

37.617

T
3410181
P
3460

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER JURIDICO
EN EL DERECHO DEL TRABAJO

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

MIGUEL ANGEL PINEDA LIMA

PREVIA OPCION AL TITULO DE

DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

AGOSTO 1970

SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

CENTRO AMERICA.



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Rector:

Dr. José María Méndez

Secretario General:

Dr. José Ricardo Martínez

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

Decano:

Dr. Guillermo Chacón Castillo

Secretario:

Dr. José Guillermo Orellana Osorio

JURADOS QUE PRÁCTICARON LOS EXÁMENES
GENERALES PRIVADOS Y APROBARON ESTE TESIS DOCTORAL
CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Dr. Roberto Lara Velado
Primer Vocal: Dr. Luis Ernesto Arévalo
Segundo Vocal: Dr. Carlos Rodríguez

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

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

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Dr. José Enrique Silva
Primer Vocal: Dr. José Ernesto Criollo
Segundo Vocal: Dr. José Roberto Ayala

ASESOR DE TESIS

Dr. Arístides Augusto Larín

EXÁMEN DE TESIS

Presidente: Dr. Gabriel Gallegos Valdez
Primer Vocal: Dr. Roberto Oliva
Segundo Vocal: Dr. Kenán Rodas Lazo

En el Decanato de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales: San Salvador, a las diecisiete horas y treinta minutos del día diecisiete de agosto de mil novecientos setenta. Reunidos los suscritos miembros del Jurado nombrado para calificar la tesis doctoral presentada por el bachiller Miguel Angel Pineda - Lima, intitulada: LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER JURIDICO EN EL DERECHO DEL TRABAJO, por unanimidad de votos ACUERDAN: -- 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 Reglamento respectivo. No habiendo -- más que hacer constar se termina esta acta que firmamos.

DR. GABRIEL GALLEGOS VALDEZ,
Presidente.

DR. ROBERTO OLIVA,
Primer Vocal.

DR. RENAN RODAS LAZO,
Segundo Vocal.

DEDICATORIA :

- A La Universidad de El Salvador
- A mi padre: Antonio R. Lima
- A mi esposa: Concepción de Lima
- A todos mis hijos: Miguel Angel,
Fé del Carmen, Roberto Orlando,
Mauricio Antonio, Silvia Ana--
bella y Eduardo Antonio.
- A mi excelente amigo el Dr. Federico Jiménez hijo.
- A mis compañeros y demás amigos.

I N D I C E

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

Pág.No.

CAPITULO I

INTRODUCCION:	1
---------------------	---

CAPITULO II

GENERALIDADES SOBRE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO:	6
A) Concepto y Determinación:	6
B) Clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo:	10
C) La Distinción entre Conflictos Colectivos: a) de Derecho; y b) Económicos o de Intereses:	11

CAPITULO III

LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO:	14
---	----

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

CAPITULO I

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER JURIDICO:	19
A) Concepto y Finalidad. Sus Características:	19
B) Importancia de su Reglamentación:	26
C) Reseña Histórica en El Salvador:	28

CAPITULO II

LA JURISDICCION Y COMPETENCIA:	37.
--------------------------------------	-----

La Jurisdicción: 37

Competencia: 41

CAPITULO III

LAS PARTES: 47

CAPITULO IV

LA DEMANDA: 55

CAPITULO V

EMPLAZAMIENTO, CONTESTACION, CONTRA DEMANDA,
EXCEPCIONES: 67

Emplazamiento: 67

Contestación: 73

Contrademanda: 77

Excepciones: 79

CAPITULO VI

LA PRUEBA: 83

CAPITULO VII

LA SENTENCIA, SU FUNDAMENTO, NATURALEZA
Y EFECTOS: 98

La Sentencia: 98

Su Fundamento: 104

Naturaleza: 105

Efectos: 106

CAPITULO VIII

IMPUGNACION DE LA SENTENCIA: 111

Impugnación de la Sentencia:	111
A) Revisión:	114
B) Apelación:	118
C) Casación:	124

CAPITULO IX

LA EJECUCION DE LA SENTENCIA:	134
-------------------------------------	-----

CAPITULO X

CONCLUSIONES:	142
---------------------	-----

vencia armónica ideal de patronos y trabajadores, la paz social y -- la prosperidad del país, se asientan fundamentalmente en el reconocimiento, vigencia y fortalecimiento de los principios que informan -- las instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo, y aún continúo estándolo, porque asumo que a la luz de dichos principios, patronos y trabajadores encuentran el verdadero punto de equilibrio para la - sustentación de sus derechos, ya que si bien es legítimo el de los - patronos representativos del capital, para aspirar al establecimiento de garantías tendientes a la preservación de éste y de sus utilidades, también lo es y mucho más, el derecho de los trabajadores de propender a la consecución de las condiciones que les aseguren un modo honesto de vivir; pero este punto de equilibrio únicamente lo es, cuando los derechos se discuten, no cuando se imponen. El trabajador aislado, individualmente solo excepcionalmente discute las condiciones de trabajo, las más de las veces el imperativo de vivir decorosamente le obliga a someterse; en cambio, mediante las normas del sistema de Derecho Colectivo del Trabajo, después de alcanzar su organización en grupos o asociaciones profesionales, llega por el principio de representación a la mesa de deliberaciones, como personero de un interés ya no individual sino colectivo, profesional o más propiamente de categoría a discutir en plano de igualdad con el patrono el contrato colectivo de trabajo, discusión que se canaliza a través de realidades fundadas especialmente en las posibilidades de la empresa y en la capacidad y eficiencia del trabajador; y reafirmo que este - trato directo basado en la igualdad del trabajador asociado profesionalmente, frente al patrono que también puede estarlo, es el único -

que permite proveer de mayor solidez y efectividad a las normas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales.

Es cierto que adelante de los principios del Derecho Colectivo del Trabajo, se encuentran los que ha elaborado el Derecho Individual de Trabajo, pero también es cierto, que estos principios no resultan del todo suficientes, para garantizar con la plenitud necesaria y deseada, los derechos individuales del trabajador, con razón - Mario de la Cueva, el insigne maestro de generaciones, enseña que: - "El derecho colectivo del trabajo es la envoltura del derecho individual del trabajo, del derecho protector de las mujeres y de los menores y de la previsión social; es el camino para la creación de estos estatutos y para vigilar su cumplimiento; es un derecho instrumental, medio para alcanzar un fin y tiene su apoyo en los derechos naturales de libertad e igualdad". (1). Porque a cada momento se patentiza la eficacia de la negociación directa del trabajador asociado - profesionalmente, con su patrono, eficacia que se manifiesta en la pronta solución de las controversias cuya prolongación afecta, las más de las veces sensiblemente el bienestar social y dejan al Poder Público experiencias para la reestructuración de las instituciones, reestructuración que debe hacerse teniendo en mente y en esto también seguimos el pensamiento del maestro de la Cueva, cuando al sintetizar la característica esencial del Derecho Colectivo Mexicano --

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Cuarta Edición. Ed. Porrúa, S.A., México. 1961. Pág. 217.

del Trabajo apunta: "Es una garantía de libertad para los trabajadores frente al Capital, con un fin concreto, obtener la parte que corresponde al Trabajo en el proceso de la producción, y con un límite, que es el derecho del Capital a la existencia y a percibir una utilidad equitativa". (2)

Los conflictos colectivos de trabajo son en nuestro medio o - para ser más exactos en todo el orbe, la expresión concreta de la - inconformidad de las mayorías económicamente débiles, con los sistemas de organización de la producción imperantes y su estallido más o menos violento propende siempre a provocar las condiciones para - la implantación de las bases de una positiva justicia social; de esta última característica y porque son al mismo tiempo el producto, la resultante última de la evolución del Derecho Colectivo del Trabajo, se desprende la trascendental importancia de su considera----ción.

A los conflictos colectivos de trabajo les preceden históricamente la libertad de coalición y la asociación profesional, institutos éstos que a su tiempo nos señalan los estadios heroicos sucedidos en la lucha por la vida, de los hombres vinculados por el trabajo; es así, que en tanto el derecho a la asociación profesional no fué aceptado e incorporado en los textos legales, los grupos obre--ros permanecieron actuando al margen del derecho y al prohibir el - sistema individualista y liberal el funcionamiento de las asociaciones

(2) Mario de la Cueva. Ob.cit. Pág. 265.

nes, sus actos fueron conceptuados como delitos y sus miembros perseguidos y sancionados duramente por las leyes penales.

Los principios del Derecho Colectivo del Trabajo en virtud de los cuales el Estado ha tenido que reconocer y reglamentar finalmente la libertad de coalición de los trabajadores, su organización en asociaciones profesionales o sindicatos y hasta conferir calidad de obligatorio en determinadas circunstancias el contrato colectivo de trabajo, consecuentemente también han orientado la actividad estatal en el sentido de proveer los instrumentos legales y órganos para dirimir las contiendas resultantes del ejercicio de sus derechos por esos grupos o asociaciones, contiendas que por tener una sustantividad particular, derivada del interés colectivo o de clase que las motivan, no pueden resolverse sino creando y aplicando normas específicas que aseguren el pronto ejercicio de tales derechos, cuya finalidad suprema, aún no completamente lograda, es el afianzamiento de la justicia social. Hacen su aparición entonces los conflictos colectivos de trabajo que constituyen hasta hoy día el instrumento o medio por el cual la clase trabajadora aspira a obtener la compensación que justamente considera pertenecerle por su participación en el proceso de la producción, estos conflictos son como es sabido, solo una de las instituciones que integran el Derecho Colectivo del Trabajo y al estudio de los de carácter jurídico, en el reducido límite de mis capacidades pasaré a continuación.

CAPITULO II

GENERALIDADES SOBRE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

A) Concepto y Determinación. B) Clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo. C) La Distinción entre Conflictos Colectivos: a) de Derecho; y b) Económicos o de Intereses.

A) Concepto y Determinación. Dice el Dr. Mariano R. Tissembaum citado por Alfredo J. Ruprecht, que la voz "conflicto" etimológicamente deriva del latín "conflictus", que tiene su origen en "conflingere" que significa "combate", "lucha", "pelea"; en sentido jurídico dicho vocablo tiene la misma acepción de "colisión", - palabra que proviene de "collisio" originada de "collidere" que a su vez significa "choque", "pugna". (1)

En su reciente obra "Conflictos Colectivos del Trabajo", el autor argentino Alfredo J. Ruprecht, expresa además, que se ha hecho por algunos tratadistas la distinción entre "conflictos" y "controversias" colectivas de trabajo, siendo uno de ellos el doctor Mariano R. Tissembaum, para quien siguiendo a Carnolutti (Teoría del Regolamento Collettivo dei Rapporti di Lavoro) "Conflicto de Trabajo" es el contraste de intereses entre el que tiene la fuerza de trabajo y no tiene el capital, o el que tiene el capital, pero no tiene la fuerza de trabajo" y "existe controversia de trabajo cuando al--

(1) Alfredo J. Ruprecht. Conflictos Colectivos del Trabajo. Abeledo Perrot. Buenos Aires. Pág. 12.

quien pretende la tutela de su interés, relativo a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro y allí donde este se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos". Carnelutti: (Lezioni di Diritto Industriale. (2)

La distinción que formula el Dr. Tissembaum, se refiere a la existencia de conflicto cuando se evidencia un antagonismo de los intereses contrapuestos el cual se tornará en controversia, cuando la situación o lesión que motiva el antagonismo es sometida a decisión de autoridad mediante el proceso colectivo.

El tratadista Ruprecht cita externa su criterio sobre el particular, apuntando que la diferenciación señalada es artificial y en realidad ambos términos deben tener un mismo alcance, pues no hay razones que hagan necesaria o conveniente la distinta denominación.

La denominación de conflictos colectivos de trabajo revela la noción de pluralidad y ha sido acogida por las leyes, para distinguir en las relaciones obrero-patronales, las divergencias que tienen lugar entre grupos de trabajadores organizados y un patrono o sindicato de patronos, por la afectación o lesión a su respectivo interés gremial o de categoría, de aquellas pugnas en las que únicamente se encuentra involucrado el interés concreto o particu-

(2) Alfredo J. Ruprecht. *Ob. cit.*, Pág. 12

lar de un trabajador frente al de su patrono, las que por dicha razón se designan con el nombre de conflictos individuales de trabajo.

Si bien en los conflictos colectivos de trabajo se encuentra presente el interés de una pluralidad de personas que son las que integran el gremio o categoría, no es sin embargo, la simple participación de un grupo organizado por numeroso que sea en un conflicto, lo que confiere a este el carácter de colectivo, pues la nota de colectivo de un conflicto se manifiesta cuando lo que en él se discute es el interés de clase o de categoría de los contendientes. Sobre esta cuestión es unánime el criterio de los autores al destacar que no puede haber similitud entre el proceso colectivo y el acumulativo, ya que en el primero lo que se pretende es hacer prevalecer el interés, los derechos de los miembros de una categoría, en cambio en el segundo, hay únicamente una reunión material de intereses personales.

El tratadista Amadeo Allocati, suscribiendo el pensamiento de Nicola Jaeger, al referirse a la sustantividad propia de los conflictos colectivos de trabajo que los hace diferir de los individuales expresa: "éstos son los que se siguen con vista a la tutela de los intereses concretos de los individuos y colectivos aquellos en que están en juego los intereses abstractos de categoría o dicho de otro modo los intereses de la profesión o de la actividad" añadiendo que para Jaeger, "El complejo de los trabajadores y respectivamente de los empresarios participantes del mismo ramo de producción se llama categoría y se denomina interés de categoría, el

interés tipo de cada miembro de ella, el interés común a cada trabajador y respectivamente a cada empresario de la categoría en que se individualiza abstractamente". (3)

Debe pues, de acuerdo con los conceptos expuestos entenderse que conflictos colectivos de trabajo, son los que se suscitan entre núcleos de trabajadores organizados en forma de asociaciones profesionales y un patrono u organización profesional de patronos, con miras al otorgamiento o revisión de un contrato o convención colectiva de trabajo, para el mejoramiento de las condiciones de trabajo o bien, el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, cuando ello afecte al interés profesional.

La característica esencial de los conflictos colectivos de trabajo es la de que en ellos, la cuestión en debate siempre atañe a los intereses abstractos de la categoría que en los mismos interviene, porque como dice el maestro Carnelutti, citado por el comentarista Juan D. Pozzo: "En el proceso colectivo de trabajo, el Sindicato confirma la función que le compete de tutelar los intereses correspondientes a la categoría que representa". (4)

(3) Amadeo Allocati. Derecho Procesal del Trabajo. Tratado de Derecho Procesal del Trabajo dirigido por Mario L. Deveali, Tomo V. La Ley. Editora Impresora, Buenos Aires 1966. Pág. 9.

(4) Juan D. Pozzo. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen V. Derecho Colectivo del Trabajo. Ediar, S.A. Editores. Buenos Aires. 1962. Pág. 240.

B) Clasificación de los Conflictos Colectivos de Trabajo. --

Del concepto dado de conflictos colectivos de trabajo se desprende que la finalidad u objeto de estos puede ser: 1o.) La celebración de un contrato o convención colectivos de trabajo; 2o.) La revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo; 3o.) El cumplimiento de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo; y 4o.) La interpretación de una norma existente en un contrato o convención colectivos de trabajo.

Es atendiendo a cualquiera de los objetivos enumerados que los conflictos colectivos de trabajo se clasifican en dos grupos, comprendiéndose en el primero a los que propenden a la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo y se designan con el nombre de conflictos colectivos económicos o de intereses; y en el segundo grupo a los que persiguen el cumplimiento o interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectivos de trabajo que son los conocidos doctrinariamente como conflictos de Derecho, y que el Código de Trabajo en el Art. 387, denomina "Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico".

La clasificación anterior de los conflictos colectivos de trabajo, data desde a principios del presente siglo y se originó en Alemania, país en donde primeramente delimitaron las leyes procesales, la competencia correspondiente a los tribunales de trabajo y los organismos de conciliación y arbitraje, habiéndose reservado a los primeros el conocimiento exclusivo de las contiendas jurídicas ya fueran individuales o colectivas y a los segundos su interven---

ción en los conflictos colectivos económicos o de intereses.

Posteriormente Enrique Binet, autor francés, apartándose del criterio tradicional que únicamente reconocía la dualidad de conflictos individuales y colectivos, hizo notar que estos últimos podrían ser jurídicos o económicos y la necesidad de esta diferenciación para lograr una distribución técnica de las competencias. Esta clasificación es la aceptada y propuesta por la Organización Internacional del Trabajo.

C) Distinción entre Conflictos Colectivos: a) de Derecho; y b) Económicos o de Intereses. La división de los conflictos colectivos en de Derecho y Económicos o de Intereses se ha adoptado como lo dijo Binet, para lograr una distribución más técnica de las competencias a fin de que a quien se comisione para resolverlos -- disponga de la aptitud y medios más eficaces para ello, porque si bien los Conflictos de Derecho, sirven para determinar a quien corresponde el derecho establecido en una norma preexistente (contenida en un contrato o convención colectivos de trabajo) o sea que en sentido estricto por medio de ellos se administra justicia, su conocimiento es obvio que solo puede corresponder a los órganos jurisdiccionales. En los conflictos económicos por otra parte, a lo que se propende es a elaborar las normas que regularán en el futuro las relaciones obrero patronales, o sea que se crea el Derecho; esta clase de conflictos la autoridad que debe ser siempre del orden administrativo, debe resolverlos fundándose ante todo en razones y consideraciones de naturaleza eminentemente económica y de -

bienestar social, siendo pues, en unos y otros distintos los fines y distintos los medios de acción lo que desde luego impone la creación de diferentes organismos para su ventilación.✂

El doctor Mariano R. Tissembaum dice al respecto: "Los dos tipos de controversias que se han enunciado son de carácter colectivo pero se diferencian entre ellas en virtud de la finalidad con que se plantean, pues mientras una procura la aplicación o interpretación de la norma existente, lo que le dá un carácter de jurídico por su naturaleza, en cambio, la otra que tiene por objeto fijar nuevas condiciones de trabajo, es de carácter económico o de intereses, porque en base a las nuevas circunstancias económicas o sociales que se invocan, se llega a establecer nuevas normas contractuales. La diferencia del elemento subjetivo del conflicto colectivo del trabajo ha determinado por consecuencia una subdivisión interna en: a) conflictos colectivos de naturaleza jurídica (los de aplicación e interpretación de normas preexistentes) y b) conflictos colectivos de naturaleza económica e de intereses (los de formación o revisión de nuevas normas de trabajo). Esta variante de los conflictos colectivos determina lógicamente cambios fundamentales en la forma y modo con que debe encararse el proceso consiguientemente". (5)

(5) Mariano R. Tissembaum. Las Contienda del Trabajo y el Régimen Jurídico para su Solución. Tribunales del Trabajo. Derecho Procesal del Trabajo. Santa Fé, Argentina. 1941. Pág. 156

El tratadista argentino Juan D. Pozzo, abordando el tema expresa que el maestro Krotoschin, hace reparos a la distinción entre conflictos de derecho y conflictos de intereses y de la obra de éste (Instituciones) para corroborarlo cita: "En rigor la distinción no es muy estricta. Aún en el conflicto que versa sobre un derecho subjetivo ya existente es el interés el que mueve a las partes (a insistir en ese derecho, negarlo o modificarlo). Por otro lado en los conflictos que tienen por objeto la creación de normas nuevas existe también en el fondo una controversia jurídica. En todo conflicto hay "interés en juego". Pero todo conflicto debe también estar comprendido en un orden jurídico general, sea que dicho orden mande proteger derechos adquiridos (por ley o por contrato) o que faculte para crear derechos nuevos equilibrando con equidad los intereses opuestos". (6)

Estamos de acuerdo en parte con la opinión del maestro Krotoschin, por cuanto es cierto que en todo conflicto hay de por medio un interés, representado por el deseo de los que en él intervienen para que este se resuelva de conformidad a sus pretensiones, pero disentimos con el maestro citado en el punto en que por ello pueda siquiera dudarse de la trascendencia de la división de los conflictos colectivos en los dos grupos señalados; y la determinación de los diferentes organismos competentes para conocer de unos y de otros.

(6) Juan D. Pozzo. Ob.cit. Pág. 244.

CAPITULO III

LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Los conflictos colectivos de trabajo no son otra cosa que manifestaciones externas de la lucha que en defensa de sus intereses de categoría mantienen los grupos sociales integrados de una parte por los trabajadores y por los patronos de la otra. Estos conflictos acusan en el devenir histórico una evolución extraordinariamente rápida que se inicia en el siglo XVIII con el advenimiento de la Revolución Industrial y su solución entraña toda una serie de institutos que tienen por finalidad limitar la violencia de esta lucha, cuya existencia es y será inevitable hasta que el Estado, cuya obligación es asegurar a sus habitantes el bienestar económico y la justicia social, tome o encare a plenitud esta responsabilidad, imponiendo un sistema de normas que armonizando las relaciones entre el capital y el trabajo flexibilicen los procedimientos para esta clase de conflictos y procriban las huelgas y los paros como medios directos de autodefensa de los grupos laborantes.

Los medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo son objeto de especial interés provocado no solo por la cantidad de individuos que se ven envueltos en estas lides, sino y sobre todo porque estos conflictos las más de las veces, desembocan en situaciones de hecho que ocasionan graves perjuicios a la comunidad ajena a sus causas, llegando a perturbar sensiblemente la economía nacional y la paz social lo cual obliga al Estado como su prema organización política a intervenir en ellos en la forma de -

orientarlos hacia su solución pacífica.

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos de trabajo los comprende la doctrina en dos grupos que son: el del sistema de solución jurisdiccional y el denominado sistema de solución política. Esta división de los sistemas de solución es tá fundada en la conocida clasificación de los conflictos colectivos en de Derecho y Económicos o de Intereses, sosteniendo los autores que los primeros deben ser resueltos por los tribunales jurisdiccionales, apoyándose en el hecho de que siendo la finalidad de estos conflictos aplicar o interpretar normas preexistentes, -- (contenidas en los contratos o convenciones colectivas de trabajo) su conocimiento corresponde a los órganos jurisdiccionales del Estado, porque es de la especialidad de los jueces y magistrados declarar el derecho en el litigio haciendo aplicación de las leyes o normas establecidas con anterioridad a su acaecimiento. En cambio, los conflictos colectivos económicos o de intereses, por ventilarse en ellos cuestiones de índole primordialmente económica, su solución ha de encomendarse a los órganos administrativos, que son -- por medio de los cuales el Estado planifica y ejecuta su política económica y social y en los que se dispone de los elementos técnicos necesarios para acoplar las soluciones mediante el equilibrio de las fuerzas contendientes.

