hacerlo, ejerce un derecho que nadie le discute, ya que sólo en la sentencia se sabrá si su defensa es fundada. Por la misma razón por la cual no se puede repeler de plano la demanda, no se puede repeler de plano la defensa. Por la misma razón por la cual es menester asegurar al actor los medios de reclamo ante la autoridad, es menester asegurar al demandado los medios de desembarazarse de él.

C) CLASIFICACION DE LAS EXCEPCIONES.

No obstante cuanto acaba de exponerse, la clasificación tradicional de las excepciones estará impregnada de elementos que nos corresponden al derecho procesal.

Así, en el derecho romano, las excepciones aludían al derecho aducido por el demandado. La exceptio doli, la exceptio pacti conventi, la exceptio quod metus causa, la exceptio non adimpleti contractus, constituyen razones del demandado, apoyadas en circunstancias de hecho o de derecho que autorizarían el rechazo de la demanda.

Pero como no todas las excepciones son fundadas, puesto que muchas de esas defensas son rechazadas en la sentencia, cabe subrayar, que la clasificación no es, virtualmente, una clasificación de excepciones, sino

de pretensiones.

De la misma manera se habla de excepción de prescripción, de caducidad, de nulidad, de pago, para referirse a pretensiones del demandado en las cuales la prescripción, la caducidad, la nulidad, el pago, justifican el rechazo de la demanda.

Los hechos jurídicos que pueden contraponerse por vía de excepción y a los que el derecho objetivo vincula efectos jurídicos, pueden distinguirse en hechos jurídicos que impiden el nacimiento de las relaciones jurídicas substanciales, afirmadas como existentes por el actor; o bien la modifican o extinguen.

Las excepciones se clasifican en: PERENTORIAS, DILATORIAS y MIXTAS

1) LA EXCEPCION DILATORIA.

A la excepción dilatoria se opone casi siempre la excepción perentoria; pero veremos si la excepción dilatoria puede ser considerada como excepción.

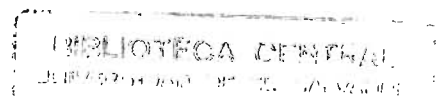
DEFINICION: "Es la facultad procesal que tiene una persona llamada a juicio o determinada como parte reo en una demanda, de denunciar la falta de alguno de los presupuestos procesales que podría hacer jurídicamente inexistente o inválido el proceso instaurado." (10)

Cuales son los presupuesto procesales?

Los presupuestos procesales son:

- 1.- Un juez dotado de jurisdicción;
- 2.- Un juez dotado de competencia;
- 3.- Parte actora legítima;

(10) Derecho Procesal. Dr. Ricardo Mena Valenzuela.



4.- Parte rec también legítima;

5.- Demanda clara; y

6.- Demanda formal.

Sin estas condiciones un proceso o no puede desarrollarse o no puede desarrollarse válidamente.

Cuando la falta del presupuesto hace que el desarrollo no sea válido se llama presupuesto de validez y el otro caso se llama presupuesto de inexistencia.

El primero o sea, un juez dotado de jurisdicción, es un presupuesto de existencia, los demás son presupuestos de validez.

"X" llena una demanda no ante un juez sino ante un particular, - aquí no hay nada, el proceso no existe y no se le puede dar un desarrollo.

Si "X" llena una demanda ante un juez incompetente, pero si ante un juez, el proceso está viciado de nulidad.

"X" presenta una demanda contra "B", ante el juez "A", no siendo "B" domiciliado en ese lugar, ni estando la cosa en ese lugar, en este caso el juez está dotado de jurisdicción pero no dotado de competencia, en este caso el juicio puede nacer, pero posteriormente es nulo. A esta demanda se le puede dar desarrollo porque se trata de un presupuesto de validez y no de existencia.

El demandado ante una demanda puede: 1) no denunciar la falla del presupuesto procesal y contestar la demanda, entonces esta aptitud está probando que acepta la validez del litigio, y por eso la demanda es consecencial, porque el consenso tácito constituye un nuevo título que dota al juez de competencia de la cual antes carecía.

Al no denunciar el presupuesto el juez se vuelve competente por la sumisión tácita. Cuando falta un presupuesto de validez el proceso se desarrolla y puede validarse por la sumisión tácita.

En que tiempo se debe interponer la excepción dilatoria ?

La parte reo posee un término para contestar la demanda y oponer excepciones dilatorias, ese término es único porque la ley después del emplazamiento concede un plazo único para contestar la demanda u oponer excepciones dilatorias, este es un término común. Este principio está expresado en nuestro Código de Procedimientos Civiles en los Arts. 130 Pr. y 520 Pr., si la excepción de incompetencia de jurisdicción triunfa, el actor tiene que entablar nueva demanda ante el juez competente, pero si es declarada sin lugar, el demandado tiene que contestar la demanda como lo explicaré en su oportunidad.

a) En el Derecho Común las excepciones dilatorias son estas:

- 1) Litis pendencia;
- 2) División de la sucesión testamentaria;
- 3) Plazo no vencido;
- 4) Condición no cumplida;
- 5) Calidad del demandado
- 6) Citación de evicción;
- 7) Excusión de bienes;
- 8) Incompetencia de jurisdicción llamada también declinatoria;
- 9)+Ilegitimidad de la persona;
- 10) Informalidad de la demanda;
- 11) Obscuridad de la demanda;
- 12) Incompetencia del juez llamada también recusación.

En el anterior Código de Trabajo no contemplaba lo preceptuado en el Art. 381 del Código de Trabajo actual, en que el juez tiene que prevenirle al actor que subsane las omisiones de la demanda dentro de ter cero día, por lo que daba lugar a que el demandado alegara las excepciones dilatorias de informalidad y obscuridad de la demanda, con gran frecuencia, hoy no pueden oponerse, pues cuando se emplaza ya van subsanadas las omisiones e informalidades de la demanda.

En materia laboral de las excepciones dilatorias enumeradas anteriormente, sólo pueden oponerse: la de litis pendencia, o sea cuando ya está promovido otro juicio sobre las mismas acciones en otro juzgado o en el mismo; la excepción de calidad del demandado, que es cuando se demanda a una persona natural como patrono, cuando en realidad él es representante legal de una sociedad para quien laboró el actor; la excepción de incompetencia de jurisdicción o sea el caso en que el patrono demandado es de otro domicilio; la de ilegitimidad de la persona, o sea cuando se demanda a una sociedad por medio de una persona natural que no es su representante legal; la de incompetencia del juez o recusación, o sea cuando el demandado tenga fundamento legal para sospechar que el juez no procederá con justicia o legalidad, y que con base en el Art. 1157 Pr., son:

"1) Si el juez es pariente dentro del cuarto grado d civil de con sanguinidad o segundo de afinidad con alguno de los litigantes, o con su abogado o procurador, o si los parientes del Juez en los mismos grados tienen algún interés en la causa, aunque no sean parte;

2) Si el Juez, su mujer o los ascendientes o descendientes del uno o del otro tienen pleito pendiente sobre un negocio semejante a aquel

de que se trata;

3) Si el Juez, su mujer o los ascendientes o descendientes del uno o del otro tienen pleito pendiente ante un Tribunal en que una de las partes o interesado en la causa sea el Juez, o si son acreedores, deudores, fiadores o fiados de una de ellas, siempre que el crédito u obligación exceda de cien colones.

4) Si en los dos años que han precedido a la recusación ha habido causa criminal por acusación entre el Juez y una de las partes o su cónyuge o los parientes de ambos en el grado y de la manera ya prevenida, o si el Juez, su mujer o los ascendientes, descendientes o parientes del uno o del otro en el grado dicho, tienen pleito civil pendiente con alguna de las partes, iniciado antes de la instancia en que se propone la recusación.

El funcionario acusado no puede ser recusado ni excusarse mientras no se haya declarado por quien corresponde, que ha lugar a formación de causa;

5) Si el Juez es tutor, curador, amo o patrón de una de las partes o viceversa en su caso;

6) Si el juez, su mujer, sus descendientes o ascendientes fueren herederos, legatarios o donatarios instituidos de una de las partes o viceversa.

7) Si el Juez se alimenta a expensas de una de las partes o viceversa;

8) Si el Juez habitare en la misma casa con alguno de los litigantes, excepto que sea en hoteles o en casas particulares destinadas a alquilarse por partes;

9) Si el Juez ha recomendado a alguna de las partes o prestado dinero para los gastos del pleito;

10) Si hay o ha habido en cualquier tiempo enemistad capital entre el Juez y una de las partes o si ha habido entre cualquiera de ellas y el Juez agresión, injuria graves o amenazas verbales o escritas antes de iniciarse el pleito.

