

T  
344.01  
M1971j  
1968  
F-JyCS-UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
E8 3

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES

# EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

ALEJANDRO MUÑOZ VIAUD

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

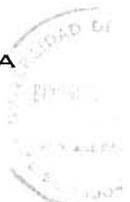
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

ABRIL DE 1968

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA



378.1284  
~~UES-T.O.  
M967j  
1968~~

EJ. 3-16251

UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10121836

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Dr. Angel Góchez Marín  
Rector

Dr. Gustavo Adolfo Noyola  
Secretario General

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Dr. René Fortín Magaña  
Decano

Dr. Fabio Hércules Pineda  
Secretario

EXAMEN PRIVADO SOBRE CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL.

Presidente : Dr. Armando Napoleón Albanéz

Primer Vocal: Dr. Alfonso Moisés Beatriz

Segundo Vocal: Dr. Francisco Bertrand Galindo

EXAMEN PRIVADO SOBRE MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES.

Presidente: Dr. Manuel René Villacorta

Primer Vocal: Dr. José Ernesto Criollo

Segundo Vocal: Dr. Eduardo Enrique Campos

EXAMEN PRIVADO SOBRE MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS.

Presidente: Dr. Napoleón Rodríguez Ruiz

Primer Vocal: Dr. Luis Alonso Posada

Segundo Vocal: Dr. Armando Interiano

En el Decanato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales: San Salvador, a las diez horas treinta minutos del día - cinco de Marzo de mil novecientos sesenta y ocho. Reunidos los suscritos miembros del Jurado nombrado para calificar la tesis doctoral presentada por el bachiller Alejandro Muñoz Viaud, intitulada " EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO", por unanimidad de votos A C U E R D A N: a) Aprobar el trabajo sometido a su - consideración; y b) Considerar al alumno capaz de defenderla, - después de haberlo sometido al examen que prescribe el Reglamen to respectivo. No habiendo más que hacer constar se termina esta acta que firmamos.

FRANCISCO BERTRAND GALINDO  
Presidente

GUILLERMO MANUEL UNGO  
Primer Vocal

MARCEL ORESTES POSADA  
Segundo Vocal

DEDICATORIA:

A mi padre: Alejandro Muñoz Ciudad Real

A mi madre: Mercedes Viaud de Muñoz Ciudad Real

A mi hermana: Claudia Muñoz de Echeverría

## I N D I C E

Página

EPIGRAFE. . . . .	1
LIMINAR. . . . .	2
SIGNIFICADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS. . . . .	4

### Capítulo I

1o. DERECHO MATERIAL Y DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.  
2o. EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA. SUS CARACTERISTICAS.

1o. Derecho Material y Derecho Procesal del Trabajo. . . .	5
2o. El Juicio Ordinario de Trabajo en la Legislación Salvadoreña. Sus Características. . . . .	11

### Capítulo II

1. DE LA JURISDICCION, COMPETENCIA Y CAPACIDAD DE LAS PARTES.

1. De la Jurisdicción. . . . .	19
2. Competencia. . . . .	21
3. Capacidad de las partes. . . . .	32

### Capítulo III

1o. DE LA DEMANDA. 2o. MODIFICACION Y AMPLIACION DE LA DEMANDA.

1o. De la demanda. . . . .	38
2o. Modificación y ampliación de la demanda. . . . .	46

### Capítulo IV

1o. DE LA CITA A CONCILIACION Y DEL EMPLAZAMIENTO. 2o. CRITICA.

1o. De la cita a conciliación y del emplazamiento. . . . .	52
2o. Crítica. . . . .	58

Capítulo V

1o. AUDIENCIA CONCILIATORIA, 2o. IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES, 3o. DIFERENCIA ENTRE LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION, 4o. ARREGLO CONCILIATORIO EXTRAJUDICIAL.

1o.	Audiencia conciliatoria. . . . .	59
2o.	Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores	62
3o.	Diferencias entre la conciliacion y la transacción . . . .	67
4o.	Arreglo conciliatorio extrajudicial. . . . .	70

Capítulo VI

1o. DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA, FORMAS DE COMPUTAR LOS PLAZOS PARA CONTESTAR LA DEMANDA, 2o. RECONVENCION O MUTUA PETICION, REBELDIA.

1o.	De la contestación de la demanda. . . . .	72
	Formas de computar los plazos para contestar la demanda. . . . .	73
2o.	Reconvención o mutua petición. . . . .	74
	Rebeldía. . . . .	76

Capítulo VII

1o. DE LAS EXCEPCIONES, 2o. EXCEPCIONES ADMITIDAS, 3o. MOMENTO EN QUE DEBEN Oponerse LAS EXCEPCIONES.

1o.	De las excepciones. . . . .	78
2o.	Excepciones admitidas. . . . .	80
3o.	Momento de que deben oponerse las excepciones. . . . .	81

Capítulo VIII

1o. DE LAS PRUEBAS, 2o. CARGA DE LA PRUEBA, 3o. CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS: a) La presunción del artículo 357 en el Código de Trabajo; b) Confesión; c) Prueba Instrumental; d) Exhibición de Planillas; e) Juramento Estimatorio; f) Prueba por Peritos; g) Prueba Testimonial, Sistema que sigue el Código de Trabajo en la apreciación de la prueba testimonial; h) Inspección ocular del Juez, 4o. EXISTE PREFERENCIA DE PRUEBAS EN MATERIA LABORAL?

1o.	De las pruebas. . . . .	85
2o.	Carga de la prueba. . . . .	88

	Página
3o. Clasificación de las pruebas. . . . .	89
a) La presunción del Artículo 357 en el Código de Trabajo. . . . .	89
b) Confesión. . . . .	96
c) Prueba Instrumental. . . . .	97
d) Exhibición de Planillas . . . . .	104
e) Juramento Estimatorio. . . . .	105
f) Prueba por Peritos. . . . .	108
g) Prueba Testimonial, Sistema que sigue el Código de Trabajo en la apreciación de la prueba testimonial. . . . .	109
h) Inspección Ocular del Juez. . . . .	115
4o. Existe preferencia de pruebas en materia laboral? . . . . .	116

### Capítulo IX

1o. DE LA SENTENCIA. 2o. CLASES DE SENTENCIAS. 3o. EN QUE DEBEN FUNDARSE LAS SENTENCIAS. 4o. SOBRE QUE DEBEN RECAER LAS SENTENCIAS. 5o. EJECUCION DE LAS SENTENCIAS. 6o. LAS TERCERIAS EN EL CODIGO DE TRABAJO.; 7o. IDEAS GENERALES SOBRE LA COSA JUZGADA EN EL CODIGO DE TRABAJO.

1o. De la Sentencia. . . . .	118
2o. Clases de Sentencias. . . . .	120
3o. En qué deben fundarse las sentencias. . . . .	123
4o. Sobre qué deben recaer las sentencias. . . . .	128
5o. Ejecución de las sentencias. . . . .	130
6o. Las Tercerías en el Código de Trabajo. . . . .	135
7o. Ideas Generales sobre la Cosa Juzgada en el Código de Trabajo. . . . .	137

### Capítulo X

1o. NOCIONES SOBRE LA ACUMULACION DE AUTOS Y SOBRE LA ACUMULACION DE ACCIONES.

1o. Nociones sobre la acumulación de autos y sobre la acumulación de acciones. . . . .	141
--	-----

### Capítulo XI

1o. DIFERENCIAS ESENCIALES ENTRE LOS JUICIOS LABORALES Y LOS JUICIOS CIVILES.

1o. Diferencias esenciales entre los juicios laborales y los juicios civiles. . . . .	147
---	-----

CONCLUSIONES. . . . .	149
BIBLIOGRAFIA. . . . .	156

"APRECIADO CON UN CRITERIO GENERAL E IDEOLÓGICO, EL DERECHO SOCIAL APARECERÍA COMO LA REGULACIÓN JURÍDICA QUE TIENE POR OBJETO PRINCIPAL FAVORECER EL BIENESTAR DEL HOMBRE AL FACILITARLE LOS MEDIOS ESPIRITUALES Y MATERIALES PARA QUE PUEDA DESENVOLVER SU PERSONALIDAD EN CONDICIONES DE LIBERTAD, DIGNIDAD Y SEGURIDAD ECONÓMICA". Eduardo R. Stafforini.

## L I M I N A R

El trabajo que ahora presento como tesis doctoral, no aspira desarrollar exhaustivamente los distintos temas que hemos tratado en los diversos Capítulos, y menos aún agotar la multiplicidad de problemas teóricos y prácticos que se originan en el transcurso del procedimiento laboral.

Nuestro objetivo no es solamente obtener la investidura académica, sino que también producir una guía breve y sencilla sobre EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO EN PRIMERA INSTANCIA de conformidad con las normas legales de nuestro Código de Trabajo vigente.

Para ello, pues, hemos realizado una labor de simplificación en un tema tan amplio como el presente.

Pero si el tema de nuestra tesis es amplio, así es en importancia, porque talvez despertemos el interés y la curiosidad entre los estudiantes a seguir escribiendo sobre nuestro procedimiento laboral, especialmente con respecto a la segunda instancia.

Nuestro estudio, pecará necesariamente de corto. Con esto desde luego, no tratamos de justificar nuestros posibles errores u omisiones.

El estudio personal de las normas del Juicio Ordinario a que se refiere nuestro Código de Trabajo, el hecho de haber trabajado en algunos de nuestros Juzgados de lo Laboral, con lo cual adquirimos cierta experiencia, y la constante consulta de autores de reconocido prestigio internacional, nos ha sido de utilidad para desarrollar esta tesis.

Comprendo que algunas de las ideas expuestas, no serán aceptadas

por muchos si tomamos en cuenta la diversidad de criterios u opiniones que se originan por los problemas de los distintos temas que hemos desarrollado.

Me sentiré halagado, si este esfuerzo representa alguna utilidad a los estudiantes de Derecho del Trabajo de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador,

San Salvador, abril de 1 9 6 8.

A. M. V.

## SIGNIFICADO DE ABREVIATURAS UTILIZADAS

Tr. CODIGO DE TRABAJO

Pr. CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES

C. CODIGO CIVIL.

I. CODIGO DE INSTRUCCION CRIMINAL

C.P. CONSTITUCION POLITICA.

A S E S O R

Dr. Francisco José Retana.

## CAPITULO I

### 1o. DERECHO MATERIAL Y DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. 2o. EL JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA. SUS CARACTERISTICAS.

1o. Derecho Material y Derecho Procesal del Trabajo. El Derecho del Trabajo tanto en su parte material como formal, tiene en nuestros tiempos gran importancia; la ineludible necesidad de proteger los intereses y bienes jurídicos de los trabajadores y patronos, en sus múltiples y diversas relaciones tanto sustantivas como procesales, justifica plenamente la existencia de esta rama del Derecho Público Interno. A medida que el desarrollo industrial, social, político y económico de los países ha ido creciendo, necesariamente el Derecho del Trabajo, como si se tratara de un fenómeno natural, se ha desarrollado con imperiosa necesidad y con impulso verdaderamente extraordinario. No se trata de una simple reglamentación en favor de determinada clase, se trata de una ciencia eminentemente autónoma; con método, sistema y características propias; las cuales comprueban su independencia con las demás ciencias jurídicas y sociales. Desde luego, el Derecho del Trabajo tiene íntimas relaciones con otras ramas del Derecho, incluso con la medicina, la cual tiene aplicación en los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En el proceso de desarrollo que ha experimentado, palmamos íntimas relaciones del Derecho del Trabajo con otras disciplinas, especialmente en lo que atañe a las jurídicas y sociales.

En nuestro sistema jurídico, esta rama del Derecho de contenido eminentemente social, tiene su fundamento en nuestra Constitución Política, al manifestar en su Art. 181: "El Trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio". El contenido social de este Derecho, se revela manifiestamente en el inc. 2o. del Artículo citado, que dice: "El Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador, manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna".

Las normas jurídicas que constituyen esta rama, sea cual fuere la materia que regule, aún persiste la idea de interpretarlas con criterios civilistas, lo cual es lógicamente indebido por la autonomía misma de que goza el Derecho Laboral.

No ignoramos que a pesar de su impulso evolutivo este Derecho es de creación relativamente reciente, en contraste con los muchísimos años que tiene el Derecho Civil, el cual se ha formado a través de varios siglos, producto de la elaboración y estudio meditado de juristas verdaderamente consagrados. Comparado con esta rama, el Derecho del Trabajo apenas se encuentra en sus albores; no obstante, este nuevo Derecho se ha consolidado como una disciplina eminentemente autónoma, especialmente en los últimos veinticinco años, a pesar de que el objeto de su regulación es un hecho social denominado: TRABAJO, fenómeno que es común en cualquier época de la humanidad. Muchos autores han discutido extensamente acerca de la autonomía del nuevo Derecho Social, a este respecto nos parece atinente la opinión de Antokolezt: "La legislación del trabajo y previsión social aspira a tener dominio propio. Después de pasar por el

proceso de integración de otras ramas del Derecho, comienza a gozar de autonomía. La nueva legislación surgió para llenar la insuficiencia del Derecho tradicional frente a la complejidad de los problemas modernos del trabajo. Con ello no hizo más que seguir la evolución general del Derecho, que sufre los efectos de la transformación social de cada época".(1)

Algunos otros, por ejemplo Gallart Folch, que está convencido de la autonomía del Derecho del Trabajo, expresa: "la legislación del Trabajo - constituye una especialidad jurídica que llamamos Derecho del Trabajo: porque sus instituciones han brotado obedeciendo a causas que le son específicas, porque tienen factores propios de desarrollo, porque su materia está perfectamente delimitada en la realidad social y porque sus fundamentos doctrinales son diferentes de las otras ramas del Derecho".(2)

Sin embargo, más de algún tratadista no comparte la tendencia - predominante de la autonomía del Derecho Laboral; alegando que aún es una - disciplina en formación, que requiere del auxilio del Derecho Común, especialmente en materia de procedimientos.

Pero este criterio no concuerda con las innumerables opiniones autorizadas de los autores, y la autonomía del Derecho Laboral se manifiesta en diversos aspectos, por ejemplo: a) es un Derecho de tipo universal por cuanto en -

(1) Antokolezt: "Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social" (Buenos Aires, 1941, T.I., pág. 14. Citado por Guillermo Cabanellas: "Introducción - al Derecho Laboral". Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1960, V.I, pág. 476.

(2) "Derecho Español del Trabajo". Barcelona, 1936, pág. 14. Cabanellas: obra citada, pág. 476.

todos los países las leyes de trabajo regulan las relaciones obrero patronales, con alguna que otra variante, pero basándose en los mismos valores hacia los cuales se orienta el Derecho: justicia, seguridad social y bien común; b) se fundamenta con elementos y caracteres distintos de las otras ramas del Derecho, al menos en ciertos aspectos; c) su origen y evolución es diferente a las demás ramas de las Ciencias Jurídicas; d) Posee su propia legislación y consecuentemente su jurisdicción judicial y administrativa ante la cual se tramitan y resuelven todas las controversias de índole laboral, sean éstas ordinarias o extraordinarias, individuales o colectivas, o de jurisdicción voluntaria; e) Posee un sistema propio de interpretación que lo hace ser diferente del sistema rígido y anticuado que generalmente impera en el Derecho Civil; f) el procedimiento laboral es completamente distinto del procedimiento en el Derecho Común.

El Derecho del Trabajo se nos revela en el orden legislativo como una ciencia autónoma, ya que se dictan leyes que contemplan situaciones distintas a las previstas por el Derecho Común, el cual gira alrededor de la protección de la propiedad privada y autonomía de la voluntad, precisamente por ser una disciplina de corte eminentemente liberal, según los principios sustentados por el Código de Napoleón.

Estas relaciones que reglamentan la materia laboral, evidentemente son distintas a las situaciones contempladas en las otras ramas del Derecho.

En el aspecto científico, el Derecho Laboral se presenta como una disciplina autónoma. Esto lo comprobamos con la numerosa literatura y bibliografía que en los últimos años se ha escrito, producto del análisis concienzudo que han elaborado juristas de reconocido mérito internacional. Esta gran variedad

demuestran que el Derecho del Trabajo existe como una disciplina independiente.

Ahora bien, no solamente la parte sustantiva del Derecho del Trabajo tiene sus elementos propios, sino que la parte procesal posee sus características esenciales, en virtud de que se trata de un procedimiento moderno, con un ordenamiento distinto a los sistemas procesales que regulan las controversias pertinentes a la jurisdicción común.

Existe una jurisdicción especial de trabajo ante la cual se ventilan todos los juicios o conflictos, en virtud de lo cual, advertimos claramente la importancia de este Derecho Social en materia jurisdiccional y administrativa. Administrativa, cuando el conflicto es de naturaleza económica, los cuales se ventilan ante autoridades estatales que no pertenecen al poder judicial.

El Derecho Procesal tiene por objeto hacer que se aplique en forma real y concreta el Derecho Sustantivo, cuando éste no se cumple espontáneamente.

Suele decirse que todo derecho procesal pertenece al Derecho Público, y esta particularidad la vemos más acentuada en los distintos juicios o conflictos laborales. Y la razón es obvia, ya que estas controversias producen efectos sociales y económicos bien definidos dentro del Estado, especialmente cuando éstas son de naturaleza colectiva.

Se acostumbra definir el Derecho Procesal del Trabajo así: "como aquella rama de las ciencias jurídicas que dictan las normas instrumentales para la actuación del Derecho del Trabajo, que regula la actividad del Juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo"(3)

---

(3) Luigi de Litala: "Derecho Procesal del Trabajo", V. I. pág. 25. Traducción de Santiago Sentís Melendo. Ediciones jurídicas Europa, América, Bosh y Cía. Editores Chile, Buenos Aires - 1949.

Y, desde un ángulo más amplio, se define "como el conjunto de normas referentes a la constitución, la competencia del Juez, la disciplina del procedimiento, la sentencia y los medios de impugnación para la resolución de las controversias colectivas, intersíndicales no colectivas e individuales del trabajo y toda otra controversia referente a normas sustantivas del trabajo" (4)

Por nuestra parte proponemos la siguiente definición: Es el conjunto de normas jurídicas laborales metódicamente ordenadas que son desarrolladas por los órganos competentes del Poder Judicial, a efecto de hacer actuar el Derecho Material, mediante el trámite que las mismas determinan, y establecer en virtud de resolución del funcionario competente, cual de los intereses en conFLICTOS está realmente amparado por la norma sustantiva de trabajo.

Pero este Derecho Procesal a que se refiere nuestro Código de Trabajo, tiene su fundamento constitucional, el cual está comprendido en el Art. 81 C. P., que dice: "El Poder Judicial será ejercido por la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás tribunales que establezcan las leyes secundarias. Corresponde a este Poder la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias constitucional, civil, penal, mercantil y laboral, así como en las otras que determine la ley". Este fundamento constitucional, está corroborado por el inc. 1o. del Art. 1 de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, la cual fué decretada el día veintidós de diciembre del año de mil novecientos sesenta, y que dice: "La potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral, corresponde al Poder Judicial".

---

(4) Luigi de Litala: Ob. -Cit. pág. 25.

Antiguamente, era la autoridad administrativa la que tramitaba - las controversias de trabajo, lo cual era impropio por razones de orden técnico, ya que el Poder Judicial se encuentra en mejores condiciones de juzgar con mejor acierto en los juicios laborales. Ahora, solamente los conflictos de carácter económico se ventilan ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, el cual es una autoridad administrativa.

Se discute si el Derecho del Trabajo es parte del Derecho Procesal Común. No negamos que muchos de los principios sobre los cuales descansa el Derecho Procesal del Trabajo, son exactamente los mismos sobre los que se apoya aquel, sin embargo, esto no es óbice para que este nuevo Derecho tenga un procedimiento sui géneris. Si bien es cierto que es una rama del Derecho Procesal Común, conserva con éste relaciones de interdependencia. El hecho de que nos encontremos frente a una jurisdicción nueva de trabajo, ya es una pauta que nos indica que estamos en presencia de un nuevo sistema procesal, que - desde luego se ha nutrido de los principios generales de aquel Derecho, pero - conservando su propia autonomía. (5).

## 2o. El Juicio Ordinario de Trabajo en la Legislación Salvadoreña.

Sus Características. (6) Suele definirse el juicio, señalando que es: "la controversia y decisión legítima de una causa ante y por el Juez competente, o sea, la legítima discusión de un negocio o entre el actor y el reo ante el Juez competente, que la dirige con su decisión o sentencia definitiva". (7)

---

(5) Sobre las ideas expuestas en estas primeras líneas, hemos seguido en parte a G. Cabanellas: "Introducción al Derecho Laboral" Buenos Aires, Omeba, V.I. Pág. 475 y siguientes.

(6) En los cap. siguientes nos referimos a los demás trámites del juicio ordinario de conformidad con nuestra legislación, por eso ahora hacemos alusión a él en forma muy breve.

(7) Escriche: "Diccionario Razonado de Jurisprudencia y Legislación".

"Los elementos de todo juicio son: a) discusión sobre un derecho cuestionado; b) partes que discuten o cuestionan; c) Juez que juzga y falla; d) ley, conforme a cuyas reglas se instruye el proceso". (8)

El juicio ordinario de trabajo es aquel que se realiza mediante los trámites largos y solemnes, según las normas del Código de Trabajo, estando opuesto a los juicios extraordinarios, que son todos aquellos que tienen trámites especiales. Los juicios ordinarios reciben también el nombre de "plenario", pues se producen según su plena tramitación.

Entre los procedimientos extraordinarios o especiales de acuerdo con nuestro Código de Trabajo, se podrían citar los siguientes: a) Juicios de Unica Instancia, que son aquellos cuya cuantía no excede de doscientos colones, tomando en consideración todo lo que se reclama en la demanda, suma en la que no se incluirán los salarios caídos (Arts. 54 y 364 Tr.); b) Juicios que se refieren a la suspensión del Contrato de Trabajo, y que de conformidad a los Arts. 33, 34 y sig., del Tr., así como de conformidad al Art. 372 Tr., tienen un trámite especial; c) Los conflictos colectivos de carácter jurídico, que son aquellos que "tienen por objeto el cumplimiento o interpretación de una norma existente en un Contrato o Convención colectivos de trabajo y siempre que con ello se afecte el interés profesional". (Art. 387 y sig. Tr.); d) El juicio de mero derecho es aquel que, "sólo se disputa sobre la aplicación de la ley a la cosa cuestionada, justificados los hechos con instrumentos públicos o auténticos - no contradichos, o por expreso consentimiento de las partes, la causa será de

---

(8) Guillermo Cabanellas: "Diccionario de Derecho Usual" Tomo II, pág. 451 Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1962.

mero derecho, quedando para sentencia al contestarse la demanda" (Art. 342 Tr.) Más adelante nos referiremos a los juicios de mero derecho que raramente se presentan en nuestros tribunales.

Los conflictos aludidos en el literal "C" del párrafo que antecede, aunque en el fondo son también juicios, nuestro Código de Trabajo los denomina específicamente "conflictos"; sin embargo, el procedimiento observado en ellos es un trámite especial, y por consiguiente son de índole extraordinaria.

En nuestra legislación laboral, existe también un procedimiento muy particular, el cual es precisamente aquel que se inicia para la Revisión de Fallos Pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales. Este procedimiento tiene una característica muy peculiar; que puede iniciarse en cualquier momento y este derecho no prescribe jamás. Tiene así mismo otra particularidad, que es precisamente el hecho de que esta Revisión de Fallos no son propiamente juicios; sino que estos trámites se inician mediante una simple petición, y en ningún momento constituyen instancia. Este procedimiento extraordinario se tramita de conformidad a los Arts. 374, 375, 376 y 377 Tr. El Art. 378 Tr., se refiere al procedimiento que se sigue cuando la revisión se fundare en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo profesional; en tal caso esta reclamación debe ventilarse siguiendo los trámites del procedimiento del juicio ordinario. En conclusión, pues, el procedimiento para la Revisión de Fallos Pronunciados en Juicios por Riesgos Profesionales, puede hacerse mediante los trámites extraordinarios (Arts. 374, 375, 376 y 377 del Tr.), que no constituye trámite de juicio. Y, también la Revisión puede hacerse de conformidad a los trámites del juicio ordinario, en vista de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo profesional (Art. 378 Tr.).

Podemos afirmar, que los trámites del juicio ordinario de trabajo en la legislación salvadoreña, son los siguientes:

- a) Demanda (verbal o escrita);
- b) Cita a conciliación que equivale al emplazamiento, el cual deberá practicarse tres días antes por lo menos, de la fecha señalada para la conciliación;
- c) Puede haber modificación o ampliación de la demanda antes de la audiencia conciliatoria;
- d) Audiencia conciliatoria;
- e) Contestación de la demanda o declaratoria de rebeldía en su caso;
- f) Apertura a pruebas por ocho días;
- g) Señalamiento para declarar cerrado el proceso con tres días de anticipación por lo menos;
- h) Resolución mediante el cual se cierra el juicio o proceso (en los tribunales se acostumbra decretar el cierre del juicio por medio de auto o acta);
- i) Sentencia, que deberá pronunciarse dentro de los tres días siguientes a la fecha en que se cerró el juicio;
- j) Impugnación de la sentencia, o declarándola ejecutoriada y pasada en autoridad de cosa juzgada, en los casos que tenga lugar.

Características del juicio ordinario de trabajo. Entre las peculiaridades de este procedimiento especial, podemos mencionar las siguientes (9)

---

(9) Varios autores se refieren a algunas de las características del Derecho Procesal Laboral. Véase: Eduardo R. Stafforini: "Derecho Procesal Social" Tipográfica Editora, Argentina, Buenos Aires, 1955.

- a) En los juicios de trabajo (lo mismo sucede en los conflictos) se ventilan intereses particulares, que se complementan con los - intereses sociales o generales;
- b) El impulso procesal, es de oficio. (Art. 329 Tr.).
- c) La modificación y ampliación de la demanda, sólo se permitirá por una sola vez y antes de la hora señalada por el Juez para la audiencia conciliatoria. (Art. 330 Tr.)
- d) La simplicidad y rapidez de los trámites es evidente, al menos de conformidad con nuestra legislación;
- e) Gratuidad del procedimiento;
- f) El actor no está obligado a rendir fianza (Art. 457 Tr.).
- g) Se usará papel común. (Art. 357 Tr.), salvo el caso de las - tercerías que serán puramente civiles;
- h) Sólo habrá costas en la ejecución de las sentencias. (Arts. 457Tr)  
Esto se refiere a aquellas costas que pueden tener lugar en las tercerías de dominio. En este caso se usará papel sellado en la demanda, según la cuantía de ésta y en las demás peticiones - también se usará papel sellado;
- i) La audiencia conciliatoria es parte integrante del juicio;
- j) No habrá traslados para alegar de bien probado, ya que no - existen los alegatos. El único caso en que existen traslados, es el de las tercerías;
- k) Aplicación supletoria de las normas del Derecho Procesal Común. De la lectura del Art. 458 Tr. se desprende que el legisla-

dor salvadoreño se ha preocupado de establecer un sistema completo en el procedimiento laboral;

- l) El principio de economía ha sido tomado muy en cuenta en el proceso de trabajo, al liberar del uso de papel sellado al demandante y demandado;
- m) El principio de concentración implica la posibilidad de que el Juez pueda rechazar aquellas diligencias innecesarias; y disponer de oficio las que estime convenientes a fin de suplir de oficio las omisiones en que incurran las partes, con el objeto de acelerar el procedimiento;
- n) Existen varias presunciones a favor de los trabajadores que por regla general son los demandantes;
- ñ) No existe la deserción en el juicio de trabajo, al menos en primera instancia;
- o) No existe el acuse de rebeldía;
- p) La capacidad de las partes para intervenir en el juicio es de tipo especial (Art. 323 Tr.);
- q) Los recursos están limitados;
- r) Tiene reglas especiales con respecto a la apreciación de las pruebas.

Estas características, revelan claramente que nos encontramos frente a un nuevo procedimiento, que entre los modernos es quizás el de mayor importancia, precisamente por las consecuencias políticas, económicas y sociológicas que pudieran producir las controversias laborales, en especial cuando

el conflicto es de tipo colectivo.

En nuestro medio, existe una creencia muy generalizada entre los litigantes, de que las normas de trabajo favorecen ya sea a la clase trabajadora o a la clase patronal. En nuestros tribunales encontramos por una parte abogados que litigan sólo a favor de la clase trabajadora, y otro grupo que se inclina por la parte patronal. Los primeros afirman que el Código de Trabajo está calado en principios para favorecer a los patronos, y los otros opinan lo contrario; sosteniendo cada grupo que no existe igualdad procesal.