No obstante lo dicho en relación con los sistemas o medios -- para lograr la solución de los conflictos colectivos de trabajo, -- hay autores que argumentan que estos conflictos ya sean de derecho

o de intereses, deben ser resueltos por las autoridades administrativas y otros por el contrario, que ambas clases de conflictos deben resolverse por el Poder Judicial, criterio este último sustentado por la mayor garantía de imparcialidad que a las partes en general ofrecen los fallos de los órganos jurisdiccionales, por encontrarse sus titulares menos expuestos a los vaivenes de la política partidista. Este punto de vista es el que comparte el Dr. Guillermo Cabanellas, quien en su conocida obra Derecho de los Conflictos Laborales, nos dice: "Para que la solución adoptada por el Estado sea obligatoria en los conflictos colectivos, sobre la base de un sistema legislativo, debe preferirse el que tiene por contenido la solución judicial de los mismos antes que el fundado en la solución por órganos administrativos. Precisamente este último sistema predomina en aquellos países en los que el movimiento sindical se mantiene íntimamente unido a la propia política del gobierno o actúa en forma beligerante frente a éste. Lo que ha fracasado, más que el intento de resolver los conflictos colectivos por medio de una solución impuesta obligatoriamente, es el sistema del arbitraje y el procedimiento seguido, como también su absorción -- por parte de la autoridad administrativa, que ha carecido de capacidad, preparación y conocimiento para afrontar, en debida forma, un problema de la envergadura del que se refiere a los conflictos laborales colectivos. Por eso consideramos que la solución judicial de las diferencias que se produzcan entre trabajadores y patronos podrá tener ciertas ventajas; ya que, si bien no puede garantizarse el éxito en cuanto a lo acertado de la solución, por lo

SEGUNDA PARTE

CAPITULO I

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
DE CARACTER JURIDICO

A) Concepto y Finalidad. Sus Características. B) Importancia de su Reglamentación. C) Reseña Histórica en El Salvador.

A) Concepto y Finalidad. Sus Características. Ya en un capítulo precedente hemos dado un concepto general de conflicto colectivo de trabajo, ahora particularizando diremos que los de carácter jurídico, son aquellos que tienen lugar entre núcleos de trabajadores organizados en forma de asociaciones profesionales y un patrón u organización profesional de patrones, con el fin de obtener el cumplimiento e interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, cuando ello afecte el interés profesional.

Del concepto mismo se desprende que la finalidad de los conflictos colectivos de carácter jurídico, es determinar a quien corresponde el derecho establecido en una norma preexistente, contenida en un contrato o convención colectiva de trabajo, determinación que se hace, ordenando el Juez que la cumpla quien la haya violado o bien fijando su exacto sentido y alcance.

Cuando hablamos de que la finalidad de los conflictos colectivos de carácter jurídico, es determinar a quien corresponde el derecho establecido en un contrato o convención colectiva de trabajo, debemos tener presente, si la cuestión en debate versa sobre

el cumplimiento de las cláusulas contenidas en alguno de estos institutos, que en todo contrato o convención colectiva de trabajo -- existe por una parte, lo que los autores denominan el "Elemento -- Obligatorio", que se integra: a) con aquellas cláusulas introducidas con miras a garantizar el cumplimiento del mismo contrato o -- convención colectiva, entre las que se encuentran a guisa de ejemplo, las que preceptúan la creación de comisiones o consejos mixtos de conciliación; y b) las que señalan las obligaciones recíprocas de los otorgantes como tales, encontrándose como ejemplo de estas, las cláusulas en que el patrono se compromete a proporcionar un local para que en él funcione el Sindicato o aquellas acostumbradas en que el patrono acuerda conceder un subsidio generalmente anual al Sindicato, para fomentar la cultura o el deporte entre -- sus miembros.

También se distingue en todo contrato o convención colectiva de trabajo el llamado "Elemento Normativo", que conforme enseña la doctrina, está integrado con las cláusulas que determinan las condiciones generales para la prestación individual de los servicios, siendo ejemplo de cláusulas normativas, las que en los contratos o convenciones colectivas fijan la duración de las jornadas de trabajo, los descansos, los períodos de vacaciones, las tarifas de salarios para las diferentes ocupaciones, etc. etc. y también las que establecen las obligaciones de los trabajadores a favor del patrono. Las cláusulas normativas ofrecen la característica de que pasan a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo.

Expuesto lo anterior concluimos en que la finalidad de los conflictos colectivos de carácter jurídico en cuanto al cumplimiento de los contratos o convenciones colectivas de trabajo se refiere, es garantizar la efectividad de estos en su doble contenido -- obligatorio y normativo.

→ Los conflictos colectivos de carácter jurídico tienen también por objeto obtener la interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectiva de trabajo, examinaremos por ello, las diferentes corrientes o criterios doctrinales sobre la materia, según las cuales, las cláusulas de los contratos o convenciones colectivas de trabajo, deben interpretarse ya conforme al sistema de interpretación de la ley, o bien, de acuerdo al sistema de interpretación de los contratos, distinción que tiene su punto de partida en la circunstancia conocida de que mientras para unos autores, los contratos y convenciones colectivas de trabajo, son una fuente autónoma de derecho objetivo, para otros son auténticos contratos. Los autores que sostienen que los contratos y convenciones colectivas de trabajo son una fuente de derecho objetivo, fundan su tesis en el hecho verdadero de que estas instituciones, contienen preceptos cuyo cumplimiento es obligatorio aún coactivamente -- hasta para terceros, como es el caso de los trabajadores que prestando sus servicios a un patrono, no se encuentran enrolados en el Sindicato con el que aquél ha otorgado un contrato colectivo de -- trabajo, lo cual se parangona con la característica de generalidad de la ley. Por su lado los autores que estiman que los contratos y convenciones colectivas de trabajo son verdaderos contratos, se li

mitan para ello a observar que estos solo sirven para formular --- obligaciones y derechos recíprocos entre las partes estipulantes - como igual ocurre en los contratos del derecho común.

Fues bien, los autores que consideran a los contratos y convenciones colectivas de trabajo como una fuente de derecho objetivo, afirman que estos deben interpretarse siguiendo los mismos métodos establecidos para la interpretación de la ley, o sea que no debe desatenderse el tenor literal de las cláusulas, cuando este - sea claramente intelegible; en cambio, los que siguen la tendencia contractualista sostienen que los contratos y convenciones colectivas de trabajo deben interpretarse de acuerdo a las reglas reconocidas para la interpretación de todo contrato, es decir, que debe preferirse la intención de lo que quisieron proveer los otorgan---tes, más que lo que expresa el texto impreciso de las cláusulas.

Hay además en el estudio de este problema las llamadas teo--rías eclécticas, una de estas cuyo desarrollo consideramos más completo es la expuesta por el tratadista Ernesto Krotoschin, para -- quien las cláusulas que componen el elemento obligatorio de los -- contratos y convenciones colectivas de trabajo, deben interpretar--se conforme al método de interpretación de los contratos y las que contienen el elemento normativo deben interpretarse con el sistema de interpretación de las normas de la ley. (Krotoschin, aclara---mos, prefiere la denominación de "Convenciones Colectivas de Trabajo" (1) y en dicho concepto comprende tanto lo que el Código de --

(1) Ernesto Krotoschin. Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Perrot. Buenos Aires. 1957. Pág. 13.

Trabajo llama "Contrato Colectivo de Trabajo" Art. 225, o sea el -- celebrado entre un sindicato de trabajadores y un patrono, como tam bién a lo que el Código en su Art. 239, denomina "Convención Colectiva de Trabajo", esto es, la que se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos).

Krotoschin, resume su pensamiento sobre la interpretación --- así: "La interpretación de la convención colectiva plantea proble-- mas especiales por el doble carácter de contrato y convención que - esta reviste. En efecto: mientras la parte netamente obligacional - se encuentra sometida a las reglas que rigen la interpretación de - los contratos, las cláusulas normativas deben ser interpretadas de acuerdo con los principios de interpretación de la ley. Como se tra ta de derecho objetivo, el sentido de aquellas cláusulas debe infc- rirse, en primer término, objetivamente de la misma norma; debe ser entendido, tal como se desprende del mismo contexto de las cláusu- las respectivas, máxime si se tiene en cuenta que las partes de los contratos individuales para los que rigen son distintas de las de - la convención. El tercero a quien se aplica la norma debe tener la seguridad de que esta no tiene una significación diferente de la --- que resulta del texto cuando es terminante. Y cuando es ambiguo, la voluntad de las asociaciones signatarias de la convención, solo es un elemento de interpretación, como la intención del legislador lo es en la interpretación de la ley, pero no es el elemento único y - decisivo. Hay que tener en cuenta también todos los demás factores

que influyen en la interpretación de la ley". (2)

Habida cuenta de que esta doctrina presenta el inconveniente de que una misma institución queda sometida a dos sistemas diferentes de interpretación lo que desdobra su unidad, como lo hace notar el autor Gracco D'Agostino, quien no obstante termina por plegarse al sistema de la doble interpretación, según la exposición de su -- doctrina que hace el maestro Mario de la Cueva, nosotros comprendemos que los contratos y convenciones colectivas de trabajo son en realidad una fuente de derecho objetivo, desde que la ley, influenciada por las doctrinas contemporáneas elevó a los contratos y convenciones colectivas del nivel de contrato para las asociaciones o expresado con más exactitud para los miembros de estas, a la categoría de contratos de empresa, pero no obstante reconocer lo anterior modestamente opinamos, que por lo menos de acuerdo con nuestro ordenamiento legal, dichas instituciones, solo pueden ser interpretadas siguiendo el sistema de interpretación de los contratos, opinión -- que sostenemos por las mismas razones que señala el tratadista Guido Zanobini, citado por el maestro Mario de la Cueva. Dice Zanobini: "La ley sindical al tratar de la interpretación del contrato colectivo, se refiere a las controversias colectivas, esto es, a las controversias que se desarrollan entre las mismas partes que estipularon el contrato colectivo y para las cuales no puede ser sino un contrato, el cual no puede interpretarse con otras reglas distintas

(2) Ernesto Krotoschin. Instituciones de Derecho del Trabajo. Ed. de Palma. Buenos Aires. 1947. Pág. 203.

a las que gobiernan la interpretación de los contratos". (3)

Resumiendo los conceptos anteriores podemos decir que los conflictos colectivos jurídicos deben su nombre a que se contraponen a la dilucidación de un problema de derecho, que como dice el maestro Mario de la Cueva: "se expresa en la conocida fórmula, a quien corresponde el derecho" (4) y cuya solución estriba en la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actual, teniendo por ello estrecha similitud con los conflictos individuales de trabajo, que como atrás ya lo expresamos, la legislación alemana desde principios del presente siglo consideró igualmente como de naturaleza jurídica, porque su órbita se refiere también a la aplicación de un derecho preexistente, similitud que asimismo recordamos determinó que las leyes procesales alemanas reservaran las contiendas jurídicas ya fueran individuales o colectivas al conocimiento privativo de los tribunales jurisdiccionales del Estado. A la inversa de lo que ocurre en los conflictos colectivos económicos o de intereses, los cuales no versan sobre la aplicación o interpretación de un derecho ya existente, sino que propenden a su reforma o modificación, para crear la norma jurídica futura.

Para la organización Internacional del Trabajo, "El conflicto jurídico se refiere a la aplicación o interpretación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una

(3) Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 629.

(4) Mario de la Cueva. Ob. cit. Pág. 747.

prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde, normalmente a un juez y en particular al Juez de Trabajo". (5)

Conforme a nuestro Código de Trabajo, los conflictos colectivos jurídicos, reúnen los caracteres siguientes: 1o.) Existencia de un contrato o convención colectiva de trabajo; 2o.) Que se persiga el cumplimiento o interpretación de una norma o normas contenidas en ese contrato o convención colectiva; 3o.) Que se encuentre afectado el interés profesional de la categoría; y 4o.) Que su planteamiento se formule ante un Juez de Trabajo.

B) Importancia de su Reglamentación.- Anteriormente hemos dicho que los conflictos colectivos de trabajo, constituyen la resultante última de la evolución del derecho colectivo del trabajo y ahora agregamos que son la parte instrumental o adjetiva de aquel derecho, que devino necesaria, porque necesario es que los derechos de los grupos sociales estatuidos en las normas sustantivas puedan hacerse efectivos. El Estado, que en determinado momento histórico combatió implacablemente a las organizaciones gremiales y luego simplemente las abandonó a su suerte en su lucha contra el capital, ha ido tomando gradual y sucesivamente el lugar que le corresponde, imponiendo primeramente las normas que prescriben el derecho al funcionamiento de estas organizaciones gremiales y des---

(5) Mario de la Cueva. Ob. cit. pág. 748.

pués su derecho a concertar contratos y convenciones colectivas, - para fijar las condiciones de las prestaciones individuales de los servicios y más adelante como respuesta a una imperiosa necesidad, las reglas legales para garantizar la efectividad o actualización de ese derecho; reglas que contienen los principios que regulan el desarrollo de los conflictos colectivos jurídicos, cuya fundamental importancia radica en que integran el instrumento al cual deben recurrir las organizaciones gremiales para la solución de sus diferendos.

Muy poco se había hecho todavía para lograr el afianzamiento de la paz social, cuando únicamente se había legislado, estableciendo el derecho de las organizaciones laborantes para celebrar - contratos o convenciones colectivas, la incertidumbre, la intranquilidad y en suma la efervescencia social se manifestó constantemente con caracteres hostiles, hasta que se proveyó a los grupos - sociales de los instrumentos legales para hacer efectivos sus derechos colectivos, los que desprovistos de su correlativo que son -- las normas instrumentales se tornaban nada más que ilusorios, faltaba como decimos el medio para ejercitarlos y hacerlos efectivos.

Los conflictos colectivos jurídicos, deben pues su importancia a que son el aparato legal necesario para encausar el desarrollo de las contiendas colectivas, afianzándose con ellos el mantenimiento de la paz y tranquilidad social, ya que por su medio se - canaliza la actividad de las organizaciones profesionales, cuando confrontan una desaveniencia con la categoría opuesta, originada -

Es pues hasta en el primer Código de Trabajo aún vigente que fué promulgado por el Coronel Julio Adalberto Rivera, cuya administración (1962/1967), se recuerda en parte, por los graves y numerosos conflictos colectivos suscitados durante su último año de gestión y cuyos serios trastornos se debieron sobre todo a la singular tendencia de dicho gobernante de pretender solucionarlos personalmente, echando mano desde luego de métodos extralegales, que los conflictos colectivos se plasmaron legalmente con sus perfiles propios.

Por ofrecer testimonio histórico de la implantación de las normas sobre conflictos colectivos jurídicos en nuestro país, transcribimos a continuación el texto de la nota suscrita por el Dr. Alberto Ulloa Castro, como Ministro de Trabajo y Provisión Social, remitiendo a la Asamblea Legislativa el proyecto de decreto contentivo del Código de Trabajo. La nota reza así: """"Señores Secretarios: Con instrucciones del señor Presidente de la República y con su debida aprobación, me permito enviar a ustedes, con ruegos de que sea sometido a consideración de esa Honorable Asamblea, el proyecto de Decreto que contiene el Código de Trabajo.--- El imperativo constitucional dispone que el Código de Trabajo debe promulgarse a más tardar el 24 de enero próximo entrante. Es por tal razón que la Secretaría de Estado a mi cargo ha laborado intensamente desde el mes de febrero de este año en los estudios pertinentes, a efecto de que la nueva Legislación de Trabajo responda a la realidad salvadoreña.-- Grata ha sido para nosotros tal tarea, --- puesto que la existencia de un Código de Trabajo contribuye decidi

damente a la estabilidad económico-social de un país, en razón de que el capital y el trabajo saben con precisión cuál es el estatuto que regula sus derechos y obligaciones.-- Queremos dejar constancia de nuestro agradecimiento a la Organización Internacional del Trabajo por la valiosa colaboración que nos ha proporcionado al tratar de adecuar la nueva legislación a los convenios internacionales de trabajo.-- Asimismo agradecemos a las organizaciones sindicales y patronales los estudios que han elaborado. Es así que el Proyecto que ahora presento a Vuestra consideración representa el esfuerzo de Estado, Capital y Trabajo por la superación nacional.-- El Proyecto comprende tanto el Derecho Sustantivo como el Derecho Procesal del Trabajo.-- En el Derecho Sustantivo encontraréis que se legisla por primera vez sobre: a) Los sindicatos de patronos; b) Los sindicatos de oficios varios; c) Las Federaciones y Confederaciones; d) Las convenciones colectivas de trabajo; e) El procedimiento para uniformar las condiciones de trabajo en las diferentes actividades económicas; f) El trabajo a domicilio; g) El Trabajo doméstico.-- En el Derecho Procesal encontraréis las siguientes innovaciones: a) La división de los conflictos colectivos en económicos y jurídicos con competencias diferentes. Sobre esto más adelante explicaré la razón de esta división; b) Los juicios de única instancia, los cuales se han establecido para darle vigencia al precepto constitucional, según el cual los procedimientos en materia laboral deben ser regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos; c) El procedimiento para la revisión de los fallos pronunciados en juicios por riesgos profesiona-

los. Además se incorpora al Código de Trabajo el Régimen del Salario Mínimo, estableciendo un Consejo en el cual estarán representados los trabajadores y los patronos. La razón que se ha tenido para dividir las competencias en los conflictos colectivos, dejando al conocimiento del Poder Judicial los de orden jurídico y pasando al conocimiento del Poder Ejecutivo los de orden económico es, fundamentalmente, que en estos últimos no se resuelve sobre normas -- pre-existentes sino se crean normas que regulan las relaciones --- obrero-patronales en las empresas. Resulta claro, pues, que cuando se busca la solución de un conflicto colectivo de orden económico no se está juzgando, en el concepto jurídico de la palabra, sino -- que se está creando derecho.-- Dejo a Vuestra ilustrada consideración el Proyecto de Código de Trabajo que el Gobierno de la República ha elaborado en la inspiración de responder a los altos intereses de la Patria"""".

Antes del Código de Trabajo, únicamente existían en nuestra legislación disposiciones más que todo referentes a la regulación del ejercicio del derecho de huelga, las cuales no obstante consideramos como antecedentes legislativos de los conflictos colectivos jurídicos, porque en virtud de ellas se planteaba acción para obtener de un patrono el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, lo que es actualmente uno de los objetos de los conflictos -- colectivos jurídicos.

La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo emitida por la Asamblea Legislativa el doce de enero de mil novecientos

cuarenta y seis, disponía en su artículo segundo lo siguiente: ---
""Art. 2o.- Toda huelga debe tener por objeto: b) obtener del pa-
trono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de -
trabajo"". De los conflictos promovidos con este objeto, conocía
en primera instancia una Junta de Conciliación que se integraba --
por el Delegado e Inspector Departamental de Trabajo respectivo, -
un representante de los trabajadores y un representante patronal,
que eran propuestos por cada una de las partes en conflicto.

De las resoluciones de la Junta podía recurrirse en apela---
ción ante el organismo denominado Consejo Nacional de Trabajo, --
compuesto por el Segundo Director del Departamento Nacional del --
Trabajo y por los representantes de los contendientes así: dos re-
presentantes patronales nombrados en cada caso por la Cámara de Co
mercio e Industria, si se tratara de comerciantes e industriales -
o por las Asociaciones Agrícolas, si se trataba de agricultores y
dos representantes obreros, electos por ellos mismos.

Contra el fallo del Consejo Nacional del Trabajo, podía in--
terponerse el recurso de súplica, para ante el Ministro de Traba--
jo, cuya resolución no admitía recurso alguno y debía hacerse cum-
plir por la Junta de Conciliación.

En el mes de octubre de mil novecientos sesenta al derrocar
de la presidencia al Coronel José María Lemus, asumió el poder po
lítico de la República, la Junta de Gobierno, que en su efímera -
existencia, decretó el veintidos de diciembre del mismo año, la -
ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, que estableció los

Tribunales que como integrantes del Poder Judicial han sustituido desde entonces a los organismos dependientes del Poder Ejecutivo, en el ejercicio de la jurisdicción laboral. Esta ley se encuentra aún vigente y en su artículo segundo que posteriormente fué reformado por Decreto del Directorio Cívico Militar, que depuso a la -- Junta mencionada, estatuyó: ""En consecuencia, los Tribunales dependientes del Poder Judicial a quienes la presente ley les confiere competencia laboral, conocerán de los conflictos de trabajo de carácter jurídico"".

Es notable que la reforma del Directorio a este inciso únicamente se limitó a suprimirle la parte final que decía "de carácter jurídico". Es notable asimismo que la Junta de Gobierno, en el --- apartado Segundo del Decreto número cincuenta que emitió también - con fecha veintidos de diciembre de mil novecientos sesenta, al -- introducir reformas a la Ley General sobre Conflictos Colectivos - de Trabajo, dejó redactado el ordinal b) del artículo segundo de - dicha ley, así: "b) obtener del patrono la celebración del contra- to colectivo de trabajo" suprimiéndole a dicho ordinal la frase -- "o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo".

Saludable intención fué la de la Junta de Gobierno, por --- cuanto con la supresión dicha, cortó la posibilidad en el futuro de plantear huelgas solo por el hecho de incumplimiento del contrato colectivo, lo cual en verdad no es suficiente motivo; pero no - obstante la Junta de Gobierno incurrió en un lapsus al no dictar - normas para proceder en los casos de violación de los contratos co

lectivos que es la materia propia de los conflictos colectivos jurídicos. Por el motivo apuntado creemos tener razón al pensar que la Junta de Gobierno, con sus reformas a la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, si bien cortó la posibilidad de --- plantear huelgas por incumplimiento de los contratos colectivos, - también cerró la posibilidad de promover conflictos colectivos jurídicos al no tratar de éstos mediante la supresión dicha, la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo.

Por Decreto número noventa y seis del veinticuatro de abril de mil novecientos sesenta y uno, publicado en el Diario Oficial - del cinco de mayo del mismo año, el Directorio Cívico Militar, derogó la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo y dió - vigencia a la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo. en el Considerando IV de este decreto se dijo: ""que el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo debe quedar bajo la competencia del Poder Judicial sin perjuicio de que el Estado tenga facultad para someter al arbitraje obligatorio aquellos conflictos colectivos de trabajo en que las partes no han logrado durante un lapso prudencial una solución justa, adecuada y oportuna""; y el artículo veinticuatro de esta ley decía: ""Art. 24.- El patrono y el Sindicato a que estuvieren afiliados sus trabajadores, tienen derecho a exigirse mutuamente ante Juez competente la celebración, el cumplimiento y la revisión del contrato colectivo de trabajo para regular las relaciones de trabajo en la empresa o esta--blecimiento respectivo pero sin emplazar a huelga o paro"".

Esta ley del Directorio organizó el procedimiento de los conflictos colectivos para la primera instancia en dos etapas sucesivas; la conciliatoria y la de instrucción del conflicto ante el --- Juez exclusivamente.

La etapa conciliatoria se ventilaba ante una Junta de Conciliación formada por tres miembros, uno de los cuales era el Juez competente que es quien la presidía y un representante por cada -- uno de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Econo--- mía. El Secretario de actuaciones de la Junta así constituida era el mismo Secretario del Juez que la presidía.

No habiéndose avenido las partes ante la Junta de Concilia--- ción el Conflicto pasaba de pleno derecho a conocimiento privativo del Juez de Derecho, ante quien las partes debían aportar las --- pruebas necesarias en apoyo de sus pretensiones.

En la segunda instancia conocía de los conflictos en grado - de apelación ya la Cámara Primera de lo Laboral o bien la Cámara - Segunda de lo Laboral, según les correspondiera conforme a la dis- tribución establecida en el artículo treinta y cinco de aquella -- ley, que es exactamente la misma distribución que señala el ar---- tículo tercero de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo.

