

344.0189
796C
1977
F.J.JCS.

EJ. 2

090005

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

TESIS

**“LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN LA
LEGISLACION SALVADOREÑA”**

Presentada por:

WILFRIDO OVIEDO PINEDA

PREVIA A LA OPCION DE SU INVESTIDURA ACADEMICA

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEPTIEMBRE 1977



SAN SALVADOR,

EL SALVADOR,

AMERICA CENTRAL



- FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES -

" LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA "

- .TESIS DOCTORAL. -

Penente: WILFRIDO OVIEDO PINEDA. -

- 1.577 -

-UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR-

EXAMENES GENERALES PRIVADOS Y SUS TRIBUNALES.-

I.- MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS.-

Presidente Dr. Arturo Argumedo h.-
Primer Vocal Dr. Mauricio Alfredo Clará
Segundo Vocal Dr. Juan Hernández Segura.-

II.- MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES.-

Presidente Dr. Oscar Mauricio Carranza h.
Primer Vocal Dra. Haydée Fuentes de Gómez
Segundo Vocal Dr. Manuel Arrieta Gallegos

III.- MATERIAS SOBRE CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente Dr. Renoldy Valencia Uribe
Primer Vocal Dr. Luis Nelson Segovia
Segundo Vocal Dr. Gerardo Liévano Chorro.

Asesor de Tesis

Dr. Carlos Ferrufino h.-

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS.-

Presidente Dr. Orlando Baños Pacheco
Primer Vocal Dr. Francisco Medina González
Segundo Vocal Dr. JOSE Antonio Orantes Jiménez.

LA PRESENTE TESIS CONSTITUYE:

-- Una OFRENDA para el SUPREMO CREADOR DEL UNIVERSO y todo cuanto existe.....

Un SIMBOLO, por los sacrificios espirituales y materiales que siempre me han sido prodigados con paciencia por mis progenitores:

Cnel. Antonio Oviedo Paz y Donatila Leonor Oviedo de Pineda..., sin cuyo apoyo dificilmente hubiese logrado mis aspiraciones estudiantiles; lo mismo, que del aliciente obtenido por la ejemplar laboriosidad y gallardía de mis hermanos:

Dr. Antonio Oviedo Pineda.
Orfilia Oviedo Pineda de Guerrero.
Ing. Agr. Rolando Oviedo Pineda.
Donatila Oviedo Pineda.
Esperanza Oviedo Pineda.
Lic. Roberto Oviedo Pineda.
Lic. Edgardo Oviedo Pineda.

Un DESEO, de fortalecer en el devenir, los conocimientos jurídicos adquiridos y mantener mis anhelos de unidad, amor y cariño, con Lolly, Carmina Leonor, Alexia Roxana.....

Una REVERENCIA, para la UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR, por constituir ella, uno de los pilares fundamentales en la transformación científica del hombre.....

Un HOMENAJE de admiración y respeto para el laborioso PUEBLO SALVADOREÑO, a fín de que continúe su gesta historica, por lograr la unidad de la PATRIA CENTROAMERICANA.....

- LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.-

-PROLOGO-

--Capítulo I.--

Descripción General de los Conflictos de Trabajo.-

- 1.- Concepto
- 2.- Origen y Evolución
- 3.- Clasificación
- 4.- Conflictos Individuales de Trabajo.-

--Capítulo II.--

Análisis histórico-jurídico sobre la Administración de Justicia ante los Conflictos Individuales de Trabajo.-

- 1.- Organos Administrativos
 - (a) Ministerio de Trabajo.
 - (b) Ministerio Público.- Procuraduría General de Trabajo.-
- 2.- Aspectos Generales de la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo.-
- 3.- Organos Jurisdiccionales.-
- 4.- Enfoque Constitucional.-

--Capítulo III.--

Aspectos o particulares del Juicio de Trabajo.-

- 1.- Emplazamiento
- 2.- Ausencia de Traslados.
- 3.- Cierre del Proceso.-

--Capítulo IV.--

El sistema probatorio en el proceso laboral.-

- 1.- Prueba Documental.
- 2.- Prueba Testimonial.
- 3.- Prueba por Confesión.-

--Capítulo V.--

Formas de solucionar los Conflictos Individuales de Trabajo.-

- 1.- Arreglo Extrajudicial
- 2.- Conciliación
- 3.- Desistimiento
- 4.- Sentencia Definitiva.- Su cumplimiento.-