Por nuestra parte creemos que sí hay igualdad jurídica en el procedimiento laboral, y que así como existen varias presunciones en favor de los trabajadores, existen varios medios de defensa en pro de los patronos. Lo que sucede frecuentemente es que el litigante del trabajador no sabe aprovechar las presunciones comprendidas en el Código de Trabajo; y por la parte patronal encontramos algunos errores, especialmente con respecto a la presentación de la prueba, que muchas veces es innecesaria; y lo que hacen los litigantes con esto, es probar algo que debió haber probado su contraparte.

Algunos tratadistas no comparten la opinión de emplear el término "juicio ordinario", aduciendo como razón el hecho de que las controversias de trabajo se regulan mediante un procedimiento distinto al del proceso ordinario; y si bien reconocen que dentro del fuero ordinario (civil, penal, comercial) - puedan existir procedimientos especiales, en el fuero laboral todos los procedimientos son especiales (10). En nuestro sentir creemos que la denominación

---

(10) Véase a este respecto la opinión sustentada por Eduardo R. Stafforini: Ob. Cit. págs. 372 y 373.

"juicio ordinario" es adecuada, pues ese término lo estamos oponiendo a - otros trámites que dentro del proceso laboral tienen características muy especiales, y por consiguiente reciben el nombre de procedimientos extraordinarios. El término ordinario lo referimos a un proceso autónomo como lo es el de trabajo, y es ordinario dentro de ese mismo procedimiento sin relacionarlo con el trámite del proceso común. Por otra parte nuestro Código de Trabajo emplea adecuadamente esta denominación, pues si lo llamara juicio especial o sumario, acarrearía confusión, y se pensaría fácilmente en los juicios sumarios en el proceso civil.

## CAPITULO II

### 1. -DE LA JURISDICCION, COMPETENCIA Y CAPACIDAD DE LAS PARTES.

1o. De la Jurisdicción. - En términos muy generales nos referiremos a la jurisdicción y a la función . jurisdiccional del Estado. Entre las jurisdicciones modernas y especiales, la jurisdicción de trabajo es quizá una de las más importantes, a pesar de ser de las menos estudiadas y comentadas. Nace en los albores del siglo XIX en Francia con los Consejos de los Prudentes, los cuales tenían facultades para conocer de los conflictos individuales, que eran resueltos como si se tratara de controversias civiles o mercantiles; en ese entonces este Derecho Social no se había desarrollado y por consiguiente aún era parte integrante del Derecho Común.

Dentro de nuestra organización jurídica la jurisdicción especial de trabajo tiene su fundamento en el Art. 193 de nuestra Constitución Política, el cual dice en su primer inciso: "Se establece la jurisdicción especial de trabajo, Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos".

Expresa Couture que "la jurisdicción es una función pública del Estado, el cual por intermedio de órganos competentes, actuando con arreglo a un proceso adecuado, decide conflictos y causas mediante resoluciones con efecto del derecho y la realización de sus fines propios!" (1)

---

(1) Eduardo J. Couture: El concepto de jurisdicción laboral. "Rev. de Derecho, Jurisprudencia y Administración", Año 51, núm. 345, Montevideo 1953. Citado por Eduardo R. Stafforini en su "Derecho Procesal Social". Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires 1955.

Ahora bien, la Función Jurisdiccional sirve de complemento a la Norma de Derecho, ya que mediante ella las partes interesadas exigen del Estado que desarrolle aquella, a fin de remover los obstáculos que se oponen para que la norma sustantiva sea aplicada efectivamente, aún en contra de la voluntad del obligado.

La Función Jurisdiccional no tiene solo por finalidad hacer que tenga vivencia la norma de derecho, sino que tiene también por mira satisfacer en forma real y concreta, ciertos intereses protegidos en forma general y abstracta por aquella norma. Estos intereses representan los derechos subjetivos que emanan precisamente de la ley. La norma que establece la obligación de pagar indemnización al trabajador que fuere despedido injustamente de sus labores, conlleva el fin de asegurar en lo posible su estabilidad en el trabajo; en este ejemplo vemos claramente que existe un interés de parte del trabajador de que no se le despida sin pagarle previamente una indemnización. Toda norma tiene pues como objetivo, satisfacer determinados intereses.

Ahora bien, para que la Función Jurisdiccional exista es preciso que hayan dos intereses opuestos, pretendiendo ambos estar protegidos o amparados por la norma de derecho material. Pero solamente uno de ellos estará protegido por la norma; el otro interés es un interés simple. Resulta que el Estado ignora cual de esos dos intereses está efectivamente amparado por la norma, es entonces que se presenta la duda para el Estado; por consiguiente, éste no puede determinar a priori cual de esos dos intereses esta protegido por la norma de derecho, en vista de esta duda, es que el estado desarrolla la Función Jurisdiccional. Una vez que la duda se ha dicipado por medio del proceso de conocimiento, y se ha logrado establecer quien de las dos partes es el legítimo titular de ese interés, puede surgir la segunda fase del proceso (proceso de ejecución), pero única-

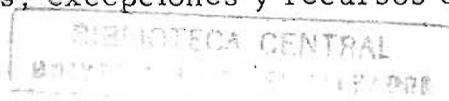
mente en el caso de que el sujeto de obligaciones se resista a cumplir espontáneamente la decisión del Estado de amparar el interés protegido en abstracto por la norma jurídica. Las partes o partes en el juicio pueden tener duda sobre el derecho cuestionado, y esa duda la decide el Estado mediante su decisión que se plasmará en la sentencia definitiva, la cual será de obligatorio cumplimiento para la parte perdedora.

Ese desarrollo de la Función Jurisdiccional está regulada por el Derecho Procesal, y que referido a la materia laboral es reglamentada por las normas del Derecho Procesal de Trabajo.

Competencia.- Suele afirmarse que la competencia es la medida de la jurisdicción, es decir, todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen la misma competencia, ya sea ésta por razón del territorio, por razón de la materia, por razón de grado o por la valoración económica objeto del proceso.

Competencia es pues, la facultad o potestad que tiene un órgano determinado del Estado de dirimir los conflictos de intereses o conocer de un asunto o grupo de asuntos también determinados. La diferencia entre jurisdicción y competencia es de naturaleza cuantitativa, o sea que en su esencia es la misma cosa. La jurisdicción es la potestad en abstracto de ejercer la función jurisdiccional; la competencia es la facultad que tiene determinado órgano del Estado de conocer de determinado asunto. En otras palabras, se llama jurisdicción cuando se atribuye al Estado en abstracto, es decir, en forma general, y competencia es la jurisdicción del Estado conociendo en determinado asunto o controversia de cualquier clase que fuere.

El Art. 318 Tr., dice: "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 ejer



citen en juicios individuales y conflictos colectivos de carácter jurídico, con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. En Segunda Instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral."

"En los conflictos colectivos de carácter económico, conocerá el Director General del Departamento Nacional del Trabajo; y en Segunda Instancia, el Ministro de Trabajo y Previsión Social."

Esta disposición hace diferencia entre juicios y conflictos. La verdad es que en el fondo y de acuerdo con la doctrina no existe ninguna diferencia entre ambos conceptos, ya que se considera que no existe mayor relevancia hacer esta distinción, sin embargo nuestro Código de Trabajo hace una diferencia entre ambos conceptos, empleando el término "juicio" sólo para los individuales; y la denominación "Conflicto" la reserva para las controversias colectivas (jurídicas o económicas). -

Observamos que en los conflictos de tipo jurídico existe ya un Derecho preconstituido o preexistente, el cual está formado ora por los contratos o convenciones colectivas de trabajo; ora por el contrato ley; cuya naturaleza se califica como ley del Estado, asimismo se cataloga como acto administrativo por ser el Poder Ejecutivo en el ramo de Trabajo y Previsión Social el que emitirá el decreto correspondiente, declarando obligatorias las disposiciones que motivaren la solicitud a fin de elevarlo a la categoría de contrato ley. -

Los jueces de lo laboral son los competentes para conocer en Primera Instancia de las controversias laborales cuando ésta es de tipo individual o conflicto colectivo de carácter jurídico.

Cuando dice la ley, "y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo", se refiere a todos aquellos jueces que están al frente de los Juzgados de lo Civil y Mixtos de los Distritos Judiciales en que no -

haya Juzgado de lo Laboral. Estos Tribunales son competentes de conformidad con el Art. 4o. inciso 2o. de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo.

La expresión de la ley: "conocer en Primera Instancia de las acciones, excepciones y recursos" ha sido criticada, a nuestro juicio con suficiente razón, ya que dá origen a ciertas dudas, pues algunos se preguntan si el juez de lo laboral es competente para ejecutar las sentencias definitivas que él mismo pronuncie. En nuestro sentir aceptamos plenamente la crítica, porque el artículo fue diminuto al no referirse a la ejecución de las sentencias, y con solo la lectura de la disposición se plantea la duda. Ahora bien, el Código de Trabajo le dá competencia al Juez de lo Laboral para conocer de la ejecución de las sentencias de conformidad al Art. 362 Tr., pero deberá aplicar y observar el procedimiento comprendido en el Art. 450 Pr.; con la variante de que en lo laboral no se presenta el victorioso con la ejecutoria de ley, sino que directamente solicita que se decrete embargo en bienes del demandado, y realizándose los demás trámites de ley hasta la completa ejecución. -

Además, existe otra razón para que el Juez de Trabajo sea competente para ejecutar las sentencias, la cual es precisamente la siguiente: El Art. 458 Tr. establece claramente que "en los juicios y conflictos, se aplicarán en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles"; de tal suerte que como no existe ningún trámite especial para la ejecución de las sentencias en lo laboral, deberá aplicarse en forma supletoria el procedimiento civil. (2)

---

(2) Más adelante nos referiremos a la discusión que se plantea con respecto a la competencia en las tercerías de dominio. -

Interesante son las interrogantes que surgen con el siguiente problema: de conformidad al Art. 195 letra "h" Tr. , en los estatutos de las asociaciones profesionales deberán plasmarse todas aquellas reglas relativas a la custodia, manejo o inversión de los fondos de un Sindicato. Si un miembro de la Junta Directiva malversa los fondos de una asociación profesional, conlleva responsabilidad solidaria a todos los miembros de esa Junta Directiva frente al Sindicato. Surge entonces la pregunta siguiente: ¿ Es competente el Juez de lo Laboral, para conocer de la destitución del miembro o miembros de la Junta Directiva que ha malversado los fondos del Sindicato? Contestando concretamente la pregunta anterior expresamos lo siguiente: el Juez de lo Laboral no está facultado para conocer de este asunto, sencillamente porque no hubo contrato de trabajo entre los miembros de la Junta Directiva y el Sindicato; sino que el contrato que se ha celebrado es de naturaleza civil, en tal virtud, el Juez competente para deducir las correspondientes responsabilidades pecuniarias sería el Juez de lo Civil, sin perjuicio de la responsabilidad penal a que diere lugar la acción delictuosa del culpable.

Este es un caso en que el conflicto es de carácter intersindical, ya que se origina dentro del Sindicato, es pues un ejemplo curioso en que la Organización Sindical litiga contra sus propios miembros.

Existen otros casos de conflictos intersindicales, como cuando dos sindicatos se disputan la celebración de un contrato colectivo en una empresa, o cuando se expulsa a un miembro de un sindicato. En estos casos nuestro Código no señala ningún procedimiento que deba seguirse a fin de resolver o regular esta clase de conflictos, en tal virtud debía haber un capítulo especial que señale el trámite a seguir en esta clase de controversias.

Cuando el artículo habla de "acciones", se refiere a todas aquellas que pueden incoarse ante el Juez de lo Laboral, por ejemplo: acciones

para reclamar indemnizaciones por despido injusto, vacaciones completas, aguinaldos completos, pago de horas extraordinarias, salarios adeudados, salarios no devengados por causa imputable al patrono, (salarios no devengados por culpa imputable al patrono,) terminación de contrato con responsabilidad patronal. etc.; estas acciones solamente las puede incoar el trabajador. El patrono en cambio, puede hacer uso por ejemplo, de la acción de terminación del contrato de trabajo (sin responsabilidad para con el trabajador, con base en las causales a que se refiere el Art. 44 Tr.; así como también puede demandar al trabajador, a fin de reclamarle el pago del importe de los daños y perjuicios que le causó por todo incumplimiento del contrato de trabajo de acuerdo con el Art. 45 Tr. (3)

La expresión: "con base en leyes", se refiere a todas las normas contempladas en el Código de Trabajo; así como también a la ley del Instituto Salvadoreño del Seguro Social. Esto tiene una razón histórica, ya que el Art. 10. de la antigua Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, no daba lugar a que se presentara una demanda laboral contra dicha Institución, pues solo permitía que se entablaran los juicios entre patronos y trabajadores, y no contra el Instituto Salvadoreño del Seguro Social en virtud de que éste no tenía ninguna de esas dos calidades; "decretos", es decir, aquellos decretos del salario mínimo o decreto del contrato ley; "contratos", es decir, a todos aquellos contratos individuales y colectivos, así como también cabe en esta última expresión el contrato ley; "reglamentos de trabajo", es decir, Reglamento Interno o Interior de Trabajo, el cual se encuentra comprendido en el Art. 253 y siguiente del Tr.; "y demás normas de carácter laboral", éstas podrían ser los Reglamentos de la Ley del Seguro Social o la norma comprendida en el Art. 19 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social,

---

(3) Posteriormente trataremos el tema de las excepciones. -

según la cual si el trabajador y el patrono hubieren llegado a algún acuerdo ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, la certificación de este acuerdo tendrán 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, que no es otro que el Juez de lo Laboral.

Los funcionarios competentes a que se refiere el inc. 2o. del Art. 318 Tr., lo son en razón de que no existe un derecho preexistente o preconstituido, sino que éste deberá ser creado en virtud del conflicto de carácter económico que se tramite ante éstos funcionarios, pero solamente en el caso en que los intereses opuestos representados por el capital y el trabajo, no logren ponerse de acuerdo sobre las normas de un contrato colectivo.

Art. 319 Tr. -"La Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro, conocerá en Primera Instancia de los juicios 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 este artículo le hacemos el siguiente comentario: lo primero que se podría preguntar, es determinar por que motivo la ley le otorgó competencia a la Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro y no a una de las Cámaras de lo Laboral de San Salvador. La razón es de carácter constitucional, pues el Código al determinar esta competencia lo hizo para adecuarse a lo que establece el Art. 90 C.P., que dice: "Una de las Cámaras de Segunda Instancia de lo Civil de la capital, conocerá en primera instancia de los juicios contra el Estado, y en segunda instancia conocerá una de las Salas de la Corte Suprema de Justicia". De tal suerte pues, que hubiera sido inconstitucional si el Código de Trabajo le hubiere conferido competencia a una de las Cámaras de lo Laboral.

En vista de esta impropiedad que experimenta la Constitución,

me parece que debería reformarse el Art. 90 C.P., así como el Art. 318 Tr., en el sentido de otorgarle competencia a una de las Cámaras de lo Laboral de San Salvador cuando la demanda fuere contra el Estado, pues es más lógico y razonable que estos Tribunales conozcan de estas demandas.

Cuando el artículo habla de que la Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro conocerá en primera instancia de los juicios contra el Estado, se refiere a todos aquellos conflictos de carácter individual, no creemos que se refiere a los conflictos de naturaleza colectiva porque nuestro Código en el artículo 318 ya hizo la diferencia fundamental entre juicios y conflictos; empleando el término juicio para los conflictos individuales y reservando la denominación conflictos para las controversias colectivas. De tal manera que la Cámara de lo Civil no podría conocer jamás de un conflicto colectivo contra el Estado; en tal caso, el Tribunal competente para conocer en primera instancia, sería nada menos que el Juez de lo Laboral, siempre y cuando dicho conflicto fuera de carácter jurídico. Ahora bien, si este conflicto fuera de tipo económico, el funcionario competente sería el Director General del Departamento Nacional del Trabajo. Si el juicio fuera de única instancia, el Tribunal competente siempre sería la Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro, ya que el Art. 90 C.P., es de carácter absoluto, y no hace diferencias en determinar a que clase de juicios se refiere. Ahora bien, ¿Sería competente la Sala de lo Civil para conocer del recurso de revisión que se interpusiera contra la Sentencia de la Cámara, en un juicio de esta clase?. En nuestro sentir, la Sala está facultada para conocer de este recurso, sirviéndonos de base para sostener este criterio, el hecho de que la revisión es un recurso de tipo ordinario, y, además porque la mecánica de los procedimientos, es que exista la posibilidad de un nuevo examen de la controversia ante algún Tribuo

nal Superior mediante la interposición de algún recurso. Sería pues evidentemente injusto, que al perdedor se le negara la posibilidad de interponer el recurso de revisión de la sentencia pronunciada por la Cámara de lo Civil. Con relación al recurso de casación de los juicios que se tramitan contra el Estado, solo es posible este recurso de conformidad al Art. 319 Tr., y no de conformidad al Art. 444 Tr., ya que este último artículo no comprendió las sentencias pronunciadas en apelación por la Sala de lo Civil.

Cuando la demanda fuere contra una Institución Oficial Autónoma o Semi-Autónoma, si éstas contratan como personas de Derecho Público, el tribunal competente sería el Juez de lo Civil, y no la Cámara de lo Civil porque estas Instituciones no son el Estado. Razonando mejor esta idea: el Juez de lo Laboral no podría conocer porque éstas Instituciones han contratado como personas de Derecho Público; tampoco podría conocer la Cámara de lo Civil porque no se está demandando al Estado, luego es así, que el Juez competente es el Juez de lo Civil.

En el caso de que la Cámara de lo Civil dicte sentencia en un juicio contra el Estado, solamente que la Sala de lo Civil revoque esa sentencia en su parte principal, se admite la Casación ante la Corte Suprema de Justicia, con exclusión de los magistrados de dicha Sala, ya que en este sentido seguimos el mismo criterio sustentado por el Art. 444 Tr., es decir, que solamente las sentencias que no fueren conformes en lo principal admiten este recurso extraordinario de casación. -

Para finalizar el breve comentario de este artículo, diremos que en los conflictos colectivos jamás podría darse el recurso de casación, por cuanto la sentencia que se da en este tipo de controversia es de carácter interlocutoria y no definitiva, y de acuerdo a lo que establece el artículo

lo 444 Tr., la casación solo existe respecto de las sentencias definitivas. Además, si analizamos detenidamente el procedimiento de los conflictos colectivos, vemos que éstos no desembocan en la cosa juzgada, y es también por esta razón que no se admite la casación. -

Por último, el Tribunal competente para conocer del recurso de casación en los juicios individuales, es la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, de conformidad a lo que establece el Art. 2 de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo. -

Art. 320 Tr. -"El Juez competente para conocer en los juicios y conflictos 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". -

Este artículo cuando habla de conflicto se refiere a los de carácter jurídico. No podemos aplicar esta disposición a los conflictos de naturaleza económica, ya que el competente para conocer de ellos es el Director General del Departamento Nacional del Trabajo. -

a) Este literal sigue la regla general del Código de Procedimientos Civiles comprendida en el Art. 35.

b) En algunas ocasiones surgen problemas prácticos en determinar cual es la sede principal de la empresa cuando existen varios establecimientos. Esta fijación es muy importante a fin de establecer la competencia del Juez. Si por ejemplo, un trabajador es despedido de sus labores que es-

taba desempeñando en una empresa situada en el Departamento de La Libertad, y la Sociedad dueña de dicha empresa tiene su domicilio en la ciudad de San Salvador, son competentes para conocer de esta controversia, tanto el Juez de lo Laboral de Nueva San Salvador como cualquiera de los Jueces de lo Laboral de la ciudad capital. Es pues el actor el que deberá escoger ante cual de los Jueces competentes pone su demanda. En la práctica ya han surgido problemas a fin de dirimir la competencia negativa que se ha suscitado entre varios jueces. Pero nuestra jurisprudencia con acertado criterio ha resuelto este problema. El ejemplo lo tenemos palpable en la sentencia que pronunció la Honorable Corte Suprema de Justicia a las diez horas del día cinco de marzo de mil novecientos sesenta y cuatro; estableciendo la siguiente doctrina: "De acuerdo con el Art. 320 del Código de Trabajo, son competentes para conocer de los juicios de trabajo, tanto el Juez del domicilio del demandado, como el de la circunscripción territorial en que se realicen o se hubieren realizado las actividades de trabajo respectivas."

"Consecuente con lo anterior, si las actividades de trabajo se desarrollaron en el Puerto de La Libertad y el domicilio de la Sociedad demandada es el de San Salvador, la demanda pudo ser presentada ante el Juez de lo Laboral de Nueva San Salvador, o ante cualquiera de los Jueces de lo Laboral de la ciudad capital. Mas habiéndose exteriorizado en forma patente por parte de los actores su voluntad de presentar dicha demanda ante el Juez Primero de lo Laboral de San Salvador, es a este último a quien debe declararse competente para que siga conociendo del asunto". (4)

Art. 321. Tr. "Cuando hubiere varios jueces competentes, conocerán a prevención". -

---

(4) Revista Judicial. Números 1 al 12. Enero a Diciembre 1964, Pág.29.

"Las reglas del artículo anterior se aplicarán aún cuando el demandado no tuviere calidad de patrono, ni de trabajador".

Esta disposición tiene una curiosidad, ya que establece que muy bien puede incoarse una demanda contra alguien que no tenga calidad de patrono ni de trabajador. Por ejemplo, cuando un trabajador demanda a una Compañía Aseguradora en vista de que el patrono había asegurado previamente a los trabajadores de su empresa, o bien cuando el demandante debe enderezar su demanda contra el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, por estar asegurados los trabajadores de conformidad con la ley especial de esta Institución. El Art. 100 de la Ley del Seguro Social, dice: "El patrono que contribuya al régimen del Seguro Social quedará exento de las prestaciones que le impongan las leyes en favor de los trabajadores, en la medida en que sea cubiertas por el Instituto". En ambos ejemplos el demandado no tiene calidad de patrono ni de trabajador.

Art. 322 Tr. "La jurisdicción de trabajo es improrrogable, excepto en el caso del inciso último del Art. 362, y de la territorial cuando el demandado no hubiere alegado oportunamente la excepción de incompetencia; pero aún en este caso, en los juicios de única instancia y en los conflictos colectivos no podrá prorrogarse".

Establece un principio general de que la jurisdicción es improrrogable, Sin embargo, este principio tiene excepciones; en primer lugar tenemos los casos comprendidos en el inciso 2o. del Art. 362 Tr., es decir, cuando existen varias ejecuciones y los autos tengan que acumularse a procesos de naturaleza diferente, es entonces que los autos salen del conocimiento del Juez de lo Laboral y pasan al Juez General de Hacienda, o al Juez de lo Civil, según sea el caso. La otra excepción consiste cuando el demandado

no hubiere alegado oportunamente la incompetencia de jurisdicción por razón del territorio. Por ejemplo, un trabajador demanda a su patrono reclamándole pago de indemnización por despido injusto (aunque desde el momento en que existe despido el trabajador deja de ser tal, y el patrono deja de tener la categoría de patrono, sin embargo por cuestión didáctica seguiremos llamando "trabajador" a la persona que prestó sus servicios aunque el contrato de trabajo ya haya terminado por el despido) ante el Juzgado de lo Laboral de Nueva San Salvador, habiéndose desarrollado las labores en San Salvador, y siendo además el demandado del domicilio de San Salvador, en este caso si el patrono no alega oportunamente la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, es decir, no opone esta excepción entre la fecha de la cita a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria, queda legalmente prorrogada la jurisdicción; o sea, que el Juez de lo Laboral de Nueva San Salvador se vuelve competente.

Capacidad de las partes. - De conformidad con el Art. 323 Tr.,<sup>3ra</sup> la capacidad procesal en materia laboral es de carácter especial, ya que basta que el interesado tenga dieciocho años para poder intervenir en el juicio por sí, es decir por derecho propio sin que lo represente ninguna otra persona. Esta capacidad es de naturaleza especial, por cuanto se aparta de la regla general contemplada en nuestro Código de Procedimientos Civiles que señala la edad de veintiún años para poder ser actor o reo. Siendo el Derecho Procesal del Trabajo un nuevo Derecho, era lógico y natural que se estableciera una nueva capacidad procesal diferente a la del Derecho Procesal Común. -Asimismo, muchísimos trabajadores en nuestro medio tienen alrededor de dieciocho años, por tal razón se ha querido favorecer a estos trabajadores otorgándoles la facultad procesal de intervenir

en juicio por sí. -

El Art. 324 Tr., enumera quienes pueden comparecer por otro en un juicio. En el literal "a" habla de representantes legales, los cuales no pueden ser otros que aquellos a que se refiere el Art. 41 de nuestro Código Civil. Los curadores especiales en los casos permitidos por la ley, es decir, el curador de la herencia yacente, el curador del demente, el curador del ausente. El nombramiento de curador a que se refiere el Art. 332 inc. 2o. Tr., es un caso muy particular y que el Código lo contempla por economía procesal, ya que el procedimiento laboral siempre tiende a evitar que existan demasiadas personas interviniendo en el juicio, por eso es que nuestra ley le señala al Juez lo que debe de hacer cuando fueren varios los demandados y éstos no designaren un solo procurador que los represente; si así ocurriere, en la misma audiencia conciliatoria el Juez nombrará a uno de los demandados curador especial de todos. El literal "b", determina que los representantes de las Sociedades pueden comparecer en nombre de éstas. En esta materia nuestro Código ha dado un paso hacia adelante, por cuanto hace una diferencia entre lo que es representante legal propiamente dicho y el representante de una Sociedad. A éste lo considera como un simple representante, pues su facultad de representar a la Sociedad está determinada por la voluntad de los miembros de su junta directiva, en cambio el representante legal está establecido por la ley. (5). --En el literal "c" se le llama representante legal al que es un representante judicial o extrajudicial del Sindicato, cuyas facultades han sido conferidas voluntariamente por sus miembros. Nuestra ley debió seguir considerando al representante del Sindicato como un simple representante y no como representante legal, pues necesariamente debe de existir la mayor armonía y cohesión

---

(5) En lo Civil se discute si el representante de una Sociedad debe considerarse como representante legal.

posible entre todas las normas legales de nuestro Código, ya que este literal rompió el criterio sustentado en el literal anterior que estableció la diferencia entre el representante legal y el representante de una Sociedad. Somos del criterio que este literal era hasta cierto punto innecesario, pues el Sindicato de por sí es un Procurador, su mismo nombre lo está indicando (esta procuración de que estamos hablando, es distinta a la que se refiere el Art. 98 y sig. del Pr.). La Constitución Política reconoce en el Art.191 que las Asociaciones Profesionales o Sindicatos tienen por objeto la defensa de sus intereses; en razón de lo cual podríamos considerar al Sindicato como Procurador Natural en la defensa de los intereses laborales de los trabajadores que constituyen la asociación profesional. Por otra parte nuestro Código ya estableció en el Art.195 letra "e", que en los estatutos de las asociaciones profesionales, deberá designarse el miembro o miembros de la Junta Directiva que tengan la representación judicial o extrajudicial del Sindicato. He aquí una razón más para considerar que este literal es innecesario, por cuanto los estatutos están facultando al representante a que actúe en nombre de la asociación. Es de notar que este Directivo no solo puede representar a sus miembros en los conflictos individuales sino que también puede representar al Sindicato en los conflictos colectivos. Sobre este particular el literal que comentamos aduce de un vacío, pues no comprendió la representación del Directivo o Sindical en los conflictos colectivos. Por lo general, los estatutos de las asociaciones profesionales le otorgan la facultad de la representación judicial o extrajudicial al Secretario de Conflictos, y la forma en que éste legitima su personería en el juicio o conflicto, es mediante la presentación de la credencial extendida por el Director General del Departamento Nacional de Trabajo. La letra "d" se refiere a los abogados en ejercicio, pues hay algunos que no pueden procurar por otro ni ejercer la abogacía, tales como aquellos que han sido suspendidos por la Corte Suprema de Justicia y todos aquellos funcionarios públicos a los que

se les prohíbe el ejercicio de la profesión de abogado. El literal "e", establece la regla de que pueden comparecer por otro los estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que hubieren cursado el último año de estudios, y, además, aprobado la asignatura de Legislación Laboral, durando dicha facultad a partir de la fecha en que se aprobó la asignatura. En esta regla encontramos cierto sentido humano en el Derecho Procesal del Trabajo nuestro, en virtud de que dichos estudiantes por lo general cobran honorarios más bajos que los abogados autorizados; se ha tratado pues de favorecer a la gente de escasos recursos que en la mayoría de las veces buscan a estudiantes de derecho para la defensa de sus intereses. Este literal obedece a razones de tipo histórico, ya que en la antigua Ley Especial de Procedimientos Para Conflictos Individuales de Trabajo, los estudiantes de Derecho también estaban facultados para representar a otro en las reclamaciones de los trabajadores contra sus patronos ó de éstos contra aquellos. La facultad para procurar en materia laboral se comprueba con la certificación respectiva, la cual es precisamente la que expide el Secretario de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Algunos litigantes acostumbran presentar la certificación para que se agreguen originales a los autos del juicio, o bien solicitan su razonamiento, ó presentan dicha certificación con su correspondiente copia, para agregar ésta y devolverseles el original. En el literal "f" volvemos encontrar el sentido humano de nuestro procedimiento laboral en favor de las personas de escasos recursos. En nuestros Tribunales son los Procuradores Auxiliares de Trabajo los que representan a estas personas en los juicios laborales.