Es la anterior a grandes rasgos la evolución legislativa que en nuestro país registran los conflictos colectivos jurídicos, des- prendiéndose de esta exposición que antes del Código de Trabajo, - estos conflictos no han tenido carta de existencia propia, pues se han encontrado subsumidos y casi imperceptibles dentro del inmenso

lar de normas creadas por el legislador para encausar los conflictos colectivos económicos. Tan cierto es esto que ninguna de las leyes de que hemos hecho relación como predecesoras del Código de Trabajo en relación a los conflictos colectivos, contemplaron como objeto de tales conflictos la interpretación de los contratos o -- convenciones colectivas de trabajo, lo cual pone de manifiesto lo incipiente de nuestra legislación laboral anterior al Código de -- Trabajo en materia de Derecho Colectivo.

CAPITULO II

LA JURISDICCION Y COMPETENCIA

La Jurisdicción.- Desde que el Estado prohíbe la autodefensa privada como manifestación anormal de la conducta del hombre y toma a su cargo la misión de administrar la justicia, aparece la jurisdicción que es la actividad ejercida mediante la función jurisdiccional.

De la Jurisdicción, existe variedad de definiciones unas conceptuándola como auténtica función y otras como manifestación ex-terna del ejercicio del Poder del Estado. Entre las primeras, una de las más conocidas es la de Alfredo Rocco, quien la define como: "La actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho, cuando por -algún motivo (inseguridad o inobservancia), no se realiza la norma jurídica que los tutela". (1)

El doctor Padilla y Velasco, por su parte nos dice: "La ju-risdicción como poder es la potestad de administrar justicia, o --sea la de dilucidar los negocios judiciales de conformidad con las leyes. La jurisdicción así entendida es una capacidad en tensión -que corresponde en su totalidad a todo el Poder Judicial y parti--cularmente a cada uno de sus órganos que lo integran". (2)

(1) Dr. René Padilla y Velasco. Apuntes de Derecho Procesal Civil Salvadoreño. Tesis Doctoral. Tomo I. Universidad Autónoma de El Salvador. 1948. Pág. 17.

(2) Ob. cit. Pág. 151.

La jurisdicción es correlativa de la norma sustantiva de Derecho, ya que por medio de ella se provoca la intervención del Estado, para remover los obstáculos para la satisfacción de los derechos que aquella constituye, obstáculos que son de dos ordenes: incertidumbre de la tutela concedida por el Derecho a algunos intereses concretos o inobservancia del mandato o de la prohibición prescrita en la norma.

De los conceptos vertidos concluimos que la jurisdicción es una actividad que técnicamente corresponde al Estado en materia de conflictos colectivos jurídicos, ya que por su medio se exige a éste, a través de sus órganos judiciales correspondientes, decidir - interpretando en los casos de inseguridad y ordenando el cumpli-
miento en los casos de violación o inobservancia, del derecho preexistente contenido en los contratos y convenciones colectivas de trabajo.]

La jurisdicción se divide en: ordinaria o general y privativa o especial. La jurisdicción ordinaria es la que conoce de todos los negocios que corresponden al fuero común, o sea la que se ejerce sobre todas las personas y sobre todas las cosas, respecto de - las cuales la ley, no considera existe razón alguna para someter-- las al conocimiento de jueces especiales. La jurisdicción privativa o especial por el contrario, es aquella que se ejerce sobre determinadas personas o cosas que particularmente señala la ley y -- que por razón de la calidad de las partes, de la clase a que partenecen o de la naturaleza de la cosa que se litiga, es conveniente sustraerlas del fuero común.

Otra de las ramificaciones de la jurisdicción es la que la divide en prorrogable e improrrogable. Existe prórroga de la jurisdicción, cuando las partes se someten para el conocimiento y solución de un litigio a la autoridad de un juez, que para ambas o para alguna de ellas es incompetente. La prórroga de la jurisdicción se verifica por consentimiento expreso o tácito; por consentimiento expreso cuando las partes precisamente convienen en someterse a un juez que para ambas o para alguna de ellas no sea el competente; y por consentimiento tácito, cuando el demandado contesta el pleito, ante un juez incompetente sin oponer esta excepción.

En relación con la prórroga de la jurisdicción por consentimiento tácito, existe una antigua dualidad de criterio acerca de si se verifica o no dicha prórroga cuando el demandado es declarado rebelde y como consecuencia de esa rebeldía, se tiene por contestada de su parte la demanda en sentido negativo.

Los autores que opinan que en tal caso hay prórroga de la jurisdicción se apoyan en el hecho de que siendo que se tiene por contestada la demanda, esa contestación debe producir todos los efectos y consecuencias del consentimiento tácito o sea que hay una contestación sin proposición de la excepción.

Los que se inclinan por la negativa a la prórroga de la jurisdicción, sostienen que la contestación de la demanda como consecuencia de la declaratoria de rebeldía, es una contestación ficticia, que no debe alcanzar el efecto de prorrogar la jurisdicción, ya que esto solo debe producirse cuando el demandado se presenta -

en el juicio contestando la demanda sin plantear la excepción.

El criterio dominante es el que considera que la jurisdicción debe prorrogarse, pues si bien es cierto que el tener por contestada la demanda en sentido negativo en los casos de declaratoria de rebeldía, es una ficción legal, la verdad es que hay una contestación y esta en base a los principios de celeridad y economía procesal debe alcanzar todos los efectos posibles, cuales son el de perfeccionar el cuasi contrato de litis contestatio y dejar firme la facultad del juez, para seguir conociendo del litigio. Este criterio está plenamente justificado en consideración a que en todo caso la ley establece un término para la contestación de la demanda y si no se alega dentro de este término la incompetencia de jurisdicción, ésta debe entenderse legalmente prorrogada.

Hemos tratado de exponer con claridad el significado de las nociones de jurisdicción: ordinaria o general, privativa o especial y prorrogable e improrrogable, a lo cual agregamos que en nuestro sistema legal y por mandato constitucional fundado en razones doctrinarias, la jurisdicción de trabajo es especial, así lo dispone el Art. 193 inciso primero de la Constitución, el cual a la letra dice: "Se establece la jurisdicción especial de trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos".

Este postulado constitucional está desarrollado en el Art. 10. incisos primero y segundo de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo y en el Art. 318 inciso primero del Código de Trabajo

jo, disposiciones que respectivamente prescriben: "Art. 10.- La potestad de juzgar o hacer ejecutar lo juzgado en materia de trabajo, corresponde al Poder Judicial.-- En consecuencia, los Tribunales dependientes del Poder Judicial a los que la presente Ley confiere competencia laboral, conocerán de los conflictos de trabajo".-- "Art. 318.- Corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en Primera Instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios 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".

Ahora bien, para los conflictos colectivos jurídicos, el Código de Trabajo establece en forma clara, absoluta e ilimitada la improrrogabilidad de la jurisdicción en el art. 322, cuyo tenor es: "La jurisdicción de trabajo es improrrogable, excepto en el caso 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".

Competencia.- Para una mejor comprensión del concepto de competencia reservamos para explicar en este apartado que la jurisdicción se ejerce siempre en relación a un determinado territorio o comprensión que es señalada por la ley a cada Juzgado o Tribunal y no puede ejercerse en general válidamente fuera de sus límites, si

no es en los casos expresa y taxativamente permitidos por la ley misma. La competencia es también comprensiva de la potestad de un Juez o Tribunal de administrar justicia en un territorio determinado, pero limitada esta potestad al conocimiento de determinados -- asuntos o sea que la competencia como suelo decirse, es la medida de la jurisdicción. En virtud del principio de competencia es posible que de varios jueces o tribunales con jurisdicción en un mismo territorio solamente a alguno o algunos de estos se reserve la facultad de intervenir en un particular asunto, ya sea por razón de la materia o por el grado de la instancia etc., con exclusión de cualquiera otro.* 7

Vemos pues que el concepto de competencia se encuentra estrechamente vinculado con el de jurisdicción aún cuando sustancialmente deben diferenciarse. A este propósito Ugo Rocco afirma: "Por más que en abstracto la función jurisdiccional corresponda a todos los órganos jurisdiccionales, considerados en su conjunto, en concreto y por necesidades prácticas, se fracciona y distribuye entre los varios jueces que forman el poder jurisdiccional. Surge -- así el concepto de la competencia, como distribución y atribución de la jurisdicción entre los varios jueces. De tal concepto deriva que la Jurisdicción y la Competencia, son cosas distintas; pero no se trata de una distinción cualitativa, sino solo cuantitativa. Es triba la diferencia en que, mientras la jurisdicción es el poder -- que corresponde a todos los magistrados, considerados en su conjunto, la competencia es la jurisdicción que toca en concreto a cada magistrado. La jurisdicción se refiere en abstracto a todo el po--

der jurisdiccional, considerado genéricamente, en relación a todos los magistrados y a todas las causas posibles; la competencia se refiere, en cambio, al poder que corresponde a un singular oficio jurisdiccional, o a un solo sujeto que desempeña el oficio en relación con una singular y determinada causa". (3)

Aquí La competencia en materia de trabajo es en resumen, la facultad o poder que tiene un Juez o Tribunal Laboral para conocer de un juicio individual o conflicto colectivo de carácter jurídico, con exclusión de cualquier otro.

La competencia de los jueces y tribunales de la República, ^{no} está reglamentada en los Arts. 3o. y 4o. de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, así: para la Primera Instancia: ocho -- Juzgados de lo Laboral, cuatro con sede en San Salvador (nominados del primero al cuarto) y uno en cada una de las ciudades de Santa Ana, Sonsonate, Nueva San Salvador y San Miguel. Los Juzgados de lo Civil o Mixtos de los Distritos Judiciales en que no haya Juzgado de lo Laboral, tendrán competencia para conocer en Primera Instancia de los conflictos de trabajo.

Para la Segunda Instancia: se han establecido dos Cámaras -- que funcionan en San Salvador y se denominan "Cámara Primera de lo Laboral" y "Cámara Segunda de lo Laboral". La primera conoce en -- grado de los conflictos de trabajo ventilados en los Juzgados Pri-

(3) Ugo Ecoce. Teoría General del Proceso Civil. Ed. Porrúa, S.A. - México 1959. Pág. 325.

mero y Segundo de lo Laboral de San Salvador y en los Juzgados de los Departamentos de Santa Ana, Sensenaco y Ahuachapán. La segunda conoce en grado de los conflictos de trabajo ventilados en los Juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral de San Salvador y de los seguidos en los Juzgados de los Departamentos de La Libertad, Chalatenango, Cuscatlán, La Paz, San Vicente, Cabañas, San Miguel, Usulután, Morazán, La Unión y en el Juzgado de Primera Instancia de Tonacatepeque.

El art. 5o. de la misma ley, distribuye la jurisdicción de los jueces con competencia laboral en la forma siguiente: Juzgado de lo Laboral de San Salvador. Poblaciones: Las de todo el Departamento, excepto Tonacatepeque y San Martín. Juzgado de lo Laboral de Santa Ana. Poblaciones: Santa Ana, El Congo, Coatepeque y Taxisco. Juzgado de lo Laboral de Sensenaco. Poblaciones: Las de todo el Departamento. Juzgado de lo Laboral de Nueva San Salvador. Poblaciones: Nueva San Salvador, Teotepeque, Tepecoyo, Zacacoyo, Comasagua, Talnique, Chiltiupán, Jicalapa, Jayaque, Tamanique, La Libertad, Zaragoza, San José Villanueva, Huizúcar, Nuevo Cuscatlán, Antiguo Cuscatlán y Celón. Juzgado de lo Laboral de San Miguel. Poblaciones: San Miguel, Comacarán, Uluazapa, Quelepa, Chirilagua, Moncagua, Chapeltique y Ciudad Barrios. Juzgado de Primera Instancia de Tonacatepeque. Poblaciones: Tonacatepeque y San Martín.

Finalmente el art. 6o. de la Ley comentada prescribe que los Juzgados de lo Civil o Mixtos de los Distritos Judiciales donde no hayan Juzgados de lo Laboral tendrán en materia de trabajo, la mis-

ma jurisdicción territorial que determina el Art. 131 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, siempre que no se hubiere modificado -- por aquella ley.

→ aquí
El Art. 320 del Código de Trabajo, dice: "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".

El artículo últimamente citado obviamente se refiere a los conflictos colectivos de carácter jurídico, ya que la autoridad -- señalada para conocer de los económicos es en Primera Instancia el Director del Departamento Nacional del Trabajo y en Segunda Instancia, el Ministro de Trabajo y Previsión Social.

En el literal a) se observa la regla tradicional contemplada en la legislación común de que al demandado ha de buscársele en el lugar de su domicilio.

En el literal b) se designa competente además al Juez del lugar en que se encuentra el centro o centros de trabajo y si estos estuvieren localizados en diferentes circunscripciones será competente el Juez del lugar en donde estuviere la sede principal de la empresa.

Los anteriores criterios para la fijación de la competencia se han establecido en atención a razones de protección para los -- trabajadores a fin de que no tengan que hacer más que las mínimas erogaciones pecuniarias, para comparecer ante los jueces a promo-- ver la defensa de sus intereses.

En el Art. 321 del Código de Trabajo encontramos asimismo in corporada la regla tradicional del derecho común, para la competen-- cia por prevención, según la cual de dos jueces competentes, cono-- cerá el que primero prevenga y la jurisdicción se previene por la citación o emplazamiento para contestar la demanda. Art. 44 Pr.

El inciso segundo del artículo citado no tiene aplicación pa ra los conflictos colectivos jurídicos, ya que según veremos en -- otro lugar de este trabajo, en estos conflictos solo intervienen - las partes que otorgaron el contrato o convención colectiva de tra-- bajo y el sindicato mayoritario.

CAPITULO III

LAS PARTES

Las Partes.- Por regla general toda persona capaz de obligarse tiene la facultad de comparecer ante los órganos jurisdiccionales para obtener a través de un proceso la tutela o defensa de sus derechos. Esta comparecencia integra la calidad de sujeto procesal y se verifica desde un doble punto de vista: 1o.) Como actor o demandante, en este caso provocando la actividad del órgano jurisdiccional para la reclamación de un derecho que pretende afectado por inseguridad o incumplimiento; y 2o.) Como receptor o demandado, en esta posición, respondiendo a una reclamación.

Con vista de las anteriores nociones podemos afirmar que se conceptúan "Partes" a quienes representando intereses contrapuestos y asumiendo el carácter de actor y demandado, intervienen en la sustanciación de un juicio o conflicto.

Se consideran partes esenciales a quienes intervienen en un proceso defendiendo un interés propio y directo, tales son únicamente el demandante y el demandado, pero en un proceso pueden participar otros sujetos cuya intervención es accesoria, patrocinando a los titulares de aquellos intereses contrapuestos, en este concepto se incluye al representante legal, al abogado y al procurador.

En los conflictos colectivos jurídicos encontramos el concepto de "parte", en el Art. 388 Tr., que dice:

"Cuando se trate de obtener la interpretación o el cumpli

miento de un contrato o convención colectivos, la parte interesada presentará al Juez su demanda con duplicado en la que expondrá, además de los requisitos del Art. 327 aplicables, todas las razones que tuviere para demostrar que el contrato o convención se está incumpliendo o interpretando erróneamente.

Para los efectos del inciso anterior, se entenderán interesadas las partes que suscribieran el contrato o convención colectivos y el sindicato mayoritario en todo caso".

La redacción del inciso segundo del artículo no nos parece correcta porque dice: "se entenderán interesadas las partes que -- suscribieran el contrato o convención colectivos...". Ahora bien, según el Art. 225 inc. 1o. Tr., "El contrato colectivo de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un patrono" y de acuerdo con el Art. 239 Tr., "La convención colectiva de trabajo se celebra entre un sindicato de trabajadores y un sindicato de patronos". Vemos por una parte, que el contrato colectivo de trabajo lo celebra por el sector laboral, un sindicato de trabajadores, el cual como persona jurídica que es, tiene que discutir y suscribir dicho documento por medio de sus personeros; esto es precisamente lo que dispone el Art. 228 Tr., que dice:

"La negociación del contrato colectivo se llevará a cabo -- por las correspondientes Directivas Sindicales, las cuales podrán encomendar la negociación a uno o más de sus miembros o apoderados legalmente constituidos".

Además, el patrono con quien un sindicato celebra el contrato colectivo de trabajo puede ser igualmente una persona jurídica y en este supuesto, concurrirá a otorgar el contrato también por medio de un representante. De igual modo, la convención colectiva de trabajo que se celebra entre dos sindicatos, el de trabajadores y el patronal, que son entidades que ya antes dijimos tienen que otorgar el contrato por medio de sus respectivos representantes.

En consecuencia, siendo que tanto el contrato colectivo como la convención colectiva se otorgan por medio de los representantes de las respectivas categorías, pensamos que la redacción correcta del inciso segundo del Art. 388 Tr., puede lograrse substituyendo la frase "las partes que suscribieron" por "las partes que por sí, o en cuyo nombre se suscribió", con lo cual quedarían comprendidas -- las personas naturales que contratan por sí y las jurídicas que contratan por medio de representante o apoderado.

En los conflictos colectivos de carácter jurídico advertimos que por el sector de los trabajadores únicamente un sindicato puede asumir la calidad de parte ya como demandante o bien como demandado, siendo el sindicato mayoritario el que agrupa en su seno a por lo menos el cincuenta y uno por ciento de los trabajadores al servicio de una empresa. La organización sindical interviene en el conflicto por medio de sus representantes, que generalmente son las -- personas que en su Junta Directiva tienen el cargo de Secretarios de Conflictos, los cuales no pueden exceder de tres, límite que la ley, Art. 195 literal "e" Tr., ha considerado razonable, para que -

puedan representar al sindicato en todos los juicios, conflictos y diligencias en que de algún modo tuviere interés.

En cuanto a la representación del sindicato encontramos una falla grave en el Código de Trabajo, al no haberse previsto la facultad de los dirigentes de las entidades sindicales para comparecer en nombre de éstas en los conflictos colectivos jurídicos. En efecto, de conformidad con el Art. 324 Tr., pueden comparecer por otro: "c) Los Directivos que tuvieren la representación legal de un sindicato, cuando éste deba representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo". Vemos que de acuerdo a dicho literal, la facultad de los directivos de los sindicatos está limitada a intervenir exclusivamente en los juicios individuales de trabajo y no en los conflictos colectivos jurídicos; sin embargo en la práctica se admite su intervención, por una razón indiscutible, cual es la de que el sindicato doctrinaria y legalmente es considerado como un Procurador, su mismo nombre lo expresa de ser erigido para la defensa de los derechos laborales de sus asociados. Pero no obstante lo anterior, insistimos en que en el aspecto indicado hay un vacío en nuestra ley, pues así como se ha previsto en la disposición comentada, la facultad de los directivos sindicales para representar en los juicios individuales de trabajo a los miembros del sindicato, también debió reconocerse expresamente en la ley, su facultad para comparecer en nombre de la organización en los conflictos colectivos.

Los directivos que en la práctica como decimos, intervienen en representación del sindicato en los conflictos colectivos jurídicos, tienen que ser siempre de nacionalidad salvadoreña, por nacimiento, porque de acuerdo con el Art. 191 inciso cuarto de la -- Constitución Política, los miembros de las directivas sindicales -- deberán ser salvadoreños por nacimiento, requisito que ha sido incorporado en el Art. 203 Tr., el que además prescribe que para ser miembro de una Junta Directiva de un sindicato, se requiere ser mayor de veintiún años o habilitado de edad.

Por el lado patronal pueden tener la calidad de "parte" de-- mandante o demandada en un conflicto colectivo jurídico: lo.) Una persona natural que es el patrono con quien un sindicato ha suscritito el contrato colectivo de trabajo cuya interpretación o cumpli-- miento se invoca; 2o.) Una persona jurídica (sociedad, asociación o corporación) que igualmente haya otorgado con un sindicato un -- contrato colectivo; y 3o.) Un sindicato de patronos que tenga suscrita con un sindicato de trabajadores una convención colectiva de trabajo.

En el primer caso, puede intervenir como parte en el conflicto el patrono por sí, el que siempre será mayor de edad, porque solamente en este caso dispone de aptitud para suscribir un contrato colectivo de trabajo, lo cual deducimos del hecho de que en todo -- caso la existencia del contrato colectivo debe probarse en el conflicto por medio del documento respectivo debidamente inscrito, -- Art. 234 Tr. y el dicho documento no puede inscribirlo la sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, sino

se ha establecido previamente la capacidad de los contratantes para obligarse, vale decir su mayor edad, art. 232 Tr.]

En el segundo caso debemos hacer una distinción ya se trate de una sociedad o de una asociación o corporación. Si se trata de una sociedad, ésta interviene en el conflicto por medio de su representante que es la persona designada en la escritura de constitución, como en las sociedades otorgadas en nombre colectivo o la persona designada en asamblea de socios como en las sociedades anónimas. A este respecto el art. 324 literal b) Tr., configura una nueva especie de representación por otro, distinta de la representación legal del derecho común, acogiendo así el principio del diferente origen de la representación, pues mientras la de las sociedades se confiere por la voluntad de sus miembros, la representación legal emana de la ley.

Si se trata de asociaciones o de corporaciones, éstas tendrían que intervenir en el conflicto por medio de apoderado, por no estar sus respectivos representantes facultados para intervenir en su nombre en juicios o conflictos, pues según hemos reseñado el art. 324 literal b) Tr., comprende o se refiere únicamente a los representantes de las sociedades.

En el tercer caso es parte el sindicato de patronos, que gestiona por medio de las personas a quienes en los estatutos del sindicato se ha conferido la representación judicial y extrajudicial. Es este también un caso de representación simple y no de representación legal propiamente dicha.

Lo anteriormente dicho respecto a no haberse contemplado en el Código de Trabajo la facultad de los directivos del sindicato - de trabajadores para representar a la organización en los conflictos colectivos, es también extensivo a los directivos que tienen - la representación judicial de un sindicato de patronos, aún cuando en este caso el vacío legal se torna intrascendente porque en todo caso el sindicato de patronos que tuviera que demandar o fuera demandado en un conflicto, su poderío económico le habilitaría cómodamente para disponer de los servicios de un abogado o procurador.

Como sujetos procesales que pueden intervenir accesoriamente en los conflictos colectivos tenemos a los enumerados en los apartados "d" y "e" del art. 324 Ur. El apartado "d" se refiere a los abogados en ejercicio y los procuradores judiciales. A los abogados en ejercicio para distinguirlos de aquellos que no pueden ejercer la profesión como los suspendidos por la Corte Suprema de Justicia. El apartado "e", alude a los estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, que hubieren cursado el último año de estudios y aprobado totalmente la asignatura de Legislación Laboral, su autorización para intervenir por otro en los conflictos dura tres años, contados a partir de la fecha en que se aprobó dicha asignatura, circunstancia que el estudiante comprueba en los autos con la certificación extendida por el Secretario de la Facultad mencionada.

Finalizando el estudio concerniente a "las partes" en los -- conflictos colectivos jurídicos solo nos resta referirnos al Art.

326 Tr., que señala el procedimiento para la intervención de los apoderados, que como antes ya dijimos son los sujetos procesales accesorios. El poder se confiere por escritura pública o en acta que se levantará en el Tribunal. Si el poder ha sido otorgado por escritura pública, deberá presentarlo original el apoderado o mandatario con su primer escrito de gestión; si se confiere por medio de acta, es preciso la presencia simultánea del poderdante, y el mandatario a nombrar, para hacer constar la aceptación del mandato por parte de éste, acta que deberá ser firmada por el titular del Tribunal, el poderdante, el mandatario y el Secretario del Tribunal, bajo pena de nulidad.