Conclusión.-

- PROLOGO -

Cuando se inicia y finaliza una investigación como la presente, -- siempre será posible para el conocedor de las Ciencias Jurídicas, observar la imperfección existente en su desarrollo; pero al tratar de obtener mi objetivo, he tenido conciencia de dicha situación, eliminando en lo posible los obstáculos que pudieran surgir en su elaboración, actuando con sencillez académica, con la fortaleza que proporcionan los conocimientos adquiridos en las aulas universitarias y en el quehacer cotidiano.-

El trabajo de tesis que me ha sido designado, denominado "Los Conflictos Individuales de Trabajo en la Legislación Salvadoreña", lo he -- considerado propicio para externar algunas ideas provenientes de la inquietud de brindar mi aporte, para contribuir a que en un futuro no muy lejano, la relación obrero-patronal sea necesariamente en su concepto -- universal, una estructura granítica que permita que los conflictos suscitados sean minimizados, a fin de que el Trabajo constituya el justo instrumento para la paz y convivencia entre los seres humanos.-

El Estado tendrá que desempeñar la función que correctamente le corresponde, para buscar un real equilibrio entre las fuerzas en que pugna vigilando que ello ocurra y lograr evitar el abuso de una clase sobre la otra.-

La crisis actual del sistema de producción, se origina entre los -- muchos factores que la provocan, a los Conflictos de Trabajo, siendo por ello que los expositores modernos, hacen énfasis en tratar de evitarlos, sobre bases de una auténtica justicia social.-

Ojalá que la historia pueda demostrarnos el avance científico del Derecho del Trabajo, lográndose que vayan desapareciendo los Conflictos de Trabajo, al menos, los que deriven de los medios de lucha física y -- violenta, los contrarios a las Instituciones Orgánicas de El Estado, los imperativos de los débiles y desposeídos; aún cuando no sea posible erradicar las pugnas y antagonismos propios de una posición desigual, por -- ser inherentes a la naturaleza y conducta humana, porque siempre subsistirán aún cuando tengan que variar en su contenido, caracteres y formas de manifestarse.-

W. O. P

San Salvador, Septiembre de 1.977.-

LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN LA LEGISLACION SALVADOREÑA.-

- Capítulo I -

- DESCRIPCION GENERAL DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO.-

CONCEPTO.-

En Derecho, cuando se quiere designar o hacer referencia a posiciones antagónicas, se acude al uso del vocablo "Conflicto".- El origen etimológico de la mencionada expresión, deriva del latín "Conflictus", pero éste tiene también su antecedente en la palabra "Confligere", que implica combatir, luchar, pelear.- El aludido vocablo tiene similitud con "Colisión", cuyo origen etimológico es "coliso", derivado de "collidere", - que significa chocar, rozar, etc.-

Sobre el sustantivo conflicto girará este apartado, porque un destino que implique trascendencia jurídica y sea producido en las relaciones establecidas por el Derecho de Trabajo, sea en su aspecto individual o colectivo, se traducirá en un Conflicto Laboral.-

La voz Conflicto en las relaciones jurídicas-laborales, es utilizada para designar genéricamente la existencia de posiciones antagónicas; y así, Krotoschin (1), dice que los Conflictos de Trabajo son "las controversias de cualquier clase que nacen de una relación de Derecho Laboral".- Otros autores como Castorena (2), expresan que el vocablo Conflicto, cuya acepción de choque, de combate, resulta innegable que ha tomado definitivamente, en el Derecho Industrial, carta de naturalización, para expresar dentro de él, lo que en Derecho Común se denomina "Pleito".-

En doctrina se ven como sinónimos el uso de las palabras "Conflicto" y "Controversia", sin embargo, existen características técnicas y gramaticales que las hacen diferir.- Los Conflictos se concretan a través de medidas de acción directa, proyectándose en luchas de mayor o menor intensidad; en la Controversia, las partes en pugna recurren a razonamientos que apoyan las tesis o reivindicaciones, tratando de oponerse a las argumentaciones del contrario.-

Si la palabra Conflicto es utilizada como sinónimo de combate, en su aspecto más rígido, cabe aplicarse para aludir a las pugnas que se producen en la esfera laboral, que teniendo su origen en intereses opuestos, conducen necesariamente a esa actitud.- Por ello es que al referirnos a "Conflicto", para indicar posiciones antagónicas en materia laboral, es necesario pensar en las características violentas que tenían las primeras manifestaciones de la lucha de clases.-