El Art. 325 Tr., nos señala un caso de representación obligatoria, ya que si el trabajador fuere mayor de doce años de edad y menor de dieciocho, deberá comparecer por medio de su representante legal o por me

dio del Procurador General de Pobres o sus delegados, que no son otros que los Procuradores Auxiliares de Trabajo. Esta disposición no previó el caso de aquél trabajador que tenga exactamente la edad de dieciocho años, en tal caso creemos que el Código tuvo razón al no preveer esta posibilidad pues un individuo que tenga exactamente la edad de dieciocho años ya se le considera mayor de esa edad porque ya los cumplió.

La disposición del Art. 326 Tr., regula los casos en que las partes pueden otorgar poder para que las represente en el juicio un técnico del derecho. Para conferir poder se puede hacer mediante escritura pública o por medio de un acta que se levantará en el Tribunal. Si el poder se otorga por medio de acta es necesario que se encuentren presentes tanto el mandante como el mandatario, para que en la misma acta se tenga por aceptado de parte del mandatario el poder que se le confiere, jurando cumplirlo fiel y legalmente. También se puede otorgar poder por medio de un escrito presentado al Juez o Secretario, en tal caso lo que los Juzgados de lo Laboral hacen, es hacer saber el nombramiento conferido al bachiller o abogado nombrado; luego la aceptación de este poder otorgado en esta forma se puede hacer mediante acta que levantará el Juez, o presentando un escrito en que se acepte el nombramiento. Todos los escritos presentados al Juez de lo Laboral no se exige que lleven firma de abogado.

Se podría plantear la siguiente interrogante: ¿ Está facultada una Federación o Confederación para representar en un juicio o conflicto a un miembro de un Sindicato? . Creemos que no, porque el numeral 2º del Art. 218 Tr., está indicando claramente que las Federaciones o Confederaciones pueden representar ante las autoridades judiciales o administrativas a las entidades federadas o confederadas, es decir, las Federaciones representan a los Sindicatos y las Confederaciones a las Federaciones, pero ja -

más podría darse el caso en que estas organizaciones representaran a un miembro de un Sindicato.

### CAPITULO III

1o. DE LA DEMANDA. 2o. MODIFICACION Y AMPLIACION DE LA DEMANDA.

1o. De la demanda. Entre los diversos actos del procedimiento laboral, la demanda constituye por excelencia la forma de iniciar la instancia, así como también conlleva una serie de consecuencias de carácter jurídico, siendo pues, la demanda el primer acto procesal en virtud del cual se inicia el juicio o conflicto, ésta desde luego va revestida de una serie de requisitos y elementos esenciales que la misma ley se encarga de señalar. Por ello, su estudio teórico y práctico es de suma importancia y utilidad.

No debe de confundirse lo que es propiamente la demanda con el derecho de acción, pues éste le corresponde a toda persona desde el momento de su nacimiento, en cambio aquella produce una serie de obligaciones para todos los que intervienen en la relación jurídica procesal, incluyendo el Estado, el cual se materializa en la persona del Juez, que es precisamente el obligado a desarrollar la función jurisdiccional que se inicia con la interposición de la demanda. Por supuesto, por medio de ésta se concreta o materializa el derecho de acción.

En términos muy generales entendemos por demanda la exposición oral o escrita que llenando los requisitos que la ley establece, se interpone ante Juez competente a fin de iniciar el procedimiento, el cual tiene por mira satisfacer el interés jurídicamente protegido.

Dentro de nuestro Código de Trabajo la demanda puede ser verbal o escrita. Necesariamente es verbal, cuando el juicio que se inicia es de única

instancia, en tal caso el actor expresará oralmente todos los requisitos esenciales que se exigen para que la demanda este correctamente redactada, asentándose en forma de acta toda la manifestación del interesado. Ahora bien, la demanda también puede ser verbal cuando el juicio que se inicia es de carácter ordinario, no siendo obligatorio que se presente esta demanda en forma verbal, tal como sucede en los juicios de única instancia.

Son los Juzgados de lo Laboral los obligados a tomar las demandas. Esto se hace con la intención de favorecer y dar facilidades a los demandantes, sean éstos trabajadores o patronos.

Una de las características principales de la demanda, es que conlleva una serie de consecuencias o efectos, entre los cuales podríamos citar los siguientes:

a) Produce la iniciación de la instancia. Esto se pone en evidencia desde el momento en que el Juez pone el auto de admisión de la demanda y se emplaza al demandado.

b) Puede haber una prórroga de la jurisdicción. En el capítulo anterior explicamos esta consecuencia de la demanda, de tal manera que nos remitimos a lo que dijimos anteriormente.

c) Existe una interrupción de la prescripción. Este es uno de los efectos más importantes de la demanda, y está comprendido expresamente en nuestro Código de Trabajo en el número primero del Art. 467,<sup>618</sup> que dice en su parte pertinente: "La prescripción se interrumpe: 1: Por interposición de la demanda". Para comprender mejor esta disposición propondremos el siguiente ejemplo: El trabajador X fue despedido injustamente de su trabajo, y desea

demandar a su antiguo patrono para reclamarle el pago de la indemnización - que le corresponde de acuerdo con la ley. Supongamos que veinte días después del despido pone su demanda ante el Juez de lo Laboral, esta interposición de la demanda interrumpe el plazo de treinta días que es el término en virtud del cual caduca la acción para reclamar el pago de la indemnización por despido - injusto (de conformidad con lo que preceptúa el Art. 459 Tr.), es decir, el - plazo deja de correr.

d) El monto o cuantía de la demanda determina la clase de procedimiento que tendrá que seguirse en el curso del juicio. Tal como sucede en los juicios de única instancia que son de índole extraordinaria, y, por consiguiente tendrá que sujetarse su trámite a lo que preceptúa el Código para esta clase de procedimientos.

El Art. <sup>378</sup> 327 Tr., establece: "La demanda podrá ser verbal o escrita".

"La escrita deberá contener":

1) "Designación del Juez ante quien se interpone"; es decir, se interpone ante el Juez de lo Laboral competente. En las demandas verbales no se coloca en la parte superior la frase: "Señor Juez (Primero, Segundo, etc.) de lo Laboral", porque se consignan en acta, iniciándose así: "En el Juzgado X de lo Laboral; San Salvador, a las \_\_\_\_\_ horas del día \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año de mil novecientos \_\_\_\_\_ etc.".

2) "Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones"; estos requisitos tie-

nen por finalidad identificar a la parte demandante. Cuando se trate de personas jurídicas es preciso indicar la razón social o el nombre de las mismas.

3) "Indicaciones del lugar en que se desempeña o desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible"; puede acontecer que la relación laboral ya no exista entre el trabajador y el patrono; bien puede suceder también que el trabajador continúe desempeñando sus labores en el momento en que el patrono lo demanda, tanto en uno como en otro caso debe precisarse con la mayor exactitud posible el lugar en que se desempeña o desempeñó el trabajo.

4) "Salario básico (1) devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral". Entendemos por jornada ordinaria el número de horas laboradas en el día o en la semana laboral, la cual puede ser diurna o nocturna. La jornada ordinaria diurna no excederá de ocho horas diarias ni la nocturna de siete. - Cuando habla de horario se refiere a las horas de entrada y salida del trabajador. Siempre que se celebre un contrato de trabajo escrito deberá constar necesariamente la fecha en que se inicia la relación laboral. Esto tiene mucha importancia porque es una condición o estipulación del contrato que debe constar por escrito. Ahora bien, en el caso que no exista contrato escrito cuando la ley lo requiere (hay casos en que no es obligatorio que conste por escrito un -

---

(1) "Por salario básico o sueldo básico se entiende la retribución habitual o constante del obrero o empleado, de acuerdo con su trabajo y categoría"; G. Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual, T.IV, pág. 8. Bibliográfica Omeba Buenos Aires, 1962.

contrato de trabajo, como en las labores agropecuarias y del servicio doméstico, los cuales podrán celebrarse verbalmente (2), queda instituido como una garantía a favor del trabajador, en el sentido de que en caso de conflicto, una vez probada la existencia del contrato de conformidad al Art. 18 Tr., se presumirán ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que deberían haber constatado en dicho contrato. Esto es una presunción legal que se establece en favor de los trabajadores de conformidad a lo que preceptúa el Art. 20 Tr., pero que bien puede destruirse mediante todas las formas de prueba admisibles, es decir, el patrono puede probar por ejemplo, que el demandante tenía horario distinto, jornada distinta, salario distinto, a las alegadas por el trabajador en su demanda.

Frecuentemente en nuestros Tribunales de Trabajo se presentan muchos trabajadores a demandar a sus patronos, no recordando la fecha exacta en que se inició la relación laboral; por esta razón es que nuestro Código de Trabajo con criterio acertado, a fin de prever este inconvenientes, es que se le permite al demandante que señale aproximadamente la época en que se inició el contrato de trabajo.

5) "Relación de los hechos"; éste es de los requisitos más importantes de la demanda, por cuanto en la descripción de los hechos expuestos en forma clara y suscita se individualiza la acción intentada por el demandante. Así por ejemplo, si se trata de una demanda por despido, el trabajador debe relatar

---

(2) Véase el Art. 19 Tr.

con la mayor precisión posible quien fue la persona que lo despidió, el lugar, día y hora en que ocurrió el despido, las palabras que se emplearon para quitarle su trabajo, y, todas aquellas circunstancias que señalen claramente la forma en que ocurrió el despido.

6) "Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios"; este requisito es también de suma importancia para determinar en qué lugar se va verificar el emplazamiento del demandado. Si la parte demandada es de un domicilio distinto al de la circunscripción territorial del lugar donde el trabajador demandante ha presentado su demanda, el Juez competente que está conociendo, libra exhorto o provisión para que el Juez requerido realice el emplazamiento solicitado por el Juez requirente. Esta diligencia se libra aún de oficio aunque no lo solicite el interesado, y, se acostumbra ordenar en la misma resolución en que se admite la demanda incoada.

7) "Peticiones en términos precisos"; es decir, esto se refiere cuando el demandante dice: que se le tenga por parte, que se condene a la parte demandada a pagar las prestaciones laborales en que se basa la demanda, que se le admita la demanda, que se emplace a la parte demandada (cuando la demanda es contra una persona jurídica, se emplaza a ésta por medio de su representante).

8) "Lugar y fecha"; desde luego se refiere al lugar donde se pone la demanda. La fecha es también de suma importancia a fin de saberse si las acciones incoadas ya prescribieron de conformidad a lo que establece el Art. 459 y sig. Tr.

9) "Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego"; el comentario que le podríamos hacer a este numeral es que vuelve hacer alusión a la representación obligatoria a que se refiere - el Art. 25 Tr., cuando dice: "o de quien comparezca por él".

Luego continúa diciendo: "Para los efectos del cumplimiento de las formalidades a que se refiere el artículo 333, la demanda escrita deberá ser presentada con tantas copias como demandados haya". Establece claramente que solamente en las demandas escritas deberán ser presentadas con tantas - copias como demandados haya, aunque si la demanda es de carácter verbal - deberá sacarse varias copias según sea el número de los demandados. Ahora bien, cuando la demanda se presenta contra una persona jurídica que tuviere - varios representantes, se acostumbra en algunos Tribunales sacar tantas co- pias como número de representantes tuviere la demandada, aunque de acuerdo con la ley sólo tendría que sacarse una copia pues es una la persona que se ha demandado y no a los representantes de la persona jurídica en su carácter par- ticular. Esta práctica es atinada porque desde un principio cada representante se da cuenta de la demanda incoada contra su representada.

"Si la demanda presentada no tiene los requisitos enumerados, el <sup>Art. 381 C.Tr.</sup> Juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente o deberá recibírsela en forma verbal, si así lo deseara el interesado". De tal suerte pues, que si el actor presenta su demanda faltán- dole algunos de los requisitos enumerados, el Juez antes de admitir la deman- da, deberá requerir o prevenir al demandante que subsane las omisiones de la

demanda, puntualizando en el auto en que se haga el requerimiento, las omisiones en que ha incurrido el actor. Bien puede el Juez señalarle al demandante un plazo para que subsane las omisiones. Ahora bien ¿qué sucede si el demandante no subsana las omisiones de su demanda después de que el Juez le ha hecho el requerimiento respectivo, y le ha señalado plazo para que las subsane? En este caso, lo que el Juez debe de hacer es declarar inadmisibile la demanda por no llenar los requisitos que exige la ley.

Hay dos casos en que se le impone una multa al Juez por admitir una demanda en que falta alguna de las formalidades que exige la ley: al admitir una demanda en que falte uno de los requisitos exigidos, o admita una demanda en que no se han subsanado los requisitos de Ley después de haber hecho el requerimiento respectivo.

Art. 328 "Si la demanda fuere verbal, el Juez levantará acta llevando los requisitos señalados en el artículo anterior". Los requisitos son los enumerados en el Art. 327 Tr., las copias que se exigen no son requisitos, pero el Juez tiene suficientes facultades para prevenir al demandante, y, expresar por medio de resolución: "viniendo la demanda con el número de copias que la ley exige se proveerá". Esto es desde luego para la finalidad que indica el Art. 333 Tr., el cual exige que la citación al momento del emplazamiento se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda, ya que si se cita a conciliación sin entregar copia de la demanda, hay nulidad.

En el artículo <sup>382</sup>329 Tr., encontramos un principio universalmente aceptado del Derecho Procesal del Trabajo, en el sentido de que una vez interpuesta la demanda, el proceso será impulsado de oficio.

2o. Modificación y ampliación de la demanda. Art. 330 Tr. "La

modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la hora señalada por el Juez para la audiencia conciliatoria. En este caso se dejará sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citará nuevamente a las partes".

"Cuando la modificación de la demanda fuere sobre el nombre de la persona demandada, se entenderá que se ha presentado nueva demanda; pero esto último sólo sucederá cuando en el Juez se produzca la convicción de que se trata de persona distinta".

Esta disposición difiere de lo que establece el Art. 201 Pr., que dice: "después de contestada la demanda no puede variarse ni modificarse bajo concepto alguno". De tal manera que en nuestro Código de Procedimientos Civiles no figura la ampliación de la demanda, solamente la modificación y la variación.

Entendemos por modificación de la demanda la variación de uno de los requisitos que se exigen para su validez formal. Por ejemplo, un trabajador presenta su demanda diciendo que tenía una jornada de ocho horas diarias de trabajo, posteriormente presenta un escrito (este escrito debe presentarse con tantas copias como demandados haya) modificando su demanda en el sentido de que no estuvo sujeto a jornada de trabajo, porque sus labores las desempeñaba por obra, y, pide que se tenga por modificada su demanda en ese sentido. Después de este ejemplo sencillo estaremos en mejores condiciones de decir que modificar una demanda en materia laboral, es transformar o mu-

dar uno de sus elementos esenciales que se exige para su validez formal.

Ahora bien, ampliar significa agrandar, extender, aumentar. - Con frecuencia se emplea este término para solicitar aumento de algunos actos judiciales. Así tenemos por ejemplo la ampliación del embargo de bienes, cuando los retenidos no son suficientes para el objeto que se persigue; ampliar las declaraciones de los testigos, para probar nuevos hechos a favor o en contra del demandado. (3) Ahora bien, en una demanda todo lo que en ella se diga forma un ser unitario, incluyendo la parte petitoria, de tal suerte que cuando se habla de modificación o ampliación, esta modificación o ampliación puede ser tanto de la parte expositiva como de la parte petitoria. De tal suerte que si se modifica uno de los elementos de la parte expositiva, y si esta modificación implica o significa una extensión a otros puntos no comprendidos en el primer escrito de demanda, estaremos en presencia de una ampliación. Por ejemplo, un trabajador presenta su demanda expresando que fue despedido injustamente de su trabajo; posteriormente de haber presentado su demanda se da cuenta que olvidó expresar que también había trabajado ciertos números de días de asueto y que no fueron pagados de conformidad a lo que establece el Código de Trabajo. Presenta entonces un escrito de modificación de demanda, en el sentido de reclamar también el pago de esos días de asueto trabajados y que no fueron cancelados de acuerdo con la ley. En este ejemplo, hay ampliación de la demanda tanto en la parte expositiva como en la parte petitoria. En conclusión, la modificación o ampliación de la demanda puede realizar-

---

(3) G. Cabanellas: Ob. Cit. T. I. pág. 173.

se tanto en la parte expositiva como en la petitoria, pues aquella, como ya habíamos dicho, está formada por una serie de elementos esenciales que hacen que la demanda este formada por un solo ser unitario.

Cuando se presenta la modificación o ampliación, esto conlleva la modificación o ampliación de las copias respectivas que se exigen, en vista - que hay que volver a citar a conciliación, de acuerdo con las formalidades que preceptúa el Art. 333 Tr. <sup>383</sup>

El inciso segundo de este artículo 330, nos confirma la idea de que la modificación de la demanda no sólo se refiere a la parte petitoria, ya que la variación o modificación sobre el nombre de la persona que se demanda no es parte integrante de la petición. Ahora bien, si la demanda por ejemplo hubiere sido interpuesta contra Juan Carlos Pérez, pero en realidad el propio nombre de la persona que se demanda es Carlos Pérez, aquí lo que ha habido es una modificación en el nombre, tratándose en este caso de la misma demanda. Para que pueda calificarse como nueva demanda, es preciso que la modificación se refiera al nombre del demandado, y, que además en el Juez se produzca la convicción de que se trata de persona distinta a la que primeramente se demandó. Como por ejemplo, cuando es distinto el apellido de la nueva persona que se demanda.

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

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

Esta disposición en nuestro Derecho Procesal Laboral tiene muchísima importancia. En primer lugar, se aparta de los moldes ya antiguos de nuestro Código de Procedimientos Civiles.

En el inciso primero, se refiere al hecho de que el actor en la misma demanda ejercita sus acciones contra varias personas. Así tenemos por ejemplo, que de conformidad al Art. 7 Tr., "La sustitución del patrono no afectará en perjuicio de los trabajadores, los contratos individuales o colectivos existentes en la empresa, Por seis meses contados a partir de la sustitución, el patrono sustituido responderá solidariamente con el nuevo patrono por las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la sustitución. Vencido dicho plazo la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono."

"Son a cargo exclusivo del nuevo patrono las obligaciones laborales que nazcan después de la sustitución".

De tal manera que uno de los ejemplos prácticos que pueden presentarse, es que un trabajador de acuerdo con lo que establece el Art. 7 Tr., - puede demandar conjuntamente al patrono sustituido y al nuevo patrono, en este caso el motivo común es la responsabilidad solidaria de los dos patronos. Puede suceder que durante el juicio transcurran los seis meses a que se refiere el artículo citado, en tal caso el antiguo patrono queda fuera de responsabilidad, subsistiendo ésta solamente con respecto al nuevo patrono, no desapareciendo por consiguiente el derecho del trabajador de reclamar sus prestaciones al segundo patrono. Por esta razón es que la ley permite que se pueda demandar conjuntamente tanto al nuevo patrono como al antiguo. Ahora bien, el transcur-

so de los seis meses a que se refiere el Art. 7 Tr., es una especie de caducidad y no de prescripción. Otro ejemplo sería cuando el trabajador endereza sus acciones en una misma demanda contra una Compañía Aseguradora y - contra su patrono, en el caso de sufrir un riesgo profesional, en vista de que el contrato de seguro no exime al patrono de la obligación de indemnizar, de conformidad a lo que preceptúa el Art. 315 Tr., en este ejemplo, también el trabajador tiene un motivo común para demandar a dos o más personas, a la Compañía aseguradora se le demandaría en forma principal y al patrono en forma subsidiaria, pero siempre en la misma demanda. El motivo común en este último ejemplo está determinado por la ley.

Ahora bien, puede acontecer que también el patrono demande a varios trabajadores en una sola demanda, por ejemplo demanda la terminación - del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal a Juan, Pedro, Carlos y - José. En este caso el motivo común podría ser una falta grave que estos trabajadores hubieren cometido en el desempeño de sus labores y que da origen a la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal.

El ejemplo práctico que puede presentarse para explicar el inc. 2o. del Art. 331 Tr., sería cuando el patrono pone un rótulo en la entrada de su - empresa en el cual se dice que los trabajadores a, b, c, quedan despedidos. Este inciso se caracteriza porque los trabajadores despedidos pueden demandar separadamente al patrono, es decir, no se les obliga ejercitar sus acciones en una misma demanda.

La doctrina ha discutido cual es la naturaleza del juicio que se

inicia cuando varios trabajadores, en una misma demanda incoan su acción contra un solo patrono. Parte de la doctrina afirma que es un juicio de carácter colectivo; algunos sostienen que es un juicio de tipo individual; otros afirman que se trata de un proceso individual acumulativo, esta última tendencia es la que nos parece más adecuada, ya que no podemos considerar estos juicios como colectivos porque nuestro Código de Trabajo nos dice cuales son los conflictos colectivos, no pudiendo aplicar el concepto que nuestra ley da de conflictos colectivos (jurídicos o económicos), al juicio que se inicia contra un solo patrono por varios trabajadores.

Dentro de la doctrina general del Derecho Procesal Civil cuando una persona demanda a varios, se conoce con el nombre de : Litisconsorcio.

Este Art. 331 tiene por finalidad evitar la acumulación material de autos.

## CAPITULO IV

### 1. -DE LA CITA A CONCILIACION Y DEL EMPLAZAMIENTO. 2o. CRITICA.

1. -De la cita a conciliación y del emplazamiento. - Dentro de - nuestro Código de Trabajo el paso procesal inmediato posterior después de la interposición de la demanda es la cita a conciliación, que equivale al emplazamiento. En este sentido encontramos una diferencia básica y fundamental entre los juicios de única instancia y los juicios ordinarios, pues en los primeros no se cita a conciliación, sino que se señala una audiencia para que en ella el actor y el reo aporten las pruebas que tengan, ya sean para probar su acción o para probar alguna excepción. Ahora bien, lo que sucede en los juicios de única instancia es que en el día de la audiencia señalada y cuando las partes han concurrido, el Juez aprovecha su comparecencia para proponerles a las partes contendientes alguna medida conciliatoria.

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

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

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

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

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

El término de la distancia a que se refiere nuestro Código de Procedimientos Civiles y nuestro Código de Trabajo, es un anacronismo que debe desaparecer en la futura legislación, tanto procesal civil como procesal laboral.

En el inciso segundo encontramos una particularidad, que es precisamente el hecho de que cuando fueren varias las personas demandadas el juez nombrará a una de ellas curador especial de todos para que las represente. En el capítulo segundo de esta tesis nos referimos a este caso en el tema referente a la capacidad de las partes. Con relación a este punto, bástenos expresar que el Juez puede muy bien nombrar curador especial de todos los demandados al principio o al final de la audiencia conciliatoria, aunque por cuestión de orden sería desde luego más correcto que se nombrara dicho curador al principio de la audiencia conciliatoria.

En el inciso tercero de este artículo encontramos que la cita a la audiencia conciliatoria que deba hacerse al demandado deberá practicarse con tres días de anticipación por lo menos. Esto tiene una razón práctica y justiciera, pues se trata de evitar que el demandado concurra a la conciliación en forma improvisada sin preparar ningún argumento en su defensa, por ello es que la ley en forma equitativa le otorga este plazo a la persona que se ha demandado. Asimismo, durante este plazo puede muy bien el demandado otorgarle poder a algún abogado o estudiante de derecho con capa-

cidad para procurar en materia laboral, para que lo represente judicialmente en la audiencia conciliatoria y en el transcurso del juicio, en el caso en que no se llegue a ningún arreglo satisfactorio en la audiencia respectiva.

En el inciso cuarto se establece que en la misma resolución en que se cita a conciliación deberá prevenirse a las partes de las consecuencias de su inasistencia, es decir, las consecuencias son las que señala el Art. 357 Tr., siempre y cuando se den los requisitos que en esta última disposición se determinan. A este inciso le hacemos la siguiente observación: habla de que en el mismo auto en que se cite a conciliación se prevenirá a las partes de las consecuencias de su inasistencia. La verdad es que la prevención solamente se le hace al patrono cuando éste fuere el demandado, y nunca al trabajador, de tal manera que en este inciso se empleó mal el término "partes", pues abarca tanto al trabajador como al patrono, ya que debió haberse referido únicamente a la parte patronal.

En el inciso quinto notamos que la cita a conciliación tiene una importancia capital dentro del procedimiento laboral, ya que ésta produce una serie de consecuencias esenciales en el juicio. Entre los efectos que produce la cita a conciliación se encuentran los siguientes: a) Esta cita tiene la calidad de emplazamiento, y, que de acuerdo con el Art. 205 Pr. "es el llamamiento que hace el Juez al demandado para que comparezca a manifestar su defensa", en lo laboral este llamamiento se concreta con la cita a la audiencia conciliatoria; b) Previene la jurisdicción del Juez; c) Obliga al demandado a seguir el juicio ante el Juez ante quien se ha puesto la demanda, aunque después, por cualquier causa, deje de ser competente, como cuando los autos tengan que acumularse a otros procesos de naturaleza diferente de conformidad a lo que establece el Art. 362 inciso segundo, o -

porque el demandado alega oportunamente las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio y las de obscuridad o informalidad de la demanda.

En el Art. 447 No. 1o., Tr., se señala que se admite el recurso de casación por falta de citación legal a conciliación. La razón de que se admita casación en este caso, es porque la cita a conciliación equivale al emplazamiento y esta falta de citación implica no emplazar al demandado.

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

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

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

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

aunque no se hubieren indicado en la demanda."

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

En el capítulo anterior hicimos referencia a la exigencia de las copias de la demanda, por ello omitimos ahora hacer algún comentario con respecto al inciso primero de este artículo. Solamente expresamos que la falta de entrega de la esquela en que contendrá copia íntegra del auto en que se señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación, produce nulidad, es decir, nulidad de tipo procesal de carácter absoluta (pues con tal vicio no se emplaza a la demandada), la cual puede ser ratificada o subsanada "por la ratificación tácita, que consiste en contestar o intervenir en el juicio sin alegar la nulidad". Art. 1131 Pr.

El inciso segundo señala los lugares en que puede buscársele al demandado. Si bien este inciso es bastante claro, no es tan minucioso como el Código de Procedimientos Civiles al referirse o regular el emplazamiento. El Código de Trabajo guardó silencio con relación a si el emplazamiento debe de hacerse en forma personal como lo determina el Art. 210 Pr., en tal caso aplicamos subsidiariamente esta última disposición citada. También no previó el caso en que el demandado se encuentre ausente, en tal virtud aplicamos los Arts. 209 y 219 Pr., en vista de que el Art. 458 Tr., nos da base suficiente para aplicar estas disposiciones procesales, ya que esta última disposición dice: "En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contrarían el texto y los principios procesales que este Libro contiene". Cabe preguntarse si el término "mujer" a que se refiere este inciso, es la cónyuge o la compañera

de vida, sobre este particular, cuando se habla de esposa en el Derecho del Trabajo, se refiere tanto a la cónyuge propiamente dicha, como a la compañera de vida. Este es otro principio novedoso, aceptado por todas las legislaciones, y que hacen que el Derecho Procesal Social se apoye sobre nuevas bases, distintas a las del Derecho Procesal Común.

Puede también ocurrir que el demandado esquive el emplazamiento, en tal caso como en el Código de Trabajo no existe regla especial aplicamos en forma subsidiaria el Art. 208 inc. segundo Pr. Tampoco habla de la posibilidad de buscar al demandado tres veces como lo establece el Procedimiento Civil; aquí si ya no podríamos aplicar subsidiariamente las reglas del Procedimiento Civil, porque iría contra los principios sobre los que se apoya el Procedimiento Laboral, es decir, que este debe desarrollarse con la mayor rapidez posible.