El poder puede asimismo conferirse mediante escrito presentado personalmente al Tribunal por el mandante o por escrito autenticado. En estos últimos casos deberá el mandatario expresar la aceptación del poder y su protesta de cumplirlo fiel y legalmente, todo antes de dar inicio a su intervención.

CAPITULO IV

L A D E M A N D A

La demanda.- Con este Capítulo damos inicio a la exposición de las diferentes etapas que comprende la forma de proceder en los conflictos colectivos de carácter jurídico que debemos recordar el Código de Trabajo denomina así distinguiéndolos de los conflictos colectivos de carácter económico en los que como ya hemos subrayado no se discute sobre el contenido de normas jurídicas preexistentes, sino para crear o modificar las normas que regirán en el futuro las relaciones individuales de trabajo y también para diferenciarlos de las controversias o juicios individuales de trabajo, en los que se disputa el interés concreto de un trabajador frente al de su patrono o viceversa.

Aún cuando los conflictos colectivos jurídicos tienen como características el referirse a interpretación o aplicación de normas preestablecidas y encontrarse involucrado en ellos el interés profesional o de categoría, ellos son en su forma auténticos juicios o procesos y como tales se integran con un conjunto de actos jurídicos procesales que se producen en forma sucesiva determinando su desarrollo y los elementos necesarios para el esclarecimiento de la verdad, siendo su culminación, la sentencia del órgano jurisdiccional que fundada en dichos elementos probatorios decide a quien corresponde el derecho incierto o controvertido.]

No nos referiremos a la teoría de los actos procesales por considerar que rebasa los límites del tema, únicamente diremos que

la demanda es el acto jurídico procesal por excelencia, que se formula o plantea con los requisitos que la ley expresamente señala; que el momento de su presentación ante el Juez determine la iniciación de la instancia y es el punto de partida para que el organismo laboral entre de lleno a ejercer sus atribuciones jurisdiccionales.

Debemos distinguir claramente lo que es la demanda y el derecho de acción, porque con frecuencia estos conceptos son tenidos por algunos como sinónimos. El derecho de acción consiste como dice el Dr. Eduardo García Maynes, en la "facultad de pedir de los órganos jurisdiccionales la aplicación de las normas jurídicas a casos concretos, ya sea con el propósito de esclarecer una situación jurídica dudosa, ya con el de declarar la existencia de una obligación y, en caso necesario hacerla efectiva". (1)

En los mismos términos había sido concebido ya antes el derecho de acción por el profesor de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de Montevideo, Dr. Eduardo J. Couture, para quien la acción en sentido procesal debe entenderse "como sinónimo de facultad de provocar la actividad de la jurisdicción; se habla entonces de un poder jurídico que tiene todo individuo como tal y en nombre del cual es posible acudir ante los jueces en demanda de amparo a su pretensión; el hecho de que esta pretensión sea fundada o infundada no afecta la naturaleza del poder jurídico de accionar; puede

(1) Eduardo García Maynes. Introducción al Estudio del Derecho. -- Séptima Edición Revisada. Editorial Porrúa, S.A. México 1956. Pág. 229.

promover sus acciones en justicia aún aquellos que erróneamente se consideran asistidos de razón". (2)

La acción es entonces el derecho abstracto que tiene toda -- persona como tal, correlativo de la obligación del Estado de pres- tar el auxilio jurisdiccional. La demanda es en cambio el medio ma- terial de que se hace uso para ejercer la acción.

Adelantados los conceptos anteriores podemos expresar que la demanda en los conflictos colectivos jurídicos es el acto procesal del actor mediante el cual se ejercita frente a los órganos jurisdiccionales laborales la acción tendiente a obtener la interpretación o el cumplimiento de una norma contenida en un contrato o con- vención colectivos de trabajo.

En los conflictos colectivos jurídicos la demanda siempre -- tiene que interponerse por escrito conforme al Art. 388 inc. lo. - Tr., que prescribe que la parte interesada presentará al Juez su - demanda con duplicado, teniendo en este aspecto el procedimiento - una sustancial diferencia con el de los juicios individuales de -- trabajo, pues en estos si son ordinarios la demanda puede interpo- nerse en forma verbal o por escrito a opción del demandante. En -- los juicios sumarios que el Código de Trabajo denomina de única -- instancia, la demanda debe necesariamente proponerse en forma ver- bal, mediante acta que levantará el Juez, llenando los requisitos del Art. 327 Tr.

(2) Eduardo J. Couture. Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Sc- gunda Edición. Editorial De Palma. Buenos Aires 1951. Pág. 10.

Conocido el requisito de que la demanda debe interponerse -- por escrito puede formularse la interrogante siguiente: ¿ quién -- tiene que presentar la demanda al Juzgado ? más como el escrito de demanda puede autenticarse, la interrogante debe plantearse mejor así: ¿ quién debe firmar la demanda ?. Al respecto cabe responder que si el demandante es un sindicato ya sea de trabajadores o de - patronos, la demanda debe firmarla el o los miembros de la Junta - Directiva, que conforme a los estatutos de la organización, ostentan su representación judicial; ya anteriormente nos hemos referido a la circunstancia de que a los representantes judiciales de -- los sindicatos se les admite en la práctica su gestión en nombre - de la entidad, porque el sindicato es un procurador y hemos señalado asimismo la necesidad de que se subsane en el Código de Trabajo el vacío legal existente al no haberse establecido la procuración en nombre del sindicato por sus representantes judiciales ya que - únicamente se encuentra prevista la representación de los miembros del sindicato en los juicios individuales.

Si el demandante es el patrono y es persona natural, puede - dirigir por sí su demanda, pero si es una sociedad deberá firmarla quien sea su representante.

Naturalmente pueden firmar la demanda el abogado, procurador o estudiante de Jurisprudencia y Ciencias Sociales que satisficion de los correspondientes requisitos, pueden comparecer por otro, de acuerdo con el art. 324 Tr., que ya en el precedente Capítulo he-- mos comentado.

Continúa diciendo el Art. 388 Pr., que en la demanda la parte interesada "expondrá, además de los requisitos del Art. 327 --- aplicables, todas las razones que tuviere para demostrar que el -- contrato o convención se está incumpliendo o interpretando errónea mente".

Lo anterior significa que la demanda debe contener:

1) Designación del Juzc ante quien se interpone.

Este es el encabezamiento de toda demanda escrita que sirve para identificar al órgano al cual se dirige, la falta de esta designación obliga al Secretario de todo Juzgado a rechazar de plano el libelo, sin que pueda pensarse que por ello incurre en viola--- ción al precepto contenido en el Art. 162 de la Constitución Polít- tica.

2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, - profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notifica-- ciones.

Este es requisito indispensable para identificar al actor, - si quien suscribe la demanda comparece por otro, es obvio que debe mencionar el nombre, denominación o razón social del poderdante o representado.

3) Indicaciones del lugar en que se desempeña el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su - dirección en cuanto fuere posible.

Este requisito lo consideramos aplicable por cuanto en el pro ceso debe constar en qué lugar prestan sus servicios los trabajado

res cuyo interés profesional esté siendo afectado por el conflicto.

4) Relación de los hechos.

Este es un elemento muy importante de la demanda, porque es la parte donde se describen y concretan los motivos que la justifican; es el lugar para puntualizar cuales son las disposiciones del contrato o convención colectivos que se están incumpliendo o están siendo objeto de interpretación errónea y los hechos con los que dichas anomalías se materializan.

5) 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.

Son datos esenciales para identificar al demandado y el lugar donde el Juzgado debe buscarlo para hacerle saber sus providencias.

6) Peticiones en términos precisos.

Este es otro elemento fundamental de la demanda sobre todo - si se toma en cuenta que en materia laboral el juzgador se encuentra primordialmente obligado a resolver sobre lo que se le pide, - luego la parte petitoria de la demanda debe estar redactada en términos precisos.

7) Lugar y fecha.

Se refiere al lugar sede del Juzgado y el día, mes y año en que se interpone; si esta fecha no es la misma en que se presenta la demanda, para los efectos legales únicamente se cuenta esta úl-

tina.

8) Firma del actor o de quien comparece por él.

Este es el último requisito o formalidad que debe contener la demanda y sirve para acreditar el concepto personal de quien la suscribe y se responsabiliza por ella.

En la anterior enumeración hemos seguido en términos generales los lineamientos del Art. 327 Tr., porque son comprensivos de todos los casos que pueden ser materia de una demanda de conflicto colectivo de carácter jurídico, en la que además dado el objeto -- que se persigue, creemos que no debe omitirse la fecha en que se suscribió el contrato o convención colectivos y el período de su vigencia, todo con el fin de evidenciar al Juez, la legitimidad y procedencia de la reclamación.

La demanda por otra parte debe acompañarse de atestados, los cuales si es presentada por los representantes judiciales de un -- sindicato son:

- a) La certificación del Acuerdo del Poder Ejecutivo en el Reglamento de Trabajo y Previsión Social, por el cual se ha concedido la personalidad jurídica al sindicato.
- b) El Diario Oficial que contiene la publicación de los Estatutos del sindicato y del Acuerdo mencionado en el literal anterior.
- c) El contrato o convención colectivos cuya interpretación o cumplimiento se invoca, con inserción de la constancia de su inscripción o la certificación de dicha inscripción ex

tendida por la Sección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- d) La credencial o credenciales extendidas por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo a los representantes del sindicato que suscriben la demanda; documento que dicho funcionario expide en los términos siguientes:

""El Infrascrito Director General del Departamento Nacional del Trabajo, HACE CONSTAR: que en el Registro No. _____ folios _____ del Libro _____ de Juntas Directivas que lleva la Sección de Asociaciones Profesionales de este Departamento, aparece que el señor _____ es Secretario _____ del Sindicato _____ habiendo sido electo el día _____ del mes de _____ de mil novecientos _____ y estará en el ejercicio de sus funciones, hasta el día _____ del mes de _____ de mil novecientos _____. Y para los usos que convengan al interesado le extiende la presente en San Salvador, a los _____ días del mes de _____ de mil novecientos _____"".

Los documentos de los literales a) y b), sirven para comprobar que el sindicato tiene existencia legal; Art. 197 Tr. El del literal c) para probar la existencia del contrato o convención colectivos de trabajo; Arts. 234 y 242 Tr. y los del literal d), para legitimar la personería de los representantes del sindicato.

Cuando la demanda es incoada por un patrono que es persona natural, la acompaña únicamente con el contrato o convención debidamente inscritos, más si en el curso del conflicto no se apersonan los representantes del sindicato demandado, deberá presentar -

pero esto será posteriormente, los documentos enumerados en los literales a), b) y d) anteriores, para comprobar la existencia del -- sindicato y la personería de sus representantes.

Si la demanda la suscribe el representante de una sociedad y en este concepto, acompañará asimismo según el caso, la escritura de constitución de ésta y la certificación del punto de acta respectivo, para establecer en legal forma su calidad de representante.

Finalmente si la demanda la suscribe un abogado, procurador o estudiante de Derecho autorizados, acompañarán además a la demanda el poder para legitimar su personería.

La certificación del acuerdo Ejecutivo que concede la personalidad jurídica al sindicato y la credencial o credenciales con los que los representantes del sindicato comprueban su personería, se presentan con sus respectivas copias e igual ocurre con el Poder del abogado, procurador o estudiante, para que previa su confrontación se agreguen éstas y se devuelvan al presentante los originales; esto es lo que generalmente se acostumbra con el fin de recuperar dichos documentos dentro de breve tiempo, no obstante, pueden presentarse con la demanda únicamente los originales, para pedir posteriormente su razonamiento y devolución.

El contrato o convención colectivos o su certificación se -- presentan originales para que se razonen en el proceso únicamente las cláusulas de dichos documentos, sobre las cuales versa el conflicto. Esta es la práctica que se observa, la cual en verdad es muy beneficiosa, porque de otro modo copiar íntegro el contrato o convención colectivos, a más de innecesario resulta en extremo dispendioso.

Si la demanda es presentada con el duplicado, contiene los

requisitos del art. 327 Tr., aplicables al caso y se acompaña de los atestados anteriormente especificados que también respectivamente correspondan, el Juez, decretará su admisión, de lo contrario antes de admitirla entendemos que deberá ordenar al actor -- que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente, con lo cual no estaría más que aplicando un procedimiento similar al señalado para los juicios individuales de trabajo.

De la modificación y ampliación de la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico nada nos dice el Código de Trabajo, más como en estos también puede surgir en el actor -- la necesidad de hacer cambios a la demanda que ya tiene presentada, estudiaremos enseguida las situaciones que pueden presentarse adelantando desde ya, que en nuestra opinión ante el silencio del Código, deben tomarse como supletorias las normas establecidas para los juicios individuales.

Empezaremos por recordar que toda demanda consta de dos -- partes, una meramente expositiva y la otra esencialmente petitoria. Entendemos que se modifica la demanda, cuando una vez presentada y mediante otro escrito (que también debe presentarse con su correspondiente duplicado), se le introducen cambios o variaciones a la parte expositiva; y ocurrirá ampliación de la demanda, cuando también mediante escrito posterior a su presentación se extienda o adicione su parte petitoria. Es claro que una modificación de la demanda puede implicar una extensión o ampliación de lo pedido en la misma y que viceversa una ampliación de la pe

tición puede requerir un cambio o modificación en la redacción de la parte meramente expositiva, siendo por esta razón que cuando - la ley habla de modificación o ampliación de la demanda, se entiende de que se refiere a ambas partes de la demanda, expositiva y petitoria, porque entre ambas existe estrecha concatenación y forman un solo todo.

En el procedimiento de los juicios individuales de trabajo en que existe el trámite de la conciliación, el Art. 330 Tr., preceptúa: "La modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la audiencia conciliatoria. En este caso se dejará sin efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citará nuevamente a las partes".

La anterior disposición está inspirada en un principio de - justicia cual es el de que el demandado antes de comparecer a la conciliación conozca con certeza los términos de la reclamación y pueda formular en mejor forma su defensa o descargo. Este principio tiene plena vigencia en los conflictos colectivos jurídicos - por lo que consideramos que en los casos de modificación o ampliación de la demanda, frente al mutismo del Código pueden aplicarse supletoriamente las reglas dadas para casos semejantes en los juicios individuales y en tal supuesto las situaciones que pueden -- presentarse se resolverían así:

1o.) Si el demandado no ha sido emplazado, se le emplazará sobre la demanda y su modificación y ampliación.

2o.) Si ya fué emplazado y no ha contestado, se deja sin --

efecto el emplazamiento, se ordena emplazarlo nuevamente sobre la demanda y su modificación y ampliación, confiriéndosele otra vez cinco días de plazo para que conteste la demanda y su ampliación y modificación; y

30.) Si la demanda ya fue contestada se declara sin lugar - por improcedente su ampliación y modificación.

En aplicación del procedimiento establecido para los juicios individuales de trabajo debemos concluir que en los conflictos colectivos jurídicos la modificación y ampliación de la demanda solo debe permitirse una sola vez y hasta antes de su contesta ción.

CAPITULO V

EMPLAZAMIENTO, CONTESTACION
CONTRA DEMANDA. EXCEPCIONES

Emplazamiento.- Los conflictos colectivos jurídicos se integran con un conjunto sucesivo de actos procesales que provienen unos de las partes y otros del órgano jurisdiccional frente al cual se plantean. La demanda es así, un acto procesal del actor; el emplazamiento en cambio, es acto procesal del Juez y consiste como lo expresa el Art. 205 Fr., en el llamamiento que hace el Juez al demandado, para que comparezca a manifestar su defensa.

Por medio del emplazamiento, el Juez cumple con su atribución jurisdiccional de dar a conocer con certeza la demanda e intima formalmente al demandado, para que se presente a contestarla dentro de un plazo o término que se fija por la ley y se denomina "término del emplazamiento", que en los conflictos colectivos jurídicos es de cinco días, que se empiezan a contar desde el siguiente al del emplazamiento, siendo por ello que para garantía del demandado, la ley señala con estricta minuciosidad la forma de hacer el emplazamiento.

Existen diferencias en la forma de practicar el emplazamiento entre el procedimiento del derecho común y el procedimiento laboral; en primer lugar, es de hacer notar que conforme al Art. 207 Fr., la citación y el emplazamiento para contestar la demanda deben hacerse por el Secretario, el cual indudablemente es el Secretario del Juez, o sea la misma persona a que se refiere el Art. 81 Fr., cuando dice: "Todos los juces actuarán con un Secre

tario.....". En efecto, el art. 83 Pr., al enumerar cuales son -- los deberes de los Secretarios, en el numeral segundo dice: "Practicar dentro de veinticuatro horas los emplazamientos, citaciones y notificaciones que se ofrezcan dentro y fuera de oficina; salvo que se practiquen por copia, esquela o edicto, que entonces se harán dentro de cuarenta y ocho horas".

Es conocido que por razones de orden práctico este mandato del Código de Procedimientos Civiles no se cumple a cabalidad, -- pues es general que en los tribunales comunes, las citaciones y - emplazamientos se encomiendan a un empleado que tiene nombramiento de Secretario Notificador.

El Art. 332 Tr., haciendo referencia a la tramitación del - juicio ordinario de trabajo, en su inciso último establece que la citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para - contestar la demanda; y el art. 333 Tr., después de detallar la - forma en que el emplazamiento debe verificarse, dice finalmente: "El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la citación, pena de - nulidad".

Concluimos del estudio comparativo de las disposiciones citadas del Pr., y del Tr., que en este último, no es obligación exclusiva del Secretario del Juez, practicar, las citaciones o sea los emplazamientos, ya que como hemos dicho al emplazamiento equivale la cita a conciliación de los juicios ordinarios individua-- les de trabajo; es otro miembro del personal del Juzgado, el en--

cargado de llevarlos a cabo y su nombramiento oficial es el de Secretario Notificador.

Otra diferencia que existe en cuanto al emplazamiento del Código de Procedimientos Civiles y el del Código de Trabajo, es que de acuerdo con el Art. 206 Fr., el emplazamiento se hace leyendo a la parte citada o emplazada el decreto y escrito a cuya continuación se dictare y expresando esta formalidad en la diligencia, dándose copia a la parte que la pidiere; en cambio en el Tr., tanto en los juicios individuales como en los conflictos colectivos jurídicos, está ordenado que el emplazamiento se verifique entregando al emplazado una copia de la demanda, Arts. 333 y 389 Tr., para cumplir lo cual se exige al actor que su demanda - la presente con duplicado, siendo esto lo que disponen los Arts. 327 inc. 3o. y 388 inc. 1o. Tr. y por esto en los juicios individuales de trabajo, cuando la demanda se recibe verbalmente, el Juzgado saca copia de ella, para entregarla al demandado al momento de su emplazamiento.

Los conflictos colectivos jurídicos son objeto de reglamentación especial en el Código de Trabajo, en su forma de proceder está suprimido el trámite de la conciliación y al tratar del emplazamiento en el Art. 389 únicamente nos dice: "Admitida la demanda, el Juez emplazará a la otra parte, entregándole el duplicado para que la conteste dentro de los cinco días siguientes al del emplazamiento.....".

Como nada más dice al respecto, es lógico que para el empla

zamiento en estos conflictos se aplica el procedimiento establecido para los juicios individuales de trabajo en el Art. 333 Tr. porque la Sección II, Capítulo Primero, Título Segundo del Libro Cuarto del Código de Trabajo, tiene como acápite: "De la Cita---ción a Conciliación y del Emplazamiento"; y siendo que según el Art. 332 del Código, la citación a conciliación, tiene la calidad de emplazamiento, resulta claro que la locución "y del Emplazamiento" empleada en el acápite dicho, guarda relación y está referida para los juicios de única instancia y los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que no existe el trámite de la conciliación, como previo a la contestación de la demanda, -- sostener lo contrario, nos llevaría a la conclusión de que la dicha locución, ha sido colocada por un simple lapsus de nuestro -- legislador. En apoyo de nuestra opinión observamos que en el --- Art. 367 Tr. el arreglo conciliatorio que propone el Juez a las partes en los juicios de única instancia, es posterior, aún cuando solo sea en momentos a la contestación de la demanda.

El Art. 333 Tr., expresa:

"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 nego--cios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquila con

su mujer, hijos, socios, dependientes o domésticos, todos mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquila en la puerta de la casa o local.

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

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

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

A decir verdad, son muy escasos los conflictos colectivos de carácter jurídico ventilados hasta el presente en nuestros -- Tribunales, lo cual y como muestra hemos comprobado en los cua--

tro Juzgados de lo Laboral de San Salvador y en los que hemos te
nido a la vista observamos que el emplazamiento se ha verificado,
como lo ha hecho constar el Secretario Notificador, en el acta -
correspondiente, entregándo al emplazado el duplicado de la de--
manda y una esquela contentiva del auto de emplazamiento.

Lo anterior confirma nuestra afirmación de que ante el si-
lencio del Código, se aplica el procedimiento establecido para -
el emplazamiento en los juicios individuales de trabajo. Ahora -
bien, como en los conflictos colectivos el demandado puede ser -
un sindicato (de trabajadores o de patronos) un patrono persona
natural, una sociedad u otra persona jurídica, debe entenderse -
que las personas y lugares a que se refiere el Art. 333 Tr., ---
guardan relación en sus respectivos casos, con el representante
judicial del sindicato demandado, con el patrono persona natu---
ral, con el representante patronal o representante de la Socie--
dad, asociación u otra persona jurídica que sea la demandada.

Por lo demás el texto del artículo es suficientemente cla-
ro por lo que consideramos innecesario hacer comentario de cada
una de las situaciones contempladas en él y atinentes a los con
flictos colectivos, solo nos referiremos para continuar el estu-
dio del emplazamiento a dos casos que no se encuentran previstos
en la disposición, siendo uno de ellos cuando el demandado se en
cuentra ausente del territorio de la República o se ignora su pa
radero y el otro caso, cuando la persona que ha de ser emplazada
fuere encontrada y esquivare el emplazamiento. En el primer caso
o sea el de ausencia del demandado se procedería de acuerdo con

lo prescrito en el Art. 219 fr., fundándonos en lo dispuesto en el Art. 458 Tr., que dice: "En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de estos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que este Libro contiene".

Cuando el caso sea de que el demandado fuere encontrado y esquivé el emplazamiento, aún cuando no lo contempla expresamente el Código de Trabajo, consideramos que se procederá en la misma forma que cuando el demandado o sus representantes se niegan a recibir la copia de la demanda y esquila de emplazamiento, o sea, fijando dichos documentos en la puerta del establecimiento.

Como comentario final al Art. 333 Tr., tenemos que agregar que el Secretario Notificador deberá hacer constar en el expediente, la forma en que llevó a cabo el emplazamiento, pena de nulidad, nulidad que creemos existiría por lo menos ateniéndonos a nuestro criterio de que el procedimiento descrito para la citación a conciliación en los juicios individuales de trabajo es el aplicable para el emplazamiento en los conflictos colectivos jurídicos.

Contestación.- La contestación es la respuesta que da el reo a la demanda del actor, confesando o contradiciendo la acción y sus fundamentos. Este es el concepto que expresa el Código de Procedimientos Civiles en su Art. 224 y es correcto porque enfoca las dos alternativas que en general se plantean a to

do demandado, desde que se entera de la demanda, es decir, desde que ha sido emplazado. Estas dos alternativas son la de contestar la demanda afirmativamente porque son ciertos los hechos que se atribuyen; o por el contrario contestarla en sentido negativo, - refutando en este caso por no ser ciertos los hechos que se le imputan.