Pero durante el juicio sólo habrá lugar a recusación, cuando el Juez sea quien haya causado la agresión, las injurias graves o las amenazas verbales o escritas;

11) Ser el Juez superior pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, o dentro del segundo de afinidad del inferior, cuyas providencias penden ante aquél por recurso ordinario o extraordinario.

12) Ser el Juez socio de alguna de las partes;

13) Si el Juez tiene interés conocido en el pleito;

14) Si el Juez ha sido abogado, procurador o director del pleito o si ha sido testigo o tendrá necesariamente que serlo, conforme a las disposiciones de este Código. La intervención como empleado público no inhabilita si no se ha sustentado opinión en lo principal; ni la calidad de testigo cuando la declaración no haya de influir en la sentencia, o no tenga ya que calificarse;

15) Si el Juez, con vista de autos o de documentos referentes a la causa, ha manifestado por escrito su opinión a persona interesada sobre el punto que va a decidirse, debiendo expresar cuál ha sido, en resumen, la opinión emitida y a que persona se le comunicó;

16) Si ha recibido de alguna de las partes algún regalo o servicio notable, debiendo especificarse uno y otro;

17) Si el Juez ha sido sobornado o cohechado;

18) Si alguno de los litigantes fuere mujer a quien el Juez haya solicitado o con quien tenga comercio carnal.

b) EN QUE MOMENTO DEBE Oponerse LA EXCEPCION DE INCOMPETENCIA DE JURISDICCION.

El Art. 393 C.T., señala que la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, deberá oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria y que el Juez suspenderá el proceso y abrirá a pruebas el incidente por dos días; luego fallará declarando si procede o no la excepción planteada, en el primer caso el trabajador tiene - que plantear nueva demanda, con el consecuente peligro de perder las presunciones, porque ya para entonces se han pasado los quince días que dá la ley en el Art. 414 C.T. para que le operen las presunciones a su favor; en el segundo caso, citará nuevamente a conciliación.

La resolución en que se declare sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción no admite ningún recurso. Art. 598 C.T.

En mi criterio las demás excepciones dilatorias deben oponerse y alegarse en el término para contestar la demanda, pues de conformidad con los Arts. 394 C.T. que dice en el momento oportuno, en armonía con el Art. 602 C.T. y Art. 130 Pr. el momento oportuno para oponer excepciones dilatorias es el término para contestar la demanda, es decir en el mismo día en que se efectuó la conciliación o al siguiente, ya que por la naturaleza misma de las excepciones dilatorias de diferir o suspender el curso del proceso, no pueden oponerse en otra etapa del juicio laboral.

SECRETARIA DE JUSTICIA
SECRETARIA DE JUSTICIA
SECRETARIA DE JUSTICIA

c) CRITICA AL ARTICULO TRESCIENTOS NOVENTA Y TRES DEL CODIGO DE TRABAJO.

El artículo en cuestión califica de INCIDENTE al trámite de la excepción dilatoria por incompetencia de jurisdicción.

Será este un incidente del proceso? o será una actividad procesal autónoma?, en primer lugar debemos saber y conocer de antemano lo que es incidente de un proceso y decimos que son "aquellas controversias secundarias que surgen del mismo proceso y que constituyen partes interpoladas del mismo proceso". Esto quiere decir que el incidente y el proceso hay una relación en el cual el proceso contiene el incidente, ejemplo: en materia civil cuando el reo contesta la demanda y pide que el actor rinda fianza, esta fianza necesita examinarse para saber si se aprueba o no, es necesario abrir la discusión sobre esa fianza y esto si es incidente.

Veamos si la actividad de la excepción dilatoria es incidente: lo que se denuncia es un presupuesto del proceso y la finalidad última es ver si el proceso puede funcionar válidamente, de esto se deduce, que esta actividad no puede ser incidente del proceso porque de él resulta si puede funcionar válidamente el proceso. Si decimos que la excepción dilatoria es parte del proceso nos contradecemos porque lo que es previo no puede ser simultáneo, no es pues incidente del proceso mismo: es una actividad previa al proceso.

Hay algunas objeciones a esta tesis, podría decirse que la controversia de la excepción dilatoria es un incidente del proceso por que cuando se plantea el proceso esta iniciado por la existencia de la demanda.

Es cierto, el proceso está iniciado como actividad, pero no olvide

mos que una cosa es el orden cronológico que el lógico. Cronológicamente se está dentro del proceso, pero lógicamente no es así: es necesario que haya contestación de la demanda; pero a partir de la excepción se paraliza la actividad procesal por que al reconocerse que un proceso no puede funcionar, se niega la validez de la demanda, la demanda es ineficaz y hay que seguir un nuevo proceso.

La actividad de la excepción dilatoria es una actividad autónoma y previa al proceso. Un proceso no puede desarrollarse sin la figura, del demandado y de su derecho de excepción y al interponer la excepción dilatoria no se ha contestado la demanda, y en consecuencia no hay demanda, es simplemente un lapso de formación procesal.

2) EXCEPCIONES PERENTORIAS

Son las que tienden a extinguir la acción a excluir la existencia del derecho sustancial, ostentado por el actor, de modo definitivo. (Ej. prescripción de derechos, pago, remisión del adeúdo, etc.) Estas excepciones no procuran la depuración de elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondo sobre el derecho cuestionado.

La enumeración de estas excepciones no es taxativa. Normalmente no aparecen enunciadas en los Códigos y toman el nombre de los hechos extintivos de las obligaciones, en los asuntos de esta índole; pago, cuando no se invoca un hecho extintivo, sino alguna circunstancia que obsta el nacimiento de la obligación, también llevan el nombre de ésta: dolo, fuerza, error, etc. Si no se trata de obligaciones, o cuando tratándose de éstas se invoca simplemente la inexactitud de los hechos o la inexistencia de la obligación por otros motivos.

Las excepciones perentorias deben oponerse en forma expresa en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias. Art. 131 Pr. y 394 C.T. En el anterior Código de Trabajo (1963) no exigía que se opusiera expresamente las excepciones y sólo era suficiente su prueba, para que el Juez la tomara en cuenta al momento de sentenciar.

El Art. 394 C.T. dice: "Las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que de acuerdo con este Código resultare oportuno,..." es decir antes del auto de cierre, cuando requieren prueba, o antes de la sentencia en caso contrario como la prescripción, en primera instancia y en segunda instancia dentro del término de cinco días que dá la ley para mostrarse parte y oponer excepciones de conformidad con los Arts. 573 y 578 C.T. según mi criterio.

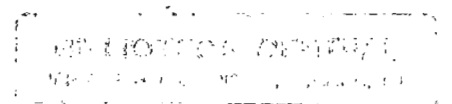
Las excepciones perentorias descansan sobre circunstancias de hecho o de derecho, por ello se pueden alegar por el demandado o patrono como excepciones perentorias las causales de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, enumeradas en el Art. 50 C.T., con las limitaciones formales que en las mismas se expresan, por ejemplo: I) haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud; con la limitación que solamente se puede invocar esta excepción antes de los treinta días de que se encuentra prestando los servicios el trabajador; II) Por negligencia reiterada del trabajador, para el caso cuando está laborando a desgano por varios días pues tiene que ser reiterada; con la limitación para alegar esta excepción, que tal aptitud del trabajador no se deba a motivos de enfermedad que le impidan desempeñar el trabajo con diligencia y eficiencia apropiada. III) Por la pérdida de la confianza

del patrono en el trabajador, cuando este desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad; con la limitación que para alegar esta excepción al trabajador sea empleado de confianza y que no sea un hecho aislado y sin relevancia pues la ley exige que sean varios hechos pues dice que el Juez apreciará prudencialmente "los hechos" que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza, por lo que además tiene que ser prueba de hechos concretos, probados plenamente con circunstancias de lugar día y hora, o apreciados cuantitativamente, para el caso el cobrador de un bus interdepartamental, que al entregar cuentas en tales y tales días, resulta que el número de tiquetes vendidos al público en la ruta de San Salvador-San Miguel, y para el caso es de treinta y el pasaje cuesta hoy en día diez colones, tenía que entregar trescientos colones y solo dice que entrega doscientos cincuenta colones, aduciendo que los otros tiquetes se deterioraron, es evidente que este cobrador no es de confiar en él y se le puede alegar la excepción de falta de confianza. IV) Por revelar el trabajador secretos de la empresa o aprovecharse de ellos; o divulgar asuntos administrativos de la misma que puedan causar perjuicio al patrono, para el caso el trabajador de un laboratorio que divulga la mala calidad de los productos elaborados, con lo que perjudica la buena fama de la empresa en que trabaja o bien se aprovecha de los secretos de empresa vendiendo a otro laboratorio la fórmula de un producto, en todo caso con el fin de ocasionar perjuicio al patrono. V) Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de estos con la limitación de esta excepción de que los actos graves de inmoralidad los efectue, cuando se --