En el inciso tercero se señala un nuevo lugar en donde puede ser buscado el demandado, es decir, en el lugar de trabajo. Habla también que en el caso de no estar presente el demandado, se le dejará la copia de la demanda a una de las personas que tengan calidad de representante patronal, de conformidad a lo que preceptúa el Art. 6 del Tr. Puede ocurrir que el demandado o representante patronal se niegue a recibir la esquila y la copia de la demanda, en este caso, el notificador las pegará en la puerta del establecimiento. Puede ocurrir que el trabajador fuere el demandado, y este inciso establece que en este caso se le hará entrega personal al trabajador de la copia de la demanda y de la esquila, y esto se hace así para garantía del trabajador a fin de evitar que el patrono pueda cojer la copia de la demanda y la esquila. En el caso de no encontrar al trabajador en la empresa, se le buscará nuevamente hasta emplazarlo personalmente.

En el inciso cuarto se habla de cuando en el lugar del juicio hubiere varios lugares donde puede buscarse al demandado, el citador deberá buscar al demandado en todos ellos, aunque no se hubieren señalado en la demanda, siempre y cuando fueren conocidos por el citador.

En el inciso quinto encontramos un caso de nulidad cuando el citador o notificador no hace constar en el expediente la forma en que llevó a cabo la citación. En el caso de que el citador solamente ha entregado copia de la demanda, y no la esquila en que contenga el lugar, día y hora de la audiencia conciliatoria, hay nulidad de conformidad a lo que establece este inciso, y de acuerdo a lo que señala el Código de Procedimientos Civiles en sus Arts. 208 inc. quinto y 221, Aquí también aplicamos en forma subsidiaria las reglas de nuestro Derecho Procesal Civil.

2o. Crítica. - Nuestro Código de Trabajo, en la sección segunda, Título Segundo, Capítulo Primero del Libro Cuarto, emplea la denominación "De la Citación a Conciliación y del Emplazamiento". En nuestro sentir, esta terminología que emplea nuestro cuerpo legal es indebida, al menos en nuestro criterio, pues si el inciso final del Art. 332 Tr., esta indicando que la cita a conciliación equivale al emplazamiento, es decir, está empleando estos dos términos en forma sinónima, por consiguiente debió haberse denominado esta sección simplemente: "De la Citación a Conciliación", siendo pues innecesario los términos "y del Emplazamiento", pues aquella equivale a éste. -

## CAPITULO V

1. -AUDIENCIA CONCILIATORIA. 2. -IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. 3. -DIFERENCIA ENTRE LA CONCILIACION Y LA TRANSACCION. 4. -ARREGLO CONCILIATORIO EXTRAJUDICIAL.

1. -Audiencia conciliatoria. - La conciliación en nuestro sistema procesal laboral es parte integrante del juicio ordinario de trabajo, y todo lo que en ella se realiza puede llegar a producir una serie de consecuencias o efectos esenciales, los cuales pueden revelarse en la sentencia definitiva; asimismo, la no comparecencia de una de las partes también produce sus consecuencias para el derecho de la parte que no compareció.

Entendemos por conciliación, el avenimiento judicial de índole laboral que se lleva a cabo entre el demandante y demandado en forma total o parcial sobre el derecho cuestionado, con el objeto de que el juicio no continúe. Es pues una forma de llegar a un arreglo ante el Juez, lo más satisfactorio y justo posible para las partes.

La doctrina ha discutido extensamente sobre la naturaleza jurídica de la conciliación, y los autores han tomado tres posiciones distintas, a saber: a) Se trata de un acto típicamente jurisdiccional; b) Es un acto de carácter intermedio que debe situarse entre lo administrativo y lo jurisdiccional, y c) Otros afirman que es un acto de índole administrativo. Entre nosotros la conciliación o audiencia conciliatoria en los juicios ordinarios de trabajo es un acto de índole jurisdiccional, ya que ésta es parte integrante de nuestro procedimiento laboral.

Una de las críticas que se le hacen a la conciliación dentro de nuestro sistema, es que debería de ser antes de la controversia, es decir, debe desaparecer esta audiencia como paso procesal judicial después de la

interposición de la demanda. El intento conciliatorio debía de ser un acto previo de la demanda, al menos en buena técnica procesal como sucede en otros países; entre nosotros podría llevarse a cabo en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma obligatoria, y tendría entonces la conciliación la finalidad de evitar el juicio.

Ahora bien, actualmente la intervención conciliatoria que de conformidad al Art. 14 y siguientes de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social se celebra ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, es una audiencia de tipo administrativa, y la que únicamente produce efectos jurídicos en el caso en que "las partes hubieren llegado a algún acuerdo, en tal caso la certificación que se expida del acta correspondiente, tendrá fuerza ejecutiva y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales". La intervención conciliatoria ante este funcionario, no es de carácter obligatoria, pues el juicio puede iniciarse sin que previamente se celebre esta audiencia.

Para que pueda realizarse la conciliación es necesario que las partes concurren a la audiencia, y ésta deberá desarrollarse en la forma que indica el Art. 334 Tr. Una de las características más importantes de la conciliación es que el Juez actúa como moderador, como conciliador, en virtud de que es él mismo quien lleva la dirección de la audiencia y del proceso.

El Juez hace un resumen objetivo del caso que se le ha presentado, invitando a las partes a resolver el asunto en forma amigable, instándolos a que propongan una fórmula de arreglo. Después que las partes han hecho sus propuestas para conciliar total o parcialmente, si alguna de ellas o las dos no aceptan la medida conciliatoria propuesta, será pues el Juez al final el que propondrá a las partes algún arreglo que estime conveniente

y justo, como por ejemplo, el reinstalo del trabajador en el caso de que se trate de una demanda reclamando indemnización por despido injusto.

La fórmula o medida conciliatoria que proponga el Juez o alguna de las partes contendientes, deberá ser la más aproximada a la solución de la controversia que se ha incoado, es decir, la medida conciliatoria deberá ser en proporción a la reclamación del demandante. En todo caso siempre el Juez deberá evitar por todos los medios legales posibles que en el ánimo de las partes quede una sensación de injusticia o inseguridad sobre la reclamación conciliada. Asimismo, el funcionario público no deberá nunca obligar a la parte o partes a conciliar, tampoco deberá el funcionario (el Juez) alterarse o impacientarse porque una de las partes se niegue a aceptar la medida conciliatoria propuesta por él. (1)

Puede acontecer que las partes llegaren a algún acuerdo total con respecto a todas las reclamaciones hechas en la demanda, en tal caso se pondrá fin al conflicto; salvo que la medida conciliatoria consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en tal caso el Juez señalará el lugar, día y hora en que deben reanudarse. Asimismo, puede ocurrir que la conciliación solamente sea parcial, es decir, solo con respecto a una parte de las reclamaciones incoadas por el demandante, en tal virtud el proceso continuará sobre los puntos en que no hubo avenimiento.

Ahora bien, los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producen ciertos y determinados efectos, los cuales consisten en que se harán cumplir en la misma forma que las sentencias ejecutoriadas.

---

(1) Derecho Procesal Social: Eduardo R. Stafforini. Tipográfica Editora Argentina. Buenos Aires, 1955. -

De todo lo que ocurra en la audiencia conciliatoria, si es que la hubo, (hay casos en que la audiencia conciliatoria no se celebra porque no concurrió una de las partes, en tal caso siempre se levanta el acta respectiva, y se hace constar que no se pudo llevar a cabo la audiencia por no haber comparecido una de las partes), deberá hacerse constar en un acta, que firmará el Juez, el Secretario del Tribunal y los comparecientes. Si los comparecientes no pudieren o no quisieren firmar, se consignará así.

La audiencia conciliatoria deberá desarrollarse de conformidad a los requisitos que señala el Art. 334 Tr., si el Juez omitiere cualquiera de los requisitos que le exige la ley, hará incurrir al Juez en la obligación de pagar los perjuicios irrogados a las partes, cuya cuantía, será determinada por el Tribunal que conociere en Segunda Instancia del juicio. Este es pues, el único efecto que produce la omisión de los requisitos que exige el Código para que la audiencia conciliatoria sea realizada legalmente. De tal suerte que la omisión de los requisitos no conlleva nulidad de ninguna clase, pero si responsabilidad para el Juez.

2. -Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. - Este es un principio universalmente aceptado en el Derecho del Trabajo, y, reconocido por todas las legislaciones en virtud de que es de orden público, y siendo las normas laborales en gran parte a garantizar los intereses de los trabajadores y demás intereses colectivos, son consecuentemente, inde-rogables por acuerdo expreso ó tácito de las partes. Este principio está com-prendido en el Art. 195 de nuestra Constitución Política, el cual dice en su inciso primero: "Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio". Por otra parte nuestro Código de Trabajo en

su Art. 335 Tr. , preceptúa: "La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros", Ahora bien, estas disposiciones establecen claramente que en ningún momento puede haber una renuncia de éstos derechos, y, todos los autores del Derecho Procesal Social o Procesal del Trabajo estan unánimemente de acuerdo que éste principio general y universal se apoya no solo en el hecho de que las leyes laborales son de orden público, sino que en la desigualdad económica entre patronos y trabajadores, así como también en razones humanitarias. Es por eso que la Constitución Política y el Derecho del Trabajo han procurado nivelar las posibilidades jurídicas del capital y del trabajo, estableciendo el principio de la irrenunciabilidad de los derechos a favor de los trabajadores. "No negamos que esas disposiciones legales se fundamentan en la situación de inferioridad económica en que se halla colocado el trabajador frente a su patrono." (2)

Ahora bien, este principio de la irrenunciabilidad de los derechos, en la práctica se ha desvirtuado totalmente, y se presentan frecuentemente casos de renunciaciones de derechos, ya sea en el orden judicial o en el orden extrajudicial. Ahora bien, encontramos que el Art. 335 Tr. , se refiere al hecho de que la conciliación nunca podrá ser en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes; no habla de que esta audiencia tampoco puede ser en menoscabo de los derechos a favor de los trabajadores consagrados en un contrato colectivo de trabajo. Sobre este particular esta disposición tiene un vacío, que debería llenarse cuando se reforme nuestro Código de Trabajo.

---

(2) Eduardo R. Stafforini, Ob. Cit. Pág. 508.

En las conciliaciones que se celebran en nuestros Juzgados de lo Laboral, con mucha frecuencia se presentan casos en que los trabajadores aceptan medidas conciliatorias que son irrisorias, y que no están en proporción a la reclamación del demandante. Así por ejemplo, un trabajador reclama mil colones en concepto de indemnización por despido y demás prestaciones laborales, en la audiencia conciliatoria la parte patronal ofrece pagarle al trabajador solamente cincuenta colones. En este caso el Juez debería rechazar la medida conciliatoria propuesta, por cuanto se estaría violando el Art. 193 de la Constitución Política y el Art. 335 Tr. Algunos Jueces aceptan estas conciliaciones con el objeto de quitarse el enorme trabajo del Juzgado, por ello es preciso la creación de otros Juzgados de lo Laboral, especialmente en nuestros últimos tiempos en que la industria ha crecido considerablemente. El número de los trabajadores ha medida que pasa el tiempo se aumenta cada vez más con la creación de nuevas fábricas. Lógicamente las controversias laborales necesariamente tienen que ir aumentando, por ello se hace imprescindible la creación de nuevos Tribunales por todos los rumbos de la República.

La parte patronal con frecuencia propone medidas conciliatorias de tipo irrisorio con el objeto de que no se les aplique la presunción a que se refiere el Art. 357 del Tr., el cual dice en su primer inciso: "Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputan en la demanda". Sin embargo, un Juez con criterio amplio, al momento de sentenciar, puede aplicar la presunción de la disposición últimamente citada, y, razonar en el sentido, de que como la medida propuesta por la parte patronal fue demasiado exigua con relación a lo que se

estaba reclamando en la demanda, esta actitud puede muy bien el Juez tomarla como una negativa a querer conciliar. Sobre este particular, la Sala de lo Civil ha establecido la siguiente doctrina: "Si lo que se reclama es el pago de salarios que, haciéndose cálculos, ascienden a más de trescientos colones, la oferta de veinticinco colones que hace la parte demandada, carece de toda seriedad y no llega por tanto a desvirtuar su intención de no conciliar". (3)

Ahora bien, en el caso de que la conciliación se celebre en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores, por ejemplo, el trabajador aceptó como medida para conciliar la quinta parte de lo que reclama en su demanda, se pregunta si este trabajador podría volver a incoar nueva demanda contra su patrono reclamándole las otras cuatro quintas partes, alegando de que los derechos de los trabajadores son irrenunciables en virtud del precepto constitucional. Este problema no ha sido suficientemente discutido, y, no se ha logrado unificar suficientemente el criterio que esté más cerca de la verdad. Algunos opinan que no se podría ir nunca contra lo que establece el Art. 193 de la Constitución Política, en relación a lo que determina el Art. 335 Tr., en tal virtud, el trabajador podría demandar nuevamente al patrono por la parte no conciliada. Este criterio es bastante sugestivo, y aparentemente pareciera ser el más correcto, sin embargo, nosotros no aceptamos esta forma de resolver el problema, por cuanto la parte patronal no estaría garantizada, no tendría ninguna garantía, y estaría sujeta a que los trabajadores pusieran varias demandas con respecto a una misma reclamación que fue originada por un solo hecho (por ejemplo el despido).

---

(3)Revista Judicial. Números 1 al 12. Enero a Diciembre de 1963. Véase la Sentencia dictada por la Sala de lo Civil, publicada en dicha revista en la Pág. 300. -

En nuestro sentir, la forma de resolver adecuadamente este problema sin que se viole la Constitución Política y el Art. 335 Tr., es el siguiente: En primer lugar debería de agregarse un inciso al Art. 335 Tr., en que se estableciera la responsabilidad del Juez para con el trabajador en el caso en que se acepte una conciliación que vaya en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores. Con este criterio, creemos que no se viola la Constitución, y la parte patronal quedaría suficientemente garantizada, pues el trabajador enderezaría su recurso de responsabilidad contra el Juez. En segundo lugar, debería de establecerse mediante la agregación de un artículo, cuando debe considerarse que la conciliación va en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores, sobre el particular también podría hacerse una interpretación auténtica del Art. 335. Tr.

En nuestros Tribunales se señala como medida conciliatoria justa para el trabajador, cuando a éste se le ofrece la tercera parte de la suma que esta reclamando en su demanda.

En los Juzgados de lo Laboral de nuestro país, no se acepta la idea de incoar nueva demanda de parte del trabajador contra su patrono, en el caso de que se haya celebrado previamente una conciliación en menoscabo de los derechos de los trabajadores, y que en virtud de esta conciliación se haya dado por terminado el juicio según se hizo constar en el acta respectiva. Esta forma de actuar de los Jueces nos parece justa, porque la audiencia conciliatoria debe revestir las características de seriedad, pues si la parte patronal estuviera sujeta a que se le incoara nueva demanda sobre la misma reclamación previamente conciliada en virtud de una demanda anterior, la audiencia conciliatoria dejaría de ser lo suficientemente seria, y con esta forma de actuar la parte patronal se negaría siempre a conciliar,

lo cual me parece iría en grave perjuicio a los intereses de los trabajadores, pues tendrían que esperar la sentencia definitiva para hacer efectiva la prescripción reclamada, pero con la agravante de tener que triunfar en el juicio, cosa que no siempre se logra. Además, estarían sujetos los trabajadores a sufrir todas las tácticas dilatorias de los abogados de la parte patronal, con la única finalidad de cansar a la contraparte; (las tácticas dilatorias son frecuentes en los juicios de trabajo, a veces, el Juez se le hacen peticiones innecesarias, solicitándole compulsas o inspecciones supérfluas).

También el Art. 335 Tr. hace referencia al hecho de que la conciliación no tendrá por resultado el someter la controversia a árbitros, La razón de ser de esta prohibición es obvia, pues si se permitiera someter el conflicto de intereses a la decisión arbitral, los derechos irrenunciables de los trabajadores podrían salir perjudicados, en vista de que tales derechos son de orden público.

Ahora bien, con respecto a los conflictos colectivos es perfectamente posible llevar a cabo una transacción por medio del arbitraje.

3. -Diferencias entre la conciliación y la transacción. - Entre la conciliación y la transacción existen ciertos y determinados puntos de contacto, es decir, hay algunos elementos comunes entre ambas instituciones. Estos elementos comunes son: a) Tanto la conciliación como la transacción son formas amistosas de terminar un litigio, o sea, que tanto en la una como en la otra existe avenimiento; b) La transacción y la conciliación no pueden ser impuestas coercitivamente por nadie, ni siquiera por un funcionario público.

Pero podemos encontrar ciertas diferencias básicas entre ambas instituciones, las que podríamos agrupar de la manera siguiente:

A) La conciliación se celebra ante el Juez competente, es decir, en el caso de que se trate de un juicio de trabajo, es de carácter judicial.

La transacción sin embargo, es un contrato según lo establece el Art. 2192 C., el cual dice en su primer inciso: "La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o precaven un litigio eventual".

B) La conciliación necesariamente tiene que llevarse a cabo ante un funcionario judicial o administrativo.

La transacción en cambio, es un acto de carácter extrajudicial, esto se deduce de la redacción que emplea el Código Civil al definir la transacción. -

C) La conciliación puede llevarse a cabo antes o después del juicio. Se llevaría antes del juicio, si las partes que desean promover un juicio de trabajo, llegan a algún acuerdo ante el Director General del Departamento Nacional del Trabajo, de conformidad a lo que establece el Art. 14 sig. de la Ley Orgánica del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Esto sería un caso de conciliación administrativa.

La transacción no puede nunca darse ante un Juez o algún otro funcionario, sino que como lo expresa con toda claridad nuestro Código Civil en el artículo citado, debe ser siempre extrajudicial.

D) La conciliación es un avenimiento, en que las voluntades de las partes llegan a congeniar y en vista de este avenimiento, se da por terminado el juicio.

E) Para poder transigir es necesario que la persona sea capaz de disponer de los objetos comprendidos en la transacción, y la razón es

lógica, porque como dice don Arturo Alessandri Rodríguez, "la transacción lleva en sí envuelta la renuncia de un derecho y en ciertos casos constituye un título traslativo. En consecuencia, es necesaria la capacidad para disponer."

En cambio, para que pueda haber conciliación en un juicio ordinario de trabajo, basta que el interesado tenga capacidad procesal, o sea, la edad de dieciocho años (4).

Otros autores estiman que entre conciliación y transacción existe una relación de género o especie.

Las diferencias a que nos hemos referido en estas instituciones son teóricas. Si hacemos un enfoque de tipo práctico basado precisamente en lo que ocurre casi a diario en nuestros Tribunales, llegaremos a la conclusión de que las conciliaciones que se celebran, son en el fondo verdaderas transacciones y que en la mayor parte de las veces perjudican los derechos irrenunciables que consagra nuestra Constitución. Por ello y para ser concordantes con lo que hemos afirmado al principio de este Capítulo, la audiencia conciliatoria debe desaparecer como parte del procedimiento ordinario, en vista de los inconvenientes y problemas que suelen presentársele al Juez. Creemos que sería más práctico y más técnico que ésta se celebrara antes del juicio, como hemos afirmado.

---

(4) Sobre los elementos comunes y diferencias que hemos señalado en el tercer tema de este capítulo, hemos seguido en parte la exposición que sobre el particular hace el Dr. Castor Jaramillo Arrubla, en artículo publicado en la Revista Ciencias Jurídicas y Sociales, Nos. 39-40, Julio a Diciembre de 1963., denominado "Diferencia entre la Conciliación y la Transacción en los Juicios del Trabajo".

4. -Arreglo conciliatorio extrajudicial. De conformidad a lo que señala el Art. 379 Tr., las partes pueden llegar a un arreglo extrajudicial, o sea, el actor y el reo llegan a un arreglo directo.

Para que pueda darse este arreglo, es necesario:

- a) Que sea un arreglo directo extrajudicial;
- b) Que este arreglo sea antes de la sentencia definitiva;
- c) Que sea comunicado al Juez de la causa.

Esta forma extrajudicial de terminar el procedimiento es bastante frecuente.

Muchas veces sucede que el patrono le ofrece al trabajador el reistalo a sus labores, o bien podría acontecer que le ofreciera una parte de la cantidad de dinero que esta reclamando, en tales situaciones, estas medidas tendientes a conciliar el juicio son aceptadas muchas veces por los trabajadores, implicando en la mayor parte de estos casos una renuncia de los derechos de los trabajadores.

Esta forma extrajudicial de terminar el conflicto de intereses entre las partes puede representar alguna ventaja para alguna de ellas. Habría que conocer cada caso en particular, para determinar si fue conveniente o inconveniente el arreglo celebrado.

Ahora bien, en nuestro procedimiento laboral salvadoreño, puede darse el desistimiento de las acciones incoadas en la demanda. En estos casos el Juez manda oír a la parte contraria dentro de tercero día, para que manifieste si acepta el desistimiento propuesto por el demandante. La aceptación debe de hacerse en forma expresa.

Hay casos en que el actor desiste de su acción y el demandado se encuentra rebelde, En una situación de esta naturaleza, los Jueces tie -

nen por desistidos las acciones interpuestas en la demanda y mandan archivar el juicio.

Cuando el actor desiste, es porque hay alguna razón, la cual podría ser el hecho de haber llegado las partes a algún arreglo extrajudicial, como sería el pago de prestaciones o el reistalo a las labores por parte del trabajador.

Los autores afirman que "el desistimiento de la acción es el acto procesal por medio del cual el actor renuncia a la acción que ha ejercitado en el juicio". (5)

En la práctica, suele presentarse el caso de que el demandado no expresa si acepta el desistimiento propuesto por el actor. En tales casos algunos jueces mandan archivar el juicio y se tienen siempre por desistidas las acciones que se acumularon en la demanda.

Asimismo, puede acontecer que solo se desista con respecto a una de las acciones incoadas en la demanda, en tal situación el desistimiento sería de tipo parcial.

---

(5) Eduardo Pallares: "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Porrúa, México, 1963. -

## CAPITULO VI

1o. DE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA. FORMAS DE COMPUTAR LOS PLAZOS PARA CONTESTAR LA DEMANDA. 2o. RECONVENCION O MUTUA PETICION. REBELDIA.

1o. De la contestación de la demanda. El Art. ~~338~~<sup>392</sup> del Código de Trabajo, regula la contestación de la demanda, y que de acuerdo con nuestro procedimiento laboral debe realizarse después de la audiencia conciliatoria.

Puede acontecer que en la conciliación no se logre ningún avenimiento, en tal virtud el demandado deberá contestar la demanda. Asimismo, puede suceder que solamente se haya logrado un avenimiento parcial, entre el actor y el reo, en tal caso el demandado deberá contestar sobre todos aquellos puntos en los que no fue posible conciliar.

Ahora bien, la contestación de la demanda cuando ésta es escrita, deberá ser presentada con tantas copias como demandantes haya, las que se entregarán a éstos cuando se les haga la notificación respectiva, o sea, la notificación del auto en que se tiene por contestada la demanda en los términos expuestos por el demandado. Esto lo regula el inciso cuarto del Art. ~~338~~<sup>392</sup> Tr.

El mismo inciso cuarto adolce de un vacío, pues no señala ninguna sanción al Juez por admitir la contestación de la demanda sin que presenten las correspondientes copias; asimismo, no contempla la posibilidad de que exista nulidad si no se presentan el número de copias que exige la ley.

Formas de computar los Plazos para contestar la demanda. Si

analizamos con cierta detención los artículos del Código de Trabajo que se refieren a la contestación de la demanda, llegaremos a la conclusión de que existen varios plazos para contestarla. El primer plazo consiste, en que puede contestarse en el mismo día señalado para la audiencia conciliatoria, pero siempre después de ésta. De tal manera que en la conciliación no podría contestarse la demanda, ya que el objeto de ésta es que las partes lleguen a algún avenimiento.

El segundo plazo para contestar lo señala el mismo inciso tercero del Art. ~~338~~<sup>392</sup> Tr., es decir, dentro de los tres días hábiles siguientes al señalado para la audiencia conciliatoria.

El tercer plazo lo regula el Art. ~~341~~<sup>395</sup> Tr., o sea, cuando el "demandado hubiere tenido justo impedimento para no contestar la demanda dentro del término de ley, podrá pedir al día siguiente de la notificación de la declaratoria de rebeldía, se le reciba prueba sobre dicho impedimento". En tal caso como dice la misma ley, se abrirá a pruebas el incidente por dos días, - vencido dicho término se dictará la resolución procedente, es decir, resolución que puede consistir en que se reconozca que el demandado tuvo justo impedimento para no contestar la demanda dentro del término legal. Si el Juez reconociere el impedimento, deberá realizarse la contestación dentro de los dos días siguientes al de la notificación respectiva, es decir, notificación de aquella resolución en que el Juez le reconoció el impedimento a la parte demandada.

Ahora bien, ¿qué interés podría tener el demandado, para contestar la demanda, si de todos modos se le va a tener por contestada en sentido negativo cuando se le declare rebelde?. El interés es obvio, pues mientras - tenga plazo para contestar, puede contrademandar, es decir, hacer una reconvencción o mutua petición.

El cuarto plazo es de carácter especial, y está contemplado en el inciso tercero del Art. ~~414~~ <sup>414 inc 4º</sup> Tr., que consiste cuando en la audiencia conciliatoria el patrono se compromete reinstalar al trabajador (en el caso de que se trate de reclamación por despido), y el Juez ha señalado en dicha audiencia el lugar, día y hora en que deban reanudarse las labores, y luego el trabajador manifestarse que se presentó oportunamente al lugar del trabajo - y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio previa resolución del Juez. En este caso, dice la ley, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono, es decir, la resolución que señala que se siga adelante el juicio. El plazo para contestar en este caso es de tres días, contados desde el siguiente al de la referida resolución.

2o. Reconvencción o mutua petición. Es la contrademanda que hace el demandado al contestar la demanda, para ello es preciso que la reconvencción se haga precisamente al momento de contestar.

Ahora bien, las partes conservan su derecho para interponer la demanda de reconvencción o mutua petición por separado ante el Juez competente.

Puede acontecer que el trabajador le haya ocasionado algún perjuicio económico al patrono, por el incumplimiento del contrato de trabajo, en tal caso dicho trabajador deberá pagar el importe de los daños ocasionados. Este importe será estimado prudencialmente por el Juez competente, quien tomará en cuenta las circunstancias o posibilidades económicas del trabajador, y en tal virtud fijará la forma en que éste deberá enterar la cuantía de los daños ocasionados al patrono.

Para que pueda realizarse la reconvencción, es necesario que se inicie al contestarse la demanda, en la misma forma que se hace en lo civil, aunque las partes conservan su derecho a salvo para interponer la contrademanda por separado ante Juez competente. Asimismo, no olvidemos que en caso de reconvencción es competente el Juez que conoce de la demanda incoada primero.

Con respecto a estas ideas se sigue el criterio civilista, en lo que le fuere aplicable al trámite laboral. En consecuencia con lo afirmado, para que la reconvencción prospere, es necesario que la acción en que se funda no exija trámites más dilatorios que la intentada por el primer actor.

Es sumamente interesante hacernos la siguiente pregunta, ¿cuál sería el trámite que se le daría a la reconvencción o mutua petición, cuando la acción en que se funda exija idénticos trámites a la acción incoada por el primer actor? Supongamos en primer lugar, que la primer demanda se le está dando el trámite del juicio ordinario y que la reconvencción incoada exige trámites idénticos. Sobre este particular, creemos que a la contrademanda se le daría el trámite del procedimiento ordinario, colocándose ambos juicios

en una misma situación jurídica procesal y seguirse en forma acumulada, hasta que en una sola sentencia definitiva se resuelva la controversia planteada - en las dos demandas, pudiendo haber en este caso una compensación en dicha sentencia con relación a las cuantías reclamadas.

Rebeldía. La rebeldía es una sanción que se le impone al demandado por no contestar la demanda dentro del término señalado por la ley, la cual consiste en que no se le volverán hacer notificaciones, ni citaciones de ninguna naturaleza, salvo para posiciones en que sí deberá ser citado.

Los efectos de la rebeldía son: a) tener por contestada la demanda en sentido negativo; b) al demandado no se harán más notificaciones ni citaciones; c) se seguirá el juicio en rebeldía. Ahora bien, la demanda se tiene por contestada en sentido negativo -cuando se declara rebelde al demandado- en virtud de que esta es la forma en que menos se le perjudica.

La rebeldía puede ser interrumpida en cualquier momento por el demandado, o por su apoderado judicial que comparezca al juicio.