El Art. 389 Tr., en su parte final dice: "En la contestación deberá expresar las razones que tuviere para afirmar que es tá cumpliendo o interpretando correctamente el contrato o conven ción colectivos".

La disposición del artículo en la parte que transcribimos la encontramos carente de técnica procesal, porque le ordena al demandado que al contestar afirme que está cumpliendo o interpretando correctamente el contrato o convención colectivos, lo cual puede estar en contraposición con la realidad, porque puede presentarse el caso en que el demandado encuentre que su demandante tiene razón en su reclamación y en tal supuesto procediendo honestamente debería contestar la demanda, no como se lo ordena el Código sino que en sentido positivo o sea confesando que son ciertos los hechos invocados.

Verdaderamente extraño nos parece el contenido de la disposición que comentamos, pues ni el mismo Código de Trabajo en los juicios individuales ordinarios ni en los de instancia única, es tablece la forma en que debe contestarse la demanda, simplemente se prescribe en dichos juicios individuales, la oportunidad en que debe hacerse la contestación.

El problema de la contestación de la demanda es de capital importancia en todo proceso, porque contribuye a determinar no únicamente su rápida solución, sino el sentido en que esta finalmente habrá de recaer, en efecto, el Art. 230 rr., nos dice: "Si el reo en su contestación confiesa clara y positivamente la demanda, se determinará por ella la causa principal, sin necesidad de otra prueba ni trámite". Este principio solo tiene una excepción, la consignada en el Art. 577 Pr., para los juicios de divorcio en los que por la naturaleza de la cuestión que se contravierte, no se dá fe a la confesión de las partes sobre la verdad de las causas alegadas; pero tratándose de los conflictos colectivos jurídicos y en especial de los que versan sobre el incumplimiento de las normas del contrato o convención colectivos, entendemos que tiene perfecta aplicación el Art. 230 Pr., sirviéndonos de fundamento lo prescrito en el Art. 458 Tr.

En consecuencia, nos inclinamos a opinar que si el demandado no contesta la demanda en los términos que indica el Art. 389 Tr., sino que confiesa que está incumpliendo el contrato o convención colectivos, el Juez, tiene que tomar en cuenta el sentido de esta contestación y podría dictar su fallo inmediatamente, sin necesidad de otra prueba ni trámite, apoyándose como recién dijimos en el Art. 230 rr., en relación con el Art. 458 Tr.

Con respecto a los conflictos que versan sobre la interpretación de normas, creemos que la cuestión examinada, no tiene mayor relevancia, porque el juzgador en el fallo, siempre tiene --

que expresar cual es la interpretación correcta de las cláusulas y esta es la obligatoria para las partes, aún cuando estas coincidan en interpretarlas de diferente manera, que no sea compartida por el Juez en su fallo.

Este caso se presentaría, cuando el demandante expusiera - que una cláusula por ejemplo debe ser entendida en determinado - sentido para que surta determinado efecto, si el demandado en su contestación confesara que ciertamente la dicha cláusula la está interpretando en el sentido incorrecto que afirma el demandante y si a juicio del Juez, la interpretación sostenida por el demandante es incorrecta, el Juez, en el fallo tendría que fijar la - correcta interpretación y a ésta es a la que ambas partes se sujetarán.

El justo impedimento para contestar la demanda es una situación que no está contemplada por el Código en los conflictos colectivos jurídicos, llamándonos poderosamente la atención sobre todo por el hecho de que sí está prevista para los juicios - individuales, en los ordinarios en el Art. 341 y en los de única instancia en el Art. 370 Tr.

Como es un principio de justicia universal que al impedido con justa causa no le corre término, creemos que si en un conflicto colectivo jurídico el caso se plantea, el Juez, tendría - que aceptarlo y resolverlo aplicando el Art. 229 Tr., al cual se remitiría con base en el Art. 458 Tr.

El art. 390 Tr., dice: "Transcurrido el término del empla-

zamiento sin que el demandado conteste la demanda, el conflicto - se tramitará sin su intervención".

Con lo anterior se establece que en los conflictos colectivos jurídicos no hay declaración de rebeldía, de tal manera que - una vez transcurridos los cinco días que dura el término del em-- plazamiento, se lleva adelante el proceso sin la participación -- del demandado y sin necesidad de declararlo rebelde, ni de tener por contestada la demanda de su parte en sentido negativo, siendo esta otra característica del procedimiento establecido para es--- tos conflictos. La falta de contestación de la demanda, produce - el único efecto de que no se harán al demandado en lo sucesivo -- ninguna clase de citaciones, traslados o audiencias, salvo el ca-- so de posiciones como lo dispone el Art. 532 Pr., aplicable tam-- bién en virtud del Art. 458 Tr., y de que tratándose de conflic-- tos cuyo objeto sea el cumplimiento del contrato o convención co-- lectivos, si se notificará el fallo al demandado aún cuando no hu-- biere contestado la demanda, para el único efecto de determinar - la iniciación del plazo de diez días a cuyo vencimiento debe ser cumplido el contrato o convención colectivos; esto de conformidad con el Art. 391 Tr.

Contrademanda.- Es lo que en el Código de Procedimientos Ci-- viles se denomina reconvencción o mútua petición y consiste en la reclamación que hace el demandado contra el actor al contestar la demanda. Al ejercitar la contrademanda, el demandado se propone - extinguir o disminuir los efectos de la demanda, siendo por ello,

que algunos encuentran similitud entre la compensación y la contrademanda o mútua petición, sin embargo, debemos advertir que existe diferencia sustancial entre ambos institutos, pues mientras la compensación se plantea siempre como excepción perentoria; y por lo tanto puede oponerse en cualquier estado de un juicio y en cualquiera de las instancias antes de la sentencia, la contrademanda, siempre se interpone para ejercitar una acción.

En los conflictos colectivos jurídicos pensamos sin lugar a dudas que cabe la posibilidad de plantear contrademandas; la situación se presentaría por ejemplo, cuando en un conflicto sobre interpretación de determinadas normas, el demandado pidiera la interpretación de otras normas del mismo contrato o convenio colectivos, para contrarrestar los efectos de la interpretación de las referidas en la demanda original o cuando a la demanda de un conflicto sobre cumplimiento también de determinadas normas, el demandado contestará exigiendo por parte del demandante, el cumplimiento de otras normas.

La posibilidad de plantear contrademandas en estos conflictos, encontramos que reside en la disposición del Art. 458 Tr., y para ello sería necesario que igual que en el procedimiento civil, se formulen al contestar la demanda, pero cumpliéndose con las formalidades de la demanda laboral, nos referimos a que sea dirigida por escrito con duplicado y demás requisitos aplicables de la demanda original; no obstante también igual que en lo civil, las contrademandas podrían oponerse por separado ante el --

Juez competente o sea el mismo que conoce de la demanda.

Es necesario para que la contrademanda pueda prosperar que la acción en que se funde no exija trámites más dilatorios que la intentada por el actor.

Sobre este particular hay que tener presente que en los -- conflictos colectivos jurídicos hay una dualidad de procedimiento, pues en los que tienen por objeto el cumplimiento de normas, hay un término de pruebas de diez días, el cual no existe en los conflictos que versan sobre la interpretación, o sea que el trámite de los primeros es más dilatorio que el de los segundos, -- por lo que una contrademanda sobre interpretación de normas únicamente puede interponerse válidamente frente a una demanda relativa a interpretación de normas y por lo mismo, una contrademanda o reconvencción mútua, concerniente al cumplimiento de normas de un contrato o convención colectivas, solo puede plantearse en un conflicto que tenga el mismo objeto; en sus respectivos casos por la similitud de trámites.

Excepciones.- En términos generales la excepción es el medio de que dispone el demandado para defenderse de la acción intentada en su contra; toda demanda es una forma de ataque y la excepción es su réplica, por eso se afirma que si la acción, es el sustitutivo civilizado de la venganza, la excepción es el sustitutivo civilizado de la defensa.

A través de la excepción el demandado retarda o extingue -- los efectos de la demanda, de aquí parte la clasificación conoci

da de las excepciones en: dilatorias, perentorias y mixtas.

Excepciones dilatorias, son las que tienden a postergar la contestación de la demanda, como las de incompetencia por razón de la materia y del territorio; que en estos conflictos tienen lugar porque la jurisdicción de trabajo es especial y la ley tiene fijada la demarcación territorial que corresponde a cada Juzgado o Tribunal; las de informalidad u oscuridad de la demanda, conceptos estos que no deben confundirse, pues la informalidad existe cuando la demanda presentada no contiene los requisitos enumerados en el Art. 327 Tr.; en cambio la oscuridad tiene lugar, cuando está redactada en términos ininteligibles que no permiten distinguir claramente ya la relación de los hechos que la motivan o lo que se pide en concreto; la de ilegitimidad de la personería, como cuando la parte no justifica su derecho a demandar. Las excepciones de este tipo se caracterizan porque se dirigen contra la sustanciación del proceso y no contra el derecho material pretendido por el demandante.

Excepciones perentorias, éstas a diferencia de las anteriores no son defensas sobre el proceso, pues no se dirigen a la depuración de los elementos formales del juicio, sino que constituyen la defensa de fondo contra el derecho pretendido por el actor para extinguirlo. El pago es uno de los ejemplos de excepción perentoria.

Finalmente excepciones mixtas como dice el maestro Couturre, "Son aquellas que funcionando procesalmente como dilatorias,

provocan en caso de ser acogidas los efectos de las perentorias". (1) tales son la transacción y la cosa juzgada.

Después de este breve repaso sobre la clasificación y naturaleza de las excepciones hemos de decir que el Código de Trabajo, no se ocupa de ellas en el tratado de los conflictos colectivos jurídicos y no obstante hacer alusión expresa de ellas para estos conflictos en el Art. 318, únicamente aparecen reglamentadas para los juicios individuales ordinarios; las excepciones dilatorias en el Art. 339 y las perentorias en el Art. 340.

Consecuentemente las excepciones dilatorias no pueden tramitarse en estos conflictos conforme al Art. 339 Tr., porque según el inciso primero de esta disposición "Las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio y las de oscuridad o informalidad de la demanda, deberán oponerse dentro -- del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria". Y ya sabemos que en los conflictos colectivos jurídicos no existe el trámite de la conciliación.

Las excepciones dilatorias tienen que ventilarse de acuerdo con el procedimiento prescrito en los arts. 130 a 133 Fr., lo cual permite el Art. 458 Tr., haciendo salvedad desde luego de la excepción dilatoria de incompetencia, la cual, Art. 322 Tr., es improrrogable en estos conflictos aún cuando no la alegare el

(1) Eduardo J. Couture. Ob. cit. Pág. 55.

demandado. Estas excepciones de consiguiente deberán oponerse -- antes de la contestación de la demanda, a diferencia de las pe-- rentorias, que pueden oponerse en cualquier estado del conflicto y en cualquiera de las instancias antes de la sentencia.

En los conflictos que versan sobre la interpretación de -- normas, entendemos que perfectamente pueden tener cabida las ex-- cepciones dilatorias antes enumeradas más no creemos que exista la posibilidad de ventilar excepciones perentorias. En cambio en los conflictos que conciernen al cumplimiento de un contrato o -- convención colectivos pensamos que sí procede el planteamiento -- de excepciones tanto dilatorias como perentorias.

Una excepción perentoria de pago por ejemplo, podría inter-- ponerla un patrono a quien se exija el cumplimiento de un contra-- to colectivo de trabajo que le obliga a pagar a los trabajadores miembros del sindicato demandante, una prestación económica por los primeros tres días de suspensión de los contratos individua-- les de trabajo por motivo de enfermedad, la excepción consisti-- ría en acreditar en los autos con la prueba pertinente que dicha prestación fué oportunamente pagada, a quienes adquirieron dere-- cho a percibirla.

CAPITULO VI

L A P R U E B A

La Prueba.- El vocablo "prueba" que en el lenguaje corriente significa la razón o medio con que se demuestra una cosa, se deriva según algunos autores del adverbio "probe", que tiene una acepción equivalente a: integridad, rectitud, honradez; otros -- afirman que su origen etimológico se encuentra en el término "probandum" que expresa la idea de: hacer fé, patentizar, justificar.

El concepto de prueba contenido en el Diccionario de la Real Academia reza: "justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecho por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley".

El Art. 235 del Código de Procedimientos Civiles nos dice: "Prueba es el medio determinado por la ley para establecer la verdad de un hecho controvertido". Y el Art. 369 inciso primero del proyecto del Código Procesal Civil dice: "La prueba tiene por objeto establecer en juicio la verdad de los hechos controvertidos".

Conforme a las concepciones doctrinarias por "prueba" debe entenderse la razón, instrumento, atestiguación u otra demostración permitida por la ley y aportada oportunamente en el proceso, para formar en el juez, una convicción sobre la certidumbre de los hechos controvertidos.

La prueba no se dirige a la contraparte sino que al juez,

quien al hacer su apreciación o valoración, determina la medida en que las partes han justificado sus respectivas proposiciones en el juicio. El estudio de la institución de la prueba, se contrae a establecer: a) que es lo que debe probarse o sea el objeto de la prueba; b) quien tiene la obligación de probar o sea el problema de la carga de la prueba; c) como se produce la prueba o sea el procedimiento de la prueba y d) la apreciación o valoración de la prueba.

En cuanto al tema del objeto de la prueba la doctrina sostiene uniformemente que ésta debe recaer sobre los hechos controvertidos, que no son otros que los alegados en la demanda tenida por contestada en sentido negativo de parte del demandado o cuando ha sido efectivamente contestada, asumiendo el demandado una actitud combativa en la forma de contestarla negativamente y oponer excepciones. Los autores sostienen asimismo que cuando el --reco objeta los hechos alegados por el demandante, éstos se tor--nan en proposiciones contradictorias que como tales configuran --el objeto sobre que ha de recaer la prueba, no alcanzando por --tanto la categoría de hechos controvertidos los alegados en la --demanda pero admitidos por el demandado, quedando de consiguiente éstos al margen de los sometidos a prueba.

Los principios expuestos sobre el objeto de la prueba se encuentran incorporados en nuestro ordenamiento jurídico pues el Art. 240 Fr. nos dice: "Las pruebas deben ser pertinentes, ciñéndose al asunto de que se trata, ya en lo principal, ya en los in

cidentes, ya en las circunstancias importantes". Y el Art. 230 - Fr. por otra parte prescribe: "Si el reo en su contestación confiesa clara y positivamente la demanda, se determinará por ella la causa principal, sin necesidad de otra prueba ni trámite".

En cuanto a la cuestión de a quien atañe la carga de la prueba tenemos que el Art. 237 Fr. nos dice: "La obligación de producir pruebas corresponde al actor, si no probase, será absuelto el reo; más si éste opusiere alguna excepción tiene la obligación de probarla. C. 1569".

La disposición esté complementada por el Art. 1569 C. que como las demás comprendidas en el Título XXI del Libro Cuarto del Código Civil, son de carácter netamente adjetivo; dice el inciso primero del artículo citado: "Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega áquellas o ésta".

Del texto de los artículos relacionados vemos que en materia estrictamente civil en la que el Juez es nada más que un mero expectador de la lucha en que se debaten el actor y el reo, la carga de la prueba simplemente se distribuye entre dichos contendientes, el actor aportando la prueba concerniente a los hechos en que funda su acción y el demandado la correspondiente a los que sirven de base a su excepción, no teniendo obligación de producir prueba el que simplemente niega, a no ser que la negativa contenga afirmación y esté contra ella la presunción.

El principio de la distribución de la carga de la prueba únicamente entre el demandante y el demandado, está siendo supe

hado en las legislaciones modernas que encomiendan al Juez de lo Civil un papel más activo, casi equiparable al de lo penal en la contienda, asignándole en efecto al funcionario una considerable iniciativa en materia de prueba, que tiende a eliminar la incertidumbre que en su ánimo pueden crear las servidas por las partes, o sea, para emplear las mismas palabras de la ley, "para fallar con mayor acierto".

Aplicación del referido principio la encontramos en el -- Art. 343 Tr. que dice: "En cualquier estado del juicio, antes de la resolución a que se refiere el artículo 358, el juez podrá practicar de oficio ampliación de las declaraciones de testigos, inspección, peritaje y revisión de documentos, para fallar con mayor acierto". Y también en el Art. 358 citado, cuando dice: "Vencido el término probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en él y recogidas de oficio las que él estime pertinentes para fallar con mayor acierto, etc. etc."

El procedimiento de la prueba se refiere a las formalidades que es necesario respetar para que la prueba producida sea válida.

Debe observarse que los instantes que en el transcurso del proceso se refieren a la actividad probatoria son esencialmente tres: el ofrecimiento, el petitivo y el diligenciamiento.

El ofrecimiento tiene lugar desde la demanda y su contestación y aún cuando no se manifieste expresamente, es suficien

te que en el contexto de éstas exista el ánimo de formar en el juzgador la convicción de la verdad de cuanto se afirma, para que el ofrecimiento de prueba se tenga por formulado.

El petitório, es la solicitud de admisión de los medios de prueba, acto procesal que corresponde a las partes, incumbiendo al Órgano jurisdiccional la actividad de acceder a estos petitórios y efectuar la fiscalización sobre la regularidad del procedimiento elegido para la producción de la prueba.

Tratándose de la fiscalización de la prueba dice Couture: Esa fiscalización se refleja especialmente sobre las siguientes cuestiones:

- a) Sobre la oportunidad de la producción, dado que pueden ser rechazadas in limine las peticiones de prueba formuladas luego de vencido el término probatorio o sin tiempo material para producirlas;
- b) Sobre la admisibilidad del medio elegido para producir la prueba;
- c) Sobre la regularidad del procedimiento utilizado para hacer llegar al juicio un determinado medio de prueba, pues aunque el medio de prueba utilizado sea idóneo (documentos, testigos, pericia, etc.), pueden no serlo las formas utilizadas para hacer llegar esos medios probatorios al expediente.

No existe, en cambio, como se ha visto, una fiscalización inlimine sobre la conveniencia o utilidad de las pruebas pedi-

das. Esa fiscalización no se efectúa en el momento del petitorio, sino en el momento de la sentencia". (1)

El diligenciamiento consiste en el conjunto de actos procesales que es necesario cumplir para incorporar en el proceso los distintos elementos de convicción propuestos por las partes; estos son de muy variada especie según la prueba de que se trate; así, en el diligenciamiento de la prueba de testigos luego de -- agregado en los autos el escrito que contiene el cuestionario, -- comprende el señalamiento de día y hora para su comparecencia, la notificación a las partes del señalamiento para que asistan al acto, recibir las deposiciones registrándolas en acta; el diligenciamiento de la prueba de peritos comprende la proposición de su nombramiento por las partes, su juramentación, señalamiento de los puntos de decisión, fijación de día y hora en que se practicará la diligencia, citación de las partes, evacuación -- del dictamen. etc.

Al procedimiento probatorio se le atribuye como característica en general, la de que en él, se da plena aplicación al principio del contradictorio, fundamento del proceso como contención de partes, esto es, la facultad que tienen los litigantes de fiscalizar la prueba vertida por el adversario, ya que todo medio de prueba es comunicado a la contraparte luego de -- formulado el petitorio, continuando la fiscalización durante el diligenciamiento, como cuando se permite a la parte presenciar

(1) Eduardo J. Couture. Ob. cit. Pág. 156.

el interrogatorio de los testigos y hacerles repreguntas, prosiguiendo la fiscalización aún después de incorporada la prueba - en el juicio, a través de los medios legales de impugnación, tales como la tacha de los testigos, la falsedad de documento, -- etc. Aplicación de estos principios los tenemos en los Arts. 344 y 347 del Código de Trabajo.

En cuanto a la apreciación o valoración de la prueba, se conocen varios sistemas, siendo los más difundidos el sistema - de las pruebas legales, el sistema de la libre convicción y el sistema de la sana crítica.

El sistema de las pruebas legales, es aquel en que la -- ley señala como en forma de catálogo, el grado de eficacia y - preferencia que debe conceder a los diversos medios probato--- rios. Este es el sistema observado en nuestra legislación en - virtud de lo establecido en el Art. 415 del Código de Procedi- mientos Civiles.

El sistema de la libre convicción, es aquel que autoriza al Juez para fallar no solo con base en la prueba que consta - en los autos, sino también fundándose en la que se encuentra - fuera y aún e ntra la aportada en éstos. Bajo este sistema el juez, está facultado para resolver apoyándose no únicamente en los hechos que aparecen probados sino que puede fundarse inclu- so en hechos o circunstancias que solo le consten por su saber privado.

A propósito de este sistema nos remitimos al pensamiento

de Couture, quien sobre el mismo dice: "La doctrina europea acostumbra llamar libre convicción a un método especial de análisis de la prueba que no coincide con el que aquí se denomina de tal manera. Es más bien una cuestión de exactitud en el léxico, que de conceptos fundamentales. Cuando en el derecho europeo se habla de discrecionalidad en el Juez, tanto en la admisión como en la interpretación de la prueba, no se piensa tanto en un régimen dentro del cual el magistrado puede actuar aún contra la prueba de autos, sino más bien en un método de liberación de la estricto de la prueba legal. La libertad de apreciación no es un mero arbitrio, sino un margen mayor de amplitud que el que es habitual en nuestros países; pero se halla, en todo caso, gobernado por ciertas normas lógicas y empíricas, que deben también exponerse en los fundamentos de la sentencia. Pero en nuestros países, el concepto de libre convicción debe reservarse para expresar, - conforme a su verdadero sentido, una forma de convencimiento libre (conocimiento intuitivo; prueba hallada fuera de autos; saber privado del Juez, respecto de los hechos que debe apreciar; etc.) (2)

Es extremadamente difícil el maestro Couture, al explicar nos la esencia del sistema de la libre convicción en la valoración de las pruebas.

El sistema de la sana crítica, configura una categoría in-

(2) Eduardo J. Couture. Ob.cit. Pág. 177.

termedia que sin adoptar la excesiva rigidez de la prueba legal ni la excesiva incertidumbre de la libre convicción, faculta al Juez para resolver los casos sometidos a su decisión, fundándose en las reglas del correcto entendimiento humano, (lógica) y en su conocimiento personal de las cosas, (experiencia).

Identificándose como decidido simpatizante del sistema de la sana crítica el genial Couture, nos dice: "La sana crítica - que domina el común de nuestros Códigos, es, sin duda, el método más eficaz de valoración de la prueba. Sin los excesos de la prueba legal, que llevan muchas veces a consagrar soluciones -- contrarias a la convicción del Juez, pero también sin los excesos a que la arbitrariedad del magistrado podría conducir en el método de la libre convicción tomado en un sentido absoluto, -- reune las virtudes de ambos, atenuando sus demasías. En el sistema de las pruebas legales, el legislador le dice al Juez: tú fallas como yo te lo digo. En el sistema de la libre convicción le dice: tú fallas como tu conciencia te lo diga, con la prueba de autos, sin la prueba de autos y aún contra la prueba de autos. Pero en la sana crítica, luego de haberle dado facultades para completar el material probatorio suministrado por las partes, le dice: tú fallas como tu inteligencia te lo indique, razonando la prueba, de acuerdo con tu experiencia de la vida y -- con la ciencia que puedan darte los peritos.-- La superioridad de un método de esta índole sobre los restantes, es indudable. Salvo los casos de excepción, que como queda dicho, deben ser -

reservados para aquel tipo especial de conflictos en los cuales la prueba huye del juez de tal manera que borra hasta los ras---tros del hecho, el método de la sana crítica satisface plenamcn---te las exigencias del proceso civil moderno". (3)

Hemos hecho hasta aquí una exposición suscita de los principios doctrinarios fundamentales elaborados sobre la prueba, abordare---mos a continuación el estudio de la misma en cuanto a los con---flictos colectivos jurídicos.