encuentre en el desempeño de sus labores, por ejemplo el caso de una demostradora de productos de belleza que en horas laborales se dedica a ejercer la prostitución en lugar de visitar las farmacias y demás centros comerciales en los que se venden los productos que se le han encomendado proponer. VI) Por cometer el trabajador, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento, especialmente en el lugar de trabajo o fuera de él, durante el desempeño de las labores. Con la limitación de esta excepción de que no hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono y que tiene que darse durante el desempeño de las labores y en flagrante violación por parte del trabajador de la obligación impuesta por el Art. 31 N° 5, C.T. o sea de observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funciones. VII) Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendiente descendiente o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociera el vínculo familiar. Con la limitación de esta excepción de que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichas personas. VIII) Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente el orden de la empresa o establecimiento. En esta excepción la limitación es de que esos actos cometidos por el trabajador alteren el normal desarrollo de las labores, es decir que los demás trabajadores tienen que dejar momentáneamente de trabajar a consecuencia que el acto cometido por el trabajador distraja la atención de todos los trabajadores de la empresa o sección, por ejemplo se pone a reñir con un compañero de trabajo y se lanzan mutuamente objetos contundentes a tal grado que los demás trabajadores se ponen a la expectativa para evitar ser golpeados. IX) Por ocasionar el trabajador

maliciosamente o por negligencia grave, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar con dolo o negligencia grave, cualquier otra propiedad o los intereses económicos del patrono. Esta es la excepción de dolo o sea la intención manifiesta y premeditada del trabajador de ocasionar un perjuicio material o económico al patrono; por ejemplo el trabajador que intencionalmente le rompe una pieza a la máquina en que laboraba, el motorista que sobrecarga un vehículo y a consecuencia de ello sufre desperfectos mecánicos.X) Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad del patrono, de un jefe de la empresa, del cónyuge del patrono, de sus ascendientes, descendientes o hermanos del patrono o bien de los compañeros de trabajo. Contempla esta excepción actos graves contra la seguridad personal. XI) Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo. Contempla esta excepción casos en que el trabajador pone en grave peligro, cosas que constituyen el capital fijo de la empresa. XII) Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborables completos y consecutivos; o durante tres días laborables no consecutivos en un mismo mes calendario, entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días. Esta excepción es la más usada por los abogados patronalistas, indudablemente por la facilidad de la prueba, ya que los casos de excepción que señalamos anteriormente, exigen la "gravedad de los actos del trabajador" y siendo la

gravedad un elemento subjetivo está expuesta a apreciación subjetiva, es decir que lo que es grave para el patrono, puede que no lo sea para el Juez que va calificar la prueba mediante la sna crítica, En cambio la prueba de que el trabajador faltó dos días laborables completos y consecutivos o durante tres días no consecutivos, ni completos en un mismo mes calendario, es una prueba más fácil, no obstante es frecuente que el abogado patronalista prueba con testigos que desde la fecha que se ha señalado en la demanda como fecha del despido el trabajador ya no se volvió a presentar a laborar, en tal caso lo que ha probado es la cesación de labores del trabajador y no la falta injustificada a las labores. En consecuencia la limitación a la prueba de esta excepción es que la falta injustificada a las labores tienen que ser dentro del mismo mes calendario. XIII) Por no presentarse el trabajador, sin causa justa, a desempeñar sus labores en la fecha convenida para inicialas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa dentro de los tres días a que se refiere el Art. 45 C.T. es decir después que ha cesado la suspensión del contrato, por fuerza mayor o caso fortuito, como falta de materia prima, fuerza motriz, etc., por la muerte del patrono o la incapacidad legal, física o mental, de éste, por la enfermedad o accidente que impida al patrono dirigir las labores, por la detención de cualquier clase que sufiere el patrono, por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, por la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo de utilidad, por la necesidad de reducir las actividades en la empresa y por la enfermedad del patrono, de sus familiares o de sus representantes que pongan en peligro la salud de los trabajadores. XIV) Cuando el trabajador ha cometido falta



en contra de la persona del patrono o de sus bienes, o de su cónyuge, ascendiente, descendiente, hermanos o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o de algún compañero de trabajo, y se ha seguido proceso criminal en contra del trabajador, el patrono se exceptuará y es suficiente para probar su pretensión la certificación del juicio penal en los pasajes pertinentes. XV) Cuando el trabajador ha sido procesado por delito cometido en contra del patrono, de su cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos o contra un jefe de la empresa o compañero de trabajo. Pero también se puede exceptuar el patrono cuando el delito por el cual ha estado detenido el trabajador es contra la propiedad como el robo, delitos contra la Hacienda Pública o el de falsedad; para probar esta excepción es suficiente la certificación extendida por el Juez de lo Penal o de Hacienda de los pasajes pertinentes de la causa criminal. XVI) Por desobedecer el trabajador al patrono en las instrucciones que éste le dé en el desempeño de las labores, es decir, que el trabajador siempre hace lo que dá en gana y no lo que se le ha ordenado por el patrono; aunque la ley no lo dice que la desobediencia sea reiterada, creo que una sola vez no es suficiente para justificar la excepción. XVII.) La contravención del trabajador en forma manifiesta y reiterada de las medidas preventivas o los procedimientos, para evitar riesgos profesionales es decir accidentes de trabajo y enfermedad profesionales. XVIII) La excepción de ebriedad del trabajador o del uso de narcóticos o droga enervante; ya sea que en el lugar de trabajo ingiera bebidas embriagantes o que se presente a laborar en estado de ebriedad. La ley no exige reiteración o sea que es suficiente una vez para que se configure la excepción. XIX) Por infringir el trabajador las prohibi

ciones del Art. 32 C.T. con el requisito para que se configure la excepción, que dentro de los seis meses anteriores haya sido amonestado el trabajador por medio de la Inspección General de Trabajo, o sea que la ley exige reiteración de la falta, dichas prohibiciones son: a) abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia del patrono o jefe inmediato; b) emplear los útiles, materiales, maquinaria o herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados o en beneficio de persona distinta del patrono; c) hacer cualquier clase de propaganda en el lugar de trabajo durante el desempeño de las labores; y d) portar armas de cualquier clase durante el desempeño de las labores, a menos que sean necesarias para el desempeño de los servicios o labores. XX) Por incumplir o violar el trabajador, gravemente, cualquiera de las obligaciones o prohibiciones emanadas de alguna de las fuentes a que se refiere el Art. 24 C.T., o sea las obligaciones y prohibiciones impuestas al trabajador por el Código de Trabajo, Leyes y Reglamentos de trabajo, las comprendidas en el reglamento interno de trabajo, las contempladas en los contratos y convenciones colectivos de trabajo, las obligaciones y prohibiciones de las costumbres de empresa, etc.

En materia laboral no pueden alegarse las excepciones perentorias de compensación pues el Art. 182 numeral tercero de la Constitución Política (1962) lo prohíbe, ni la excepción de condonación por que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, ni la de novación o sea la sustitución de una nueva obligación a otra anterior, la cual queda, por extinguida, por que de conformidad con el Art. 6 C.T., "La sustitución patronal no es causa de terminación de los contratos de trabajo, ni

afectará los derechos originarios..."

Las excepciones perentorias no suspenden la marcha del proceso, ya que su resolución se posterga en todo caso para la sentencia definitiva.

3) EXCEPCIONES MIXTAS.

Las excepciones mixtas llamadas también "excepciones perentorias deducidas en forma de artículo previo", son aquellas que funcionando procesalmente como dilatorias, provocan, en caso de ser acogidas, los efectos de las perentorias.

Pertencen a este tipo: la cosa juzgada y la transacción.

Cómo las perentorias, pueden oponerse en cualquier momento del juicio.