Ahora bien, el Art. <sup>396</sup> ~~392~~ Tr., se refiere a los juicios de mero derecho, que son sumamente raros, consistentes cuando "solo se disputa sobre la aplicación de la ley a la cosa cuestionada, justificados los hechos con instrumentos públicos o auténticos no contradichos o por expreso consentimiento de las partes, la causa será de mero derecho, quedando para sentencia al **CONTESTARSE LA DEMANDA**". Un ejemplo sencillo podrá ilustrar el caso: el trabajador y el patrono comparecen ante un notario, y allí mismo confiesa que -despidió injustificadamente al trabajador; posteriormente éste presenta una

demanda contra el patrono iniciándose en esta forma un juicio de mero derecho, el cual servirá de base para sentenciar el testimonio de escritura pública en la que el patrono hizo la confesión.

## CAPITULO VII

1o. DE LAS EXCEPCIONES. 2o. EXCEPCIONES ADMITIDAS. 3o. MOMENTO EN QUE DEBEN Oponerse LAS EXCEPCIONES.

1o. De las excepciones. Suele afirmarse que la excepción es el medio que emplea el demandado para defenderse de las pretensiones del actor, en otras palabras es la contrademanda de la parte reo, o bien como doctrinariamente se le llama, es un contraderecho.

La clasificación tradicional que se hace de las excepciones, es la siguiente: dilatorias, perentorias y mixtas.

Las dilatorias tienen por objeto diferir o suspender el curso de la acción, "o poner obstáculos a la tramitación del proceso", (1) entre estas tenemos la incompetencia de jurisdicción, informalidad u oscuridad de la demanda, ilegitimidad de la parte, litispendencia.

Las perentorias en cambio tienen otra naturaleza, en vista de que no son medios de impugnación contra la forma como se ha iniciado el proceso, sino que se caracterizan porque es una defensa que emplea la parte demandada sobre el derecho cuestionado, es decir, se pretende extinguir la acción incoada. Entre éstas podríamos mencionar la excepción de pago, en el caso de que se trate de una reclamación de indemnización por despido de parte del trabajador, o cualquier otra prestación de tipo laboral, como pago de vacaciones, horas extras, séptimos días, etc. Otras excepciones de esta

---

(1) Eduardo Pallares: "Diccionario de Derecho Procesal Civil" Poma, México, 1963; pág. 316.

clase que puede invocar y alegar el patrono por medio de su apoderado judicial, son las causales de terminación del contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, a que se refiere el Art. <sup>49</sup>~~43~~ Tr., o bien las causales de terminación sin responsabilidad para el patrono, a que alude el Art. <sup>50</sup>~~44~~ Tr. Alegar y probar debidamente éstas excepciones de que tratan los artículos anteriormente citados, destruirían la acción del demandante. Ahora bien, hay casos en que se reclama indemnización por despido, y el patrono logra probar que el trabajador cometió actos de indisciplina que alteraron el normal desarrollo de las labores, y, en vista de esto la sentencia definitiva absolvió al patrono de la reclamación del trabajador, en este caso hubo despido, pero éste estuvo justificado.

No olvidemos que cuando se trate de reclamación por despido, el contrato de trabajo termina con éste. El Juez no se encuentra en la obligación de declarar terminado el contrato de trabajo en el momento de sentenciar, aunque en la práctica algunos jueces lo acostumbran con cierta frecuencia.

Una de las características primordiales de las excepciones perentorias, es que deberán ser decididas en la sentencia definitiva, así por ejemplo; como cuando se alega la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia. No debemos olvidar que esta excepción es perentoria en cuanto puede resolverse en la sentencia definitiva, y además participa del carácter de dilatoria en vista de que el Juez puede declararse incompetente en cualquier momento del juicio, dejando por consiguiente viva la acción para incoarla ante el Tribunal competente.

En lo laboral, también encontramos que pueden oponerse excepciones de naturaleza mixta, funcionando, como dice la doctrina, en la forma de las dedilatorias, y en caso de ser aceptadas o acogidas, producen los efectos de las perentorias. (2)

Dentro de la doctrina general del derecho procesal civil, suele afirmarse como ejemplos de excepciones mixtas la cosa juzgada y la transacción. Ahora bien, dentro del procedimiento laboral se admitiría la cosa juzgada y los arreglos conciliatorios celebrados en la audiencia respectiva, o bien aquellos arreglos extrajudiciales celebrados en el transcurso del juicio, y que en virtud de ellos se da por terminado el procedimiento por medio de resolución del Juez. Estos ejemplos son casos de excepciones mixtas.

2o. Excepciones admitidas. Todas las excepciones son admitidas, sin embargo hay algunas que no es posible invocarlas ni alegarlas, tales como la novación, pues el Art. <sup>4</sup> Tr., al hablar de sustitución patronal, no regula propiamente un caso de novación, y en tal virtud no podría oponerse ésta como excepción. (3). Tampoco podría oponerse la compensación, lo prohíbe terminantemente el Art. <sup>38 n° 3</sup> ~~182~~ No. 3 de nuestra Constitución Política. Asimismo,

---

(2) Eduardo J. Couture: Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Tercera edición, Roque Depalma Editor. Buenos Aires. 1958, pág. 117.

(3) En el Art. 7 del Código de Trabajo lo que existe propiamente es una responsabilidad solidaria de los dos patronos. Cuando transcurren los seis meses a que se refiere esta misma disposición, advertimos que la responsabilidad solidaria ha caducado, o sea, en este caso el transcurso del tiempo es un ejemplo de caducidad y no de prescripción.

no sería posible oponer la excepción de condonación, porque los derechos de los trabajadores son irrenunciables, de tal suerte que aunque el trabajador condone las deudas que tiene contra el patrono en concepto de indemnización y otras prestaciones laborales, esta condonación no tendría efecto de ninguna naturaleza. Esto lo deducimos de la prohibición que expresamente establece el Art. <sup>52</sup> 195 de nuestra Constitución.

3o. Momento de que deben oponerse las excepciones. De acuerdo con el Art. <sup>393</sup> 339 del Código de Trabajo, "las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio y las de obscuridad o informalidad de la demanda, deberán oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la cita a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria". Estas excepciones son de carácter dilatoria, y pueden ser declaradas de oficio por el Juez; en cambio la excepción de incompetencia por razón de la materia es de tipo perentoria, y consiguientemente puede alegarse y oponerse en cualquier momento del juicio, antes de la sentencia definitiva. Un ejemplo en que se oponga la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, sería cuando se alega que el demandante no estuvo nunca sujeto a un contrato de trabajo, sino que lo que hubo entre las partes contendientes fue un contrato de carácter civil. En el caso de que se logre comprobar de que el contrato celebrado entre el actor y el reo fue de naturaleza civil, el Juez de lo Laboral se declarará incompetente en la sentencia definitiva.

El inciso segundo del Art. <sup>393</sup> 339 Tr. regula el trámite que deberá seguir el Juez en el caso de que se oponga la excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, el Juez dice la ley, "suspenderá el pro-

ceso y abrirá a pruebas el incidente por dos días. Comprobada la excepción, se declarará incompetente, dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante Juez competente". Ahora bien, podría preguntarse si se puede impugnar la resolución del Juez en que éste se declare incompetente?. La respuesta es afirmativa, ya que el Art. ~~437~~ <sup>572 fracción 2ª</sup> Tr. literal "b", admite el recurso de apelación de las resoluciones que "declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción". A la inversa, de todas aquellas resoluciones que declaren improcedente la excepción de incompetencia de jurisdicción, no se admitirá recurso de ninguna clase; "pero podrá reclamarse contra ellas al recurrir de la sentencia definitiva", de conformidad a lo que determina el Art. 454 del Código de Trabajo. } no

59 - Con respecto a la oposición de las excepciones de informalidad u oscuridad de la demanda, el Juez no suspende el transcurso del procedimiento en la forma como se hace en la excepción de incompetencia de jurisdicción, sino que lo que hace el funcionario público es simplemente examinar aquella, y luego de esto, prevenir al demandante o demandantes que formalicen o aclaren debidamente su demanda. Sobre este particular, traemos a cuenta lo que ya habíamos dicho en el capítulo tercero, es decir, que el Juez puede señalarle un plazo al actor para que aclare o formalice su demanda. Pero si no la formaliza o aclara dentro del plazo indicado, el Juez puede muy bien declararla inadmisibles. Ahora bien, si el Juez no señala plazo al hacer el requerimiento, y no se aclara o formaliza la demanda, el proceso se suspende.

No debemos confundir lo que es la informalidad con la oscuridad. La informalidad se caracteriza porque a la demanda le hacen falta los requi-

379  
 sitios que señala el Art. ~~327~~ Tr., en cambio decimos que hay oscuridad cuando no se logra distinguir claramente un requisito de otro, como cuando se confunde el horario con la jornada o cuando no se sabe en qué consiste, cuál es la petición del demandante. — Si

agui ya no ← Las excepciones dilatorias de litispendencia, ilegitimidad de la persona y falta de capacidad de las partes están comprendidas en el Art. ~~340~~ Tr. así como todas aquellas excepciones perentorias que pueden ser alegadas y opuestas. La expresión de la ley en el primer inciso de esta disposición, hay que interpretarla con mucho cuidado, especialmente cuando dice: "Las demás excepciones podrán oponerse en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición podrá hacerse expresa o tácitamente".

No olvidemos que el inciso primero de este Art. 340 Tr., señala una diferencia fundamental de lo que es alegar y oponer la excepción; si se hace expresamente, se está alegando la excepción, pero si se hace en forma tácita se aduce prueba sobre la excepción. En otras palabras, si se aporta prueba sobre la excepción sin que se le diga al Juez "alego expresamente la excepción", con ello se opone tácitamente. Pero si el litigante dice: "alego la excepción" y además aporta prueba sobre ella, se opone en forma expresa.

Acabamos de expresar que el inciso primero del Art. ~~340~~ Tr., hay que interpretarlo con mucho cuidado, ya que señala con toda claridad que la oposición de las excepciones puede hacerse expresa y tácitamente en CUALQUIERA de las instancias. Esta última expresión tiene sus límites, pues en segunda instancia solamente puede ser alegada una excepción en forma expresa, y nunca tácitamente. La razón que aducimos para sostener este punto de vista es

el siguiente: El Art. 441 del Código de Trabajo, establece un principio de carácter especial, en el sentido de que en segunda instancia "podrán las partes alegar y ofrecer las nuevas excepciones y probanzas que tuvieren". De tal manera que desde el momento en que el Art. 441 inciso primero Tr., habla de alegar nuevas excepciones, con ello nos está indicando que solamente en la segunda instancia pueden ser alegadas éstas en forma expresa. Se llega pues a la conclusión de que existe cierta contradicción en lo que determina el Art. 340 Tr., y lo que señala el inciso primero del 441 Tr., pues el primero indica que la oposición de las excepciones puede hacerse expresa o tácitamente y en cualquiera de las instancias, en cambio la segunda disposición nos da la pauta para establecer que en la segunda instancia solamente puede ser opuesta una excepción en forma expresa, ya que dicha disposición habla de "alegar y ofrecer las nuevas excepciones".

De lo que hemos expuesto, pensamos de que el Art. 340 debe de reformarse en el sentido de que sólo en primera instancia sea posible oponer tácitamente una excepción. Con esta posible reforma, dejaría de existir la contradicción entre los artículos mencionados.

## CAPITULO VIII

1o. DE LAS PRUEBAS. 2o. CARGA DE LA PRUEBA. 3o. CLASIFICACION DE LAS PRUEBAS: a) La presunción del artículo 357 en el Código de Trabajo; b) Confesión; c) Prueba Instrumental; d) Exhibición de Planillas; e) Juramento Estimatorio; f) Prueba por Peritos; g) Prueba Testimonial. Sistema que sigue el Código de Trabajo en la apreciación de la prueba testimonial; h) Inspección ocular del Juez. 4o. EXISTE PREFERENCIA DE PRUEBAS EN MATERIA LABORAL?

1o. De las pruebas. De conformidad a lo que determina nuestro Código de Procedimientos Civiles en el Art. 235, "Prueba es el medio determinado por la ley para establecer la verdad de un hecho controvertido". Asimismo, el Art. 369 del Proyecto del Código Procesal Civil, preceptúa, "La prueba tiene por objeto establecer en juicio la verdad de los hechos controvertidos". "En sentido gramatical, expresa la acción y efecto de probar, y también la razón, argumento, instrumento u otro medio con que se pretende mostrar y hacer patente la verdad o falsedad de una cosa" (1). Debemos siempre tener presente con todas las pruebas que se presenten en el transcurso del procedimiento, éstas son dirigidas al Juez y no a la contra parte.

La doctrina señala generalmente diversos sistemas con respecto a la apreciación de las pruebas, entre los cuales pueden mencionarse el sistema de las pruebas legales, el sistema de la libre convicción y el sistema de la sana crítica.

---

(1) Pina: Tratado de las Pruebas Civiles, pág. 35. Citado por Alberto Trueba Urbina, en su obra: "Derecho Procesal del Trabajo" Tomo II. México, - 1943, pág. 194.

El sistema de las pruebas legales, consiste, en que se le señala previamente "al Juez el grado de eficacia que debe atribuir a determinado medio probatorio". (2) tal como sucede en nuestro Código de Procedimientos Civiles, es decir, la misma ley se encarga de indicarle al Juez cuales pruebas son las que tienen preferencia unas sobre otras.

En nuestro Código de Instrucción Criminal, a raíz de la reforma del Artículo 403, en que se le suprimió el inciso último, que establecía la preferencia de pruebas, ha habido cierta duda en el sentido de establecer si realmente existe preferencia de pruebas en lo penal.

El sistema de la libre convicción es aquel que consiste en que el Juez para apreciar o valorar la prueba, no solamente se apoya en lo que conste en los autos, sino que también en lo que está fuera de ellos y aún contra la prueba vertida en los mismos. (3). El Juez, tiene libertad absoluta para apreciar la prueba. En nuestro ordenamiento jurídico, encontramos aplicado este sistema en la resolución que dicta el jurado, en el sentido de que éste no se encuentra en la obligación de motivar o razonar el veredicto, sea éste de culpabilidad o absolutorio. Art. 255 I.

Con respecto al sistema de la sana crítica, suele afirmarse por los expositores del derecho, que es una categoría ecléctica o intermedia, entre el sistema de la prueba legal y el de la libre convicción. Couture afirma: "Las reglas de la sana crítica son, ante todo, las reglas del correcto - -

---

(2) Eduardo J. Couture: "Fundamentos del Derecho Procesal Civil". Roque Depalma Editor. Buenos Aires, 1958, pág. 268.

(3) Couture: Ob. Citada, pág. 273.

entendimiento humano". "El Juez que debe decidir con arreglo a la sana crítica, no es libre de razonar a voluntad, discrecionalmente, arbitrariamente. Esta manera de actuar no sería sana crítica, sino libre convicción. La sana crítica es la unión de la lógica y de la experiencia, sin excesivas abstracciones de orden intelectual, pero también sin olvidar esos preceptos que los filósofos llaman de higiene mental, tendientes a asegurar el más certero y eficaz razonamiento". (4)

Es necesario hacer notar que la prueba que se vierta debe de ser pertinente con respecto a lo que se reclama en la demanda.

Asimismo, es necesario advertir que el término probatorio en lo laboral es de ocho días, según lo señala el Art. 342 inciso segundo Tr. Suele presentarse el caso de que pueda haber prórroga del término, lo cual es bastante común en nuestros Tribunales de lo Laboral, especialmente cuando hay exceso de trabajo y no se alcanzan a recibir las declaraciones de los testigos dentro del término de prueba, en tales casos, deberán recibirse sus declaraciones dentro de los dos días siguientes al último del término, siempre y cuando la parte hubiere estado pronta a presentar sus testigos dentro del término probatorio, y además, por alguna causa independiente de su voluntad no se hubieren examinado. Art. 356 Tr. Esta ampliación del término es de tipo especial en cuanto solamente sirve para recibir las declaraciones de los testigos.

---

(4) Couture: Ob. Citada, págs. 270 y 271.

Nuestro Código de Trabajo establece con toda claridad que las pruebas deben recibirse, con señalamiento de lugar, día y hora. PREVIA CITACION de partes, pena de nulidad; así lo señala el Art. 344 Tr.

En lo laboral, el Juez tiene suficientes facultades para practicar de oficio y en cualquier estado del procedimiento de primera instancia, antes de la resolución en que se declare cerrado el proceso, ampliación de las declaraciones de los testigos, peritaje, inspección y revisión de documentos, para fallar con mayor acierto. Art. 343 Tr.

Es interesante hacer notar, que el Art. 343, dice: "En cualquier estado del juicio", con lo cual nos está indicando que sólo en primera instancia puede practicarse lo que señala esta disposición ("ampliación de las declaraciones de testigos, inspección, peritaje y revisión de documentos"), pues si hubiera querido el legislador que éstas diligencias, se llevaran también a cabo en segunda instancia lo hubiera dicho expresamente como lo hizo en el Art. 340 inciso primero Tr., y que reza así: "Las demás excepciones podrán oponerse en cualquier estado del juicio y en CUALQUIERA DE LAS INSTANCIAS"

Es necesario hacer notar, que las diligencias a que se refiere el Art. 343 Tr., también pueden ser solicitadas a petición de parte.

2o. Carga de la prueba. De conformidad a lo que señala el Art. 237 de nuestro Código de Procedimientos Civiles, la obligación de producir pruebas corresponde al actor.

En otras legislaciones laborales latinoamericanas, existe el sistema de la reversibilidad de la prueba, es decir, se apartan del principio universal de que es el actor al que le corresponde probar sus pretensiones, y

utilizan el sistema de que es el reo el que está en la obligación de excepcionarse, siempre y cuando el demandado fuere el patrono.

Entre nosotros, a pesar de todas las presunciones(5) que favorecen al trabajador demandante durante el transcurso del juicio, nuestro procedimiento laboral no se aparta del principio comprendido en todos los Códigos de Procedimientos Civiles, de que la obligación de producir pruebas corresponde al actor respecto de su acción; y al demandado le corresponde la carga de la prueba respecto de la excepción, en el caso que éste opusiere alguna.

Trataremos de demostrar más adelante, que a pesar de las presunciones que favorecen al trabajador en el transcurso del procedimiento, - siempre tiene que presentar cierta prueba para que le favorezca la sentencia, especialmente cuando él es el actor.

### 3o. Clasificación de las pruebas:

a) La presunción del Artículo 357 en el Código de Trabajo. Esta disposición es de suma importancia dentro del juicio ordinario de trabajo, por ello la transcribimos totalmente. No pretendemos hacer un análisis exhaustivo de esta presunción, ni de las demás pruebas de que trataremos en este capítulo, simplemente desarrollaremos estos temas referidos a nuestro Código de Trabajo, haciendo alusión a nuestro Código de Procedimientos Civiles cuando lo estimemos conveniente.

---

(5) Entre las presunciones que favorecen a los trabajadores pueden citarse, las comprendidas en los Arts. 18, 20 y 357 del Código de Trabajo. No hemos desarrollado las presunciones que señalan los Arts. 18 y 20 Tr., por estimar que son puntos que deben ser tratados más propiamente en algún trabajo que se refiera al "Contrato Individual de Trabajo".

Art. 357. "Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputan en la demanda".

"En los juicios por despido de hecho también tendrá lugar la presunción anterior cuando concurriendo el patrono a la conciliación, no aceptare reinstalar al trabajador que así lo solicite o se limitare a negar el despido".

"En el caso del inciso primero del Art. 337, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del Juez. 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, y, probada oportunamente esta manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido".

"Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de éste artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los diez días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos lleguen a establecerse, por lo menos la relación de trabajo y los hechos o circunstancias fundamentales que hagan presumirse lo afirmado por el actor".

"Las presunciones a que se refiere este artículo, no tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; o no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo por despido".

En el inciso primero, notamos que para que opere la presunción es necesario que la persona que se demanda tenga la calidad de patrono, pues en esta disposición se ha pretendido favorecer al trabajador, de tal suerte - que si se demanda a éste, o se demanda a una compañía aseguradora o al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, no podría operar jamás la presunción a que se refiere este artículo, sencillamente porque éstos no tienen categoría patronal.

Otro requisito esencial para que pueda aplicarse la presunción, es que el patrono no concurra a la audiencia conciliatoria sin justa causa, o concurriendo manifestare en dicha audiencia que no está dispuesto a conciliar.;

Es muy importante hacer notar, que la presunción de que estamos tratando, es de carácter legal, en vista de que ella admite prueba en contrario.

La expresión de la ley, "salvo prueba en contrario", se refiere - a la posibilidad de que el patrono puede no solamente presentar prueba a fin - de desvirtuar las manifestaciones del trabajador en su demanda, sino que también se refiere al hecho de que la parte patronal está facultada para probar - oportunamente que hubo motivo justificado para dar por terminado el contrato de trabajo (por ejemplo, en el caso de que se trate de reclamación por despido), esto es, probar una excepción en virtud de la cual había justo motivo para separar al trabajador de la empresa.

No olvidemos que imputar significa atribuir algo a alguien.

Cuando la ley dice: "las acciones u omisiones que se le imputan en la demanda", alude al hecho de que en la demanda se haga referencia a que el patrono no ha cancelado al trabajador los salarios correspondientes a cierto

número de días laborados, en este ejemplo, ha habido una omisión del patrono, la cual puede ser imputada por el trabajador en su demanda. Bien puede acontecer que la imputación se refiera a una acción del patrono, como cuando se ha efectuado un despido.

Advertimos en este inciso, dos partes esenciales, que el patrono no concurra a la audiencia conciliatoria sin justa causa, o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar. La segunda parte mencionada, es quizá la que nos merece algún comentario. No solamente cuando expresa el patrono, "no estoy dispuesto a conciliar", opera la presunción, sino que también cuando se ofrecen medidas de tipo irrisorio que en ningún momento son lo suficientemente serias para poder aceptarlas, en tales casos, los jueces con criterio amplio deben de tomar éstos ofrecimientos como una negativa a conciliar.

Es importante hacer notar, que esta presunción es de carácter general, es decir, no sólo se aplica a los juicios por despido, sino que también cuando se promueven juicios reclamando otras prestaciones, tales como salarios, vacaciones, etc., siempre y cuando se den los requisitos señalados en la ley.

El inciso segundo nos habla de que la presunción también tiene lugar en los juicios por despido. Pero para ello es necesario que el trabajador solicite el reinstalo a sus labores y que esta medida no sea aceptada por la contraparte, o cuando el patrono simplemente se limita a negar el despido. De tal manera que si el Juez es el que ofrece, como medida conciliatoria, el reinstalo del trabajador, no podría aplicarse la presunción de que estamos hablando.

También operaría la presunción en el caso de que el patrono se niegue a dar explicaciones, con respecto al despido objeto del reclamo, o bien cuando expresa que ni siquiera conoce al trabajador demandante, o simplemente se queda callado sin decir palabra alguna, en estos casos también se aplica la presunción.

Podría haber una negativa a conciliar y operaría también la presunción, en el caso en que el patrono niega que entre él y el trabajador demandante, existe relación laboral. Sobre este particular, la Sala de lo Civil ha señalado la siguiente doctrina: "Si en la audiencia conciliatoria la parte patronal niega por completo que entre ella y el trabajador demandante existe relación laboral, tal negativa equivale que no está dispuesta conciliar".(Sentencia dictada por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, a las once horas del día veintiocho de agosto de mil novecientos sesenta y tres. Revista Judicial, Nos. del 1 al 12, enero a diciembre de 1963, pág. 300).

Hay casos que la demanda por despido es interpuesta por un directivo sindical, en estos casos no podría hablarse de un despido, pues con respecto a los directivos sindicales no opera el despido efectuado por el patrono, en estos casos lo que debe reclamarse son salarios no devengados por causa imputable al patrono. En los Tribunales suele decirse: "por culpa imputable al patrono", lo cual es una práctica indebida. La afirmación correcta es "causa imputable al patrono", ya que al haber despido hay dolo y si tal ocurre mal haríamos en afirmar que exista culpa.

En el inciso tercero, encontramos otro caso interesante de presunción. En él observamos que ya ha habido conciliación previa. Suponiendo -

que el patrono aceptó reinstalar al trabajador y el Juez señaló lugar, día y hora en que debieron reanudarse las labores, pero dicho trabajador no pudo reanudarlas por causa imputable al patrono o a sus representantes patronales, a pesar de que se presentó oportunamente al lugar de trabajo, es decir, se presentó en el lugar, día y hora señalada por el Juez; en tal caso se llevará adelante el juicio previa resolución de aquél, o sea, resolución en virtud del cual se dice: "sígase adelante el presente juicio".

En este inciso encontramos un plazo especial para contestar la demanda, y que ya hicimos referencia en el capítulo VI de este ensayo, por eso nos remitimos a lo que dijimos en él.

Ahora bien, cuando dice la ley: "Y, probada oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido", se refiere a que tiene que probar dentro del término probatorio, la manifestación de que no pudo reanudar sus labores por causa imputable al patrono o a sus representantes, para que pueda presumirse legalmente el despido.

El inciso cuarto señala los requisitos esenciales para que el Juez pueda aplicar la presunción en favor del trabajador, en los casos a que se refiere los incisos primero y segundo, dichos requisitos son:

- a) Que la demanda se presente dentro de los diez días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado;
- b) Que en autos lleguen a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo;
- c) Que en autos llegue a establecerse los hechos o circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el actor.

De estos requisitos, merecen algún comentario los dos últimos, no hacemos referencia al primero por considerar que no ofrece mayor problema.

Con respecto al requisito comprendido en el literal b), se habla de relación de trabajo, y ésta no es más que aquella a que se refiere el Art. 18 Tr., el cual preceptúa que el contrato de trabajo se presume, con sólo probar que una persona ha prestado sus servicios por dos días consecutivos a un mismo patrono. Asimismo, la relación laboral puede muy bien probarse en virtud de la confesión del patrono, la cual puede realizarse en cualquier momento del juicio.

En el literal c), nos referimos al hecho de que en autos llegue a establecerse los hechos o circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el actor. Aquí creemos que se refiere la ley, a que el actor debe de probar, la fecha de la cesación de las labores, en el caso de que se trate de reclamación por despido, a fin de que el Juez le conste en forma fehaciente que la demanda se presentó dentro de los diez días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado. De tal suerte que siempre el trabajador se encuentra en la situación de tener que presentar prueba sobre la cesación de las labores, a fin de que le favorezca la presunción del artículo que comentamos, siempre y cuando la parte patronal no pruebe alguna excepción a fin de destruir la reclamación del trabajador o no presente ninguna clase de prueba.

El inciso final, señala dos casos en que no tendrá lugar la presunción, o sea, cuando el trabajador no comparezca a la audiencia concilia-

toria, o cuando dicho trabajador no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia si se tratare de reclamación por despido. Es pues necesario que sea el patrono el que ofrezca el reinstalo, y que este ofrecimiento sea rechazado por la contraparte, para la no aplicación de la presunción, si es el Juez el que ofrece esta medida conciliatoria al trabajador y éste no la acepta, la presunción le puede favorecer, en el supuesto de que el patrono se niegue a conciliar.

Por último, expresamos que en este artículo existen propiamente tres presunciones, comprendidas del inciso primero al tercero inclusive.

b) Confesión. En los juicios de trabajo, es sumamente raro que una de las partes confiese o reconozca contra sí misma la verdad de un hecho. El Art. 345 Tr., se refiere a la confesión, el cual dice: "La confesión judicial y la extrajudicial escrita, hacen plena prueba contra el que la ha hecho, siendo sobre cosa cierta, mayor de dieciocho años de edad el que la hiciere y no interviniendo fuerza ni error". Indiscutiblemente, esta disposición tiene su base en el Art. 374 inc. 2o Pr., y ambas disposiciones se parecen mucho variando la disposición de nuestro Código de Trabajo con respecto a la correspondiente de nuestro Código de Procedimientos Civiles, solamente con relación a la edad, o sea, que en el procedimiento laboral basta que el que confiese tenga por lo menos la edad de dieciocho años, en cambio nuestro Código de Procedimientos Civiles exige la mayoría de edad.

Es natural que nuestro Código de Trabajo haya señalado la edad de dieciocho años como requisito esencial para que la confesión sea válida, en virtud de que el artículo 323 Tr., establece "que toda persona mayor de die-

ocho años de edad, puede comparecer en juicios laborales por sí<sup>1</sup>, es decir, nos está determinando la capacidad procesal para intervenir en juicios, por ello el Art. 345 Tr., se puso en armonía con el 323 Tr.

También es frecuente solicitar la absolución de posiciones. Sobre esto, se aplica nuestro procedimiento civil, pues no está expresamente regulado por el Código de Trabajo.