El inciso primero del Art. 391 Tr., preceptúa: "Contestada la demanda o transcurrido el término del emplazamiento, el Juez abrirá a pruebas por diez días, si se tratare del cumplimiento - del contrato o convención". Y el Art. 392 del mismo Código dice: "Cuando el conflicto se deba a la mala interpretación de una nor---ma o normas preexistentes, el Juez fallará dentro de los cinco - días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcu---rrido el término del emplazamiento, declarando la correcta inter---pretación".

El texto de estos artículos nos indica que la recepción a pruebas únicamente procede para los conflictos que tienen por ob---jeto el cumplimiento de un contrato o convención colectivos, no así para los que versan sobre interpretación de sus cláusulas; - en estos últimos, el Juez se encuentra obligado a fallar decla---

(3) Eduardo J. Couture. Ob. cit. Pág. 178.

rando la correcta interpretación, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de la expiración del término del emplazamiento.

Tratándose pues de conflictos sobre el cumplimiento del contrato o convención el término probatorio es de diez días, el cual es común para demandante y demandado y comenzará a contar-se desde el día siguiente al de la última notificación que del auto que ordena la apertura a pruebas se haga; esto de conformidad al Art. 1287 Pr., que es aplicable de acuerdo con el Art. 458 Tr.

Aparte de que el término probatorio es de diez días, nada más dice el Código de Trabajo respecto a la prueba en los conflictos sobre el cumplimiento de un contrato o convención colectivos y ante este silencio del Código, entendemos que deben aplicarse en ellos, las normas para el procedimiento probatorio establecidas en los juicios ordinarios de trabajo y supletoriamente de acuerdo con lo prescrito en el Art. 458 Tr. las disposiciones sobre prueba del Código de Procedimientos Civiles.

De acuerdo con lo anterior, en la fase probatoria de los conflictos colectivos jurídicos sobre el cumplimiento de normas se aplicarán las disposiciones que enumeramos así:

1o.) Las pruebas se recibirán con señalamiento de lugar, día y hora, previa cita de partes pena de nulidad. Art. 344 Tr;

2o.) 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 hiciera y no --
interviniendo fuerza ni error. Art. 345 Tr.

Puede perfectamente plantearse el caso de que las partes --
se soliciten absolución de posiciones y como esta materia no es--
tá regulada en el Código de Trabajo, con base en el Art. 458 Tr.,
se debe dar aplicación al trámite establecido en el Art. 376 y --
siguientes del Pr. La absolución de un pliego de posiciones en
estos conflictos podrá pedirse a los representantes judiciales --
del sindicato, al patrono cuando éste sea una persona natural, --
al representante, cuando una de las partes sea una sociedad y en
general al abogado o procurador de cualquiera de ellas; y siem--
pre que se trate sobre hechos personales y conciernientes a la --
materia que es objeto del conflicto.

3c.) Los instrumentos privados sin necesidad de previo re-
conocimiento, y los públicos y auténticos hacen plena prueba; --
salvo que sean rechazados como prueba por el Juez en la senten--
cia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad.
Art. 346 inc. 1o. Tr.

4c.) El incidente de falsedad se tramitará conforme a los
Arts. 347 a 349 Tr., necesitándose el número de testigos que pa-
ra la falsedad de los instrumentos según su clase requiere el --
Art. 321 inc. 2o. Pr. cuya aplicación procede de acuerdo con el
Art. 458 Tr. El Juez se limitará a rechazar como prueba el ins--
trumento redarguido, según el mérito de las pruebas, absteniéndose
se de declararlo falso.

5o.) El Juez puede decretar de oficio o a petición de parte la exhibición de planillas o recibos de pago. Si a quien se pidiera la exhibición no presentare dichos documentos o no los llevare con las formalidades legales o no permitiere la revisión de ellos, la parte que pidió la revisión o exhibición, tendrá derecho a prestar juramento estimatorio deferido por el Juez. Este juramento no tendrá lugar en caso de pérdida o extravío de los documentos mencionados a consecuencia de caso fortuito o fuerza mayor, circunstancias que el obligado a exhibir los documentos deberá probar, conforme a la regla general del Art. 1418 inc. 3o. C., para evitar el juramento estimatorio del que solicitó la exhibición.

Si hubiere lugar al juramento estimatorio el Juez lo tramitará conforme al Art. 403 Pr., pero omitiendo el traslado, el cual no está permitido en los conflictos colectivos por el Art. 457 Tr., situación que el Juez subsanaría concediendo una audiencia, para poder formular por medio de ella objeciones al juramento.

6o.) El Juez, cuando lo considere pertinente ordenará el dictamen de dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales habrá de versar el peritaje, aplicando las disposiciones del Pr., para el nombramiento, juramentación, tachas y demás diligencias atinentes.

7o.) La prueba por testigos solo se admite hasta en número no mayor de cuatro de estos para cada uno de los hechos contro-

vertidos, teniendo aplicación el Art. 321 inc. lo. Pr., para los efectos de la plena prueba. 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 pudieren tener en el asunto y a cualesquiera otras circunstancias que aporten elementos de juicio sobre la veracidad de sus dichos. Vemos con esto que el Código sigue el sistema de la sana crítica en la valoración de la prueba testifical.

Los testigos se interrogarán sin leerles las preguntas formuladas en el cuestionario, el cual solo servirá de guía al Juez para recibirlos sus deposiciones, pudiendo el Juez, hacer al testigo todas las preguntas que estime necesarias para asegurarse de su veracidad o para el mejor esclarecimiento de los hechos. Las partes únicamente podrán hacer al testigo tres repreguntas sobre cada punto de su declaración. Además se aplicarán a los testigos las disposiciones del art. 355 Tr. en sus incisos segundo y tercero.

8c.) Si la parte hubiere estado pronta a presentar sus testigos dentro del término probatorio y por alguna causa independiente de su voluntad no se hubieron examinado, deberán recibirse sus declaraciones dentro de los dos días siguientes al último del término. Art. 356 Tr.

9c.) En los conflictos colectivos no se dicta la resolución de cierre del proceso a que se refiere el Art. 358 Tr., pero sí tiene a nuestro juicio plena aplicación por no ser contraria -

al formalismo de ellos, lo dispuesto en el art. 343 del mismo -
Código o sea que antes de la resolución definitiva, el Juez pue
de practicar de oficio, ampliación de las declaraciones de los
testigos, inspección, peritaje y revisión de documentos, todo -
para fallar con mayor acierto.

CAPITULO VII

LA SENTENCIA, SU FUNDAMENTO, NATURALEZA Y EFECTOS

La Sentencia.- En términos generales sentencia es toda de-
cisión de un Juez o Tribunal, encaminada a impulsar el desarro-
llo de un proceso o a ponerle fin.

Atendiendo a las consecuencias que producen en la secuela
del proceso las sentencias se dividen en: Interlocutorias y De-
finitivas. Esta división de las sentencias es la contenida en -
los Arts. 417 y 418 del Código de Procedimientos Civiles.

"Sentencia Interlocutoria: es la que se dá sobre algún ar-
tículo o incidente".

"Sentencia Definitiva: es aquella en que el Juez, conclui-
do el proceso, resuelve el asunto principal condenando o absol-
viendo al demandado".

Las sentencias interlocutorias se dividen así: 1) Interlo-
cutorias simples; 2) Interlocutorias con fuerza de definiti---
vas; y 3) Interlocutorias que ponen término al juicio, haciendo
imposible su continuación.

1) Sentencias Interlocutorias simples: son aquellas por -
medio de las que se resuelve un artículo o incidente. Tal sería
el caso de la resolución dictada conforme al procedimiento del
Art. 393 Tr., por la cual se impone una multa al infractor de -
un contrato o convención colectivos, que no ha procedido a cum-

plirlos luego de transcurrido el plazo de diez días siguientes - al de la notificación de la sentencia que lo ordena cumplir con dicho contrato o convención. Art. 391 Tr., inciso segundo.

2) Sentencias Interlocutorias con fuerza de definitiva: - así se denomina a las que producen un daño irreparable o de difícil reparación por la definitiva, por ejemplo, la resolución que deniega la apertura a pruebas, en los conflictos colectivos que tienen por objeto el cumplimiento de un contrato o convención colectivos. La resolución de esta índole es clara que ocasiona un perjuicio de difícil más no imposible reparación por - la subsiguiente sentencia definitiva.

3) Sentencias Interlocutorias que ponen término al juicio haciendo imposible su prosecución: Como su nombre lo expresa son aquellas resoluciones que embarazan de tal forma el proceso impidiendo a las partes la ejecución de los otros actos procesales necesarios para la normal culminación de la causa. Un ejemplo de resolución de este tipo en los conflictos colectivos de carácter jurídico es la que declara inadmisibile la demanda o -- aquella en la que se declare la nulidad de todo lo actuado y se ordene la reposición del proceso, por no haberse comprobado la existencia legal del contrato o convención colectivos cuyo cumplimiento se invoca.

Una característica general de las sentencias interlocutorias es de que son atingentes a la sustanciación del proceso y no al derecho material que se controvierte. Como dice Couture:

"la interlocutoria es sentencia sobre el proceso y no sobre el derecho. Dirime controversias accesorias, que surgen con ocasión de lo principal". (1)

Dentro de la extensa gama de actos jurídicos procesales, - la sentencia (en particular la definitiva) es el acto procesal - por excelencia a cargo del órgano jurisdiccional, por medio del cual, acogiendo o rechazando las proposiciones de las partes, po ne fin al proceso absolviendo o condenando al demandado al cumplimiento de la prestación reclamada en la demanda.

El tratadista italiano Ugo Rocco, conceptúa la sentencia definitiva como "el acto con que el Estado, mediante el órgano de la jurisdicción a ello destinado (Juez de la decisión), al - aplicar la norma al caso concreto, declara la tutela jurídica - que el derecho objetivo concede a un interés determinado". (2)

Doctrinaria y legalmente la sentencia definitiva es la re solución que el órgano jurisdiccional provee para decidir el -- fondo del litigio que le ha sido sometido; a través de ella, de puradas y eliminadas todas las cuestiones puramente formales se falla el proceso que ha dado lugar al conflicto.

La característica de la sentencia definitiva es que por - medio de ella y previa el análisis crítico de los hechos que mo

(1) Eduardo J. Couture. Ob.cit. Pág. 204.

(2) Ugo Rocco. Ob. cit. Pág. 480

tivan la contienda y de la prueba o ausencia de prueba sobre --- ellos, el órgano jurisdiccional del Estado dirime la controver-- sia, o sea que la sentencia definitiva es la decisión sobre el - derecho pretendido por las partes.

Las sentencias definitivas en consideración al derecho sus-- tancial que ponen en vigor, se dividen en: 1) Sentencias Declara-- tivas; 2) Sentencias de Condena; 3) Sentencias Constitutivas; 4) Sentencias Precautorias; y 5) Sentencias Ejecutivas.

1) Sentencias Declarativas: Son las que tienen por objeto declarar la existencia o inexistencia de un derecho, retrotra-- yendo por su propia naturaleza sus efectos al pasado, es decir, que tienen efecto retroactivo. por medio de ellas el derecho -- que era incierto para las partes adquiere certidumbre.

Conforme al ordenamiento establecido para los conflictos colectivos jurídicos, el fallo que dicta el Juez, en los que -- tienen por objeto la interpretación de las normas de un contra-- to o convención, tiene carácter declarativo. Esto lo expresa -- claramente el Art. 392 Tr., que dice: "Cuando el conflicto se - deba a la mera interpretación de una norma o normas preexisten-- tes, el Juez fallará dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término del emplazamiento, declarando la correcta interpretación".

2) Sentencias de Condena: En general son aquellas en que se impone el cumplimiento de una prestación y producen sus efec-- tos desde la época en que se constituyó el derecho sustancial - que se demanda.

A este tipo de sentencias corresponde la que se dicta en los conflictos que tienen por objeto el cumplimiento de las cláusulas de un contrato o convención colectivos. En efecto, el Art. 391 inciso segundo del Código de Trabajo dice: "Vencido el término probatorio, con el mérito de la prueba, el Juez fallará dentro de cinco días ordenando que se cumpla el contrato o convención colectivos dentro de los diez días siguientes a la notificación".

Vemos que lo que la disposición prescribe es que se ordene el cumplimiento del contrato o convención que han sido violados, lo cual a nuestro juicio implica una condena a su cumplimiento.

Omitiremos referirnos al objeto de las sentencias constitutivas, precautorias y ejecutivas por carecer de relevancia para el tema de nuestro estudio.

Toda sentencia definitiva se dicta como último trámite luego de cubiertos o satisfechos los precedentes determinados por la ley.

En los conflictos colectivos jurídicos al tenor de los artículos del Código de Trabajo que líneas atrás transcribimos, si se trata del cumplimiento de un contrato o convención la sentencia definitiva debe dictarse dentro de los cinco días siguientes al vencimiento del término probatorio.

A la redacción del inciso segundo del Art. 391 Tr., se le hace objeción porque expresa que el Juez debe fallar "ordenando que se cumpla el contrato o convención colectivos"; a nuestro --

juicio la objeción es justificada porque en la realidad el fallo de conformidad con las pruebas recibidas o en ausencia de éstas, puede ser positivo o negativo o sea ordenando o no, el cumplimiento; y así como está redactado el inciso se dá a entender que el Juez siempre tiene que ordenar el cumplimiento de los dichos contrato o convención.

Cuando el objeto del conflicto es la interpretación de un contrato o convención, conforme al Art. 392 Tr., el fallo del Juez declarando la correcta interpretación de las normas debe producirse dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término del emplazamiento. Este procedimiento lo estimamos muy acertado, pues con la respuesta del demandado o sin ella, es lógico que el Juez siempre dispone de los elementos de juicio necesarios para decidir cual es la correcta interpretación de las normas cuestionadas.

En cuanto al contenido de la sentencia definitiva, la ley igual que para la demanda señala una por una las formalidades con que debe ser dictada. A este respecto el Art. 359 Tr., dice:

"Art. 359.- 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".

Las reglas que conforme al Art. 427 Pr., deben observarse

en la redacción de las sentencias son:

"1a.) Principiará el Juez expresando el lugar y la fecha - en que dicta el fallo, los nombres, apellidos y domicilio de los litigantes y de sus apoderados, el objeto de la disputa y la naturaleza del juicio.

2a.) A continuación hará mérito, en párrafos separados que principiarán con la palabra "considerando", de los hechos y cuestiones jurídicas que se controvierten, de las pruebas conducentes y de los argumentos principales de una y otra parte, dando las razones y fundamentos legales que estime procedentes y citando - las leyes y doctrinas que considere aplicables.

3a.) En los "considerandos" estimará el valor de las pruebas, fijando los principios en que descansa para admitir o desechar aquellas cuya calificación deja la ley a su juicio.

4a.) Pronunciará por último el fallo a nombre de la República".

Con la firma por el Juez y Secretario, requisito que debe cumplirse de conformidad con el Art. 81 Pr., queda concluida la sentencia en todas sus partes.

Su Fundamento.- Dijimos anteriormente que el tratadista - Ugo Rocco, define la sentencia como el acto con que el Estado, mediante el órgano de la jurisdicción al aplicar la norma al caso concreto declara la tutela jurídica que el derecho objetivo concede a un interés determinado. Esta definición está conforme - con la doctrina que en forma unánime coincide en señalar la estre

cha relación que existe entre la norma jurídica y la sentencia - que la actualiza al aplicarla al caso concreto, sirviéndole de fundamento.

En los conflictos colectivos jurídicos aparece claro que - las normas que sirven de fundamento a la sentencia son única y - exclusivamente las contenidas en el contrato o convención colectivos y en particular aquellas cuya interpretación o cumplimiento se reclama en la demanda. Estas son las normas que integran y constituyen el derecho objetivo a que hace alusión el tratadista Rocco en su concepto de sentencia y debemos recordar aquí lo ya dicho en anterior Capítulo, que los contratos y convenciones colectivos de trabajo son auténticas fuentes autónomas de derecho objetivo.

Naturaleza.- La naturaleza de la sentencia que resuelve los conflictos colectivos jurídicos la determina el carácter colectivo de dichos conflictos, es decir, es una sentencia de naturaleza colectiva si tomamos en cuenta que se dicta para dar satisfacción al interés abstracto de la categoría profesional que se encuentra involucrada en el conflicto.

Por el contrario, en los juicios individuales de trabajo - a través de los cuales se tutelan los intereses concretos y determinados de un trabajador frente a los del patrono o los de éste frente a los de aquél, la sentencia del Juez, se encuentra limitada a las partes que han litigado y únicamente a estas obligaciones.

Concluimos entonces que la sentencia de los conflictos colectivos jurídicos ya ten, en estos por objeto el cumplimiento - o la interpretación de las normas de un contrato o convención - colectivos, es de naturaleza abstracta, porque como repetimos - abstracto es también el interés de los miembros de la categoría representada. Esta sentencia tiene carácter "erga omnes" porque ofrece la particularidad de que las situaciones que resuelve -- obligan o benefician a todos los integrantes de la asociación - profesional, aún cuando estos individualmente no hayan interve- nido en el proceso colectivo.

Por lo demás, de acuerdo con el criterio del autor Anto-- nio Ferreira Cesarino Junior, el que compartimos: "La sentencia interpretativa tiene carácter normativo y reglamentario por es- tablecer como el contrato colectivo debe ser entendido y aplicado por todos los que le estén sujetos". (3)

Efectos.- Como efectos de la sentencia se designan las -- consecuencias que produce respecto al derecho sustancial controvertido en el proceso. A este particular y en el derecho común, la sentencia definitiva tiene como efecto fundamental la producción de la "cosa juzgada" y esta es: la autoridad y eficacia de una sentencia judicial, cuando no existen contra ella medios de impugnación que permitan modificarla.

(3) Antonio Ferreira Cesarino Junior. De la Constitución de los Tribunales de Trabajo en Función de la Naturaleza de los -- Conflictos Obreros. Tribunales de Trabajo. Derecho Procesal del Trabajo. Santa Fé, Argentina. 1941. Pág. 294.

Por medio de la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, el derecho sustancial controvertido en el proceso, adquiere los atributos de certidumbre, inmutabilidad y coercibilidad. De certidumbre, porque a través de la sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada, el derecho establecido en una norma se libera de todos los obstáculos que pueden poner duda sobre su existencia; de inmutabilidad porque en el futuro ningún Juez, podrá cambiarlo; y finalmente de coercibilidad, por cuanto declarado y reconocido en la sentencia y ésta gozar de la jerarquía de ser ejecutada compulsivamente, su cumplimiento puede hacerse efectivo aún contra la voluntad de los obligados.

El art. 363 del Código de Trabajo dice:

"Art. 363.- 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".

Nos llama la atención que el artículo citado, no se refiere a los conflictos colectivos de carácter jurídico, pero es inquestionable que también las sentencias dictadas en estos conflictos quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada, cuando las partes consienten expresamente en ellas; o tácitamente cuando no interponen contra ellas los recursos legales dentro de los términos respectivamente señalados; y también cuando contra ellas ya no existe ningún recurso.

Decimos que las sentencias definitivas dictadas en los --- conflictos colectivos de carácter jurídico, quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada, en los mismos casos en que para los juicios de trabajo se refiere el Art. 363 Tr.; en primer lugar porque los conflictos colectivos jurídicos y esto ya lo dijimos en otro lugar de esta tésis, en su forma y desarrollo son auténti--cos juicios, diferenciándose únicamente en cuanto a su conteni--do, porque en los juicios individuales, la disputa versa entre - un trabajador o varios contra un patrono, o bien, entre un patro--no contra varios trabajadores, para la decisión de un interés individual y concreto; en cambio, en el proceso colectivo jurídi--co, la contienda envuelve los intereses abstractos de la categorí--a profesional que en él participa; de tal manera que teniendo los conflictos colectivos de carácter jurídico verdadera forma - de juicio, les es extensiva y los comprende la disposición del - Art. 363 Tr.

Por otra parte, la sentencia definitiva de los conflictos colectivos jurídicos, igual que la que recae en los juicios individuales de trabajo, confiere los atributos de certeza o inmutabilidad de que hemos hablado, al derecho en ellos controvertido. Vemos así, que en los conflictos sobre la interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectivos, la sentencia - definitiva resuelve la incertidumbre sobre su correcta interpre--tación, cuando las partes consienten expresamente en ella, o tá--citamente por no interponer contra ella el recurso de revisión - en el término respectivo; o cuando ha sido dictada en revisión,

pues en este caso ya no admite ningún otro recurso; la interpretación sostenida en esta sentencia es a la que deben someterse las partes y debe además ser aplicada y reconocida por un Juez, a quien en un proceso el actor o el demandado la propusieran, - siendo concerniente a la materia objeto del proceso y siempre - que se encuentren vigentes el contrato o convención colectivos a que correspondan las cláusulas interpretadas en la sentencia.

La sentencia definitiva dictada en los conflictos sobre el cumplimiento de las normas de un contrato o convención colectivos, confiere igualmente al derecho sustancial que se controvierte, los atributos ya señalados y para tratar su cumplimiento ante la renuencia del infractor se sigue el procedimiento de sanción pecuniaria señalado en el Art. 393 Tr., que más adelante estudiaremos.

Concluimos pues, que la sentencia definitiva de los conflictos colectivos jurídicos produce los efectos de cosa juzgada en los casos del Art. 363 Tr., pero limitados dichos efectos al lapso de vigencia del contrato o convención colectivos en relación con los cuales ha sido dictada; además, en estos conflictos y en cuanto a los efectos de la sentencia definitiva recaída en ellos, únicamente puede hablarse de cosa juzgada en sentido formal y no de cosa juzgada sustancial, ya que siempre existe la posibilidad de que mediante un proceso colectivo posterior entre las mismas partes, sobre la interpretación o el cumplimiento de las normas de un nuevo contrato o convención colec

tivos, se modifique lo proveído en una sentencia definitiva.

A la sentencia definitiva de los conflictos colectivos jurídicos, se aplican enteramente los conceptos del Dr. Couture, cuando al sintetizar la distinción entre "cosa juzgada formal" y "cosa juzgada sustancial" nos dice: "Hoy puede determinarse con relativa precisión que, cuando una sentencia no puede ser ya objeto de recurso alguno, pero admite la posibilidad de modificación en un procedimiento posterior, se está en presencia de una situación de cosa juzgada formal. Y cuando a la condición de inimpugnable mediante recurso, se agrega la condición inmodificable en cualquier otro procedimiento posterior, se dice que -- existe cosa juzgada sustancial, ya que entonces nada ni nadie podrá modificar, definitivamente lo resuelto". (4)

(4) Eduardo J. Couture. Ob. cit. Pág. 314.