(1)-(2)- Cit, Guillermo Cabanellas.- "Tratado de Derecho Laboral", Tomo III, pg. 548 Ediciones El Gráfico, Buenos Aires, Argentina, 1949.-

Bayón Chacon (3), dice que en el Conflicto se dá una situación de oposición entre dos personas o grupos respecto de un problema concreto, con fuerza suficiente para provocar un cambio de esa armonía que altere la normalidad de sus relaciones habituales.-

En el concepto de Conflicto se descubre un presupuesto objetivo: - la situación de dificultad que puede nacer de un motivo interno o externo a la relación, y otro subjetivo, que es la incorporación del primero a la voluntad de una o de las dos partes de la relación, con ánimo de ejercitar con tal motivo, una pretensión con la otra parte.-

Los Conflictos incluyen desde discrepancias de ejecución en las labores, interpretaciones dispares acerca de contratos individuales, convenciones colectivas y normas legales, hasta las manifestaciones violentas de la huelga y el paro, que constituyen en la lucha de clase, una de las modalidades existentes.- Por ese motivo, los tipos de Conflictos de Trabajo, son muy numerosos ya que son distintos los hechos que pueden originarlos, bien por la calidad del sujeto que le sirve de motivación, - bien por el número de los sujetos participantes en los mismos.- Lo importante es que el Conflicto de Trabajo difiere del conflicto común de orden igualmente jurídico, de aquéllas posiciones de antagonismo cuya solución se encuentra en el Derecho Común.-

2.- ORIGEN Y EVOLUCION.-

Al efectuarse el estudio sobre los aspectos sociales al travez de las diversas épocas históricas, se podría sostener que los conflictos -- entre trabajadores y patronos se han conocido desde tiempos muy remotos, siempre consideramos a estos últimos como dueños de los instrumentos del trabajo.-

Es imperioso hacer notar que si el enfoque comentado correspondiere a la época actual, las denominaciones de los juristas e historiadores aludirán y harán el fácil reconocimiento de los siervos, colonos, esclavos, plebeyos, percheros, villanos, etc., entre los trabajadores de esos períodos pretéritos; y la sencilla identificación del empresario actual, con el amo, patricio, señor o noble de antaño.-

Al mirar hacia el pasado, veremos que en siglos anteriores el advenimiento de Cristo, el filósofo Plutarco en sus discursos citaba los conflictos que se producían en el seno de las corporaciones de Atenas.- Así también recordamos una Constitución del Emperador Zenón y otra de -

(3)- Cit, Alcalá Zamora y Guillermo Cabanellas-"Tratado de Política Laboral y Social"-T.III-Cfr.Rivero y Sabatier-Droit Du Travail-Paris -- 1956.-

Justiniano que hacen referencia a las coaliciones que existieron entre pa-trones y artesanos.- Durante el reinado de Ramsés III, en el Antiguo Egipto, se efectuó una especie de huelga, la cual fué denominada de "jornas cruzadas", porque los trabajadores se sentaban en la arena negándose a -- realizar toda actividad debido a que no les proporcionaban los cincuenta sacos de grano que debían entregarles mensualmente.-

En el año setenta y cuatro antes de Cristo, se dieron en Roma lu-- chas sociales dirigidas por Espartaco y durante el Medioevo, se suscita-- ron otras en Florencia y Normandía, teniendo por protagonistas a escla-- vos o trabajadores con una independencia relativa; sin embargo, en senti-- do estricto no podría decirse que hayan sido conflictos laborales como -- los entendemos en la actualidad.- Los Conflictos durante la antigüedad, se suscitaren entre pobres y ricos, entre esclavos y dueños, entre plebe-- yos y patricios; pero eran luchas de intereses de carácter político, eco-- nómico o social, pero no laborales.- Tales luchas tuvieron por objetivo -- el acceso de las clases inferiores a los cargos públicos, además de su -- ascenso social y económico; pero nunca pensaron ejercer presión para ob-- tener un mejoramiento de carácter profesional, porque sus ideales no o-- ran de clase como ocurre hoy.-

Es solamente en las postrimerías de la edad media que ocurren con-- frontaciones entre el Capital y el Trabajo, existiendo como una conse-- cuencia de ello, las rebeliones que se suscitaron contra la Autoridad Pú-- blica y las pugnas violentas entre trabajadores y pa-trones.- Un caso tras-- cendental ocurrido en el año de mil doscientos setenta y nueve, cuando -- los tejedores de Douai exigieron el retiro de una tasa sobre las telas, -- con derivaciones tan graves que fueron asesinados once patronos y otros burgueses, luego en el año de mil ochocientos veinte los obreros de Yprés exigieron la anulación de los nuevos reglamentos de fabricación; y en es-- te mismo año, los obreros de Provins dieron muerte al Alcalde por haber dictado una ordenanza que prolongaba la jornada de trabajo.-