En la mayor parte de las veces las demandas están enderezadas contra Sociedades Anónimas o Colectivas. En estos casos las posiciones se piden al representante de la persona jurídica demandada. Podría muy bien objetarse que tal sistema en nuestro medio es indebido, ya que las posiciones se refieren a hechos personales, y generalmente el representante no está en contacto directo con los trabajadores. Es por eso que en otras legislaciones más avanzadas que la nuestra, el pliego de posiciones solamente puede solicitarse al Gerente de la Compañía demandada, ya que es él, el que se encuentra más directamente relacionado con los trabajadores. En conclusión, pues, sobre este particular debe de regularse en nuestra legislación, el hecho de que solamente sea posible pedir la absolución de las posiciones, al Gerente de la persona jurídica que se ha demandado.

La confesión se puede producir en cualquier estado del juicio, incluso en la audiencia conciliatoria.

c) Prueba Instrumental. La Prueba Instrumental a que se refiere nuestro Código de Trabajo, en el Art. 346, tiene sus propias características, en el sentido de que tanto los instrumentos públicos, auténticos y privados hacen

plena prueba, aunque éstos últimos no se les haya reconocido previamente, - salvo que sean rechazados como prueba por el Juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad, según lo establece esta misma disposición.

De tal suerte que existe una equiparación de éstos tres tipos de Instrumentos, cosa que no sucede en lo civil, pues para que un Instrumento Privado tenga fuerza o valor de escritura pública, es necesario que sea reconocido judicialmente por la parte a quien se opone, o que se ha mandado tener por reconocido en los casos y con los requisitos prevenidos por la ley, así lo preceptúa el Art. 1573 C. Es pues, una innovación la que nos trae nuestro Código de Trabajo en este sentido.

En el inciso segundo del Art. 346 Tr., nos determina los requisitos esenciales que debe contener para que haga fe, el documento privado no autenticado, cuando se haga constar en éste la renuncia del trabajador o la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento, o el pago de una indemnización por despido u otras prestaciones laborales como pago de horas extras, vacaciones completas, aguinaldos, etc. Estos requisitos para que tenga valor probatorio el documento privado, de acuerdo con la ley, son:

- a) Que esté redactado en hojas que extenderá el Departamento de Inspección de Trabajo o los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición de dichas hojas
- b) Que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de expedición.

Con relación al literal "a", expresamos: que éstas hojas deben de ser expedidas por el Director del Departamento de Inspección de Trabajo, y no por cualquier empleado, con el objeto de evitar que se usen indebidamente, debe pues haber seriedad en el uso que deba hacerse de éllas. Nuestro Código no dijo nada con respecto a que éstas hojas deben ir con su correspondiente sello, lo cual es otro vacío de nuestro cuerpo legal laboral. Se puede asimismo hacer constar en dicha hoja que se expide a solicitud del trabajador o patrono, según sea quien lo solicite.

Con relación al literal "b", decimos: que en el Código se consignó el hecho de que las hojas sean utilizadas el mismo día de expedición o dentro de los diez días hábiles siguientes a esa fecha, para contrarrestar la mala fe patronal y evitar que algunos patronos les den uso incorrecto.

Ahora bien, cuando el documento privado ha sido debidamente autenticado, no se necesita que la renuncia, o pago de prestaciones laborales a favor del trabajador, consten en las hojas expedidas por el Departamento mencionado.

Es obvio que también puede hacerse constar en escritura pública la renuncia del trabajador a su empleo, la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o hacerse constar también el pago de indemnización por despido y demás prestaciones laborales.

Una de las pruebas que con mayor frecuencia se presentan es la prueba instrumental, especialmente para comprobar la existencia de la Sociedad que se demanda, pues por lo general, muchas empresas se encuentran organizadas en forma de Sociedad Anónima, y el Juez acostumbra requerir al re-

presentante de la Sociedad demandada a fin de que compruebe la existencia de su representada, y además, su calidad de representante de la misma, cuando el Juez estime que la personería de éste no se encuentra suficientemente comprobada con el Poder General Judicial otorgado por el representante, en favor de algún abogado. Es de hacer notar, que la existencia de la Sociedad demandada, y la personería del representante, pueden también comprobarse de parte del trabajador, en vista de que éste es también parte interesada.

Siempre que se haya demandado a una Sociedad, cuya existencia debe probarse así como la personería del representante de la misma, los Jueces hacen el requerimiento después que ha transcurrido el término probatorio, lo cual a nuestro juicio es indebido, ya que éste debía de hacerse antes de la apertura a prueba. La razón es de carácter práctico, en vista de que si el Juez hace este requerimiento después del término probatorio dentro del cual se han recogido o presentado todas las pruebas y demás diligencias pertinentes, y por cualquier causa la parte patronal o el trabajador no comprueban dentro de tercero día la existencia de la demandada y la personería de su representante, el Juez declarará nulo todo el juicio a partir del auto de admisión de la demanda; dejando como único acto válido la demanda con que se inició el juicio. Esta práctica de nuestros Tribunales es incorrecta, porque el trabajo realizado por el Juzgado en el transcurso del procedimiento llega a resultar en definitiva inútil, en vista de la declaratoria de nulidad por no haberse comprobado la existencia de la Sociedad que se ha demandado, o la personería de su representante.

No negamos que el Juez tiene facultades para hacer el requere-

rimiento antes de la apertura a pruebas, pero es raro que alguno lo haga, - por ello creemos por nuestra parte, que debía de agregarse un artículo al - Código, en virtud del cual se le obligara al Juez a hacer este requerimiento - antes de la apertura a pruebas.

Algunos Jueces acostumbran requerir directamente al abogado de la persona jurídica contra la que se reclama. Esta práctica nos parece razonable y adecuada.

Otro punto interesante, es el de determinar si la existencia de la persona jurídica y la personería del representante de la misma, se encuentran suficientemente comprobada con el testimonio de escritura de poder general judicial que presenta el abogado de la Compañía que se ha demandado. El criterio que actualmente prevalece en algunos de nuestros Tribunales es que la existencia de la persona jurídica debe probarse con el testimonio de escritura pública de constitución de la misma, o con la correspondiente certificación expedida por el Juez de lo Civil y de Comercio en que conste la existencia legal de la Compañía y la personería de su representante. Tal criterio se - apoya en el inc. final del Art. 383 Tr., que prescribe la siguiente regla: "En todo caso, deberá comprobarse la existencia de la persona jurídica". Tal criterio nos parece impropio, pues en los juicios de trabajo al abogado que interviene en el juicio se le tiene por parte en concepto de apoderado de la persona jurídica que se demanda, es decir, con ello el Tribunal está reconociendo la - existencia de la Sociedad. Nosotros consideramos que la interpretación de la disposición citada es falsa, pues estimamos que la persona jurídica queda suficientemente comprobada con el testimonio de escritura pública de poder pre-

sentada. Existe además otra razón fundamental para sostener este punto de vista, cual es el de que el Derecho del Trabajo es menos formalista que el Derecho Civil, y si en esta última rama se acepta el criterio de que la persona jurídica, y la personería de su representante se encuentran suficientemente comprobadas con sólo la presentación del testimonio de escritura pública de poder, con mayor razón en lo laboral que es más simple, debería aceptarse este criterio por nuestros Tribunales que conocen en materia de Trabajo.

Asimismo, suele solicitársele al Juez la compulsas de la escritura de constitución de la Sociedad en el correspondiente Registro de Comercio, a fin de comprobar la existencia de aquella y la personería del representante, Con relación al momento en que deba ser pedida una compulsas, se aplica el criterio del procedimiento civil.

Con respecto al incidente de falsedad, nuestro Código de Trabajo en el Art. 347 señala el procedimiento que debe seguirse, el cual es similar al que señala el Código de Procedimientos Civiles, pero difiere con éste con relación a los términos, siendo en lo civil más amplios que en lo laboral.

Ahora bien, si se presenta el incidente de falsedad. ¿con cuántos testigos deberá probarse la falsedad de un instrumento, sea éste público, auténtico o privado? Nuestro Código de Trabajo no reguló expresamente esta situación, pero creemos que puede muy bien aplicarse el inciso segundo del Art. 321 Pr., que dice en su parte pertinente: "Para probar la falsedad de un instrumento se necesitan cuatro testigos idóneos o sin excepción, fuere público o auténtico, y dos, si fuere privado". Sobre este particular, se pregunta si la

falsedad del instrumento privado podría probarse con cuatro testigos, aplicando el Art. 353 Tr., el cual señala que "cada una de las partes podrá presentar hasta cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse". Creemos que la falsedad del instrumento privado deberá probarse con dos testigos como lo señala el Código de Procedimientos Civiles,

Ahora bien, si se pretende la falsedad de un instrumento público o auténtico, la parte estará obligada a probar ésta, con cuatro testigos y no con menos.

Es importante hacer notar que la prueba sobre la falsedad de un instrumento debe necesariamente presentarse antes del auto o acta en que se declare cerrado el proceso.

Otra característica del incidente de falsedad en el procedimiento laboral, es que el Juez no declara falsos los instrumentos cuya legitimidad se ha puesto en duda, simplemente el Juez se limitará en la sentencia definitiva a aceptar o rechazar como prueba el instrumento redarguido, según el mérito de las probanzas, absteniéndose de declararlo falso, Art. 348 Tr. El Juez de lo laboral no es competente para pronunciarse sobre la falsedad, y la razón es porque determinar la falsedad de un instrumento, es más propio del Juez de lo Civil, por eso el Código de Trabajo le negó competencia al Juez de lo Laboral para pronunciarse en la sentencia definitiva sobre este punto.

Cuando un Juez de lo Civil ha declarado falso un instrumento, no tendrá valor probatorio en los juicios de trabajo, esto es natural, determinar lo contrario hubiera sido ir contra las reglas del bien pensar; por eso el Art. 349 Tr., con buen criterio señaló este principio.

d)Exhibición de Planillas. Exhibir significa "manifestar, mostrar o enseñar en público. Procesalmente, presentar documentos, cosas u otras - pruebas, ya sea espontáneamente o a requerimiento de otra parte" (6)

Esta es una prueba que se presenta con alguna frecuencia, con lo cual no sólo puede comprobarse los salarios que devengó un trabajador durante un determinado período, sino que también la relación laboral que vincula o vinculó al patrono con el trabajador.

La petición sobre la exhibición de las planillas, puede hacerse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, pero siempre antes de la resolución de cierre a que se refiere el Art. 358 Tr.

Es necesario hacer notar que la exhibición de las planillas puede decretarse no sólo a petición de parte, sino que también el Juez puede decretarlas de oficio. Hay pues, diligencias que pueden llevarse a cabo ya sea de oficio o a petición de parte, pero algunas otras, como la presentación de la prueba testimonial sólo puede practicarse a iniciativa de parte.

El inciso segundo del Art. 350 Tr., habla de que las planillas deben de llevarse con las formalidades legales, y éstas no pueden ser otras que aquellas que señala el Art. 119 Tr.

Ahora bien, es interesante hacer notar, que la exhibición de las planillas puede solicitarla una persona aunque ésta no sea parte en el juicio, apoyándonos al hacer esta aseveración en la forma como se inicia el inciso -

---

(6) Guillermo Cabanellas: Diccionario de Derecho Usual, Tomo II, pág. 147, Cuarta Edición. Bibliográfica Omeba, Buenos Aires.

segundo del Art. 350 Tr., que dice: "Si a quien se pidiere la exhibición fuere una de las partes". Por ejemplo, se ha presentado una sustitución patronal y se demanda al nuevo patrono después de dicha sustitución, la reclamación del pago de salario que debió haber cancelado el primer patrono. Si el segundo patrono quiere desvirtuar la reclamación que se le hace, puede solicitar al patrono sustituido la exhibición de planillas en las cuales aparezca los salarios que devengó el trabajador reclamante, a las órdenes del primer patrono. En este ejemplo, el primer patrono no era parte en el juicio, y sin embargo puede solicitársele la exhibición de las planillas. En este caso será en la sentencia definitiva que el Juez decidirá si condena o absuelve al patrono demandado de la reclamación del pago de los salarios, aunque de conformidad con el Art. 7 Tr., la responsabilidad solidaria solamente dura seis meses a partir de la sustitución, y, "vencido dicho plazo la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono".

2c) Juramento Estimatorio. También es una prueba que suele presentarse con bastante frecuencia, y que de conformidad con el inciso segundo del Art. 350 Tr., para que proceda, es necesario encontrarse en cualquiera de los casos siguientes:

1) Que se pida la exhibición de las planillas a una de las partes, pues si se solicita a alguien que no es parte en el juicio, no procede acceder al juramento solicitado, y que además no se presenten los documentos mencionados;

2) Que las planillas no se lleven con las formalidades legales;

3) Que no se permita la revisión de éstos documentos, ya sea por el patrono o por sus representantes.

Nuestro Código de Trabajo no ha sido minucioso con respecto a la forma en que debe de practicarse el juramento estimatorio, pero es lógico que se aplican las reglas de nuestro Código de Procedimientos Civiles, en lo que fuere compatible con el procedimiento laboral.

Supongamos que un trabajador le reclame a su patrono el pago de cierto salario extraordinario, y para comprobar esta deuda, solicita el trabajador la exhibición de las planillas o recibos de pago, pero la parte patronal injustificadamente se niega, o presenta otras planillas en las que no aparece el trabajador demandante, en tal situación el actor tiene derecho a pedir que se le defiera juramento estimatorio, a fin de determinar la cuantía de los salarios adeudados. En un caso semejante, es necesario que se encuentre comprobado la prestación del servicio ordinario, para deferir el juramento sobre la prestación extraordinaria que se reclama.

Una vez prestado el juramento estimario, por cuestión de justicia, deberá aplicarse lo que determina el Art. 403 Pr., pero con la salvedad de que no se le correrá traslado por tercero día a la parte contraria, sino que el Juez deberá resolver: "Sobre el juramento estimatorio prestado, oigáse a la parte contraria dentro de tercero día", siempre y cuando el demandado no se encuentre rebelde. La razón por la cual no se corre traslado, es porque el Art. 457 Tr., lo prohíbe expresamente.

La revisión de estos documentos puede practicarse de oficio o a petición de parte, en cualquier estado del juicio, y antes de la resolución de cierre del proceso a que alude el Art. 358 Tr.

Todo nuestro sistema jurídico en general, tiene que estar basado necesariamente en la justicia, por eso, el inciso tercero del Art. 350 Tr., dice: "Si en base al juramento a que se refiere el inciso anterior hubiere de condenarse a la otra parte al pago de la cantidad de dinero, deberá ésta ser moderada equitativamente por el Juez".

El inciso cuarto de la disposición que comentamos, regula la posibilidad de que las planillas o recibos de pago no puedan exhibirse o revisarse en caso de pérdida o extravío por caso fortuito o fuerza mayor, en tal situación no habrá derecho a solicitar la prestación de juramento estimatorio. Algunos afirman que no es necesaria la prueba del caso fortuito o fuerza mayor, señalan que solamente basta que se alegue esta excepción para que no pueda solicitarse que se difiera el juramento estimatorio. Por nuestra parte consideramos que siempre es necesaria la comprobación de la pérdida de los documentos por las circunstancias mencionadas, por ejemplo, podría de oficio el Juez practicar una inspección en la empresa del patrono o bien llevarse a cabo esta diligencia a petición de parte, a fin de comprobar, para el caso, que hubo un incendio, o alguna inundación en los que se perdieron los documentos en cuestión.

En conclusión, pues, la prueba del caso fortuito corresponde al que lo alega, apoyándonos al hacer esta afirmación en lo que preceptúa el inciso tercero del Art. 1418 C., el cual dice: "La prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo; la prueba del caso fortuito, al que lo alega". De tal manera que si el patrono alega fuerza mayor o caso fortuito, debe éste probarse.

Ahora bien, si el patrono ha perdido los documentos por falta de diligencia o cuidado, habrá derecho a solicitar que se defiera juramento estimatorio, en vista de que ésto ya no podría considerarse como caso fortuito ni fuerza mayor.

Es interesante preguntarnos, si en lo laboral podría llevarse a cabo el juramento decisorio. La respuesta es negativa, en virtud de que el juramento decisorio equivale a una transacción y si éste se permitiera, se estaría transigiendo sobre los derechos de los trabajadores, los cuales son irrenunciables.

f) Prueba por Peritos. Esta prueba se hace necesaria en especial, cuando el trabajador le demanda al patrono el pago de la indemnización por accidente de trabajo, en tales reclamaciones se nombran dos médicos a fin de que determinen el grado de incapacidad del trabajador, y con el informe de ellos, pueda el Juez determinar o graduar la indemnización que le corresponde al demandante. Así por ejemplo, si los médicos nombrados determinan que a consecuencia del riesgo profesional le "produjere a la víctima una incapacidad permanente total, el patrono le pagará una indemnización en forma de pensión vitalicia, equivalente al sesenta por ciento de su salario".  
Art. 290 Tr.

Es indudable que el campo de aplicación del peritaje es bastante amplio, ya que existen muchos casos en que esta prueba se hace necesaria. Por ejemplo, cuando un trabajador reclama la aplicación del principio de la igualdad de salario, comprendido en el Art. 104 Tr., alegando igualdad de labores con relación a otros trabajadores que devengan salarios superiores

y desarrollan en la misma empresa idénticas actividades. Para determinar si se da la igualdad de las labores, suele recurrirse al dictamen de peritos.

Asimismo, también es preciso recurrir al peritaje cuando se alega terminación del contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes, tal como sucedería en la fuerza mayor o caso fortuito. Por ejemplo, ha habido un terremoto, y la continuación de las labores se hace de difícil realización en virtud de haber quedado el local o la maquinaria de la empresa, con daños de consideración. En un caso como el presente, se recurre al dictamen de ingenieros, a efecto de determinar los perjuicios ocasionados y la peligrosidad que representa continuar las labores en una empresa dañada.

Hemos señalado algunos de los casos en que el peritaje es de suma importancia, a fin de que el Juez tenga suficientes elementos de juicio para fallar con mayor acierto.

El nombramiento de peritos se hace cuando el Juez lo estime necesario, y, dicha diligencia puede practicarse de oficio o petición de parte, fijando los puntos sobre los que deberá versar el peritaje, y sobre los que deberán pronunciarse los dos que se nombren.

Sobre la forma del nombramiento, tachas y demás diligencias, se aplicará subsidiariamente las normas legales de nuestros Procedimientos Civiles.

g) Prueba Testimonial. Sistema que sigue el Código de Trabajo en la apreciación de la prueba testimonial. Esta es quizá la prueba más común

y corriente. Nuestro derecho procesal laboral, en el Art. 353 Tr., inciso primero, señala que "cada una de las partes podrán presentar hasta cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor número". Encontramos en primer lugar, la diferencia con el Procedimiento Civil, el cual permite la presentación hasta de seis testigos. El Código de Trabajo habla de la presentación de cuatro testigos sobre cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse, es decir, sería posible la presentación de este número de testigos con respecto a la iniciación de las labores, el salario, naturaleza del trabajo desempeñado, fecha del despido, etc.

Asimismo, no se permite la presentación de más de cuatro testigos sobre cada uno de los artículos o puntos, la violación de esta regla la sanciona la ley con no hacer fé las declaraciones de los demás testigos presentados.

No olvidemos, que es aplicable el Art. 321 Pr., que dice: " Dos testigos mayores de toda excepción o sin tacha, conformes y contestes en personas y hechos, tiempos y lugares y circunstancias esenciales, hacen plena prueba".

Haciendo un poco de historia, es interesante que recordemos que el inciso tercero del Art. 24 de la anterior Ley Procesal de Trabajo, dictada por la Junta de Gobierno de El Salvador, el día veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta, decía: "Un solo testigo podrá hacer plena prueba, si su deposición crea en el ánimo del Juez el convencimiento de que ha dicho la verdad".

Como puede verse, dicha ley estableció el testigo único. A mi ver, creo que no era correcto establecer tal principio, ya que va contra toda buena técnica procesal, pues para que haya plena prueba debe seguirse el criterio contemplado en el 321 Pr. Por eso, en la siguiente Ley Procesal de Trabajo, dictada por el Directorio Cívico Militar, en el mes de Febrero del año de mil novecientos sesenta y uno, desapareció el testigo único de que nos habla la Ley de la Junta que hemos mencionado.

El Art. 354 Tr., dice: "Cuando el hecho o acto que se trata de probar puede repetirse muchas veces porque consiste en el género y no en la especie, los testigos singulares harán plena prueba, siempre que tres depongan al menos de tres hechos o actos diversos".

No entraremos a examinar las diversas clases de testigos singulares que existen, nada más daremos una brevísima explicación de este artículo y expondremos un ejemplo para su mejor comprensión.

El género podría consistir en la ebriedad o mala conducta; la especie, el hecho de haberse presentado en estado de ebriedad el trabajador a sus labores, o el de haber actuado indebidamente en la empresa.

La singularidad a que se refiere el Art. 354 Tr., son aquellas declaraciones de los testigos, "aunque diferentes, no son contrarias y se complementan las unas a las otras" (7). Por ejemplo, el trabajador ha desempeñado actos de mala conducta en forma repetida en diversas fechas, los tres

---

(7) Eduardo Pallares: "Diccionario de Derecho Procesal Civil" Cuarta Edición, México, Editorial Porrúa, 1963.

testigos singulares que presente el patrono deben de declarar cada uno sobre hechos o circunstancias distintas en las cuales el trabajador evidenció mala conducta, a fin de que ésta quede comprobada mediante la deposición de estos testigos.

Art. 355 Tr. "Se prohíbe interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas en el cuestionario presentado al efecto, el cual sólo servirá de guía al Juez para sus declaraciones. El Juez podrá hacer al testigo todas las preguntas que estime necesarias para asegurarse de su veracidad o para el mejor esclarecimiento de los hechos; y las partes podrán hacer al testigo hasta tres preguntas sobre cada punto de su deposición".

"El testigo vario o contradictorio en lo principal de su deposición no hará fé. Tampoco harán fé las declaraciones de los testigos falsos o habituales y el Juez deberá ordenar de inmediato su detención y procesamiento para que se le deduzcan las responsabilidades de ley".

"Se entenderán testigos habituales aquellas personas que se dediquen a declarar en cualquier género de causas para favorecer las pretensiones de cualquiera de las partes, quedando a juicio del Juez la calificación de estas circunstancias".

Nuestro Código de Trabajo en el inciso primero, se aparta totalmente de la práctica indebida que se ha venido siguiendo en materia civil, - en la que se leen textualmente las preguntas a los testigos del cuestionario - presentado; y, que en lo laboral solamente sirve de guía al Juez para recibir sus declaraciones, el cual se encuentra facultado para hacerle al testigo todas las preguntas que estime convenientes a fin de determinar la vera-

cidad de su deposición.

Con relación a que cada una de las partes puede hacer al testigo hasta tres repreguntas sobre cada punto de su deposición, se sigue el mismo criterio civilista.

En el inciso segundo se hace alusión al testigo vario, que es aquel que hace variar su declaración en lo principal. Por ejemplo, supongamos que se pretende probar el despido de que fue objeto el demandante, y el deponente afirma que el despido ocurrió el doce de agosto, a los pocos minutos expresa que no fué en agosto que ocurrió sino que fué en septiembre y posteriormente afirma que fué a principios de octubre que fué despedido el demandante. El testimonio de una persona que declara en esta forma no hace fé en virtud de tener la calidad de testigo vario.

El testigo contradictorio es aquél que en su deposición cae en una evidente contradicción de lo que ha dicho.

Es necesario advertir que cuando se alegue que un testigo es vario o contradictorio, debe de haber caído en tal vicio en una misma deposición y no en relación a otras declaraciones diferentes.

Testigo falso es aquél que no dice la verdad.

Es importante hacer notar, que el Código, en el inciso segundo, nos trae una nueva figura de testigo dentro de la clasificación general que suelen hacer los expositores del Derecho, y que es precisamente la de testigos habituales, los cuales son también falsos. La habitualidad obedece en nuestro medio, a razones de naturaleza histórica, pues antiguamente cuando los conflictos individuales se tramitaban ante los Delegados Inspectores de Trabajo, en los corredores de las Delegaciones, con frecuencia se encon-

traban personas que se dedicaban a declarar lo que no les constaba mediante pago del interesado, eran pues testigos habituales.

Los jueces deben tener mucho cuidado para calificar a un testigo "de habitual", es preciso que tengan a la vista los distintos juicios en los que ha declarado la persona del testigo.

Los testigos varios, contradictorios, falsos o habituales, los Jueces deberán ordenar inmediatamente su detención para su procesamiento. Ahora bien, estos mandatos de la ley dirigidos hacia los Jueces, han sido hasta cierto punto inútiles, en virtud de que nuestro Código Penal sólo considera como delito el falso testimonio en materia penal, civil y administrativo, y no en asunto laboral, hay pues necesidad de una reforma penal sobre ese particular.

Hicimos referencia a la prórroga del término de prueba en las primeras líneas de este Capítulo, por eso bástenos expresar, que la prórroga para recibir las declaraciones de los testigos que no se alcancen a tomar, será de dos días contadas desde el siguiente al último del término, en cambio en lo civil es de tres días.

No olvidemos que todo lo que se refiere a materias sobre capacidad, tachas, y formas de tomar las declaraciones, se aplicarán las normas de nuestro Procedimiento Civil.

Sistema que sigue el Código de Trabajo en la apreciación de la prueba testimonial. Nuestra ley sigue el sistema de la sana crítica, de la que se infiere de la lectura del inciso segundo del Art. 353 Tr., que reza así: "Para apreciar la prueba testimonial, el Juez atenderá, más que al -

número de los testigos, a la convicción que le formen sus deposiciones, al interés que pudieran tener en el asunto y a cualesquiera otras circunstancias que aporten elementos de juicio sobre la veracidad de sus dichos".

h) Inspección Ocular del Juez. Suele presentarse con mucha frecuencia, la cual puede llevarse a cabo de oficio o a petición de parte, - pero con la característica esencial de que sólo puede efectuarse esta diligencia en primera instancia, en vista de que el Art. 343 Tr., expresa: "En cualquier estado del juicio, antes de la resolución a que se refiere el Art. 358, el Juez podrá practicar de oficio ampliación de las declaraciones de testigos. INSPECCION, etc." Si la ley hubiera querido que una diligencia como la inspección pudiera practicarse también en la segunda instancia, lo hubiera dicho en forma expresa, tal como lo hizo en el Art. 340 inciso primero, el cual trata de que "las demás excepciones podrán oponerse en cualquier estado del juicio y EN CUALQUIERA DE LAS INSTANCIAS", criterio que no fué aceptado cuando el legislador salvadoreño redactó el Art. 343 Tr.

Las solicitudes que con mucha frecuencia presentan los litigantes en nuestros Tribunales, a fin de que el Juez practique esta diligencia, es con relación a inspeccionar las planillas o recibos de pago del patrono, a efecto de probar la relación laboral y el salario que devengó el trabajador durante determinado tiempo.

Asimismo, es procedente la inspección, cuando se ha demandado al patrono, y éste alega como excepción una causal de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes, como sería el caso fortuito, en vista de haber habido una inundación, incendio o terremoto, o se ha alegado fuerza mayor, ya sea respecto del patrono o del

trabajador, la cual es también una causal que exime de responsabilidad a los contratantes. (8).

4) Existe preferencia de pruebas en materia laboral? La respuesta es totalmente afirmativa, ya que como no existe en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, disposición que le diga al Juez que para la valoración de las pruebas presentadas deberá emplear tal o cual criterio de apreciación, por consiguiente, debe necesariamente sujetarse a la más robusta, - especialmente cuando por ámbas partes se produzca plena prueba, según el orden establecido por nuestro Código de Procedimientos Civiles.

Rechazamos el criterio de que no puede haber preferencia de pruebas, al menos entre nosotros. En otras legislaciones, el Juez tiene - libertad absoluta de apreciación, con respecto a la valorización de las pruebas, cosa que no sucede con la nuestra.

Nos parece pues, más razonable, el criterio de que en nuestra legislación existe la preferencia de las pruebas.

En apoyo de lo dicho traemos a cuenta lo que dice el Art. 458 Tr. "En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene".

---

(8) Sobre los ejemplos para ilustrar los casos de fuerza mayor, sea con respecto al patrono o respecto del trabajador, consúltese la tesis doctoral del Dr. Francisco José Retana: "La Terminación del Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para las Partes en la Legislación Salvadoreña". Primera Edición, San Salvador, Editorial Universitaria 1961, pág. 26.

El suscrito de este trabajo, considera que la aplicación de nuestro Procedimientos Civiles, en lo que se refiere a la preferencia y apreciación de las pruebas, no es contrario a los principios procesales sustentados por nuestro procedimiento laboral, siempre y cuando no exista en el Código de Trabajo regla especial que deba aplicarse con preferencia a alguna norma procesal civil.