CAPITULO VIII

IMPUGNACION DE LA SENTENCIA:

A) REVISION; B) APELACION; C) CASACION

Impugnación de la sentencia.- La impugnación de la sentencia es la fase del procedimiento laboral que tiene lugar, cuando después de notificada dicha providencia a las partes, una de estas o ambas, inconformes con lo decidido, hacen uso de los medios que la ley establece y que denomina recursos para que sean ampliadas, enmendadas, reformadas o revocadas.

La impugnación de la sentencia no constituye un nuevo juicio como algunos autores han sostenido, sino el mismo juicio, - que por medio del recurso se lleva al conocimiento del Tribunal Superior, el cual mediante el examen de la causa, determinará - si la providencia recurrida ha sido dictada conforme a la ley - aplicable y a la prueba aportada en los autos. Hay sin embargo recursos como los de explicación y revocatoria que son resueltos por el mismo Juez.

El connotado procesalista salvadoreño Dr. René Padilla y Velasco, a propósito de la impugnación de la sentencia, certeramente dice: "Esta fase del juicio, la impugnación de la sentencia, basa su existencia en la falibilidad de los hombres, regla a la cual no escapan los Jueces, a pesar de su preparación, quienes pueden ser susceptibles de incurrir en errores al dictar -- sus resoluciones y sentencias en los juicios y diligencias que las partes promueven ante ellos. La forma en que el legislador

facilita la impugnación de las sentencias, es concediendo a los litigantes medios que reciben el nombre de recursos judiciales". (1)

La impugnación en todo caso deja en suspenso los efectos de la sentencia, cuya situación jurídica puede ser considerada a través de los diferentes momentos así:

- 1) La situación de la sentencia durante el plazo dentro del cual las partes pueden interponer los recursos.

Dentro de este plazo, la sentencia es un acto jurídico sometido a condición suspensiva. Si transcurrido el plazo el recurso no fuere interpuesto, la condición no se cumple y el acto se considera puro y simple.

- 2) La situación de la sentencia cuando en el término legal ha sido impugnada mediante el recurso que la ley prescribe.

En este caso la sentencia no es por si sola un acto perfecto, constituyendo nada más que una de las dos o más fases durante las cuales se desarrolla la actividad jurisdiccional. La sentencia atraviesa un periodo de transición que como igual ---acontece en algunos actos del derecho privado (el contrato otorgado por un incapaz), o del derecho público (tratados interna--

(1) Dr. René Padilla y Velasco. Ob. cit. Tomo II. 1949. Pág. 4

cionalcs), la unidad que perfecciona el acto únicamente se alcanza mediante el acuerdo doble de la voluntad originaria y el de la voluntad confirmatoria; porque la primera ella sola no completa el acto, solo el concurso de la voluntad originaria y la confirmatoria lo perfeccionan.

- 3) La situación de la sentencia impugnada cuando el fallo resulta confirmado.

En este caso la sentencia como acto jurídico procesal se perfecciona completamente a partir del acto confirmatorio, acabándose con él la función jurisdiccional.

- 4) La situación de la sentencia impugnada cuando el fallo es revocatorio.

En este supuesto aparecen todavía más claros los elementos constitutivos del fallo revocatorio, al que le sirve de antecedente necesario la sentencia impugnada para llegar a producir los efectos de cosa juzgada.

Los motivos que inducen a un litigante a impugnar la sentencia se fundan en los agravios recibidos por yerros del juzgador ocasionados ya por apartarse de las normas señaladas por el derecho procesal para la conducción del juicio con lo cual puede menguar las garantías del contradictorio y hasta privar a las partes de una defensa plena de sus derechos; esta forma de error la doctrina la denomina "error in procedendo"; o bien, lesionando el derecho sustancial que se discute; este error es el que cometen los jueces cuando aplican al caso una ley inaplicable, y -

cuando aplican mal la ley aplicable, lo mismo que cuando hacen -
impropia utilización y apreciación de los hechos y cuestiones ju-
rídicas que se controvierten y de las pruebas vertidas sobre los
mismos, desatendiendo en suma los principios lógicos de que debe
estar impregnado el fallo. La consecuencia de este error no ata-
ca la validez formal de la sentencia, es algo más que eso, por--
que conlleva una vulneración del principio de justicia; este ---
error se denomina: "error in iudicando".

Los recursos son en suma formas de control de las provi--
dencias dictadas por los jueces y demás funcionarios, los cuales
recursos en el procedimiento de corte estrictamente dispositivo
reunen dos características fundamentales, cuales son por una par-
te la de ser medios de contralor concedidos a las partes; vemos
así, que los errores del Juez en la dirección del proceso al no
observar a cabalidad las formalidades establecidas para el desa-
rrollo de las causas, o en lo sustancial que es objeto del plci-
to, solo se subsanan mediante el requerimiento o protesta de la
parte agraviada, de tal manera que al no impugnarse el acto, el
vicio se subsana, desaparece o se considera como inexistente; --
por otra parte, los recursos no son medios de subsanación a car-
go de las partes; la subsanación corresponde al mismo Juez que -
dictó la providencia, como en los recursos de explicación y rovo-
cación o a un tribunal superior como en los de revisión, apcla--
ción y casación.

A) Revisión.- El recurso de revisión laboral es de los que

se interponen ante el mismo Juez que dictó la providencia impugnada (Juez a quo), para ser resueltos por la Cámara competente - (Tribunal ad quem), superior en grado.

En este recurso la Cámara se limita a la verificación de un examen de lo actuado por el juez inferior, sin practicar nada nuevo, para determinar si en el proceso se han respetado los trámites legales, si el fallo ha recaído sobre las cosas litigadas y en la manera en que han sido disputadas y si se han aplicado en él las disposiciones pertinentes.

En los conflictos colectivos de carácter jurídico únicamente procede el recurso de revisión para los que tienen por objeto la interpretación de las cláusulas de un contrato o convención colectivos; en los cuales admite dicho recurso el fallo, -- así como la resolución que declare inadmisibile la demanda. Esto es lo que dispone el Art. 433 numeral tercero Tr.

Creemos que la demanda podrá no ser admitida, cuando de su texto apareciere por ejemplo que el demandado no es quien ha suscrito el contrato o convención cuya interpretación se invoca; o cuando de la misma demanda constare que ya se venció el plazo de vigencia o de la prórroga de dichos contrato o convención colectivos, caso en el cual es irrelevante la interpretación de dichos documentos, porque la correcta interpretación no obligaría a quien se demanda y procede desde luego por dichos motivos declarar inadmisibile la demanda en que tal cosa se pida.

De acuerdo con el Art. 434 Tr., el recurso de revisión pue

de interponerse de palabra o por escrito ante el Juez que conoce, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes a la de la notificación respectiva.

En cuanto a lo de que el recurso puede interponerse de palabra lo dispone así el Código adoptando un criterio menos formalista y práctico, pero también muy inseguro, si es que pensamos en que en algún momento pueda llegar a existir la necesidad de comprobar que el recurso fue interpuesto y oportunamente, lo cual sería sumamente difícil, razón por la que somos de opinión que al reformarse el Código, el citado art. 434 deberá adicionarse expresando que el recurso de revisión se tendrá por interpuesto de palabra únicamente cuando a continuación de su firma la parte notificada escribiere la razón de "recurso en revisión".

Los tres días hábiles que la disposición señala son los de la actividad de los organismos judiciales, descontándose los días de asueto que siguieren al día de la notificación.

Conforme al Art. 435 Tr., luego de interpuesto y admitido el recurso de revisión, el Juez remitirá los autos sin tardanza a la Cámara que corresponda con noticia de las partes.

Para cumplir con el mandato anterior, el Juez en el mismo auto en que admita el recurso debe ordenar la remisión del proceso, previa noticia de las partes o sea la notificación de dicho auto.

Nos parece interesante observar que en este artículo no se pone plazo al Juez para que admita el recurso y entonces, si la -

intención del legislador fué la de que el proceso llegue pronto a la Cámara, para que resuelva el recurso dentro de los tres días a partir de la fecha de su recibo como reza el Art. 436, - tal intención puede ser burlada por un Juez negligente escudándose en que la ley no le ha fijado plazo para que admita el recurso.

El Art. 436 Tr. textualmente dice:

"Art. 436.- Recibida la causa y siendo procedente el recurso, la Cámara, sin más trámite ni diligencia que la vista de aquella, confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de tres días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos".

En primer lugar la Cámara entra a ver si el recurso ha sido legalmente admitido, si no lo ha sido, el artículo no dice - que debe hacer la Cámara, pero es lógico que en semejante caso debe proveer un auto declarando improcedente el recurso y ordenando asimismo que vuelvan los autos al Juzgado de su origen.

Si a juicio de la Cámara el recurso es procedente sin hacer nada más que leer los autos, confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución revisada. La resolución de la Cámara debe producirse dentro de tres días contados desde la fecha de recibidos los autos, lo cual nunca se cumple, en parte creemos que es por el volumen de trabajo que hay en las dos Cámaras Laborales, no obstante nos parece bien la disposición así como

está, para que nuestros magistrados no olviden el norte de la --
justicia y en especial la laboral más proclive a resolver sobre
las imperiosas necesidades de la existencia y tengan presente --
siempre el sabio aforismo de que justicia tardía es injusticia.

Las partes pueden apersonarse ante la Cámara atendiendo el
principio de que es permitido lo que no está prohibido, con lo -
cual pueden reportarse ventajas como es la de tener oportunidad
de pedir explicación de algún pasaje que conceptúen oscuro de -
la sentencia dictada en revisión.

Para terminar con nuestro estudio en la parte que corres--
ponde al recurso de revisión manifestamos que en este recurso --
procede aplicar la disposición del Art. 456 Tr., es decir que se
declare nula la sentencia conocida en revisión a consecuencia de
encontrarse en el proceso algún vicio penado con nulidad.

Un caso en los conflictos colectivos sobre interpretación
de normas sería el de que el demandado no hubiere sido emplazado
en legal forma y se llevó adelante la instrucción del conflicto
sin su intervención. Art. 390 Tr., si esto aconteciera la Cámara
deberá anular la sentencia y ordenar la reposición del conflicto
a partir del auto de admisión de la demanda.

B) Apelación.-- El recurso de apelación es otro de los me---
dios de impugnación de las sentencias establecido por la ley, pa
ra ser resueltos por un Tribunal Superior.

El Art. 980 del Código de Procedimientos Civiles al dar el
concepto de apelación dice:

"Art. 980.- Apelación o alzada es un recurso ordinario que la ley concede a todo litigante cuando crea haber recibido agravio por la sentencia del Juez inferior, para reclamar de ella - ante el Tribunal Superior".

En lo Civil la apelación produce dos efectos: uno suspensivo y el otro devolutivo. Cuando conforme a la ley la apelación - se concede simplemente, se entiende que es con el primer efecto y en este caso se denomina más comunmente apelación en ambos -- efectos y su consecuencia es que una vez admitida y emplazadas las partes, el Juez debe remitir el proceso original al Tribu-- nal Superior el mismo día si tuviere su sede en el mismo lugar y sin pérdida de tiempo si la tuviere en un lugar distinto. --- Art. 993 Pr.

Cuando la apelación es concedida solo en el efecto devolutivo, el Juez también debe remitir el proceso original al Tribu-- nal Superior, previa certificación que debe sacar de los pasa-- jes pertinentes para llevar adelante la ejecución provisional - de sus providencias, pudiendo seguir la tramitación de la causa hasta ponerla en estado de sentencia definitiva, en cuyo estado esperará la decisión del superior sobre la interlocutoria apela-- da. Arts. 983 y 994 Pr.

El Código de Procedimientos Civiles taxativamente prescri-- be cuales sentencias admiten apelación en ambos efectos y cua-- les tan solo en el efecto devolutivo. En el procedimiento labo-- ral la apelación únicamente produce el efecto suspensivo.

El Dr. René Padilla y Velasco en su excelente trabajo de Tesis Doctoral que a menudo consultamos, nos dice que las razones doctrinarias que fundamentan la apelación son tres: "primera: para enmendar el daño causado a los injustamente oprimidos; segunda: para corregir la ignorancia o la malicia de los jueces inferiores; y tercera: para que los litigantes que hubieren recibido agravio por su impericia, negligencia o ignorancia, traten de reparar ese defecto, obteniendo justicia en segunda instancia". (2)

El recurso de apelación es admisible en los conflictos colectivos jurídicos que tienen por objeto el cumplimiento de las normas de un contrato o convención colectivos. Concretamente -- son apelables de acuerdo con el Art. 438 literal a) Tr., la resolución en que se declare inadmisibile la demanda y la sentencia que ordena el cumplimiento del contrato o convención.

En estos conflictos el Juez puede declarar inadmisibile la demanda fundándose en las mismas razones en que puede basarse -- para declararla inadmisibile en los conflictos sobre interpretación de normas, razones que ya expusimos en anteriores líneas -- de este Capítulo, por lo que omitimos reproducirlas.

De la sentencia que ordena el cumplimiento del contrato o convención según el Art. 391 inciso 2o. Tr., lógicamente solo -- puede interponer apelación el demandado pero como ya dijimos --

(2) Dr. René Padilla y Velasco. Ob.cit. Tomo II. Pág. 19.

que el fallo no necesariamente tiene que ser siempre de carácter positivo, sino que puede ser negativo o sea que el Juez puede declarar que no procede el cumplimiento invocado del contrato o convención; en este caso la apelación, puede legalmente interponerla el demandante.

De conformidad con el Art. 439 Tr., el recurso de apelación debe interponerse por escrito, a diferencia del recurso de revisión el cual, según ya vimos puede interponerse también de palabra.

La apelación debe interponerse ante el Juez que conoce del conflicto, en el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

De acuerdo con el Art. 440 Tr., después de admitido el recurso el juez remitirá los autos sin demora a la Cámara correspondiente, con noticia de las partes para que comparezcan a hacer uso de sus derechos dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación.

Al contenido de este artículo le hacemos la misma objeción hecha al Art. 435 Tr., o sea de que tiene el inconveniente de no establecer el plazo dentro del cual el Juez, debe tener por admitida la apelación, pues si lo que se pretende es agilizar el procedimiento, nada puede ser más efectivo que la fijación de un término breve durante el cual deberá el Juez resolver sobre la admisibilidad del recurso.

Los cinco días siguientes al de la notificación respecti-

que el fallo no necesariamente tiene que ser siempre de carácter positivo, sino que puede ser negativo o sea que el Juez puede declarar que no procede el cumplimiento invocado del contrato o convención; en este caso la apelación, puede legalmente interponerla el demandante.

De conformidad con el Art. 439 Tr., el recurso de apelación debe interponerse por escrito, a diferencia del recurso de revisión el cual, según ya vimos puede interponerse también de palabra.

La apelación debe interponerse ante el Juez que conoce del conflicto, en el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

De acuerdo con el Art. 440 Tr., después de admitido el recurso el juez remitirá los autos sin demora a la Cámara correspondiente, con noticia de las partes para que comparezcan a hacer uso de sus derechos dentro de los cinco días siguientes al de la respectiva notificación.

Al contenido de este artículo le hacemos la misma objeción hecha al Art. 435 Tr., o sea de que tiene el inconveniente de no establecer el plazo dentro del cual el Juez, debe tener por admitida la apelación, pues si lo que se pretende es agilizar el procedimiento, nada puede ser más efectivo que la fijación de un término breve durante el cual deberá el Juez resolver sobre la admisibilidad del recurso.

Los cinco días siguientes al de la notificación respecti-

va constituyen el término del emplazamiento y es dentro de dicho término que las partes pueden alegar y ofrecer las nuevas excepciones y probanzas que tuvieran. Art. 441 inciso 1o. Tr.

Esto es, que en el término del emplazamiento las partes deben apersonarse ante la Cámara competente y solo dentro de este término les está permitido alegar, o sea exponer distintos argumentos para fundamentar su acción o excepción y ofrecer asimismo los nuevos elementos probatorios sobre ellos.

El Art. 441 Tr. en su inciso segundo dice:

"Siendo procedente el recurso, la Cámara o el Ministerio abrirá el juicio o conflicto a pruebas, según el caso, si fueren admisibles y pertinentes las excepciones o probanzas ofrecidas; vencido el término probatorio confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución apelada, pronunciando la correspondiente dentro de los cinco días siguientes en los juicios individuales y conflictos de carácter jurídico y dentro de los diez días siguientes en los conflictos de carácter económico".

La procedencia del recurso entendemos que se refiere a la circunstancia de haber sido interpuesto dentro del plazo que -- prescribe el Art. 439 Tr., y además si la resolución de que se apela es de las que precisamente admiten dicho recurso.

Sostenemos lo anterior porque pensamos que si el Juez, -- erróneamente admite una apelación presentada extratérmino o referente a una providencia para la cual la ley no la establece,

la Cámara al advertir cualquiera de dichos errores, tendrá que resolver declarando improcedente el recurso y el retorno de los autos al Juzgado de su origen.

Si el recurso es procedente y si estima admisibles y pertinentes las nuevas excepciones y probanzas ofrecidas, la Cámara abrirá el conflicto a pruebas por el término de cinco días o sea la mitad del que corresponde a la primera instancia de acuerdo con el art. 442 Tr.

Vencido el término de pruebas la Cámara está obligada a resolver dentro de los cinco días siguientes, confirmando, reformando o revocando la sentencia según el mérito de las pruebas.

Como con frecuencia sucede que las partes que recurren de las providencias no comparecen ante el Tribunal Superior a hacer uso de sus derechos, para los juicios y conflictos de trabajo en una forma sumamente sencilla está resuelta esta situación en el art. 443 del Código de Trabajo, disposición que establece que "Si las partes no comparecieren, la Cámara o el Ministro, respectivamente fallarán como si se tratara de revisión".

Si esta situación se presenta tratándose de un conflicto colectivo, la Cámara nada más tendrá que esperar que transcurran los cinco días del emplazamiento que concede el Art. 440 Tr., y únicamente vencido este término sin la comparecencia de las partes fallará con solo la vista de la causa, igual que en el recurso de revisión.

C) Casación.— El recurso de casación es el recurso supremo dentro de la jerarquía de los medios de impugnación de las providencias judiciales, creado por el legislador con el objeto de casar; esto es, sustituir o invalidar la resolución recaída en un juicio, a fin de garantizar la exacta observancia de la ley y la uniformidad de la jurisprudencia y cuyo conocimiento en materia laboral corresponde de conformidad al Art. 20. de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo, promulgada por la Junta de Gobierno de El Salvador, por decreto de fecha veintidos de diciembre de mil novecientos sesenta, a la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia.

El recurso de casación fué establecido primeramente en nuestro sistema procesal por la Constitución Política de 1883, que encargó su conocimiento a un órgano jurisdiccional denominado Corte de Casación. Habiendo suprimido dicho recurso la Constitución de 1886, se estableció por segunda vez en nuestra organización jurídica por la Constitución de 1950, que dió una nueva estructura a la Corte Suprema de Justicia y suprimió la Tercera Instancia en el procedimiento judicial. No obstante, el recurso de casación laboral está regulado y tiene aplicación práctica desde el cuatro de marzo de mil novecientos sesenta y tres, fecha en que entró en vigencia el Código de Trabajo, que lo reglamenta en el Capítulo III del Título IV del Libro IV.

Por medio del recurso de casación, existe la posibilidad de corregir tanto las infracciones que en la conducción de los procesos como la injusticia en que por medio de los fallos como

ten los órganos jurisdiccionales inferiores. Son los denominados respectivamente por la doctrina errores "in iudicando" o "in procedendo". Es además un recurso extraordinario de estricto derecho de lo cual se deriva que los errores o deficiencias cometidos por el recurrente en su interposición, no pueden ser subsanados por la Sala y motivan su declaratoria de inadmisibilidad o improcedencia.

El Art. 444 T. dice:

"Art. 444.- Solo podrá interponerse el recurso de casación contra las sentencias definitivas pronunciadas en apelación por las Cámaras de Segunda Instancia, que no fueren conformes en lo principal con las pronunciadas en Primera Instancia".

Del tenor del artículo sacamos en conclusión que este recurso no puede interponerse nunca con respecto a los fallos dictados en los conflictos colectivos que tienen por objeto la interpretación de las normas de un contrato o convención colectivos, porque dichos fallos únicamente pueden ser impugnados mediante el recurso de revisión. Art. 433 numeral 3o. Tr.

De conformidad con el Art. 438 literal a) Tr., admite apelación la sentencia dictada en los conflictos colectivos que tienen por objeto el cumplimiento de cláusulas de los contratos y convenciones colectivos; de tal manera que en nuestra opinión procede el recurso de casación contra toda sentencia dictada en apelación en este tipo de conflictos, siempre que no fuere con-

forme en lo principal con la sentencia de que se apeló.

El art. 445 Tr., enumera las causas genéricas en que debe fundarse el recurso cuales son: 1a.) Infracción de Ley; 2a.) --- Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio. - La causal del numeral primero configura el error in judicando y la del numeral segundo el error in procedendo.

El art. 446 Tr., enumera los motivos específicos que involucran la infracción de ley, de los cuales en cuanto a los con-- flictos colectivos jurídicos sobre cumplimiento de cláusulas del contrato o convención colectivos únicamente pueden darse los con-- templados en los numerales segundo, cuando dice que la sentencia "fuere contraria a la cosa juzgada" y el del numeral tercero, en el punto que dice: "cuando el fallo omitiere puntos planteados o comprendiere puntos no discutidos".

El art. 447 Tr., hace enumeración de los motivos específicos que constituyen el quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, de los cuales consideramos aplicables a los conflictos colectivos que versen sobre el cumplimiento de contratos o - convenciones colectivos a los señalados en los numerales segundo y tercero o sea cuando la sentencia fuere dictada por Juez incom-- petente en razón de la materia; y por falta de apertura a prue-- bas.

El art. 448 Tr., determina que lo dispuesto en los artículos del siete al veinte ambos inclusivos y los incisos primero y segundo del artículo veintitres, todos de la Ley de Casación, se

aplicará a la Casación Laboral.

En consecuencia, para admitir el recurso de casación en materia laboral y cuando la causa en que se funde sea la de quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio es necesario que el recurrente compruebe que ha reclamado la subsunción de la falta haciendo uso oportunamente y en todos sus grados de los recursos anteriores establecidos por la ley, salvo que el reclamo fuere imposible. Art. 7 L.C.

De conformidad con los Arts. 8, 9 y 10 de la Ley de Casación, este recurso debe interponerse por escrito, dentro del término fatal de cinco días contados desde el siguiente al de la notificación respectiva, ante la Cámara de lo Laboral que pronunció la sentencia contra la que el recurso se interpone; en el escrito deberá expresarse el motivo en que se funda el recurso, el precepto que se considere infringido y el concepto en que lo haya sido; el escrito será firmado por Abogado y se presentará con un número de copias del mismo, en papel simple igual al número de partes que han intervenido en el proceso, más una. Luego de vencidos los cinco días de término para la interposición del recurso no se admiten alegaciones sobre nuevos motivos o distintas infracciones en que el recurso pudo haberse fundado y la sentencia recaerá sobre las infracciones o motivos allegados en tiempo y forma.

Dice el Art. 11 L.C. que interpuesto el recurso y concluído el término señalado en el Art. 8 de la misma ley, para su ad

misión, el Tribunal en este caso la Cámara de lo Laboral, con noticia de las partes remitirá dentro de tercero día el escrito, sus copias y los autos a donde corresponda, o sea, la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia.