Ejemplo de excepción de cosa juzgada: en un Juzgado del lo Laboral el trabajador entabló juicio, pero por cualquier circunstancia también presenta demanda en otro Juzgado de lo Laboral reclamando las mismas prestaciones y en uno de los juicios el juez absuelve al patrono, entonces le asiste el derecho de plantear la excepción de cosa juzgada en el otro juicio, para lo cual sacará certificación de la sentencia recaída con el objeto de que se agregue en el juicio pendiente de resolución; que no tiene que ser otra que absolver al patrono.

La excepción de transacción es cuando análogamente, se ha planteado otro juicio laboral y en uno de ellos se soluciona el conflicto por transacción, en tal caso se saca certificación del auto en que se aprueba la transacción y de la demanda, para presentar dicha certificación en el otro juicio pendiente de resolución, caso en el que el juez ordenará que se archive el juicio.

T E R C E R A P A R T E

I. LA PRUEBA.

En materia procesal la prueba es la parte más importante, tanto para el actor como para el demandado, pues mediante ella queda comprobada la acción o la excepción, según se trate, y por consecuencia queda establecido quien ganará el juicio.

Lessona, afirma: "Probar, significa hacer conocidas para el Juez los hechos controvertidos y dudosos y darle la certeza de su modo preciso de ser".

La prueba debe orientarse hacia la convicción del Juez, sobre la verdad de los hechos controvertidos. Aquí surge la pregunta por qué los hechos son objeto de prueba, en tanto que no lo es el derecho?, por qué los hechos constantemente cambian; los hechos nunca son los mismos, ya en los actores o en los demandados, y aun en el mismo actor y en el mismo demandado, los hechos no son los mismos, por eso es necesario que tanto el actor como el demandado, prueben, demuestren la existencia de los hechos que alegan y sobre los cuales se fundan las acciones y las excepciones. En cambio el derecho no puede ser objeto de prueba debido a que es estable, es fijo, se presume conocido de todos.

LOS MEDIOS PROBATORIOS SON LOS SIGUIENTES:

- 1.- La confesión;
- 2.- La de presunciones;
- 3.- La documental;
- 4.- Los dictámenes periciales;

- 5.- El reconocimiento o inspección judicial;
- 6.- La testimonial;
- 7.- Juramento estimatorio, y
- 8.- Otros medios probatorios.

LA CONFESION

"La confesión es el reconocimiento que una parte hace de la verdad de un hecho que produce en su contra consecuencias jurídicas." (11)

El Código de Trabajo en el Art. 400, la define diciendo: "Confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho".

La oportunidad de probar mediante la confesión en materia laboral se puede dar en la audiencia conciliatoria cuando el patrono acepta que son ciertos los cargos formulados en la demanda en su totalidad o en parte; también se prueba mediante la confesión al contestar la demanda o en diferentes actuaciones del juicio y mediante la confesión provocada o absolucíón de posiciones.

La confesión en la conciliación tiene valor probatorio por que en materia procesal la legislación laboral se remite a la legislación común en el Art. 602 C.T. y en el inciso segundo del Art. 374 Pr. le confiere valor de plena prueba a la confesión judicial, es decir, a la afirmación que la parte hace contra si, sobre un hecho, ante un funcionario judicial, en el ejercicio de su ministerio; por cuyo motivo nuestros jueces de lo laboral cuando el patrono en la audiencia conciliatoria confiesa el despido injustificado que se le ha imputado en la demanda, el juicio

(11) Curso de Derecho Civil. Tomo III, Arturo Alessandri Rodríguez y Manuel Somarriva Undurraga, pág. 508.

se torna de mero derecho y una vez el patrono contesta la demanda, que da el juicio en estado de pronunciar sentencia condenatoria. Si se da el caso que el patrono no contesta la demanda y hay declaración de rebeldía no hay juicio de mero derecho y tiene que abrir a pruebas el juicio es decir le dará el trámite del juicio de hecho. Art. 396 C.T.

Desde que entró en vigencia el actual Código de Trabajo (1972) no ha tenido aplicación práctica el Art. 400 C.T., que es una innovación al anterior Código, por que en las actas de conciliación no se asientan a la letra lo manifestado por el patrono y por el trabajador, como sería lo ideal, aunque de conformidad con el Art. 388 inc. 2º C.T., dice: "De todo lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia, etc. obliga a los jueces, consignar las palabras manifestadas por las partes en el acta al debatir el asunto, pues cuando la ley dice que hará un "resumen objetivo" del caso, no quiere decir que lo que se asienta en el acta es un resumen de lo dicho por las partes, como es costumbre, sino que el resumen es verbal, haciendo ver a los comparecientes la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable.

El desarrollo correcto de la audiencia conciliatoria sería:

- a) El juez lee la demanda en voz alta;
- b) Se le pregunta al patrono que dice al respecto y lo que responde se asienta a la letra en el acta, sin permitir interrupción del trabajador;
- c) Se le pregunta al trabajador que dice respecto a lo que el patrono ha expuesto y se consigna la respuesta en el acta, sin mudar palabras;
- d) El juez hará un resumen objetivo del caso haciendo ver a las

partes la conveniencia de resolver el asunto amigablemente;

e) Le pedirá al patrono que proponga una forma de arreglo global o parcial del asunto, según las peticiones del trabajador (indemnización por despido injusto, vacaciones, aguinaldos, etc.)

f) Oirá al trabajador sobre la medida propuesta por el patrono, para saber si la acepta o la rechaza o formula petición de arreglo, de la que se oirá al patrono;

g) Si no llegan a un acuerdo les propondrá el Juez la solución que estime equitativa;

h) Oirá al patrono y luego al trabajador, quienes manifestarán si la aceptan total o parcialmente o si la rechazan en su totalidad, por ejemplo puede suceder que el patrono acepta la indemnización por despido, pero no las vacaciones y aguinaldos completos, horas extras, por - que dice que ya las pagó o puede suceder lo contrario que acepta pagar vacaciones y aguinaldos y no la indemnización por que el trabajador abandonó las labores, etc.

El Art. 400 C.T., clasifica la confesión en: judicial, extra-judicial, escrita, simple, calificada y compleja. La compleja a su vez puede ser indivisible o divisible.

La confesión judicial es la que se presta en el mismo juicio que siguen las partes, por ejemplo en la conciliación, la extrajudicial escrita es la que se presta fuera del juicio o ante Tribunal incompetente, o distinto de la causa, por ejemplo un trabajador demanda en un juzgado a un representante legal de una sociedad, en su carácter personal, en la creencia que es su patrono y luego al enterarse del error en la audiencia conciliatoria en la que presenta el demandado recibos de salarios

firmados por el trabajador a favor de una sociedad, acude a otro Juzgado de lo Laboral a demandar a la sociedad, entonces la primera demanda es una confesión del trabajador que para quien trabajó es para la persona natural y la certificación de esa demanda sirve como prueba de la excepción de ineptitud de la segunda demanda, por que ha confesado en la primera demanda que trabajó en casa de don Juan Pérez, como sirviente doméstico o jardinero con la misma jornada y horario de trabajo, luego no pudo estar laborando en la sociedad con la misma jornada y horario, máxime si ésta queda a varios kilómetros de distancia del lugar en que manifiesta haber prestado sus servicios. Para solucionar este problema lo que tiene que ver el juez es la relación de trabajo y aunque se le hayan presentado recibos firmados por el trabajador a favor de la sociedad, no importa pues cualquiera puede pagar por otro, luego la primera demanda está bien planteada y la segunda demanda es inepta, por el motivo apuntado.

La confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraria, sin modificación ni agregación alguna, por ejemplo: le debo quinientos colones de salarios.

La confesión calificada es aquella en que se reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica. Ejemplo: si he recibido los servicios del demandante, pero en concepto de contratista para la realización de una obra con capital de él y mediante el pago de una prima.

Hay confesión compleja, conexa o indivisible, cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexo con el y que desvirtúa o modifica sus

sus efectos, Por ejemplo: sí lo despedí, pero en el Ministerio de Trabajo le pagué la indemnización en la cuantía legal; el nuevo hecho agregado (el pago de la indemnización) supone necesariamente el alegado (el despido).