En esta época se puede observar que el factor predominante en los movimientos laborales es de carácter esporádico, porque las rebeldías in-dividuales que se deban, eran para protestar contra la gravedad de una condición o posición existente, y no lo hacían para consolidarse u obte-- ner una mejora permanente a favor de la misma profesión o clase.- Es a-- sí como al hacerse referencia al régimen de las Corporaciones de Oficio, se nota que es ajeno en su contenido a la noción que enfoca el trabajo como objeto de un vínculo contractual, porque en ellas se constituían fa-- milias industriales en las que faltaba la oposición que habría de produ--

cirse realmente entre el Capital y el Trabajo; siendo solamente, cuando - entre el maestro y compañeros se va haciendo más lejana la distancia social, entonces podría decir que se introduce una diferencia de clases en el seno de tales Corporaciones, y los conflictos laborales empiezan a sur gir con alguna eficacia.-

Para evitar el fortalecimiento de los Conflictos, la Asamblea Constituyente de Francia, promulgó en el año de 1791, la famosa "Ley Chapelier", la cual condenaba las coaliciones patronales de los ciudadanos de un mismo Estado o profesión y al mismo tiempo se impedía la existencia de una representación de intereses que fuera intermediaria entre la ciudadanía y el Estado.- Además de las prohibiciones de las coaliciones, también fueron suprimidas las Corporaciones de Oficios, pero ello no impidió que aún eventualmente se realizaran movimientos de protesta, efectuándose tentativas de huelga, pero que con el devenir constituirían en los siglos XIX y XX, un antecedente de los Conflictos Colectivos.- No obstante los fundamentos de la citada Ley, podía observarse que la solidaridad de la clase trabajadora continuaba robusteciéndose, lo cual se evidenció en la Primera Internacional, cuyo evento demostraba que a pesar de las prohibiciones existentes, los Conflictos siempre ocurrían en forma progresiva, conforme se consolidaba la brecha entre el capitalismo y el proletariado.- Es así como a mediados del siglo pasado, que surgen las organizaciones sindicales las cuales utilizan la huelga como un instrumento insurreccional para provocar pugnas sangrientas, y por ello se les calificó de contrarias al orden constituido.-

Los Conflictos han variado y evolucionado en las diversas épocas históricas, siendo en la actualidad menos violentas y sangrientas debido a que su estrategia ha sido adoptar una rebeldía distinta, dirigida a presionar e influir más sobre la opinión pública, que a adoptar medidas drásticas tendientes a eliminar al adversario.- De ahí que en la actualidad el Conflicto de Trabajo podría ser definido "como la actitud por la cual un grupo de individuos altera o suspende su actividad profesional, cívica o social, a fin de obtener ciertas ventajas, influyendo sobre la voluntad de aquél -Patrono o Estado- de quien dependa obtenerla (4).-- Es por lo anterior, que al Estado Contemporáneo, a pesar de haberse opuesto a los Conflictos durante el Siglo XIV y posteriores, ha tenido que variar y adoptar una política de neutralidad, la cual utiliza para -

(4)-Cit. Alcalá Zamora y G. Cabanellas "Tratado de Política Laboral y Social" T. III.-

percibir su trascendencia y poder convertirse en mediador, a fin de evitar toda perturbación de la paz social, asegurar la estabilidad económica y evitar la división ciudadana; concretándose a crear organismos que protejan el equilibrio existente entre las dos fuerzas en pugna, lo cual aliviará las tensiones y proveerá situaciones caóticas que pudieren contribuir a destruir en forma radical o paulatina el sistema político-económico en que vivimos, tal como ocurre en nuestro país.-

3.- CLASIFICACION.-

Los tratadistas del Derecho Laboral generalmente no se preocupan por abordar inmediatamente en su análisis, el concepto de Conflictos de Trabajo, sino que se limitan a hacerlo únicamente con la clasificación, por lo cual evaden darnos un concepto preciso y comprensivo de todas las categorías de ellos.- Es así como se han elaborado diversas clasificaciones, enfocándolas desde distintos puntos de vista.-

Considero que una de las clasificaciones más importantes y conocida es la que agrupa los Conflictos de Trabajo, en la forma siguiente:

1) Por la finalidad que persiguen, pueden ser:

(a) Conflictos de Derecho.- Son aquéllos que se originan sobre la interpretación de un Derecho nacido y actual, sin importar que ésta tenga su fuente en una prescripción legal, o en una disposición de un contrato individual o colectivo, dependiendo su interpretación del órgano jurisdiccional.-

(b) Conflictos Económicos o de Interés.- No versan sobre la interpretación de un derecho nacido de la Ley o del Contrato, sino sobre una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente, o crear uno nuevo, dependiendo generalmente del criterio judicial.-

Esta clasificación es una de las más aceptadas por los tratadistas del Derecho del Trabajo, y por su importancia actual, ha sido adoptada oficialmente por la Organización Internacional del Trabajo (O. I. T.)

II) Por los intereses que tutelan:

(a) Conflictos Individuales.- Son promovidos con el objeto de obtener la tutela de un interés concreto de parte de los individuos.-

(b) Conflictos Colectivos.- Es donde se encuentran en juego los intereses abstractos de la categoría, entendiéndose por tal, a la serie no finita de individuos, que a causa de su posición en el cuadro de la actividad productiva y del territorio en que operan, poseen comunes

intereses económicos.-

La clasificación correspondiente al presente numeral, es también una de las más aceptadas en la doctrina, pero adolece de la existencia de criterio sobre las razones de diferenciación entre una y otra especie de conflicto.- Jaeger, (5), es el autor de sus definiciones y él contrapone los intereses abstractos, a los intereses concretos, los intereses de categoría a los intereses individuales como criterio de diferenciación.-

III.- Por los sujetos que en ellos intervienen:

(a) Inter-obreros.- Son aquéllos que pueden ocasionarse entre trabajadores individualmente considerados, con motivo de las prestaciones del servicio.-

(b) Obrero-patronales.- Se refieren a los que enfrentan pugnas entre el patrono y un trabajador, a una asociación patronal con una asociación obrera, o un solo patrono con una asociación obrera.-

(c) Obrero-sindicales.- Se suscitan cuando se enfrentan pugnas sobre diversos aspectos, entre una agrupación sindical obrera por una parte y uno o más obreros miembros del sindicato por la otra.-

(d) Inter-patronales.- Tienen por sujetos procesales a dos patronos diferentes que confrontan entre sí, litigios por motivos de diversa índole.- Se considera que a pesar de ser el patrono un Sujeto del Derecho de Trabajo, para esta clase de Conflictos no deben aplicarse las disposiciones del Derecho Procesal del Trabajo, por no existir ninguna razón y porque se desborda de los lineamientos generales trazados para esa materia.-

Nuestra legislación, por medio del Código de Trabajo vigente solamente reconoce los Conflictos Obrero-Patronales de carácter Individual o Colectivo, siendo estos últimos Jurídicos Económicos; y enfocándolos como de Hecho y de Mero Derecho.- La importancia que tales conflictos tienen en nuestra legislación positiva se contriñe al órgano competente para conocer sobre los mismos, porque los Individuales y Colectivos (de carácter Jurídico), son resueltos por medio del Organó Jurisdiccional al travez de los Tribunales de Trabajo, lo cual no ocurre con los colectivos de carácter económico o de intereses, cuyo conocimiento le compete al --

(5) Cit. Ramón Avila Agacio- "Principios del Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño", pg.32 v. Cap. III # 18 -1954.-

Organo Administrador por medio del Ministerio de Trabajo.-

4.- CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.-

Se ha expresado que es difícil encontrar en doctrina un concepto de Conflictos de Trabajo que sea satisfactorio, y por ello me limitaré a señalar que éstos ocurren cuando existe una pugna entre trabajadores y patronos, o las asociaciones profesionales de ambos para la tutela de los intereses individuales o de grupo, por violación de las normas del Derecho Sustantivo de Trabajo, o para la elaboración de nuevas normas laborales que controlen a los grupos sociales en pugna.-

Así es posible establecer que las características de los Conflictos laborales difieren de los puramente civiles o privados, y para ello acudimos al tratadista Tissembaun (6), quien nos proporciona la siguiente enumeración:

- a) Los Conflictos de Trabajo son eminentemente humanos.
- b) En ellos existe una especie de despersonalización de las partes.
- c) Son de orden público, y el objeto de la contienda es el trabajo como noción jurídica-social-
- d) En los Conflictos de Trabajo, la Ley y el Tribunal para impartir justicia, tratan desigualmente a los iguales.-