A este artículo únicamente le pedimos hacer el comentario de que la Cámara de lo Laboral luego de interpuesto el recurso de casación, no tiene otra misión más que la de esperar - que transcurra el término del Art. 8 L.C. para remitir el escrito, copias y autos a la Sala de lo Civil; no le corresponde resolver nada sobre la admisibilidad o inadmisibilidad del recurso como ocurre en la apelación. Ahora bien, la obligación de esperar el feneamiento del término para la remisión dicha, está en relación con la prohibición del Art. 9 de admitir alegaciones sobre nuevos motivos o distintas infracciones, lo cual si puede hacer, mientras el término repetido no ha llegado a su vencimiento.

El Art. 12 L.C. preceptúa que al recibir el escrito, copias y autos, el Tribunal dará dentro de tercero día al Fiscal de la Corte y a la parte contraria por su orden, previa entrega que les hará la Secretaría de las copias respectivas; y con lo que contesten o nó resolverá sobre la admisibilidad del recurso dentro del término de tres días. Si los recurrentes fueren varios, la audiencia expresada será común para todos ellos.

En el primer inciso del artículo se prescribe una audiencia al Fiscal de la Corte y a la parte contraria dentro de ter-

cero día respectivamente para recabar sus argumentos sobre la im procedencia o improcedencia de la admisión del recurso.

De mención importante nos parece el inciso segundo de la - disposición porque en él se dispone que en el caso de ser varios los recurrentes, como sería cuando tanto el apelante como el apelado recurren en casación, para estos es común la audiencia.

El Art. 13 L.C. dispone que si el recurso es rechazado la sentencia impugnada quedará firme, devolviéndose los autos al -- Tribunal respectivo, con certificación de lo proveído para que - expida la ejecutoria de ley.

Los Arts. 14 y 15 por su orden prescriben que si se admite el recurso, en el mismo auto se ordenará que pase el proceso a - la Secretaría, para que las partes presenten sus alegatos dentro del término de ocho días, contados desde el siguiente al de la - última notificación y que vencido este plazo, no se admitirán -- alegaciones de ninguna clase, quedando el asunto para sentencia la que se pronunciará dentro de quince días.

En los Arts. 16 y 17 L.C. se establece la potestad de la - Sala de declarar la inadmisibilidad del recurso, cuando advirtiero que fue admitido indebidamente, potestad que desde luego puede ejercerla en todo tiempo antes de la sentencia y el segundo - de dichos artículos, se refiere al desistimiento del recurso el cual se debe tener por aceptado, con solo la vista del escrito - en que se proponga.

El Art. 18 de la Ley de Casación que estudiamos dice:

"Art. 18.- Casada la sentencia recurrida se pronunciará la que fuere legal, siempre que el recurso se haya interpuesto por error de fondo; pero si la casación ha sido procedente por incompetencia en razón de la materia, solamente se declarará la nulidad".

La primera parte del artículo prescribe que al casarse la sentencia se pronunciará la que fuere legal, siempre que el recurso se haya interpuesto por error de fondo. En este caso la Sala no se limita a anular la sentencia sino que pronuncia la que a su criterio corresponde en el caso controvertido, por lo que se dice, que en esta forma la Sala actúa como si fuera una Instancia, pero la verdad es que este sistema, que sigue los lineamientos del español, es beneficioso porque por su medio la Sala encargada de conocer en casación fija la recta interpretación y sentido de la ley, que es con lo que se unifica la jurisprudencia. En el sistema de casación francés, denominado de reenvío, el órgano de casación únicamente casa la sentencia o sea la anula y retorna los autos al Tribunal de la Instancia, para que con vista de los argumentos esgrimidos por el órgano de casación para casarla, pronuncie la sentencia que conforme a derecho corresponda.

De acuerdo con la parte final del artículo comentado, cuando el recurso ha sido procedente por incompetencia en razón de la materia, solo se declara la nulidad, siendo la razón, porque no se trata de competencia entre Jueces o Tribunales, sino que falta absoluta de jurisdicción, vicio que afecta incluso al pro-

pio órgano de casación.

En el Art. 19 L.C. se establece que si la sentencia se casare por quebrantamiento de forma, se mandará reponer el proceso desde el primer acto válido a costa del funcionario culpable, devolviéndose a tal efecto los autos con certificación de la sentencia.

El Art. 20 L.C. se refiere al caso en que el recurso se ha ya interpuesto por quebrantamiento de forma y de fondo a la vez; la Sala en este caso decidirá primero sobre el quebrantamiento de forma y si la sentencia no se anulare por este motivo, conocerá en lo atinente al recurso de fondo.

La situación contemplada se resuelve en forma acertada, ya que es lógico que a conocer del fondo del asunto solo debe entrar únicamente cuando se encuentre establecido que en la sustanciación del juicio se han observado todas las formalidades prescritas por la ley, porque como dice el Dr. José Ricardo Girón, ex-Magistrado de nuestra Corte Suprema de Justicia en su conferencia sobre "Consideraciones al Recurso de Casación en Materia Civil" y refiriéndose a la sentencia definitiva: "para que este acto jurisdiccional sea válido es preciso que se sustente en una relación procesal que también se haya desarrollado válidamente, es decir, en forma regular y no irregular, de esto se deduce lógicamente que en el supuesto de una relación procesal irregular no puede hablarse de un pronunciamiento válido". (3)

(3) En nuestra exposición sobre el recurso de casación hemos seguido los lineamientos trazados por el Dr. José Ricardo Girón, expuestos en su conferencia que sobre el tema: "Consideraciones al Recurso de Casación en Materia Civil" dictó en la Asociación de Abogados de El Salvador el 24 de Octubre de 1958. Revista del Ministerio de Justicia. 2a. Época. Año 1959. Pág. 55.

Los incisos 1o. y 2o. del Art. 23 L.C. se refieren a las -- condenas en costas para el abogado que firmó el recurso y en da-- ños y perjuicios a que hubiere lugar, al recurrente, cuando en su sentencia la Sala declara no haber lugar al recurso y cuando de-- clara la inadmisibilidad del mismo.

A este respecto solo estimamos de importancia comentar que lo dispuesto en los referidos incisos ya tiene importancia prác-- tica al haberse reformado por Decreto Legislativo de fecha cuatro de diciembre de mil novecientos sesenta y nueve el Art. 33 del -- Arancel Judicial, en el sentido de fijar la forma de graduar el -- monto de los honorarios que corresponden a los Abogados por su -- intervención en el recurso de casación; antes de dicha reforma -- las condenas en costas únicamente tuvieron significación teórica por inexistencia de disposición legal para la determinación de su cuantía.

Hemos hecho un suscinto comentario de las disposiciones de la Ley de Casación que de conformidad al Art. 448 Tr., son aplica-- bles al recurso de Casación Laboral y que en nuestro sentir tie-- nen aplicación para el recurso de casación de las sentencias defi-- nitivas dictadas en apelación por las Cámaras de lo Laboral en los conflictos colectivos sobre el cumplimiento de normas de los con-- tratos y convenciones colectivos de trabajo, cuando no son confor-- mes en lo principal con las pronunciadas en Primera Instancia.

Queremos dejar constancia llegados a este punto, que conoc-- mos la opinión que sostiene que conforme al ordenamiento del Códig

go de Trabajo, las sentencias de los conflictos colectivos jurídicos, no tienen carácter de definitivas y que por lo tanto no procede impugnarlas mediante el recurso de casación y no obstante reunir los requisitos que señala el Art. 444 Tr.; nosotros medestamente creemos que sí tienen carácter de definitivas y que hasta producen los efectos de cosa juzgada formal, habiendo expuesto ya en su oportuno lugar las razones que nos sirven de asidero, por lo cual y consecuentes con dicho punto de vista, conceptuamos aplicables tratándose de conflictos sobre cumplimiento de contratos y convenciones colectivas las disposiciones sobre Casación del Código de Trabajo y las de la Ley de Casación que homos comentado.

CAPITULO IX

LA EJECUCION DE LA SENTENCIA

La Ejecución de la Sentencia.- La ejecución es el conjunto de actos procesales dirigidos a obtener la eficacia material de la sentencia, cuando el demandado se encuentra renuente a obedecerla voluntariamente.

La ejecución es la fase última del proceso y la finalidad lógica de la actividad jurisdiccional, por la que en último término se excluye la posibilidad de hacer cumplir la sentencia por acto propio del demandante.

En los juicios individuales de trabajo de conformidad a lo preceptuado en el Art. 362 Tr., las sentencias definitivas se harán ejecutar a petición de parte por los Jueces que conocieron o debieron conocer en Primera Instancia, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 450 Pr., sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria, hay menos formalismo que en lo Civil en aras del principio de economía procesal instituido en el procedimiento laboral en beneficio de los trabajadores.

Para la ejecución de las sentencias individuales de trabajo que causan ejecutoria, es decir de las cuales ya no hay ningún recurso, transcurridos los tres días siguientes al de su notificación que señala el Art. 442 Pr., aplicable en razón de lo dispuesto en el Art. 458 Tr., sin que el patrono demandado la haya cumplido, el trabajador victorioso comunica este incumplimiento al Juez de la causa y le pide expresamente que la haga ejecutar,

a lo cual accede el Juez, librando un mandamiento de embargo en bienes propios del demandado, para ser diligenciado por un Oficial Público de Juez Ejecutor; el procedimiento de ejecución después de otros trámites que consideramos superfluo describir, -- culmina con la venta en pública subasta de los bienes embarga-- dos y pago al trabajador de las prestaciones deducidas a su favor en la sentencia con el producto de la venta, quedando pues, satisfechos a plenitud los derechos sustanciales reclamados en la demanda lo cual fue objeto del juicio.

Hemos hecho una breve relación del procedimiento de ejecu-- ción de las sentencias individuales para establecer un parangón con el descrito en el Art. 393 Tr., para los conflictos colecti-- vos de carácter jurídico, procedimiento con el cual si bien se persigue obtener el acatamiento de la sentencia que ordena el - cumplimiento de los contratos y convenciones colectivos, no pue-- de ser considerado al menos en nuestra opinión, como un procedi-- miento de ejecución de sentencia sino que como un procedimiento "sui géneris".

El Art. 393 Tr., que citamos dice:

"Art. 393.- Transcurrido el plazo señalado en la parte final del artículo 391 sin que el infractor cumpla, la par-- te interesada lo hará saber al Juez, quien inmediatamente practicará inspección o cualquier diligencia que conside-- re necesaria para comprobar el incumplimiento y verifica-- do éste, el Juez impondrá al infractor una multa hasta por diez mil colones, de acuerdo con la capacidad económica -

de éste, la gravedad de la falta y la reincidencia.

Para hacer efectiva la multa a que se refiere este artículo, el Juez oirá a la parte interesada dentro de los tres días siguientes a la respectiva notificación, abriendo a pruebas por cuatro días si la misma parte lo solicita. El Juez resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del término de prueba, si lo hubiere, o dentro de los dos días siguientes al último de los tres días señalados para oírla, si no hubiere habido apertura a pruebas.

El fallo en que se imponga la multa determinará un plazo prudencial que no excederá de treinta días, durante el cual se deberá enterar su valor, el que ingresará al fondo general del Estado.

De la resolución en que se imponga una multa se admitirá el recurso de apelación para ante la Cámara respectiva, siempre que se interpusiere dentro de los tres días siguientes al de la respectiva notificación. La Cámara tramitará el recurso aplicando el procedimiento establecido para la apelación en el Título IV de este Libro".

Debemos advertir que lo dispuesto en este artículo no se aplica a los fallos dictados en los conflictos que tienen por objeto la interpretación de las normas de un contrato o convención colectivos, sino únicamente para los dictados en los que versan sobre el cumplimiento de los mismos, pues a ellos se refiere el art. 391 Tr.

El primer inciso determina que transcurrido el plazo señalado en la parte final del art. 391, (plazo que es de diez días siguientes a la notificación de la sentencia), sin que el infractor cumpla, la parte interesada lo hará saber al Juez.

Nos detenemos aquí en el análisis del inciso para únicamente señalar que no expresa como se hará saber al Juez el incumplimiento del contrato. Entendemos que tendrá que ser por escrito, para la debida constancia en los autos, habida cuenta de que el incumplimiento del contrato o convención puede ser parcial y este necesariamente tiene relevancia para la conceptualización de la gravedad de la falta y la graduación de la multa que en el mismo inciso se establece.

Continúa diciendo finalmente el inciso que el Juez al saber el incumplimiento inmediatamente practicará inspección o cualquier diligencia que considere necesaria para comprobarlo y verificado éste (el incumplimiento) impondrá al infractor una multa hasta por diez mil colones de acuerdo con la capacidad económica del infractor, la gravedad de la falta y la reincidencia. Tal como está redactada esta parte procede que en lugar de la inspección (con la cual se comprueba el incumplimiento), el Juez practique cualquier otra diligencia, el examen de testigos por ejemplo, para verificarlo y conseguido esto sin más trámite impone la multa.

De acuerdo con el inciso segundo y con el fin de hacer efectiva la multa ya impuesta, el Juez dirá a la parte interesada

da dentro de los tres días siguientes a la respectiva notificación, abriendo a pruebas por cuatro días si la misma parte lo solicita.

Esta parte del inciso la encontramos oscura y hasta incongruente porque no sabemos a quien es que se conceptúa parte interesada, sobre todo, porque según el Art. 388 inciso lo. Tr., la parte interesada es el demandante y es este mismo quien comunica al Juez el incumplimiento del contrato ordenado en la sentencia colectiva y solicita simultáneamente la imposición de la multa; pero por las reglas de la lógica creemos que la parte interesada a que se refiere el inciso no ha de ser ya el demandante, sino el demandado infractor del contrato o convención a quien se ha impuesto la multa; así opinamos porque de otro modo sino es el demandado sancionado con la multa a quien se manda a oír, se le estaría privando de su propiedad sin haberle concedido previamente la garantía de audiencia que consagra el Art. 164 de la Constitución Política.

Entendemos que el sancionado con la multa, si es como creemos que él es la parte interesada, tendrá que rendir si es que al evacuar la audiencia pide apertura a pruebas, la necesaria para desvirtuar la inspección del Juez que comprobó el incumplimiento del contrato, prueba de descargo que en nuestro medio es difícil producir.

En la parte final el inciso segundo prescribe que el Juez resolverá dentro de los dos días siguientes a la expiración del -

término de prueba si lo hubiere o dentro de los dos días siguientes al último de los tres días señalados para ella si no hubiere habido apertura a pruebas.

En esta parte el inciso comentado continúa siendo oscuro - pues sencillamente se limita a decir que el Juez resolverá pero no nos dice que es lo que el Juez resuelve: nosotros creemos que el Juez tiene que resolver sobre el no pago de la multa impuesta pues es esta la posibilidad que cabe si de lo que se trata es de resolver sobre el fallo que impuso la multa en este procedimiento establecido para hacerla efectiva.

El tercer inciso prescribe que el fallo en que se imponga la multa determinará un plazo prudencial no mayor de treinta -- días dentro del cual se enterará su valor que ingresará al fondo general del Estado.

El inciso cuarto y último torna aún mayormente ininteligible todo el texto del Art. 393 que comentamos; en efecto, según este inciso de lo que se apela es de la resolución en que el --- Juez impuso la multa, entonces como después de impuesta sigue se según señala el inciso segundo el procedimiento para hacerla efectiva tenemos que concluir que el dicho procedimiento para hacerla efectiva solo tiene lugar cuando no se ha interpuesto apela--- ción del fallo o cuando habiéndose interpuesto éste resultó confirmado por la Cámara, lo cual consideramos una aberración por-- que da lugar a que el Juez, modifique un fallo dictado por el -- Tribunal Superior lo que jurídicamente es insostenible, porque -

el fallo confirmado por la Cámara debe ineludiblemente cumplirse, y el plazo para el entero de la multa empezará a correr a partir de la notificación del mismo.

Haciendo abstracción de que el artículo es harto incongruente, volviendo a lo expresado al principio repetimos que el procedimiento establecido en él, es un procedimiento "sui generis" por cuanto si bien con lo dispuesto en dicho artículo se persigue obtener el acatamiento de la sentencia que ordena cumplir el contrato o convención colectivos lo que da lugar a que tal procedimiento pueda ser considerado como ejecución de sentencia, realmente no lo es, por las que consideramos concluyentes razones, siguientes:

1a.) Porque el procedimiento de ejecución a lo que propende es a obtener la eficacia o sea el cumplimiento de lo decidido en la sentencia; en cambio el Art. 393 Tr., a lo que conduce es a la imposición de una multa cuyo pago desembaraza al demandado de cumplir el contrato o convención colectivos que es lo que en la sentencia del conflicto se proveyó.

2a.) El procedimiento de ejecución en todas las legislaciones no admite pruebas ni otros trámites más que el de la justificación de la existencia de la sentencia que ya no admite recursos; en el procedimiento del Art. 393 Tr., según hemos visto, hay una inspección u otra diligencia subsidiaria, audiencia, apertura a pruebas

CAPITULO X

CONCLUSIONES

Del estudio que desde el doble punto de vista doctrinario y legal hemos verificado de los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico y con miras a resolver algunos problemas que pueden presentarse en su procedimiento hemos extraído las conclusiones siguientes:

- la.) Que se reforme el literal c) del Art. 324 Tr., en el sentido de establecer que los Directivos que tuvieron la representación de un Sindicato están facultados para comparecer en nombre de dicha Asociación en los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico.

Tal como está redactada actualmente la disposición los Directivos que ostentan la representación de un Sindicato, únicamente se encuentran facultados para comparecer en los juicios individuales en representación de los miembros del Sindicato.

Es cierto que hasta hoy los Jueces admiten la gestión de los Directivos Sindicales en los conflictos colectivos, pero la verdad también es, que pueden con suficiente base legal negarse a hacerlo.

La razón de que el Sindicato es procurador nato a que hemos aludido en otro lugar de este trabajo, no es suficiente, pues si así fuera, tampoco hubiera habido necesidad de incorporar en el literal c) del ---

Art. 324 Tr., la declaración de que los Directivos --
mencionados pueden representar a los miembros del Sin
dicato en los juicios individuales.

- 2a.) Que se establezca como fase del procedimiento en es--
tos la declaratoria de rebeldía y que igual que en --
los juicios individuales se dé al demandado la oportu
nidad de probar que tuvo justo impedimento para con--
testar la demanda en el término del emplazamiento.

Lo anterior lo proponemos porque no alteraría la --
sustantividad del conflicto y por el contrario, dada
la naturaleza compleja de las situaciones que pueden
ventilarse es preferible sobre todo en los conflictos
que versan sobre el cumplimiento de un contrato o con
vención contar con la participación del demandado.

Es claro que el demandado puede intervenir encon--
trándose el conflicto en estado de recibir pruebas, --
si versa sobre el cumplimiento de normas único en que
se permite, pero ya estaría privado de vertir argumen
tos sobre los hechos objeto de la controversia. En --
los conflictos sobre interpretación de contratos y --
convenciones, en realidad no consideramos de relevan-
cia la adopción de los trámites a que nos venimos ro-
firiendo.

- 3a.) Que se reglamente un trámite para la oposición de ex-
cepciones, estas pueden presentarse y lo tiene previs-

to el Art. 318 Tr., pero no puede aplicarse el procedimiento del art. 339 Tr., porque en estos conflictos no existe conciliación.

- 4a.) Que por las razones que exponemos en el Capítulo de la Impugnación de la sentencia se reforme el Art. 434 Tr., expresando que el recurso de revisión únicamente se tendrá por interpuesto de palabra cuando el demandado haga constar a continuación de la notificación que se le haga del fallo, la razón: "recurso en revisión".
- 5a.) Que también por las razones que expusimos se reformen los Arts. 435 y 440 Tr., en el sentido de fijar a los jueces un plazo para que procedan a admitir los recursos de revisión y apelación; y
- 6a.) Que el inciso primero del Art. 393 Tr., se reforme a fin de indicar como es que en los autos establecerá el Juez la capacidad económica del infractor y su reincidencia, para graduar la multa a imponerle.

El silencio de la ley en este aspecto debe ocasionar problemas a los Jueces para decidir el punto, pero lo que es aún más grave, permite que haciendo erradas apreciaciones puedan cometer verdaderas arbitrariedades.

La adopción de las anteriores conclusiones estimamos que contribuirá a regular con mayor claridad y plenitud el procedi-

miento de los conflictos colectivos jurídicos, lo cual es de su-
yo muy importante y necesario si se toma en consideración que --
día a día el proceso colectivo le va ganando terreno al indivi--
dual por la equiparación de fuerzas que en él se confrontan.

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

- ALLOCATI, AMADEO: Derecho Procesal del Trabajo. Tratado de Práctico de Derecho del Trabajo dirigido por Mario ;Deveali. Tomo V La Ley Editora e Impresora. Buenos Aires. 1966.
- CABANELLAS, GUILLERMO: Derecho de los Conflictos Laborales Bibliográfica Omeba. Buenos Aires. 1966.
- COUTURE, EDUARDO J.: Fundamentos del Derecho Procesal Civil. Ed. Depalma. Buenos Aires. 1951
- DE LA CUEVA, MARIO: Derecho Mexicano del Trabajo. T.II. Ed. Ferrúa, S.A. México. 1961.
- HERNANDEZ SEGURA, JUAN: Breves Comentarios de algunas Instituciones Nuevas en el Código de Trábajo. T.D. San Salvador. 1963.
- JUNIOR, A.F.CESARINO: De la Constitución de los Tribunales de Trabajo en Función de la Naturaliza de los Conflictos Obreros. Tribunales del Trabajo, Derecho Proce-sal del Trabajo. SANTA FE, Argentina. 1941.
- KROTOSCHIN, ERNESTO: Instituciones de Derecho del Traba-jo. Ed. Depalma. Buenos Aires. 1947.
- KROTOSCHIN, ERNESTO: Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. Perrot. - Buenos Aires. 1957.
- LOPEZ NARVAJA, RAUL: Tribunales y Procedimientos del Trábajo. Tribunales del Trabajo, Dere-cho Procesal del Trabajo. SANTA FE, Argentina. 1941.
- POZZO, JUAN D.: Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. T.II. Ediar, S.A. Buenos Aires. 1962.
- PADILLA Y VELASCO, RENE: Apuntes de Derecho Procesal Civil -- Salvadoreño. T.D. San Salvador. 1948
- ROCCO, UGO: Teoría General del Proceso Civil. Ed. Ferrúa, S.A. México, 1959.

RUPRECHT, ALFREDO J.: Conflictos Colectivos del Trabajo. Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires.

STAFFORINI, EDUARDO R.: Derecho Procesal del Trabajo. Ed. La Ley. Buenos Aires. 1946.

TRUEBA URBINA, ALBERTO: Derecho Procesal del Trabajo. - México. 1943.

TISSEMBAUM, MARIANO R.: Las Contencias del Trabajo y el Régimen Jurídico para su Solución. Tribunales del Trabajo, Derecho Procesal del Trabajo. SANTA FE, - Argentina. 1941.

VALENCIA URIBE, RONOLDY: Consideraciones Generales sobre la Ley de Conflictos Colectivos de Trabajo de El Salvador. T.D. - San Salvador, 1962.

- VILLACORTA, MARCOS GABRIEL: Derecho Laboral. Apuntes de Clase Fac. Derecho. San Salvador. 1965.