Existe confesión compleja, no conexas o divisible cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declaran y afirman otro u otros diferentes que no tienen con él conexidad, ni presuponen su existencia. Entonces la confesión compleja sería divisible:

a) cuando comprenda hechos diversos enteramente desligados entre sí, y

b) cuando comprendiendo varios hechos ligados entre si o que se modifican los unos y los otros, el contendor justifique con algún medio legal de prueba la falsedad de las circunstancias que, según el confesante, modifican o alteran el hecho confesado. En esta segunda categoría para poder dividir la confesión es menester que se rinda prueba para comprobar la falsedad de las circunstancias agregadas por el confesante; sin esa prueba contradictoria, la confesión sería indivisible. Por ejemplo, al contestar la demanda el patrono dice en su escrito: "contesto la demanda en sentido negativo por no ser cierto los hechos alegados por el trabajador que afirma un despido, pues yo lo que le dije es que quedaba suspendido, por lo que le alego la excepción de ineptitud de la demanda". En este caso pues, es necesario que el trabajador pruebe el despido para desvirtuar la excepción.

LA DE PRESUNCIONES

En términos generales la presunción es el razonamiento lógico, en virtud del cual, de un hecho conocido se obtiene otro desconocido.

Se ha cuestionado la presunción con la interrogante, es la presunción una verdadera prueba; el jurista español Valverde, afirma que las presunciones legales, son más que presunciones, normas jurídicas o preceptos absolutos de Derecho, por su parte, Chiovenda, afirma que las presunciones son derechos sustantivos y entonces, lógicamente, no se les puede considerar como prueba. No obstante la mayor parte de juristas consideran que la presunción si es una verdadera prueba.

Las presunciones se clasifican en legales y judiciales y las primeras pueden ser simplemente legales y de derecho. Las presunciones simplemente legales que son las que admiten prueba en contrario o sea que pueden destruirse; en cambio las presunciones de derecho no admiten prueba en contrario.

En el Art. 414 C.T. se establecen a favor del trabajador seis presunciones para probar sus pretensiones a mi modo de ver, así:

- 1) Si el patrono no concurre a la audiencia conciliatoria sin justa causa;
- 2) Si concurriendo a la conciliación manifestare que no está dispuesto a conciliar;
- 3) Cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad;
- 4) Cuando en la audiencia conciliatoria el patrono se limitare a negar el despido;
- 5) Si el patrono no acepta reinstalar al trabajador; y
- 6) Cuando se le ofreció el reinstalo al trabajador y éste lo acepta, pero al presentarse a laborar el patrono o sus representantes le im-

piden reanudar las labores; probado este hecho se presumirá legalmente el despido.

Para que tenga lugar las presunciones enumeradas con excepción de la sexta, es necesario que la demanda se haya planteado dentro de los quince días hábiles siguientes al despido y que en autos se llegue a establecer la relación de trabajo, es decir haber laborado por más de dos días consecutivos o la subordinación.

En el anterior Código de Trabajo se exigía además para que operaran las presunciones que se probara lo que se dió en llamar la cesación de labores cuya exigencia estaba contemplada en la parte final del inciso cuarto del Art. 357 C.T. (derogado), que decía en lo pertinente: " y los hechos o circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el actor". Pero esta parte fue suprimida en el actual Art. 414 C.T., que es su correspondiente.

Las presunciones enumeradas no tendrán lugar, es decir se pierden:

A) cuando el trabajador no comparece a la conciliación;

B) no acepta el reinstalo ofrecido por el patrono; y

C) no acepta la medida equitativa propuesta por el Juez a la que esté anuente el patrono.

Por jurisprudencia se interpreta que hay negativa del patrono a conciliar cuando niega que entre él y el trabajador existió relación laboral, o simplemente se niega a dar explicación del despido objeto del juicio, o dice que no conoce al trabajador demandante o simplemente se queda callado.

LA DOCUMENTAL

Los documentos o instrumentos se clasifican en: públicos, auténticos y privados.

Los instrumentos públicos son los extendidos por las personas autorizadas para ejercer el Notariado con apego a la ley.

Doctrinariamente se ha confundido el instrumento público con el auténtico, pero en nuestra legislación son diferentes.

Los instrumentos auténticos son los expedidos por funcionarios públicos en ejercicio de sus funciones.

Los instrumentos privados son los suscritos por personas particulares. Al respecto el Art. 262 Pr. dice: "Son instrumentos privados los hechos por personas particulares, o por funcionarios públicos en actos que no son de oficio".

El Art. 402 C.T., les otorga a los instrumentos públicos, auténticos y privados, plena prueba.

Dentro de los primeros, es decir los instrumentos públicos, está por excelencia la Escritura Pública, en las que a su vez comprende o sea pertenecen a esta los poderes con que actúan los apoderados tanto patronales como del trabajador.

Es costumbre en los Juzgados de lo Laboral que después del término probatorio previenen que se legitima la personería de la sociedad demandada y que se compruebe la existencia de la misma, con base en el Art. 1131 Pr., y de no cumplir con la prevención declaran nulo todo lo actuado, dejando como válida únicamente la demanda, pero esta es una práctica contraria a lo que preceptúa el Art. 421 C.T., en el inciso tercero que dice: "si la obligación a que se refiere el inciso anterior no fuere

cumplida, no se invalidará el proceso. "Como el Código de Trabajo es ley especial prevalece sobre la ley general o sea al Art. 1131 Pr. y por consiguiente soy del criterio que desde la vigencia del actual Código de Trabajo, no procede anular el juicio por falta de comprobar la existencia de la sociedad demandada y la personería de su representante legal; antes si era frecuente que los juicios se hacían interminables con sucesivas anulaciones, pero esta práctica es contraria al principio de economía procesal y no solo eso sino que entorpece la pronta y cumplida justicia.

Entre los documentos auténticos que se presentan con frecuencia en los juicios laborales está la certificación de cotizaciones al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, pues con base en el Art. 465 C.T., se presume prestados los servicios durante el tiempo que tal pago cubriere y por consiguiente que se han prestado los servicios por más de dos días consecutivos, y por ende la existencia del contrato individual de trabajo, Art. 20 C.T., también se presentan en juicio certificaciones de arreglos conciliatorios en el Ministerio de Trabajo, para probar la excepción de pago por parte del patrono o del trabajador para exigir su cumplimiento.

Los documentos privados que se presentan en juicio están la renuncia del trabajador a su empleo debidamente legalizada la firma ante Notario, constancia de servicio y buena conducta extendida por el patrono, las planillas o recibos de pago. Arts. 402 y 465 C.T.

LOS DICTAMENES PERICIALES

La prueba por peritos se dá en la etapa de cumplimiento de sentencia, después que ya se embargó bienes del demandado y se procederá a -

anunciar públicamente la subasta en el Diario Oficial, entonces antes de hacer los carteles se valúan los bienes embargados para así anunciar a los posibles postores el valor de los bienes que se venderán en pública subasta.

Se nombraran peritos, que serán médicos, para que dictaminen sobre las incapacidades: si son permanentes, parciales y porcentajes, cuando el trabajador ha demandado al patrono, el pago de indemnización por accidente de trabajo, por ejemplo si el riesgo produjere al trabajador una incapacidad permanente total, el patrono le pagará una indemnización en forma de pensión vitalicia, equivalente al sesenta por ciento de su salario, Art. 341 C.T., y si necesita la asistencia constante de otra persona que no sea su familiar se aumentará la pensión en un ochenta por ciento de su salario.

EL RECONOCIMIENTO O INSPECCION JUDICIAL

Es de escasa aplicación práctica y a ella se refiere el Art. 398 C.T., que faculta al Juez para practicar de oficio esta clase de prueba en cualquier estado del juicio : antes de la sentencia, para fallar con mayor acierto.

El tratadista Armando Porras y López dice: "No todos los juristas están conformes en considerar a la inspección judicial, como una verdadera prueba. De la misma manera que el Juez que es testigo de un hecho materia de prueba en el proceso, no puede ser juez, de igual manera para Matirolo, la inspección no es una verdadera prueba, porque el juez directamente ve las cosas, personas, animales, etc. materia del

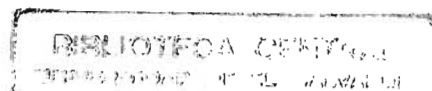
conflicto".(12) Es decir que el juez en esta clase de prueba es como una especie de testigo ocular. Por otra parte en nuestros tribunales laborales tienen el criterio que las pruebas tienen que aportarse en el juzgado y no el juez el que tenga que ir a recabar pruebas al lugar que el litigante le señale. A mi modo de ver es una práctica insana por que constituye denegación de prueba.