Ancta el mismo autor, que generalmente y por su valor potencial se estima que la contienda de trabajo ha producido entre el Capital y el Trabajo, nociones que importan asignar a las partes una función y un señtido dentro de ella.-

De conformidad a los citados criterios, los Conflictos Individuales, tratan de mantener en pugna intereses concretos y lo único que se trata de dilucidar son situaciones jurídicas.- Objetivamente considerados, no difieren de los del derecho común, pues es la esencia del derecho discutido la que los distingue.- En ellos se reclaman sentencias declarativas de derechos con efectos limitados a las partes, y hay que considerar que solamente se encuentran en juego el interés particular y concreto de uno o varios trabajadores (salarios adeudados, recargos por noturnidad, indemnización por despido, prestaciones por maternidad, complemento de salario mínimo, etc.); pero tal situación tampoco significa que

(6) Cit. Rodolfo A. Napolí, "Derecho del Trabajo y de la Seguridad So--
cial, pg.426 Capítulo XIII #328.-"Las Contiendas del Trabajo y el Re--
gimen Jurídico para su solución" Tribunales del Trabajo, Santa Fé-1941

tales conflictos y su solución dejen de interesarle en forma alguna a terceros o a las asociaciones profesionales, sino que éstos solamente les interesa de una manera mediata.-

Scalle (7), dice que los Conflictos Individuales revisten una importancia tan fundamental que pueden llegar a degenerar en Conflictos Colectivos sea porque los interesados vean en aquéllos una cuestión de principios, bien porque se transformen en una cuestión de honor.- Asimismo agrega que ellos serían como chispas de fuego que sopladadas por el viento pueden propagarse y producir un gran incendio, cuyas consecuencias resulta imposible prever.-

Hay que hacer notar el hecho de que al travez de un Conflicto Individual, surja potencialmente uno de carácter colectivo y no pocas veces una cuestión que afecte a todos los trabajadores en general, es determinante para constatar el grado de responsabilidad que cabe a los Jueces de lo Laboral al pronunciar sentencia.- Por eso tales funcionarios al impartir justicia, deberán de hacer gravitar toda la cantidad de valores que integran el orden jurídico laboral y percatarse de su raíz sociológica, así como de la trascendencia económica del conflicto encausado para hacer actuar la ley con el más amplio sentido de justicia social.- Una sentencia errónea o injusta, puede hundir completamente toda una empresa, o por el contrario, provocar a su favor un privilegio feudal e irritante, en detrimento del proletariado.-

En nuestra legislación, desde inicios del presente siglo, se puede observar la profunda preocupación por normar los aspectos relacionados con el Derecho de Trabajo en forma genérica; pero en esa gama dispersa que ha existido, estimo conveniente hacer alusión en este apartado, a las más sobresalientes sobre el tema abordado, porque su germinación ha sido casi reciente y es en ellos donde se ha tratado de buscarle solución a las situaciones provenientes de los Conflictos Individuales, hasta lograr aglutinarlas en un sólo cuerpo de leyes que regulara globalmente -de ser posible- todas las relaciones obrero-patronales, como ocurre actualmente.-

Fué hasta el siete de marzo de mil novecientos cuarenta y seis que en el Diario Oficial se publicó el Decreto Legislativo número dos

(7) Cit. Rodolfo A. Napoli -pg.428 "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social" Pg.428- Cap.XIII #331- Editora e Impresos Brasil 139- Buenos Aires. 1969.-

de fecha veintiocho de febrero de ese año, mediante el cual se dió a conocer "El Modo de Proceder en los Conflictos Individuales de Trabajo", y sobre el particular se dispuso que los reclamos sobre las leyes de trabajo al iniciarse o estar pendientes de resolución entre los trabajadores, obreros, empleados y patronos, o de éstos contra aquéllos, serían de la competencia de los respectivos Inspectores Departamentales de Trabajo del Departamento Nacional, quienes se ajustarían en un todo al trámite dictado por las leyes para las extinguidas Juntas de Conciliación.- Las resoluciones emitidas por los citados Inspectores eran apelables ante el Departamento Nacional del Trabajo, y del fallo de éste solamente se podía interponer Recurso de Súplica ante el Ministerio de Trabajo y su fallo era granítico al no admitir ninguna alzada.-