## CAPITULO IX

1o. DE LA SENTENCIA. 2o. CLASES DE SENTENCIAS. 3o. EN QUE DEBEN FUNDARSE LAS SENTENCIAS. 4o. SOBRE QUE DEBEN RECAER LAS SENTENCIAS. 5o. EJECUCION DE LAS SENTENCIAS. 6o. LAS TERCERIAS EN EL CODIGO DE TRABAJO. 7o. IDEAS GENERALES SOBRE LA COSA JUZGADA EN EL CODIGO DE TRABAJO.

1o. De la Sentencia. De acuerdo a lo que prescribe el Art. 417 Pr.,

"Sentencia es la decisión del Juez sobre la causa que ante él se controvierte".

Asimismo, el inciso segundo del Art. 564 del Proyecto de Código Procesal Civil, señala que: "Por la sentencia definitiva, el Juez resuelve el asunto principal, declarando o constituyendo el derecho reclamado, o condenando o absolviendo al demandado".

"Sentencia, dice Manreza y Navarro, es el acto solemne que pone fin a la contienda judicial, decidiendo sobre las pretensiones que han sido objeto del pleito" (1).

De acuerdo con nuestra ley laboral es requisito ineludible para que el Juez pueda sentenciar, que se declare cerrado el proceso o juicio, con tres días de anticipación por lo menos, con señalamiento de lugar, día y hora.

Cuando se va a declarar cerrado un juicio, debemos distinguir dos momentos fundamentales; a) El anuncio del cierre mediante el auto del Tribunal, y b) La declaración del cierre, que en nuestros Juzgados suele hacerse en virtud de auto o por medio de acta.

---

(1) Citado por Eduardo Pallares: "Diccionario de Derecho Procesal Civil". Cuarta Edición. Editorial Porrúa, S. A. México, Pág. 677.

Es indudable que el cierre es un hecho, y como tal debe de hacerse por medio de auto, ya que expresamente dice la ley que hay resolución de cierre del proceso, y no acta. Por eso estamos en contra de la práctica de los cierres por medio de actas que suelen acostumbrar unos Tribunales.

Con relación a los tres días que exige la ley, encontramos que dentro de ese plazo puede muy bien solicitarse que se practique alguna diligencia, tales como ampliación de las declaraciones de testigos, inspecciones, peritajes, revisión de documentos, o bien llevarse a cabo estas diligencias de oficio.

Ahora bien, si estas diligencias solicitadas llevan demasiado tiempo, puede el Juez revocar la resolución en virtud de la cual se señalaba determinada hora y día para declarar cerrado el proceso.

Es necesario advertir, que el juicio queda cerrado en virtud del auto de cierre, y no por la resolución en que se anuncia el cierre.

Este criterio era sustentado por la anterior Ley Procesal de Trabajo, dictada por la Junta de Gobierno de El Salvador, en su Art. 28. Tal disposición es el origen de la declaratoria de cierre de que nos habla el Art. 358 Tr.

Es importante advertir que el Juez en la sentencia, debe siempre razonar suficientemente su fallo, haciendo referencia a la prueba presentada. Desde luego, hay casos en que las sentencias resultan bastantes pequeñas, en especial, por tener situaciones que no ofrecen mayores problemas, tal como sucede en los juicios en que ni siquiera se ha probado la relación laboral.

El Código nuestro, nos indica en el Art. 358 Tr., el momento en que debe de sentenciarse, y para ello es preciso: a) Que haya vencido el término probatorio, el cual es irrenunciable; b) Que las pruebas se hayan presentado

"y recogido de oficio las que el Juez estime pertinentes, para fallar con mayor acierto"; c) Una vez cerrado el proceso se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes, a fin de que el principio de celeridad tenga cumplimiento. Desafortunadamente, los Tribunales nunca pronuncian su sentencia dentro de los tres días que exige la ley, debido a la cantidad excesiva de trabajo o a los problemas que pudiera presentar el juicio.

Art. 359 Tr. "En las sentencias definitivas, los Jueces de Trabajo observarán las formalidades y requisitos prescritos en el artículo 427 del Código de Procedimientos Civiles, debiendo omitirse la relación de todo aquello que no tenga importancia para el fallo".

Siendo el proceso laboral, de corte moderno dentro de los procedimientos especiales, es natural que exista la tendencia a suprimir en el fallo todo aquello irrelevante y que no tenga mayor importancia.

El Código de Trabajo, sólo se refiere a que los Jueces observarán los requisitos y formalidades que señala el Art. 427 del Código de Procedimientos Civiles, sin hacer referencia a las formalidades que deben observar las Camaras y la Sala de los Civil. Sobre el particular debemos de aplicar lo que prescribe nuestros Procedimientos Civiles, y las sentencias de estos Tribunales serán por "Vistos".

2o. Clases de Sentencias. Existen diversas clasificaciones de las sentencias, para el objeto de nuestro estudio, nos limitaremos a enunciar algunos tipos de sentencias para que puedan tener algún interés para la materia laboral.

En consideración al derecho material o sustantivo que ponen en vi-

gor, las sentencias se clasifican en: a) declarativas; b) constitutivas; c) de condena; d) precautorias.

a) La sentencias declarativas. Son aquellas que disipan la duda, sobre determinar cual de los intereses en conflicto está realmente amparado o desamparado por la norma jurídica, esto es, por el derecho sustantivo. Por ejemplo, una sentencia en la que se declara haber despedido injustamente al trabajador, se determina pues, por medio de ella, que hubo despido de hecho.

b) Sentencia constitutiva. "Es aquella que crea, modifica o extingue un estado jurídico, produciendo efectos únicamente para el futuro, desde el momento en que es pronunciada", (2) queda definitivamente ejecutoriada. Tal como sucedería en las sentencias que declaren la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal.

c) Sentencia de condena. Su mismo nombre lo está indicando, esto es, cuando se condena al demandado, al pago de las prestaciones reclamadas en la demanda. Por ejemplo, el Juez condena al pago de la indemnización, vacaciones y aguinaldos proporcionales, horas extras, etc.

d) Sentencia precautoria. "Es aquella en que se resuelve una acción de este tipo, garantizando los derechos eventuales de las partes en litigio. Por ejemplo, la resolución que resuelve sobre un secuestro". (3).

Sobre las ideas expuestas en estas primeras líneas del segundo tema de este capítulo, hemos seguido en gran parte, la exposición que sobre el particular hace el doctor Ramón Avila Agacio, en su tesis doctoral denominada:

---

(2) Ramón Avila Agacio: "Principos de Derecho Procesal de Trabajo Salvadoreño. Tesis Doctoral, San Salvador, Tip. La Unión, 1954.

(3) Ramón Avila Agacio, Ob. Cit.

"Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño".

Las sentencias suelen dividirse por las legislaciones y la doctrina, en definitivas e interlocutorias:

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

"Sentencia interlocutoria es la que se da sobre algún artículo o incidente".

Las interlocutorias se subdividen en: a) Simplemente interlocutorias; b) Interlocutorias con fuerza definitivas; c) Interlocutorias que ponen fin al juicio haciendo imposible su continuación.

a) Simplemente interlocutorias. Son aquellas que resuelven un artículo o incidente. Por ejemplo, cuando la sentencia definitiva ha sido condenatoria y el demandado se resiste a cumplir en forma voluntaria el pago de las prestaciones a las que ha sido condenado, la resolución en virtud de la cual se decreta embargo en bienes del remiso a cumplirla, sería un caso, de esta clase de sentencia.

b) Interlocutorias con fuerza de definitivas. Son aquellas que producen un daño irreparable o de difícil reparación por la definitiva. Los ejemplos que se acostumbran poner en lo civil, son también aplicables a lo laboral, Por ejemplo, la resolución en virtud de la cual el Juez deniega el término probatorio, en tal situación una interlocutoria de esta clase necesariamente ha producido un daño irreparable o de difícil reparación por la definitiva. Así como también aquella resolución que niega se le reciba declaración a un testigo que está en peligro de muerte o fuese éste una persona anciana, o estuviese -

enfermo de gravedad, o tuviere que ausentarse a mucha distancia y por tiempo indeterminado (Art. 162 Pr.). Tales diligencias pueden solicitarse como actos previos de la demanda, de conformidad a lo que preceptúa el Art. 162 Pr. - Creemos, en último análisis, que no existe inconveniente aplicar en lo laboral esta disposición.

c) Interlocutorias que ponen fin al juicio haciendo imposible su continuación. Por ejemplo, cuando el Juez declara inadmisibile la demanda, por estimar que es una demanda de un alto empleado, como un Gerente.

No entraremos a discutir si los altos empleados están sujetos a - que se les aplique el Código de Trabajo, bástenos expresar que la opinión más generalizada, es la que se les deniega la aplicación de las normas laborales en virtud de estar en una categoría superior a los trabajadores, esto es, son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores de conformidad al Art. 6 Tr.

Otro ejemplo de estas interlocutorias, sería cuando el Juez declara nulo todo el juicio a partir del auto de admisión de la demanda, dejando como único acto válido la demanda interpuesta, en virtud de no haberse comprobado la existencia de la sociedad demandada, o bien por no haberse comprobado la personería de su representante.

Estas resoluciones que hemos puesto de ejemplo en este literal, admiten apelación de acuerdo con el Art. 437 Tr.

3o. En qué deben fundarse las sentencias. Según la opinión de los expositores del derecho, y desde un plano eminentemente científico jurídico, nadie pone en duda la relación directa que debe de existir entre la ley la sen-

tencia, en virtud de la cual, el Juez, concretiza o individualiza el caso controvertido puesto a su decisión.

En el Art. 360 de nuestro Código de Trabajo encontramos el orden en que las sentencias deben de ser fundadas,

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

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

2o. "En los principios doctrinarios del Derecho del Trabajo y de justicia social";

3o. "En la legislación común, en cuanto no contraríe a tales principios";

4o. "En razones de equidad y buen sentido".

Para fundamentar la sentencia el Juez debe ceñirse al orden establecido en este artículo, ésto es, el Juez debe fundamentar su fallo en primer lugar en las disposiciones del Código de Trabajo y demás normas legales de carácter laboral, en segundo término debe basar su sentencia en los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo, y así sucesivamente.

Ahora bien, tema interesante es determinar si la costumbre podría servirle de apoyo al Juez para dictar su fallo, en especial cuando la sentencia es condenatoria. En primer lugar, notamos que se ha omitido en el Art. 360 Tr. y es por eso que surge la duda. A mi ver, el no haber incluido a la costumbre

en el Art. 360 mencionado, constituye un vacío de nuestra legislación, pues - estimamos que el Juez puede muy bien fundamentar su fallo en aquella. Varias disposiciones del Código de Trabajo se remiten expresa o tácitamente a la - costumbre, por ello, para razonar nuestro punto de vista transcribiremos algunas disposiciones y pondremos algún ejemplo sencillo para ilustrar nuestra afirmación, la primera disposición que citamos es el Art. 481 Tr., que reza así: "Los salarios y prestaciones fijados por Ley, Contratos Individuales o Colectivos de Trabajo, a los Empleados y Trabajadores a la fecha de entrar en vigencia este Código, no podrán ser desmejorados". De tal suerte que si a un trabajador por ejemplo, que tiene varios años de prestar sus servicios en una empresa, la cual ha tenido siempre la COSTUMBRE de pagarle en concepto de aguinaldo el triple (desde antes de que entrara en vigencia nuestro Código de Trabajo) de lo que exige la ley, el patrono no puede desmejorar la - cuantía del aguinaldo, alegando que el Código exige menos cantidad de dinero de la que se le ha estado pagando. Por otra parte, el Art. 175 Tr., también nos sirve de apoyo para sostener la tesis que hemos dejado expuesta, el cual dice: "La cantidad MINIMA que deberá pagarse al trabajador como prima en concepto de aguinaldo será:", es decir pues, la expresión de la ley: "cantidad - MINIMA" nos indica que un patrono puede muy bien pagarle a sus trabajadores una prima mayor en concepto de aguinaldos de lo que la misma ley exige. - Y el mismo criterio podríamos sostener con respecto a las demás prestaciones laborales, como por ejemplo las vacaciones. He aquí pues, algunos casos prácticos en que la costumbre constituye fuente del derecho.

Ahora bien, ¿en qué orden de preferencia deberá el Juez tomar en

consideración la costumbre con relación a las demás fuentes del derecho señaladas en el Art. 360 Tr., en el momento de dictar su sentencia? En nuestra opinión, como la misma ley dice en el Art. 360 Tr., "Las sentencias serán fundadas según el orden siguiente: 1) "En las DISPOSICIONES de ESTE Código", si esto es así, la costumbre deberá ser tomada en orden preferente con relación a las demás fuentes del derecho que menciona la disposición citada, en vista de que a la sentencia que dicte el Juez la vamos a fundar en una disposición de nuestro Código de Trabajo, para el caso en los Arts. 175 Tr. y 481 Tr., los cuales nos sirvieron de apoyo para presentar el ejemplo del patrono que le paga a sus trabajadores una prima mayor en concepto de aguinaldos, de lo que exige la norma laboral vigente.

En el numeral primero encontramos la aplicación de la ley preexistente en las sentencias que deciden la controversia.

Cuando dice la ley: "En las disposiciones de este Código", alude a la aplicación u observación de las normas tanto sustantivas como procesales.

La expresión de la ley: "y demás normas de carácter laboral", con ello se hace referencia al hecho de que el Juez al sentenciar deberá aplicar cuando fuere procedente, la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Ley del Seguro Social y el Decreto del Salario Mínimo.

Asimismo, habla de contratos colectivos, los cuales son normas jurídicas dentro de la empresa. En la Ley Procesal de Trabajo anterior de la Junta de Gobierno de El Salvador, el Art. 30 tenía una redacción distinta, y no mencionaba los contratos colectivos ni los contratos individuales de trabajo.

La crítica que suele hacérsele a este primer numeral, es que incluye a los contratos individuales de trabajo, no habiendo motivo de ninguna naturaleza para ello, en virtud de que éstos no son normativos ya que son contratos como cualquier contrato de tipo civil. Es decir, el contrato individual como fuente de derechos y obligaciones no es ley, sino que es un medio para probar éstas, y que el Juez debe apreciar para dictar su sentencia.

Con relación al reglamento interno o interior de trabajo será el comprendido en el Art. 253 y sig. Tr., el cual será redactado y aprobado de acuerdo con las normas legales laborales.

Se refiere también la ley a los reglamentos de previsión o de seguridad social, esto es, a los reglamentos de la Ley del Seguro Social.

El numeral segundo habla de "principios doctrinarios del Derecho del Trabajo y de justicia social".

Como fuente secundaria del Derecho, era natural que también el Juez fundamentara su sentencia en la doctrina, cuando su aplicación fuere procedente.

Cuando se refiere a la justicia social, creemos que el Código ha hecho alusión a "toda concesión mínima que alague a las masas sin comprometer gravemente el statu quo económico y de clases" (4) En otra parte de este estudio, dijimos que el Derecho del Trabajo tiene siempre un sentido humano,

---

(4) Guillermo Cabanellas: "Diccionario de Derecho Usual". Tomo II. Bibliográfica Omeba, Cuarta Edición, Pág. 482.

y aquí la ley es evidente que ha tomado muy en cuenta ese sentimiento.

El numeral tercero, se refiere a que el Juez deberá fundamentar su sentencia "en la legislación común, en cuanto no contrarié a tales principios". Es decir, se aplicarán las normas de nuestro Código de Procedimientos Civiles, según lo determina el Art. 458 Tr., siempre y cuando no contrarién los principios doctrinarios del Derecho del Trabajo.

Y el numeral cuarto habla de "razones de equidad y buen sentido". Dijimos que nadie pone en duda la relación directa que existe entre la ley y la sentencia. Si esto es así, ¿porqué motivo dice entonces el Código, que la sentencia debe de basarse en razones de equidad y buen sentido?. Se sostiene por la doctrina, que la equidad es un derecho de tipo inorgánico, real y concreto, y al momento de dictar sentencia se aplica este derecho, en consecuencia - siempre existe, pues, una relación directa entre la sentencia y la ley. Es pues, razonable y lógico lo que dice nuestro Código.

4o. Sobre qué deben recaer las Sentencias. El Art. 361 Tr., reza así: "Las sentencias laborales recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso; pero deberán comprender también aquellos derechos irrenunciabiles del trabajador que aparezcan plenamente probados y que sean consecuencia directa de los hechos en que se fundó la petición".

La primera parte de esta disposición corresponde a la primera - parte de lo que establece el Art. 421 Pr. La diferencia la encontramos cuando el 361 Tr. habla de: "pero deberán comprender. . . . . etc.".

El artículo del Código de Trabajo, alude al hecho de que las sen-

tencias recaerán sobre las cosas litigadas, esto es, el Juez decidirá en la sentencia con relación a lo que se ha reclamado. De tal suerte que si por ejemplo, no se ha demandado el pago de horas extras, el Juez no puede resolver en el fallo sobre este punto.

Ahora bien, la ley dice que las sentencias "deberán comprender aquellos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados y que sean consecuencia directa de los hechos en que se fundó la petición". Estos no pueden ser otros, que el derecho que tiene el trabajador a que se le pague sus vacaciones y aguinaldos proporcionales, cuando en la sentencia definitiva se condene al patrono al pago de la indemnización por el despido de que fué objeto el demandante. Estos son pues los casos típicos de derechos irrenunciables a que hace referencia nuestro Código de Trabajo en esta disposición, en virtud de que son "consecuencia directa de los hechos en que se fundó la petición", esto es, consecuencia del despido.

Algunos litigantes han afirmado, que los salarios no devengados por causa o culpa imputable al patrono, son también derechos irrenunciables al igual que las vacaciones y aguinaldos proporcionales. Tal opinión nos parece errada, ya que no podemos sostener que aquellos sean una consecuencia del despido en virtud de tener categoría autónoma. Parece ser, pues, que los únicos derechos irrenunciables, a que se refiere nuestra ley laboral en la disposición aludida, son las vacaciones y aguinaldos proporcionales. Es pues necesario, que éstas acciones se ejerciten juntamente con la acción de indemnización por despido, no siendo posible incoarlas separadamente.

En cambio, las vacaciones y aguinaldos completos si pueden demandarse separada o independientemente.

Suponiendo que se declare la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. Aunque si bien en este caso se autoriza al patrono para despedir justificadamente al trabajador, siempre el Juez deberá condenar al pago de las vacaciones y aguinaldos proporcionales.

Las razones que aducimos para sostener este criterio son las siguientes:

- a) Las vacaciones y aguinaldos proporcionales son ya derechos adquiridos.
- b) Las vacaciones y aguinaldos proporcionales son derechos irrenunciables.
- c) El trabajador que cometió la falta grave en el desempeño de sus labores, por ejemplo, ingirió bebidas embriagantes en el lugar de trabajo, tiene una sanción, la cual consiste en que se le despida del trabajo sin responsabilidad patronal en virtud de haberse comprobado en el juicio respectivo de terminación del contrato sin responsabilidad patronal la falta aludida, es decir, no se le paga la indemnización a que pudo haber tenido derecho. Expresando en otras palabras esta idea, sólo responde por la falta cometida y no de algo mayor a lo que ya tenía derecho, como son las vacaciones y aguinaldos proporcionales.

5. Ejecución de las sentencias. La ejecución de las sentencias forma parte de la actividad jurisdiccional. Es quizá uno de los aspectos más importantes e interesantes del procedimiento, y tal ocurre, cuando el fallo no es

cumplido voluntariamente, dentro del término que señala nuestra ley procesal civil, es decir, dentro de los tres días de su notificación. Así lo preceptúa el Art. 442 Pr.

Es necesario advertir, que los trámites de los juicios de trabajo, están impregnados del principio de disposición con la actuación de oficio. Por ello es preciso que el litigante le solicite al Juez el cumplimiento de la sentencia, es decir, se llega, pues a la fase ejecutiva del procedimiento, pidiéndole al Juez que decrete embargo en bienes del demandado. Encontramos aquí, una diligencia que sólo se lleva a cabo a petición de parte, o sea, se hace evidente y se materializa el principio de disposición.

El Art. 362 Tr., se refiere a la ejecución de las sentencias laborales y de los arreglos conciliatorios. Es interesante hacer notar que los arreglos conciliatorios no solamente son aquellos que se celebran en la audiencia respectiva, sino que también aquellos a que llegaren las partes con posterioridad a dicha audiencia.

Podría preguntarse: ¿en qué forma se ejecutan los arreglos conciliatorios extrajudiciales a que llegaren las partes después de la audiencia de conciliación? Nosotros consideramos que tales arreglos deben ser ejecutados como si fueren una sentencia definitiva, por los jueces que conocieren o debieren conocer en primera instancia. Para ello es preciso que tales arreglos sean confirmados o comunicados al Juez, haciéndose constar aquellos por medio de acta. Ya con este requisito, el arreglo está elevado a la categoría de sentencia ejecutoriada y se hará ejecutar en la misma forma de éstas. Ahora bien, el -

Art. 336 Tr. habla de que "los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas". Notamos que la ley no dice a que clase de arreglos conciliatorios se refiere, por consiguiente las partes pueden llegar a arreglos conciliatorios judiciales o extrajudiciales, y tanto los unos como los otros producen los mismos efectos de las sentencias ejecutoriadas.

Puede suceder que el arreglo extrajudicial se lleve a cabo ante un notario y se haga constar el avenimiento en la escritura pública. Nosotros consideramos, que un arreglo en estas circunstancias también produce los mismos efectos de las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.

Asimismo, advertimos que la ejecución de las sentencias deberá llevarse a cabo "por los Jueces que conocieren o debieren conocer en primera instancia", tal como ocurriría cuando "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", así lo determina el Art. 19 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; en un caso semejante, el Juez competente que habría conocido en primera instancia del conflicto hubiera sido el Juez de lo Laboral,

Entre las características de la ejecución de las sentencias podrían citarse:

a) Se aplicará el procedimiento establecido en el Art. 450 Pr., esto es, no habrá citación de remate, término del encargado y sentencia de remate, practicándose todas las demás diligencias del juicio ejecutivo.

b) Sin formar pieza separada. Por razones de economía procesal.

c) Sin necesidad de ejecutoria, esto es, no se exige que el litigante presente la certificación de la sentencia definitiva, para que pueda decretarse el embargo de los bienes a la parte demandada. Tal requisito también no se exige por economía procesal.

d) Que sea a petición de parte.

En los juicios de única instancia puede llevarse a cabo una conciliación en el día en que se cita a las partes para tramitar el juicio, y ésta producirá los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas. Así lo señala el Art. 367 Tr., que dice: "Compareciendo ambas partes, inmediatamente después de contestada la demanda, el Juez las oirá y les propondrá un arreglo conciliatorio y si fuere aceptado, éste producirá los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas".

Otro punto interesante, que no queremos dejar pasar desapercibido, es decir algo sobre lo que prescribe el Art. 12 de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, el cual preceptúa: "Las Cámaras, cuando tuvieren que devolver por cualquier motivo legal, los juicios que conforme las reglas anteriores hubieren recibido, lo harán a los Juzgados correspondientes

de su jurisdicción, quienes ejecutarán las sentencias respectivas como si ellos hubieren conocido en Primera Instancia".

Este artículo tiene su razón de ser, ya que cuando se crearon los Tribunales de lo Laboral los Delegados Inspectores de Trabajo remitieron sus respectivos expedientes a los Juzgados competentes y La Segunda Delegación o Dirección mandó sus expedientes a las Cámaras de Segunda Instancia. Dichos Tribunales tuvieron que conocer de arreglos conciliatorios que no habían conocido los Tribunales inferiores, de allí la razón de ser del Art. 12 de la Ley citada, es decir, pues, la ejecución de la sentencia y de los arreglos conciliatorio siempre se hicieron y se hacen ejecutar por los Jueces que conocieren o debieron conocer en Primera Instancia. Sobre este particular, nos parece atingente, a fin de ilustrar estas ideas, citar el inciso segundo del Art. 13 de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, que reza así: "Todas aquellas disposiciones de leyes vigentes que se refieran a Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, a los Segundos Directores del Departamento Nacional del Trabajo y al Ministro de Trabajo, como Tribunales jurisdiccionales en materia laboral, deberán entenderse reformadas, correspondiendo tales atribuciones en lo sucesivo, a los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción laboral, a las Cámaras de lo Laboral y a la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, según el caso".

En el Art. 63 de la Ley Procesal de Trabajo, dictada por el Directorio Cívico Militar de El Salvador, el veintiocho de febrero de mil -

novcientos sesenta y uno, encontramos cierta semejanza con el Art. 362 Tr. En esta última disposición dice la ley: "Por los Jueces que conocieren o debieren conocer", en cambio en el precepto del Art. 63 de la Ley del Directorio, decía: "por los Jueces que CONOCIERON o DEBIERON conocer". He aquí, pues, una diferencia y cambio que ha sufrido nuestra ley procesal laboral en esta materia.

60. Las Tercerías en el Código de Trabajo. "Llámase así a la acción emprendida por un tercero con el objeto de demostrar que tiene mejor derecho o es propietario de la cosa objeto del juicio o que ha sido embargada" (5)

Es muy factible que se de el caso de las tercerías en los juicios de trabajo, aunque en la práctica no se presenta con mucha frecuencia.

La primer pregunta que surge en este tema, es si el Juez de lo Laboral tiene competencia para conocer de las tercerías.

Sin lugar a dudas, la respuesta es totalmente afirmativa. El Código de Trabajo al final del primer inciso del Art. 362, dice: "debiendo considerarse las tercerías como puramente civiles", con ello le otorgó competencia al Juez de lo Laboral, y además, deberá aplicar el procedimiento civil, esto es, el comprendido en el Art. 650 y sig. Pr.

Sobre el particular, la jurisprudencia de nuestra Honorable Corte Suprema de Justicia, a fin de dirimir la competencia negativa suscitada entre el

---

(5) Hugo L. Sylvester: "Diccionario Jurídico del Trabajo", Editorial Claridad, Buenos Aires. Primera Edición, 1960, Pág. 183.

Juez Tercero de lo Civil y el Juez Tercero de lo Laboral, se ha pronunciado en la sentencia dictada a las diez horas del día diecinueve de mayo de mil novecientos sesenta y cuatro, en el sentido de que es competente para conocer de la Tercería el Juez de lo Laboral, sentando la siguiente doctrina: "El Art. 362 del Código de Trabajo ha establecido, en primer lugar, que el Juez Laboral recurra al procedimiento civil, tanto en lo que se refiere a la ejecución de sentencias laborales, como en lo que ATÁÑE A TERCERIAS que dentro del procedimiento de ejecución se le presenten" (6).

Queda así dilucidado este punto con la doctrina y jurisprudencia citada, pues en varias ocasiones en los Juzgados de lo Laboral se ha discutido sobre esta materia.

Es importante hacer ver, que suele darse el caso de una tercería de tipo excluyente, así como la tercería coadyuvante, aunque la primera se presenta con más frecuencia.

Ahora bien, el Juez de lo Laboral deberá observar las normas del Procedimiento Civil, presentándose la tercería con los caracteres de una demanda, usándose papel sellado, deberá haber traslados (no obstante la prohibición del Art. 457 Tr.) podrá exigirse la rendición de fianza y habrá condenación de costas.

Debemos recordar que la Ley Procesal de Trabajo promulgada por el Directorio Cívico Militar de El Salvador, que ya hemos citado, en su Art. 63 se encontraba un vacío por cuanto no señalaba ningún trámite al Juez en

---

(6) Revista Judicial. Números 1 al 12. Enero a Diciembre 1964, pág. 34. Consúltese la sentencia de la Corte Suprema de Justicia publicada en dicha Revista y en la página citada.

el caso en que se hubiese presentado una tercería. Por eso, al Art. 362 en su inciso primero del Código de Trabajo, se le agregó: "debiendo considerarse las tercerías como puramente civiles". Fué pues un agregado necesario - que lo exigía la misma práctica.

Es también necesario advertir, que el juicio de tercería es un - procedimiento autónomo dentro de un juicio de trabajo, es decir, podríamos decir que es un juicio civil dentro del procedimiento laboral en virtud de que se aplican las normas procesales civiles.

Algunos han sostenido, incluso litigantes y jueces, que es inadecuado e ilógico que el Juez de lo Laboral conozca de una tercería, y que es más propio otorgarle competencia al Juez de lo Civil. Por nuestra parte consideramos que así debería ser, ya que el objeto de la tercería es determinar si el demandado es el legítimo propietario del bien embargado o lo es el tercerista que ha intervenido en el juicio, y esto desde luego debía de ser conocido por el Juez de lo Civil, ya que se supone que tiene un criterio jurídico más - acertado que el Juez de lo Laboral para resolver un problema de esta naturaleza. Pero nuestro legislador, pensando en que una de las características de los juicios de trabajo es la brevedad y evitar en cuanto fuere posible que los trámites procesales se dilataran demasiado, le otorgó competencia al Juez de lo Laboral.