LA PRUEBA TESTIMONIAL

Es la más frecuente y las más vulnerable, pues el ser humano es dado a pasiones que lo hacen tomar partido, ya sea a favor del patrono o del trabajador. El testigo imparcial como requiere la justicia, totalmente apegado a la verdad, no es fácil encontrarlo en la práctica de los Tribunales y hasta se oye decir los testigos del trabajador, los testigos del patrono y las partes dicen "mis testigos" olvidando que el dicho del testigo servirá de prueba a una u otra parte, pues el Juez lo que le interesa es la verdad del hecho o los hechos controvertidos. Como dice el ilustre tratadista Couture, "los testigos son los ojos y oídos de la justicia."

Bentham, Bonnier, Weisman y otros juristas, consideran que el declarar como testigos, es decir, el ser testigo, es una obligación de orden público, es una obligación y un deber de todo ciudadano en primer lugar, porque el derecho procesal contemporáneo es de orden público, y el testigo es un elemento del proceso; en segundo lugar, porque un acto que ejecuta una persona violando el derecho dentro de la sociedad en la que vivimos, es, en cierto modo, un ataque al orden social que es el orden -

(12) Derecho Procesal del Trabajo. Armando Porrás y López. pág. 284.



nuestro porque en virtud de éste es posible la existencia de nuestra propia vida y la seguridad de nuestros intereses económicos o morales.

En la recepción de la prueba testimonial se observarán las normas siguientes:

1.- Las partes presentarán solicitud de señalamiento de lugar, día y hora para el examen de testigos dentro de los primeros seis días del término probatorio. Art. 397 C.T.

2.- No podrán presentarse más de cuatro testigos por cada hecho que se pretenda probar. Art. 409 C.T.

3.- Se prohíbe interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas en el cuestionario presentado por el trabajador o por el patrono Art. 410 C.T.

4.- Las tachas deben proponerse y probarse en el mismo término de la prueba; y para los testigos examinados el último día de ella, se darán dos días más de término para la prueba especial de tachas. Art. 412 C.T.

En materia de tachas ha de estarse a lo estipulado en el Código de Procedimientos Civiles, pues en el Código de Trabajo únicamente se refiere a la prueba de tachas, pero no dice o no amplía cuales son las tachas o motivos de invalidación de lo que declara un testigo presentado en juicio.

La prueba de la tacha generalmente es una prueba preconstituida, es decir, en la práctica judicial resulta que en el interrogatorio y precisamente mediante las repreguntas que formulan las partes al testigo, es que queda probado por confesión del testigo que responde, por ejemplo a la repregunta: "diga el testigo que parentesco lo une con el patrono o con el trabajador, en su caso", y él responde, somos hermanos de padre y -

madre. En tal caso la parte interesada en tachar al testigo deberá presentar un escrito al juez dentro del término probatorio proponiendo la tacha es decir, exponiendo, señalando o alegando la tacha, pues de lo contrario el juez no puede de oficio tener por tachado al testigo, ya que es obligación de las partes proponer y probar la tacha.

El Código de Procedimientos Civiles nos señala las tachas en el Art. 332, siendo las más frecuentes en la práctica de los juzgados de lo laboral: el parentesco, ser el testigo sirviente doméstico del que los presenta, la ebriedad, ser compadre o padrino y el amigo íntimo de la parte que lo presenta.

JURAMENTO ESTIMATORIO

Esta es una prueba que se usa cuando se reclaman salarios adeudados y está regulada en el Art. 406 C.T., pero solo puede pedirse: a) si el patrono no presenta las planillas o recibos de pago; b) si no las lleva con las formalidades legales y c) caso no permita la revisión de las planillas o recibos de pago.

OTROS MEDIOS PROBATORIOS

Entre estos medios probatorios están las fotografías, escritos y notas taquigráficas, y en general, todos aquellos elementos aportados por los descubrimientos científicos, como el video-cassette y grabaciones en discos o en cassette

II. EL CIERRE DEL PROCESO.-

Este es un paso procesal innecesario y por consiguiente a mi modo de ver antitécnico.

La experiencia ha demostrado que los juicios laborales una vez cerrados quedan al olvido, y esto es así por que los jueces no pronuncian sentencia dentro de los tres días siguientes al cierre como lo ordena el Art. 416 C.T., por ese motivo sugiero que en el próximo Código de Trabajo, que se ha anunciado, deberían suprimir éste inútil paso procesal y en su lugar, establecer que concluido el término probatorio el Juez señale día y hora para pronunciar sentencia, con quince días hábiles de antelación, para que en caso de que las partes aún tengan que presentar alguna prueba lo hagan dentro de dicho término, quedando facultado en este caso el juez para hacer nuevo señalamiento para pronunciar sentencia e imponerle al juez que infrinja dicha obligación de pronunciar sentencia una multa de conformidad a la gravedad de la infracción, que impondrá el superior al conocer en apelación o en revisión.

III.- LA SENTENCIA

"Sentencia es la decisión del Juez sobre la causa que ante él se controvierte. Es interlocutoria o definitiva". (Art. 417 Pr.)

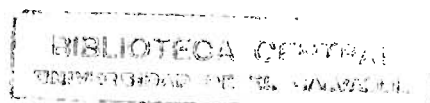
"Sentencia interlocutoria es la que se dá sobre algún artículo o incidente". (Art. 418 Pr.)

Sentencia "definitiva es aquella en que el Juez, concluido el proceso, resuelve el asunto principal, condenando o absolviendo al demandado". (Art. 418 Pr.)

Las sentencias interlocutorias son de tres clases:

a) Sentencia interlocutoria propiamente dicha que es la que resuelve un artículo o incidente;

b) Sentencia interlocutoria con fuerza de definitiva;y



c) Sentencia interlocutoria que pone fin al juicio haciendo imposible su continuación.

El profesor Alfredo Rocco en su obra "La Sentencia Civil", la define en los siguientes términos: "es el acto del Juez encaminado a eliminar la incertidumbre sobre la norma aplicable al caso concreto, acreditando una relación jurídica incierta concreta".

Quien desee profundizar sus conocimientos sobre el estudio de la Sentencia, es recomendable la obra Fundamentos del Derecho Procesal Civil de Eduardo J. Couture, en cuya parte introductoria nos dice: "El vocablo sentencia sirve para denotar, a un mismo tiempo, un acto jurídico procesal y el documento en que él se consigna. "Aquí para el objeto que pretendo en este trabajo de investigación o tesis, es en el primer aspecto que nos interesa, es decir, como acto jurídico procesal del Juez en que dirime el conflicto laboral que se le ha planteado, valiéndose de los medios de apreciación de la prueba: la sana crítica y el de las pruebas legales o de la prueba tazada. Al primer sistema de apreciación de la prueba se refiere el Art. 416 C.T., como lo dejamos expuesto anteriormente y al segundo de la prueba tazada el Art. 419 C.T., que en su parte final exige que los derechos irrenunciables del trabajador aparezcan plenamente probados, es decir rechaza la semi plena prueba; para el caso de la prueba testimonial, tienen que declarar dos testigos por lo menos, para que se estime plenamente probado el hecho alegado en la demanda o en la excepción. En el anterior Código de Trabajo (1963), el Art. 354, decía: "cuando el hecho o acto que se trata de probar puede repetirse muchas veces por que consiste en el género y no en la especie, los testigos singulares harán plena prueba, siempre que tres depongan

al menos de tres hechos o actos diversos', o sea que permitía la ley que la declaración de un solo testigo constituyera plena prueba pero este artículo fue suprimido en el actual Código de Trabajo. (1972)

"Las reglas de la sana crítica, son reglas del correcto entendimiento humano; contingentes y variables con relación a la experiencia del tiempo y del lugar; pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos en que debe apoyarse la sentencia". (13) En síntesis la sana crítica es la remisión a criterios de lógica y de experiencia, por acto valorativo del juez.

La de prueba legales es la imputación anticipada en la norma, de una medida de eficacia.

Los criterios de valoración de la prueba a que nos hemos referido y de los que se vale el juez para pronunciar sentencia, no se excluyen sino que se complementan para crear en el ánimo del juez un sentimiento crítico con el objeto de elegir entre la tesis del actor o del demandado y sacar una conclusión que decida el asunto controvertido.

El criterio de la libre convicción para la valoración de la prueba, no tiene aplicación en materia laboral, sino únicamente en lo criminal, cuando el Tribunal del Jurado, sin importarle la prueba de autos y aún contra de ella emite su fallo absolviendo o condenando al reo.