Como complemento del aludido decreto, con fecha treinta de septiembre de mil novecientos cuarenta y nueve, se publicó en el Diario Oficial la "Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo".- Según esta Ley, correspondía a los Delegados Inspectores del Trabajo, conocer en Primera Instancia, en los reclamos de los obreros y empleados contra sus patronos, o de éstos contra aquéllos, que pudieren tener lugar conforme a la Ley de Contratación Individual de Trabajo, en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, lo mismo que en los casos de reclamo sobre indemnización por accidentes de trabajo y de la Ley de Protección a los Empleados de Comercio.- En caso de conflicto, el Delegado Inspector citaba inmediatamente a Conciliación a ambas partes y si ésta no se lograba, se continuaba el juicio, pero si había avenimiento parcial se continuaba únicamente donde no lo había, para lo cual el Delegado Inspector después de la audiencia, emplazaba al demandado para que contestara la demanda, y se continuaban los demás trámites indicados en la Ley.- Las sentencias resultantes de los Conflictos tenían fuerza ejecutiva y si era necesario se hacían ejecutar por cualquiera de los Jueces de lo Civil de la respectiva circunscripción departamental a opción del interesado.- La certificación de la sentencia ejecutoriada extendida a petición de parte, por los Delegados Inspectores Departamentales, el Director del Departamento Nacional o el Ministro de Trabajo respectivamente, sería de ejecutoria de ley.- Las sentencias definitivas en los juicios de trabajo quedaban pasadas en autoridad de cosa juzgada cuando las partes consentían expresamente en ellas, o tácitamente si no interponían los recursos legales en los términos de ley, y cuando de ellas no existía recurso alguno.- Las sentencias ~~resueltas~~ ~~de~~ ~~los~~ ~~juicios~~ ~~de~~ ~~trabajo~~ ~~quedaban~~ ~~pasadas~~ ~~en~~ ~~autoridad~~ ~~de~~ ~~cosa~~ ~~juzgada~~ ~~cuando~~ ~~las~~ ~~partes~~ ~~consentían~~ ~~expresamente~~ ~~en~~ ~~ellas~~, ~~o~~ ~~tácitamente~~ ~~si~~ ~~no~~ ~~interponían~~ ~~los~~ ~~recursos~~ ~~legales~~ ~~en~~ ~~los~~ ~~términos~~ ~~de~~ ~~ley~~, ~~y~~ ~~cuando~~ ~~de~~ ~~ellas~~ ~~no~~ ~~existía~~ ~~recurso~~ ~~alguno~~.- Las sentencias ~~resueltas~~ ~~de~~ ~~los~~ ~~juicios~~ ~~de~~ ~~trabajo~~ ~~quedaban~~ ~~pasadas~~ ~~en~~ ~~autoridad~~ ~~de~~ ~~cosa~~ ~~juzgada~~ ~~cuando~~ ~~las~~ ~~partes~~ ~~consentían~~ ~~expresamente~~ ~~en~~ ~~ellas~~, ~~o~~ ~~tácitamente~~ ~~si~~ ~~no~~ ~~interponían~~ ~~los~~ ~~recursos~~ ~~legales~~ ~~en~~ ~~los~~ ~~términos~~ ~~de~~ ~~ley~~, ~~y~~ ~~cuando~~ ~~de~~ ~~ellas~~ ~~no~~ ~~existía~~ ~~recurso~~ ~~alguno~~.-

de tales procedimientos debían fundamentarse en las leyes de trabajo, y en su defecto en la legislación común, los principios doctrinarios del derecho de trabajo y en razones de equidad, lo cual hace pensar que tales Inspectores eran verdaderos Jueces en materia laboral.-

El veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta se emite la "Ley Procesal de Trabajo", cuya publicación se realizó en el Diario Oficial de esa misma fecha.- Esta Ley vino a sustituir a la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, pero su vigencia fué breve, debido a que se le sustituyó por el Decreto Legislativo publicado el tres de mayo de mil novecientos sesenta y uno, donde aparecía una nueva Ley Procesal de Trabajo, entre cuyos considerandos -- más importantes decía: "la ley derogada adolece de defectos sustanciales que deben ser corregidos en una forma inmediata y total a través de un nuevo estatuto".- Esta ley contenía dos capítulos, el primero trataba de "La Competencia" y de "las Partes", y el segundo denominado "De los Conflictos Individuales", dividido éste en cinco secciones; regulando la primera, lo concerniente a la Primera Instancia, cuyo articulado -- trataba lo referente a la demanda y las formas en que podía ser presentada, la oficiosidad del procedimiento, lo atinente a la citación y emplazamiento, lo mismo a la forma que debía efectuarse, el aspecto de la modificación, variación o ampliación de la demanda, la audiencia conciliatoria y sus efectos, la contestación de la demanda, las excepciones que podían oponerse, el trámite en los casos de juicios de hecho y de mero derecho, lo referente a las pruebas, al trámite del incidente de falsedad, la obligación del patrono de llevar planillas y los efectos procesales que producían la negativa a presentarlas en los casos de exhibición de documentos, lo relativo a la prueba testimonial, pericial, científica y a la reversión de la carga de la prueba; el término del -- cual el Juez debía de pronunciar sentencia, su contenido y las materias en que se fundamentaba el trámite especial en los casos de suspensión -- del contrato por las causales ahí expresadas, etc., la sección segunda trataba lo referente a la Segunda Instancia; la tercera el Recurso de Casación; la cuarta precribía la forma de ejecutar las sentencias; y la quinta, contenía disposiciones generales.-