7o. Ideas Generales sobre la Cosa Juzgada en el Código de Trabajo. Couture define la cosa juzgada diciendo: "es la autoridad y eficacia de - una sentencia judicial cuando no existen contra ella medios de impugnación que permitan modificarla".

Para tener un mejor concepto sobre la cosa juzgada es preciso que hablemos en términos generales de sus características o medidas de eficacia, las cuales pueden concretarse así:

- a) Inimpugnabilidad,
- b) Inmutabilidad,
- c) Coercibilidad.

La sentencia que pase en autoridad de cosa juzgada y posea las tres características anteriores, nos encontraremos con la llamada cosa juzgada material o sustancial, la cual necesariamente es completa porque se dan las tres medidas de eficacia.

Pero si la sentencia no reúne totalmente estas características, nos encontramos con la llamada cosa juzgada formal. En consecuencia con lo dicho, según sean las características que se presenten en la cosa juzgada, - así será la denominación que le daremos, es decir, material, sustancial, o formal.

Dentro de nuestro Código de Procedimientos Civiles, encontramos dos casos en que existe cosa juzgada formal, los cuales están comprendidos en los Arts. 835 y 836 Pr. Es decir, en los Juicios sumarios de "prestación de alimentos debidos por ley", la sentencia que conceda la prestación alimenticia la cual fue favorable al acreedor. Esto desde luego no obsta, para que dicha sentencia pueda reformarse o revocarse siempre y cuando "varíen las facultades y circunstancias de alimentante, o las necesidades de alimentario". Este es un ejemplo de cosa juzgada formal, o como podríamos lla-

marle también, cosa juzgada incompleta.

Ahora bien, dentro de nuestro Código de Trabajo, podría mencionarse como ejemplo de cosa juzgada formal el caso comprendido en el Art. 374.

Para la mejor inteligencia de este ejemplo, citaremos al Art. 306 Tr., que dice: "En cualquier tiempo podrá pedir el patrono, la víctima o los beneficiarios, según el caso, la revisión del fallo que ha determinado una indemnización, siempre que la solicitud se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad o en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo".

Y luego el Art. 374 Tr., dice: "en los casos del artículo 306 podrá el interesado pedir la revisión del fallo, siempre que se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, de conformidad al procedimiento que sigue".

En los ejemplos que hemos presentado, tanto en materia civil como en materia laboral, a la cosa juzgada le hacía falta las características de la INMUTABILIDAD.

En conclusión, vemos pues que la regla general es que la cosa juzgada, sea material o sustancial, y como excepción que no viene a ser otra cosa que a confirmar la regla general, la cosa juzgada puede ser también de tipo formal.

El Art. 363 Tr., establece: "Las sentencias definitivas en los juicios de trabajo quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada, cuando las

partes consienten expresamente en ellas; o tácitamente por no interponer los recursos legales en los términos de ley; y cuando de ellas no existe recurso alguno".

Bástanos únicamente expresar lo siguiente: Esta disposición habla de sentencias definitivas, con lo cual nos está indicando que las sentencias interlocutorias no quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada.

## CAPITULO X

### 1. -Nociones sobre la acumulación de autos y sobre la acumulación de acciones. -

El Art. 380 Tr., reza así: "La acumulación de autos procederá siempre que los juicios estuvieren en la misma instancia, en los casos siguientes:"

1) "En los casos del Art. 331 cuando las acciones se intentaren en juicios separados"; y

2) "Cuando interviniendo en juicios separados las mismas partes, la sentencia que haya de pronunciarse en uno de los juicios, hubiere de producir, parcial o totalmente, excepción de cosa juzgada en el otro".

Con relación al numeral primero, véase lo que dijimos en el Capítulo Tercero al comentar el Art. 331 Tr.

Solamente expresamos que dicho numeral debió haber dicho también: "y cuando tuviere un motivo común para demandar a dos o más personas", a fin de que la ley sea lo suficientemente explícita y queden claramente comprendidos los dos incisos del Art. 331 Tr., pues como se encuentra actualmente el No. 1 del 380 Tr., parece solamente referirse al inc. 2o. del 331 mencionado.

El numeral segundo, de la disposición arriba transcrita, nos trae ciertos conceptos interesantes, es decir, habla de cosa juzgada total o parcial. Para la mejor inteligencia de este numeral presentaremos los siguientes ejemplos:

Supongamos que en uno de los Juzgados de lo Laboral el patrono ha demandado al trabajador a fin de que se declare la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. En otro Juzgado, el mismo

trabajador demanda a su mismo patrono reclamándole pago de indemnización por despido injusto, vacaciones y aguinaldos proporcionales. Si en el primer juicio la sentencia fuere favorable a la parte patronal, esto es, se declara la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal; y posteriormente en el segundo juicio la sentencia fuere favorable al trabajador, esto es, se condena al patrono a pagar la indemnización por despido injusto, vacaciones y aguinaldos proporcionales. En este ejemplo, la sentencia que se pronunció en el primer juicio produce excepción de cosa juzgada total en el otro, en vista de que el patrono no estaría obligado a pagar a lo que fue condenado.

El siguiente ejemplo se plantearía de la siguiente manera: Un trabajador demanda a su patrono la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal y además le reclama el pago de las vacaciones completas. Luego en otro juicio el mismo patrono demanda al mismo trabajador, reclamando que en sentencia definitiva se declare la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. Supongamos que en el primer juicio la sentencia es condenatoria, se declara la terminación del contrato con responsabilidad patronal y además se condena al pago de las vacaciones completas. Ahora bien, supongamos que en el segundo juicio, en que también han intervenido las mismas partes, la sentencia favorece al patrono, es decir, se declara la terminación del contrato sin responsabilidad patronal. Imaginémonos que la sentencia pronunciada en el segundo juicio se dictó primero. En un caso de esta índole, la sentencia que se pronunció en el segundo, produce excepción de cosa juzgada parcial en el primero, en el sentido de que solamente estará obligado el patrono al pago de las vacaciones completas a que fue condenado en el primer juicio incoado. Ahora bien, ¿Cuál es la razón por la cual se tengan que acumular estos

juicios en el ejemplo presentado?. No es solamente porque la sentencia pronunciada en el segundo produce excepción de cosa juzgada parcial en el otro, si no que también porque tanto en el uno como en el otro las sentencias que se pronuncien van a tener un elemento común; la terminación del contrato de trabajo.

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

En otra parte de este estudio, dijimos que el procedimiento de trabajo es una mezcla del principio de disposición con la actuación de oficio, y tal ocurre en esta disposición que hemos transcrito, Si leemos con cierto cuidado el precepto mencionado, notaremos que existe un interés social o público y un interés particular.

El interés social o público prevalece cuando los juicios acumulables se siguen en el mismo Tribunal, en tal virtud el Juez puede decretar la acumulación de oficio, sin perjuicio de que también pueda ser solicitada a petición de parte. Pero si los juicios acumulables se siguen en distintos Tribunales, solo puede ser decretada la acumulación a petición de parte, en virtud de que en este caso es el interés particular el que prevalece sobre el interés social.

Los autores afirman que los fines que se persiguen con la acumulación de autos, son:

a) Seguir o desarrollar los procesos acumulados bajo un común mecanismo procesal;

b) Sujetar estos procesos acumulados a la competencia de un solo Juez;

c) Decidir estos procesos por una sola sentencia.

El inciso segundo del Art. 362 Tr., dice: "En los casos a que se refiere el inciso anterior, cuando los autos tengan que acumularse a 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 la remisión."

La expresión de la Ley: "En los casos a que se refiere el inciso anterior", esto es, a los casos de ejecución de las sentencias, y de tercerías que podrían presentarse dentro del trámite de ejecución.

Ahora bien, en el caso en que en un juicio de trabajo se haya practicado primero el embargo, y con posterioridad, al mismo demandado se le embarga ante el Juez General de Hacienda o ante un Juez de lo Civil, en tal situación siempre el juicio de trabajo se va acumular al juicio de hacienda o civil, no importando en estos casos las "fechas de los respectivos embargos". La razón de ser de este mandato de la ley, en que no toma en cuenta las fechas de los respectivos embargos para que el juicio de trabajo se acumule a otro de hacienda o civil, es porque existe una jerarquía en los Tribunales de Primera Instancia la cual debe ser respetada, esto es, un Juez de lo Civil o el Juez General de Hacienda tie-

nen una jerarquía superior al Juez de lo Laboral. He aquí la razón de ser del mandato de la ley en este inciso, apartándose consiguientemente de la regla general de que "el pleito más moderno se acumulará al más antiguo".

En estos casos existe una prórroga de la jurisdicción de conformidad a lo que determina el Art. 322 Tr., el cual dice en su parte pertinente: "La jurisdicción de trabajo es improrrogable, excepto en el caso del inciso último del Art. 362".

Ahora bien, cuando el Juez de Hacienda o Civil, conozca de un juicio de trabajo por acumulación, en tal situación, no aplicará las normas legales procesales de tipo laboral, sino que tendrá que aplicar las leyes correspondientes a su respectiva materia o campo.

No olvidemos, que cuando la acumulación se lleva a cabo en dos juicios de trabajo seguidos ante diferentes Jueces de lo Laboral, se siguen en estos casos las reglas generales para llevar a efecto tal diligencia, en virtud de que ambos Jueces se encuentran en el mismo plano jerárquico.

Ahora bien, la acumulación de acciones suele definirse como "la facultad que tiene el actor de ejercitar en una misma demanda todas las acciones que contra el demandado tenga a su favor, aunque procedan de diferentes títulos" (1). - En nuestra materia, los títulos de que nos habla el concepto transcrito, podrían estar representados por los diferentes hechos que dan origen a diversas acciones. Como por ejemplo: Despido, vacaciones, aguinaldos, etc.

Podría pues, acumularse en una misma demanda la acción de indemnización por despido injusto, vacaciones y aguinaldos proporcionales. La acción para reclamar vacaciones completas o aguinaldos completos, -

---

(1) G. Cabanellas: "Diccionario de Derecho Usual", Tomo I.

tanto la una como la otra, son independientes, esto es, la una no depende de la otra. La acción para reclamar el pago de horas extras, etc. Todas estas acciones pueden ejercitarse en una sola demanda.

No sería posible acumular en la misma demanda acciones contrarias, como sería el caso de querer ejercitar la acción de indemnización por despido y la acción de terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal, ya que esta implica la subsistencia de la relación laboral, en cambio aquella conlleva la terminación del contrato por el despido efectuado.

Sobre la acumulación de acciones nos parece atinente lo afirmado por el doctor Ramón Avila Agacio: " La institución de la acumulación de acciones, se aplica al procedimiento laboral, sujetándose siempre a las limitaciones contenidas en el Art. 198 Pr. Es decir, siempre que las acciones no se excluyan mutuamente, que el Juez sea competente para conocer de todas ellas, y que los conflictos en que deben ventilarse no exijan trámites diferentes, puede verificarse la acumulación, teniendo esta institución mayor fundamento en el proceso social, por basarse en el principio de economía procesal."

"Conviene hacer constar que cuando el actor acumula varias acciones en la demanda, cada una de ellas no pierde su individualidad, debiendo en la sentencia hacerse la correspondiente separación. Esto tiene enorme importancia para poder determinar en cada caso concreto los recursos que admiten las sentencias de trabajo". (2)

---

(2) Ramón Avila Agacio: "Principio de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño". Tesis doctoral. San Salvador, Tip. La Unión. Noviembre 1954.

## CAPITULO XI

### 10. DIFERENCIAS ESENCIALES ENTRE LOS JUICIOS LABORALES Y LOS JUICIOS CIVILES.

Es indudable que entre los juicios laborales y los juicios civiles existen marcadas y profundas diferencias.

Nos ha parecido útil referirnos a ellas aunque sea en términos generales, y las que podríamos resumir así:

1) En los juicios laborales (también sucede en los conflictos colectivos), se ventilan intereses particulares, los cuales se complementan con los intereses sociales o públicos; en los juicios civiles, por el contrario, por el hecho de formar parte del Derecho Privado prevalecen fundamentalmente los intereses particulares.

2) En lo laboral, la demanda deberá ser presentada con tantas copias como demandados haya; en lo civil no se exige tal requisito.

3) En lo laboral, sólo puede modificarse o ampliarse la demanda antes de la hora señalada para la conciliación; en lo civil, la variación o modificación de la demanda deberá llevarse a cabo antes de ser contestada.

4) En lo laboral, la regla general es que el impulso procesal es de oficio, y la excepción consiste en que ciertas diligencias sólo se hacen a petición de parte (1); en lo civil sucede a la inversa, o sea que, la regla general es que no se hace nada de oficio, salvo los casos expresamente exceptuados por la misma ley.

5) El actor en lo laboral, no estará obligado a rendir fianza; en lo civil, por el contrario, puede exigírsele.

---

(1) En los capítulos VIII, IX y X nos referimos a diligencias que sólo se llevan a cabo a petición de parte.

6) En lo laboral, se usará papel común, salvo el caso de las tercerías que serán puramente civiles; en cambio en lo civil, se litiga en papel sellado, salvo los casos que expresamente determina la misma ley.

7) En los juicios de trabajo no habrá condenación de costas en la ejecución de las sentencias, salvo el caso excepcional de aquellas que pudiera haber en las tercerías de dominio; en lo civil sin embargo, es muy frecuente la condenación de las costas.

8) No existe la deserción en los juicios de trabajo, al menos en primera instancia; en los juicios civiles es factible que se presente dicha institución.

9) En lo laboral, no es posible que se presente el sobreseimiento; en lo civil con frecuencia se está dando (en los ejecutivos).

10) En los juicios de trabajo, no existe el acuse de rebeldía; en lo civil si existe.

11) En lo civil no existe el cierre del proceso; en lo laboral existe la resolución de cierre.

12) En los juicios de trabajo no habrá traslados de ninguna clase; en lo civil si se dan los traslados.

13) La capacidad procesal para intervenir en los juicios de trabajo es de tipo especial; es decir, se exige la edad de dieciocho años; en lo civil en cambio, se exige la edad de veintiún años.

He aquí, pues, algunas de las principales diferencias entre los juicios laborales y los juicios civiles.

## CONCLUSIONES

Suele afirmarse, que para que una tesis tenga tal carácter y haga honor a su nombre, no se debe solamente limitar a comentar el tema a desarrollar, sino que al menos debe contener alguna que otra proposición. Por consiguiente, algunas de las principales conclusiones a las que he llegado en este breve estudio del "JUICIO ORDINARIO DE TRABAJO EN PRIMERA INSTANCIA", son las siguientes:

a) En el Capítulo Primero sostuvimos el criterio de la igualdad de las partes en el procedimiento del juicio ordinario. Esta idea ha sido rechazada por varios litigantes, especialmente aquellos que prestan sus servicios profesionales en favor de los trabajadores. No negamos que para que un trabajador pueda ganar un juicio, es preciso solventar muchas dificultades y obstáculos; pero debemos también recordar que cuando es la parte patronal la demandante, quizá se le presentan mayores problemas en vista de que no le favorecen las presunciones comprendidas en el Código de Trabajo como cuando los demandantes son los trabajadores.

Si el Código en varias de sus disposiciones consagra presunciones en favor de los trabajadores, es con la finalidad de procurar nivelar dentro de lo posible, las fuerzas procesales de las partes.

b) Cuando hablamos de los conflictos intersindicales en el Capítulo II, y pusimos por caso el hecho de que dos sindicatos se disputaran la celebración de un contrato colectivo en una empresa, o cuando se expulsa a un miembro de un sindicato, perdiendo consecuentemente, los derechos que conlleva pertenecer a una asociación profesional. En estas situaciones nuestro Código no señala si tales conflictos deban seguirse ante el Poder

Judicial o ante el Ministerio de Trabajo, o si deba tramitarse mediante juicio Ordinario o Juicio Extraordinario. Es pues un vacío que tiene nuestra legislación, en tal virtud proponemos que cuando se reforme nuestro Código de Trabajo, se incluya un capítulo especial en virtud del cual se establezca el procedimiento que deba seguirse a fin de resolver las controversias intersindicales.

c) En el Capítulo II, cuando hicimos alusión al Art. 319 Tr., el cual habla de que una de las Cámaras de lo Civil de la Primera Sección del Centro, conocerá en Primera Instancia de los Juicios contra el Estado, incluyendo desde luego los juicios de trabajo. Este criterio fue sostenido por el Código a fin de estar en concordancia con el Art. 90 de la Constitución Política, el cual indica que una de las Cámaras de Segunda Instancia de lo Civil de la capital, conocerá en primera instancia de los juicios contra el Estado. Actualmente, tal criterio es inadecuado, ya que es indebido que la Cámara de lo Civil conozca de un juicio de trabajo cuando éste es contra el Estado. El Tribunal que debería conocer es una de las Cámaras de lo Laboral de San Salvador, pues es más lógico y razonable que dicho Tribunal sea el competente, ya que se supone que está más empapado de la materia laboral que la Cámara de lo Civil. Para cambiar a este sistema que proponemos, tendría necesariamente que reformarse nuestra Constitución en el artículo que ya indicamos, y además reformarse el Art. 319 Tr.

d) Uno de los puntos controvertidos, es determinar si la Sala de lo Civil tiene competencia para conocer en revisión de los juicios de única instancia que se tramiten contra el Estado, y cuyo Tribunal competente para conocer en primer grado es la Cámara de lo Civil. Esta duda se presenta por el hecho de que la Ley Orgánica del Poder Judicial no le otorga compe-

tencia a la Sala para conocer en revisión de un juicio de esta naturaleza, pues el Art. 49 de dicha ley guarda silencio sobre el particular. Nosotros sin embargo estimamos, que la Sala está facultada para conocer del recurso de revisión, apoyándonos en el hecho de que es un recurso ordinario, y porque la mecánica de los procedimientos, es que exista la posibilidad de un nuevo examen de la controversia ante un Tribunal superior en virtud de algún recurso que se interponga. Sería evidentemente injusto, que al perdedor se le negara la posibilidad de interponer el recurso de revisión, especialmente cuando se estima que la sentencia que se ha dictado en la Cámara es injusta. No hay pues, razón suficiente, para denegar a la Sala de lo Civil, competencia para conocer de un recurso de revisión de un juicio de única instancia de trabajo, que se promueva contra el Estado.

e) Cuando una demanda fuere contra una Institución Oficial Autónoma o Semiautónoma, cuando contratando éstas como personas de Derecho Público, el Tribunal competente será el Juez de lo Civil. ¿Porqué? En primer lugar, no es competente el Juez de lo Laboral porque éstas no han contratado como personas de Derecho Privado, tampoco lo es la Cámara de lo Civil, porque dichas Instituciones no son el Estado. Por consiguiente, el Juez competente para conocer de estas demandas es el JUEZ DE LO CIVIL.

f) En el literal "b", del Art. 324 del Código de Trabajo, y que se refiere al hecho de que los representantes de las Sociedades están facultados para representar a éstas, tal disposición sienta el criterio de que éstos son simples representantes. Nuestro Código debió haber sostenido esta idea en literal "c" de la disposición mencionada, sin embargo varió de criterio la Ley y consideró a los directivos sindicales que tuvieren la representación de la Asociación Profesional como representantes legales, con lo cual, el

Código hizo mal, ya que debió seguir considerando a éstos como simples representantes y así continuar con el mismo criterio.

g) Se ha discutido en la doctrina, sobre cual es la naturaleza del juicio de trabajo que se inicia cuando varios trabajadores en una misma demanda incoan su acción o sus acciones contra un solo patrono. Algunos autores sostienen que es un juicio de tipo colectivo, tal afirmación en nuestro medio es inaplicable, en vista de que en nuestro Código no existen los juicios colectivos, lo que regula la Ley son los conflictos colectivos.

Otros sustentan el criterio que es un juicio individual, A nosotros nos parece más razonable la tesis de los autores que afirman que tales juicios deben considerarse como "procesos individuales acumulativos".

h) Hemos sostenido con énfasis que la audiencia conciliatoria que actualmente la tenemos dentro del juicio ordinario, debía de ser previa a la interposición de la demanda, como en otras legislaciones, al menos en buena técnica procesal. En nuestro medio podría pues, cambiarse este sistema y hacer desaparecer la conciliación como parte del procedimiento judicial, y hacer que ésta tenga carácter obligatorio, no pudiéndose incoar la demanda mientras no se haya intentado aquella. Esta podría celebrarse ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y tendría entonces por finalidad evitar el juicio, pues en la actualidad la conciliación tiene por mira evitar que el juicio continúe. -

Dentro de una buena técnica procesal, pues, la conciliación debe evitar dentro de lo posible, que el juicio se inicie con la interposición de la demanda.

i) Una de las conclusiones más importantes a las que hemos llegado, es a la que nos referimos en el segundo tema del Capítulo V, o sea, el punto que trata de la "Irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores". En dicho tema concluimos, que no podría incoarse nueva demanda contra el patrono cuando la conciliación se ha celebrado en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores, esto es, demandar sobre aquellos derechos que no fueron reconocidos económicamente por el patrono o su apoderado judicial. Sostuvimos que la conciliación debe siempre revestir las características de garantía, seguridad y seriedad no solo para el trabajador si no que también para la parte patronal. Si se aceptara en la práctica el criterio de que el trabajador pudiera incoar nueva demanda contra su patrono alegando que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, en virtud de que no fueron reconocidos económicamente ciertos derechos en la audiencia respectiva, tal criterio ocasionaría más daño que beneficio, pues con ello los patronos o sus apoderados judiciales se negarían siempre a conciliar y se tendría que tramitar todo el juicio hasta llegar a la sentencia a fin de ver si ella favorece al trabajador, pero con la agravante que tendría que esperar bastante tiempo para que se le reconozcan sus derechos totalmente, esto desde luego si sale triunfante en el fallo. -

Nosotros pensamos, que sería útil agregarle un inciso al Art. 335 Tr, en el que se estableciera cuando debe considerarse que la conciliación menoscaba los derechos consagrados a favor de los trabajadores. Con ello, el Juez tendría una pauta para rechazar aquellas propuestas irrisorias que se les hacen a los trabajadores; o si se quiere, podría hacerse una interpretación auténtica del artículo mencionado.

Sin embargo, este es un problema sumamente controvertido cuya discusión queda abierta. En este trabajo propusimos que se estableciera la responsabilidad al Juez por aceptar que se celebrara una conciliación en franca violación a los derechos consagrados a favor de los trabajadores, pero para ello es preciso que se determine cuando debe considerarse que existe una violación de estos derechos.

j) En el Capítulo VIII, al hablar del juramento estimatorio, llegamos a la conclusión que una vez prestado, es justo y posible que apliquemos subsidiariamente el Art. 403 Pr., esto es, deberá el Juez mandar oír a la parte contraria con respecto al juramento prestado, siempre y cuando no se encuentre rebelde. No podríamos aplicar textualmente la disposición del Código de Procedimientos porque no es posible que se den los traslados en los juicios de trabajo. -

Nos ha parecido que es posible la aplicación de este criterio, porque consideramos que es justo que se mande oír a la parte contraria por tercero día sobre el juramento prestado. Se dirá que tal sistema no sería compatible con la naturaleza del procedimiento laboral porque dilataría un poco el juicio.

Consideramos que no representa mayor pérdida de tiempo para el derecho de la parte, pues el juicio solo se atrasaría tres días. -

k) Cuando nos referimos en el Capítulo VIII a la prueba instrumental, y hablamos del requerimiento que hacen los jueces a fin de que se logre probar la existencia de la Sociedad demandada y la personería de su representante legal, este requerimiento lo hacen los Tribunales después del término probatorio y después de haberse practicado todas las

diligencias que dan lugar en un juicio de trabajo.

Por nuestra parte consideramos que tal práctica es indebida, ya que si no se logra comprobar la existencia de la demandada o la personería de su representante, el Juez declara nulo lo actuado dejando como único acto válido la demanda. Se perdería pues el trabajo del Tribunal y hasta podría salir perjudicada la parte actora si la prueba aportada por ésta ha sido lo suficientemente buena como para triunfar en el juicio, y que por circunstancias especiales no pudo comprobar en tiempo, la existencia de su demandada o la personería del representante. En un caso de esta naturaleza, tendría el actor que empezar nuevamente el juicio y el Tribunal también se vería forzado a tramitar nuevamente el conflicto de intereses.

Para evitar estos inconvenientes, consideramos necesario que se incluya una disposición a fin de que obligue al Juez hacer el requerimiento antes de la apertura a prueba. No negamos que el Juez tiene suficientes facultades para efectuar dicho requerimiento en el momento que nosotros proponemos, pero es sumamente raro que alguno lo haga. -

## BIBLIOGRAFIA

ARCE GUTIERREZ, HECTOR MAURICIO:

La Oposición Tácita de Excepciones en el Código de Trabajo. Ciencias Jurídicas y Sociales (El Salvador) 39-40. 1963. -

AVILA AGACIO, RAMON:

Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño. San Salvador, Tip. La Unión. 1954. -

CABANELLAS, G.:

Diccionario de Derecho Usual. 4a. Edic. Buenos Aires, OMEBA, 1962. -

---

Introducción al Derecho Laboral. Buenos Aires, OMEBA, 1960, v. 1.

CASTILLO LARRAÑAGA, JOSE Y PINA, RAFAEL DE:

Instituciones de Derecho Procesal Civil, 3a. Edic. México, Porrúa, 1954. -

COUTURE, EDUARDO J.:

Fundamentos del Derecho Procesal Civil. 3a. Edic. Buenos Aires, Depalma, 1958. -

CUEVA, MARIO DE LA:

Derecho Mexicano del Trabajo. 6a. Edic. México, Porrúa, 1961. v. 2.

JARAMILLO ARRUBLA, CASTOR:

Diferencia entre la conciliación y la transacción en los juicios del trabajo. Ciencias Jurídicas y Sociales. (El Salvador) 39 - 40. 1963. -

LITALA, LUIGI DE:

Derecho Procesal del Trabajo. Trad. de Santiago Sentís Melendo. Buenos Aires, Ediciones Jurídicas Europa-América, 1947. v.1.

NEUT LATOUR, JORGE:

De los Tribunales y Juicios del Trabajo. Santiago de Chile, Nascimento, 1930. -

ORTEGA TORRES, JORGE:

Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo. 4a. Edic. Bogotá Editorial Temis, 1959. -

PALLARES, EDUARDO:

Diccionario de Derecho Procesal Civil. 4a. Edic. México. Porrúa, 1963. -

RETANA, FRANCISCO JOSE:

La Terminación del Contrato Individual de Trabajo sin Responsabilidad para las Partes en la Legislación Salvadoreña. Tesis doctoral. Jurisprudencia y Ciencias Sociales, San Salvador, Editorial Universitaria, 1961. -

ROCCO, UGO:

Teoría General del Proceso Civil. Trad. de Felipe de J. Tena. México, Porrúa, 1959. -

RODRIGUEZ NAVARRO, MANUEL:

Doctrina Laboral del Tribunal Supremo. Madrid, Aguilar, 1955. v. 2.

STAFFORINI, EDUARDO R.:

Derecho Procesal del Trabajo. Buenos Aires, Editorial La Ley, 1946. -

---

Derecho Procesal Social, Buenos Aires, Tip.  
Editora Argentina, 1955. -

SYLVESTER, HUGO L.:

Diccionario Jurídico del Trabajo. Buenos Aires,  
Claridad, 1960. -

TRUEBA URBINA, ALBERTO:

Derecho Procesal del Trabajo. México /s.e/  
1943.

VILLACORTA, MARCOS GABRIEL:

Derecho del Trabajo; apuntes de clase. San Sal -  
vador /s.e/ 1965.

EL SALVADOR, Leyes, Decretos, etc.:

Código Civil.

Código de Procedimientos Civiles.

Código de Trabajo.

Código Penal.

Constitución Política de 1962.

Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo.

Ley del Seguro Social y sus reglamentos

Ley especial de procedimientos para conflictos  
individuales de trabajo. (Derogada)

Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previ -  
sión Social de El Salvador.

Ley Procesal de Trabajo de 1961 (Derogada)

Ley Procesal de Trabajo de 1960 (Derogada)

Proyecto de Código Procesal Civil.

Revista Judicial; Organo de la Corte Suprema de Justicia (San Salvador) Nos. 1 al 12. 1963.

Revista Judicial; Organo de la Corte Suprema de Justicia (San Salvador) Nos. 1 al 12. 1964. -