"La sentencia es una operación humana, con todos sus riesgos y todas sus excelencias, y su valor como tal dependerá siempre, en último término de lo que valga el juez como hombre y como ciudadano".(14)

(13) Eduardo J. Couture. Estudios de Derecho Procesal Civil. Tomo II, pág. 195.

(14) Eduardo J. Couture. Estudios de Derecho Procesal Civil. Tomo II, pág. 227.

El Artículo 418 C.T., establece la jerarquía de las fuentes del Derecho del Trabajo y dice que las sentencias serán fundadas según el orden siguiente:

1) En las disposiciones de este Código (de trabajo) y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivas e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de previsión o de seguridad social;

2) En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social;

3) En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contradiga los principios de éste; y

4) En razones de equidad y buen sentido.

El numeral primero no ofrece dificultad alguna de interpretación que merezca explicación, pero si la ofrece el numeral segundo en cuanto a qué debemos entender por justicia social. El profesor Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, pág. 482, dice que "justicia social es toda concesión mínima que alague a las masas sin comprometer el status quo económico y de clase".

En el numeral tercero dá asidero para que el juez pueda pronunciar sentencia basado en normas diferentes de la laboral que no la contraríen por ejemplo cuando el trabajador reclama salarios adeudados es suficiente para condenar al patrono al pago de dichos salarios, con la prueba de la relación de trabajo, pues el patrono lo que tiene que hacer en su defensa es alegar la excepción de pago de los salarios reclamados y probar mediante planillas o recibos, dichos pagos, de lo contrario el juez tiene que condenar al patrono a pagar los salarios reclamados, pues el

trabajador en su demanda al reclamar justicia, negó que se le hubiere pagado su salario, y de conformidad con el Art. 238 Pr.; "El que niega no tiene obligación de probar..."

Y el numeral cuarto menciona la equidad y el buen sentido, la equidad desde el jurisconsulto romano Justiniano, es dar a cada uno lo que es suyo, y el buen sentido hace referencia a un juicio recto, acorde, lógico.

En el anterior Código de Trabajo (1963) no aparecía la prohibición contenida en el Art. 421, del actual Código de Trabajo (1972), por lo que los jueces de lo laboral de conformidad con el Art. 1131 Pr., prevenían que se comprobara la existencia de las sociedades y la personería de su representante legal y de no hacerlo invalidaban el proceso, por lo que dejaba a la parte interesada en la opción de comprobar la existencia de la sociedad y legitimar la personería, según le conviniera, así por ejemplo si el trabajador demandante no presentaba prueba testimonial, le convenía que se anulare el juicio para tener nueva oportunidad de reiniciar el juicio y presentar testigos, y entonces era a la parte patronal demandada a quien le convenía legitimar la personería y la existencia de la sociedad demandada, para lograr en tal caso sentencia absolutoria por falta de prueba, por el contrario cuando consideraba el actor que había probado los extremos de su demanda le convenía a él comprobar la existencia de la sociedad demandada y legitimar la personería del representante legal; pero hoy el Art. 421 C.T. prohíbe declarar nulo el juicio, pues dice en el inciso tercero: "Si la obligación a que se refiere el inciso anterior no fuere cumplida no se invalidará el proceso, sin embargo algunos jueces continúan con la práctica de anular el proceso por no comprobar

la existencia y personería dichas con base en el Art. 1131 Pr. no obstante que el Art. 421 C.T. es ley especial que prevalece sobre la ley general, según normas de interpretación de la ley. El motivo o fundamento de la prohibición contenida en el artículo que comentamos, es por economía procesal, pues antes se hacían interminables los juicios laborales con sucesivas anulaciones, restándole tiempo a los Tribunales laborales para atender otros juicios, entorpeciendo así la administración de justicia.

Réstame decir, que siendo la nulidad una excepción, ya que difiere la acción, es a la parte demandada a quien corresponde alegarla a su favor EXPRESAMENTE; por consiguiente no puede el Juez de oficio decretarla, pues con dicha aptitud se convierte en Juez y Parte.

IV.-JUICIOS DE UNICA INSTANCIA

El planteamiento o requisitos de la demanda son los mismos que exige la ley para la demanda en Juicio Ordinario de Trabajo, a que nos hemos referido anteriormente.

Los juicios de única instancia están regulados en el Art. 425 C.T. y son aquellos cuya cuantía de los reclamado no excede de doscientos colones, suma en que no se incluirán los salarios caídos, ni las remuneraciones por vacaciones proporcionales, ni la de aguinaldo proporcional.

De conformidad con el Art. 426 C.T. la cita que se le hace al demandado es para que conteste la demanda verbalmente y para conciliación, por ello si no asiste el demandado en el acta que se asienta al efecto, el Juez lo declara rebelde y por contestada la demanda de su parte en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía Art. 427 inc. 2º C.T.

luego de conformidad con el Art. 435 C.T. se abrirá a pruebas el juicio por el término de tres días, el mismo día de la audiencia conciliatoria, pero en la práctica lo hacen pasados algunos días.

El escrito con el cuestionario que servirá de guía al interrogatorio así como el pliego de posiciones, deberán presentarse en el primer día del término probatorio. Art. 436 C.T.

La sentencia deberá pronunciarse al solo concluir el término probatorio y la redactará como interlocutoria. Art. 439 C.T.

El legislador debería hacer desaparecer esta clase de juicio, pues por la brevedad de sus términos, no le dá oportunidad al trabajador de probar sus acciones y por consiguiente en una cantidad considerable los fallos en esta clase de juicios son absolutorios, con el consecuente perjuicio al trabajador a quien se pretende proteger con la legislación laboral.

V.- EJECUCION DE LA SENTENCIA

"Art. 422.- Las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia. En estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Público de Juez Ejecutor, a quien se entregará el mandamiento respectivo. Verificado el embargo, el juez de oficio, ordenará la venta de los bienes y mandará que se publiquen por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el Código de Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo. Transcurridos ocho días des-

pués de esa publicación, el juez oficiosamente señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base.

El Director del Diario Oficial hará las publicaciones dichas gratuitamente.

Llegado el día del remate y durante dos horas antes de la señalada, un miembro del personal del juzgado, designado por el juez, se situará a la puerta del tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las posturas que se hicieren.

En todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles, relativas al juicio ejecutivo.

La ejecución de las sentencias y arreglos conciliatorios a que se refiere el primer inciso, se tramitará sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria; y las tercerías se considerarán como puramente civiles, tramitándose en consecuencia ante el mismo juez laboral competente y sujetándose éste al procedimiento civil.

En los casos de este artículo, cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de -- otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al juicio civil o de hacienda, según el caso, sin tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos. En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión. El Juez de lo Civil o el de Hacienda, tendrán especial cuidado

en la observancia del privilegio a que se refiere el Art. 121 de este Código.

La acumulación a que se refiere el inciso anterior, no tendrá lugar cuando el otro juicio fuere el de concurso o quiebra".

El artículo que hemos transcrito reconoce en materia laboral, que tienen fuerza ejecutiva: los acuerdos a que llegaren las partes en la audiencia conciliatoria, tanto judicial como extrajudicial, la transacción y la sentencia definitiva una vez se haya declarado ejecutoriada.

El caso de la conciliación judicial, es cuando el patrono ofrece pagar una suma de dinero, para dar por terminada toda reclamación en su contra y el trabajador acepta y se fija fecha para el pago de la obligación y no cumple, entonces se constituye en mora y puede el trabajador pedir en el mismo juicio sin necesidad de ejecutoria; que se decrete embargo en bienes propios del demandado y se nombre un Oficial Público de Juez Ejecutor o un Juez de Paz, para que diligencie el mandamiento de embargo. Si el embargo se traba en bienes inmuebles tiene que ser inscrito el mandamiento de embargo en el Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas correspondiente y se nombrará en el acta de embargo un depositario de los bienes embargados. Una vez que se ha inscrito el mandamiento de embargo, se presenta con un escrito al Juez de lo Laboral ante quien se ha tramitado el juicio y se le pide, que subaste el inmueble embargado previa publicación del edicto respectivo en el Diario Oficial. Luego se presenta el Diario Oficial en que se ha publicado el edicto, con un escrito en el que se le pide al Juez, que se practique valúo de los bienes embargados y que se libren nuevos edictos o carteles con señalamiento de día y hora en que se verificará la subasta. El valor que se dé a los

bienes embargados por los peritos servirá de base para la subasta. Llegando el momento en que el pregónero se situa en la puerta del Tribunal a hacer los pregones dos horas antes de la subasta en la que se venderán o rematarán los bienes al mejor postor. De esta diligencia el Juez asentará acta haciendo constar que se hicieron los pregones y que se vendió el inmueble, para el caso, al señor tal, se harán constar sus generales, número de su Cédula de Identidad Personal, así como el valor de la venta y que no le una ningún parentesco con el vendedor, y que pagó el precio del inmueble. Posteriormente el Juez de oficio pondrá una resolución aprobando el remate, el pago de alcabala y que se expida la certificación del acta de remate y de dicha resolución, pues la certificación le servirá de título de dominio al comprador, por lo que la tendrá que presentar al Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas correspondiente, para que efectuen la inscripción por traspaso del inmueble a favor del comprador. Y además ordenará el juez en la misma resolución que se cancele la marginal del embargo.

El producto de la venta en pública subasta se entregará al trabajador en la misma acta de subasta; si el pago de la suma ofrecida se entrega al día siguiente al trabajador directamente por el comprador, entonces éste tiene que pedir que se tenga por oblada la suma ofrecida como precio y que se apruebe la subasta o bien puede suceder que el comprador deposite la cantidad de dinero en el Juzgado, en tal caso tiene que presentar un escrito depositando el dinero y pidiendo la aprobación del remate y solicitará además que se le expida la certificación que le servirá de título de dominio.

Puede suceder que no se presenten postores a la subasta, en tal -

caso, el trabajador puede pedir que se saquen nuevamente los bienes a su basta o bien que se le adjudiquen en pago; el Juez así lo ordenará y la certificación de la resolución en que se le adjudique en pago y del acta de subasta, le servirá de título de dominio, que presentará, previo pago de la alcabala, al Registro de la Propiedad Raíz e Hipotecas para que los bienes del patrono se inscriban por traspaso a favor del trabajador.

Es bueno recordar que el Juez antes de proceder a la subasta de los bienes embargados, tiene que solicitar de oficio informe al Registro de la Propiedad e Hipotecas, si hay derechos de terceros que respetar y si la respuesta es afirmativa y por ejemplo se trata de otros embargos recaídos sobre el mismo inmueble por otros trabajadores, se practicará acumulación de los juicios laborales y del producto de la subasta, se pagarán a prorrata según antigüedad, pero si en el informe aparece que están embargados por ejecuciones civiles o de hacienda, el Juez de lo Laboral, certificará la sentencia y desglosará las subsiguientes actuaciones, es decir desde el auto en que se decreta embargo en bienes del demandado y se nombra Juez Ejecutor para que diligencie el mandamiento de embargo, y remitirá dicha certificación y lo que se haya desglosado al Juez de lo Civil o de Hacienda según el caso, para que continúe conociendo en acumulación de autos, por lo que tiene que poner a la par el procedimiento, después que haya practicado la acumulación, si por ejemplo el juicio civil se encuentra en la etapa de que ya se notificó el decreto de embargo, que equivale al emplazamiento, el siguiente paso será que también ordenará que se notifique el decreto de embargo del juicio laboral, y así se continuará a la par el juicio ejecutivo por los trámites legales, que son los mismos que explicamos en párrafos anteriores; pero del producto

de la venta, primero se pagará al trabajador, pues de conformidad con el Art. 121 C.T. su crédito es privilegiado sobre cualquier otro crédito, con excepción de las preferencias establecidas en las leyes especiales a favor de instituciones de crédito del Estado, como lo es el Banco Hipotecario y el Banco de Fomento Agropecuario, sobre créditos de prenda agraria, ganadera o industrial, que se pagarán primero y del remanente si lo hay, al trabajador.

Cuando exista juicio de concurso o quiebra en contra del patrono, no procede la acumulación como se ha dejado expuesto y el juicio laboral seguirá su trámite normalmente.

Las sentencias dictadas en contra el Estado, Municipios e Instituciones Oficiales Autónomas y Semiautónomas se ejecutarán mediante oficio que se remitirá al Ministro del Ramo, al Presidente de la Corte de Cuentas de la República y al jefe o gerente respectivo, a fin de que autorice las órdenes de pago con cargo a las partidas del Presupuesto General de Gastos. Arts. 423 y 424 C.T.

C O N C L U S I O N

Es urgente revisar el actual Código de Trabajo, para lograr actualizarlo, con el objeto de armonizar la relación obrero patronal, tan deteriorada en nuestros días. No se trata pues de hundir económicamente al patrono a tal grado de llevarlo a la quiebra de su empresa, ni de crear obstáculos como se anunciaba una reforma de que para el trabajador pudiera reclamar la indemnización por despido injusto, el patrono tenía que darle una hoja o carta de despido firmada por él. En materia laboral todo tiene que ser ágil, pronto, oportuno y en tal grado que satisfaga las necesidades del trabajador cuando más necesita ayuda económica, por eso en el caso de que en la conciliación el patrono ofrezca como medida conciliatoria el reinstalo, éste debe ser concedido con el pago de los días en que el trabajador dejó de laborar por causa del despido hasta la fecha de la audiencia conciliatoria.

Movido por ese afán de justicia social es que a través de esta tesis, he formulado algunas sugerencias para que se reforme el actual Código de Trabajo, con el único fin de lograr esa armonía a que tanto nos hemos referido, en los siguientes puntos procesales:

PRIMERO.- Los juicios laborales en contra del Estado, deberán tramitarse en igualdad procesal, ante un Juez de lo Laboral y no en la Cámara Primera de lo Civil de la Primera Sección del Centro.

SEGUNDO.- Que la inasistencia del patrono a la audiencia conciliatoria, produzca el efecto de que contesta la demanda en sentido afirmativo o bien que se presuma cierto lo alegado por el trabajador en la demanda, sin importar que ésta se haya presentado fuera de los quince días

siguientes al despido, por lo que en la misma resolución se abrirá el juicio a pruebas por el término de ocho días, que le será notificado al patrono, por si desea alegar excepciones y probarlas.

TERCERO.- Que se suprima el paso procesal del cierre del proceso.

CUARTO.- Que en lugar de cierre del proceso se señale día y hora para pronunciar sentencia, con quince días de antelación.

QUINTO.- Que se supriman los Juicios de Unica Instancia.

Estas serían las bases generales para una estructuración del proceso individual de trabajo, que responda sobre todo a la economía procesal, tan necesaria para la decisión de las reclamaciones de los trabajadores.

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

- 1) Alessandri y Somarriva. Curso de Derecho Civil.
(Tomo III. De las Obligaciones)
- 2) Couture, Eduardo J. Fundamentos del Derecho Procesal Civil.
(Tercera Edición, póstuma, Roque Depalma Editorial, Buenos Aires. 1958)
- 3) Couture, Eduardo J. Estudios de Derecho Procesal Civil.
(Tomo I, II y III, La constitución y el Proceso Civil, Tercera Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires. 1979)
- 4) Trueba Urbina, Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo.
(3a. Edición Actualizada y Aumentada. Editorial Porrúa, S.A. México 1975)
- 5) Hernainz Márquez, Miguel Tratado Elemental de Derecho del Trabajo.
(Tomo II, 12a. Edición corregida y aumentada. Instituto de Estudios Políticos, Madrid. 1977)
- 6) Krotoschin, Ernesto Tratado Práctico de Derecho del Trabajo.
(Volumen I, 3a. Edición, actualizada y aumentada. Ediciones Depalma, Buenos Aires. 1977).
- 7) Padilla y Velasco, René Apuntes de Derecho Procesal Civil.
(Tesis Doctoral)
- 8) Porras y López, Armando Derecho Procesal del Trabajo.
(Textos Universitarios, S.A., Manuel Porrúa, S.A., Librería, México, D.F.)
- 9) Mena Valenzuela, Ricardo Derecho Procesal.
(apuntes de clase)
- 10) Sarmiento Núñez, Dr. J.G. Proceso y Derecho Procesal.
(Revista del Ministerio de Justicia, República de Venezuela, Ministerio de Justicia, Publicación Trimestral, año X-julio, agosto, sept. 1961)
- 11) Villacorta, Marcos Gabriel Derecho del Trabajo.
(apuntes de clase)
- 12) Victorio Pescio V. Manual de Derecho Civil.
(Teoría General de los Actos Jurídicos y Teoría General de la Prueba, Tomo II, Editorial Jurídica, Chile 1958).