Por Decreto Legislativo del veintidós de enero de mil novecientos sesenta y tres, publicado en el Diario Oficial el primero de febrero -- de ese año, se da a conocer por primera vez un Código de Trabajo, sen--

tándose al precedente de haber logrado plasmar en un solo estatuto las normas, sustantivas y procesales que rigen en el país las relaciones obrero-patronales en su aspecto Colectivo e Individual.- Con el transcurso del tiempo, su vigencia se vuelve inoperante y un obstáculo dentro de los planes que el Estado proyecta para salir del subdesarrollo; siendo así que se le deroga y por Decreto Legislativo número quince del veintitrés de junio de mil novecientos setenta y dos, publicado en el aludido rotativo el treinta y uno de julio de ese año, surge a la vida jurídica el actual Código de Trabajo, con el objeto de adaptar las normas a las necesidades de la época regulando derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, además de buscar una forma rápida y eficaz de prever y solucionar los Conflictos; tratando de proteger a la clase más débil.-

----- 000000 -----

CAPITULO II

ANALISIS HISTORICO-JURIDICO SOBRE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA ANTE -- LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.-

Para no incurrir en un análisis profundo y exhaustivo, ya que de suyo lo es, en el desarrollo del presente capítulo, me limitaré a los aspectos más sobresalientes de los organismos estatales que en un momento histórico determinado han tenido ingerencia en la esfera laboral, -- como resultante de la presencia de los Conflictos individuales, ya sea porque así lo ha establecido la Carta Magna o la Legislación Secundaria en la búsqueda de una correcta y eficaz administración de justicia.-

1.- ORGANOS ADMINISTRATIVOS.-

La Administración Pública, como es su deber, siempre ha tratado de realizar y concretizar los fines del Estado, en la búsqueda del bien común; siendo así que ha tenido que proyectarse por medio de diversas -- entidades para evitar los Conflictos Laborales, o para encontrarles su solución, aún cuando en diversas épocas, por haber surgido y depender -- de decisiones político-económicas no han cumplido con exactitud su mi-- sión, debido a que dependen directamente de las determinaciones de los Gobiernos que han existido.- En la actualidad, no obstante ello, parece que existe una mejor conciencia y determinación de esas entidades en el libre ejercicio de sus actividades; siendo en lo posible que se le tra-- ta de dar plena vigencia al principio de legalidad en materia de traba-- jo.-

a) MINISTERIO DE TRABAJO.- Al hacer alusión a este organismo del Estado, observamos la gran importancia social, política y económica -- que su estructuración ha tenido para el país en las distintas épocas -- históricas.-

En el siglo pasado a inicios del presente, el Estado careció de la proyección necesaria para abordar con alguna eficacia el eterno problema existente entre el Capital y el Trabajo, y su participación se -- limitó a dictar escasas normas que muy vagamente aludían a los factores de los Conflictos Laborales.-

La ruptura de ese letargo estatal, se produjo el trece de mayo -- de mil novecientos once por haber sido publicado en el Diario Oficial el Decreto Legislativo del mes y año mencionados, donde aparecía la --

"Ley de Accidentes de Trabajo", constituyendo algo tan importante y trascendental que en una parte del Editorial decía: "Hacía varios años que la opinión pública, una y otra vez había reclamado porque se introdujeran reformas importantes en nuestro cuerpo de leyes; y sin embargo, todas las tentativas hechas anteriormente para alcanzar esa hermosa conquista de los principios democráticos, había escollado ante la indiferencia de unos o ante el temor de otros a reformas sociales de índole tan revolucionaria como la Ley sobredicha"; asimismo, se le confería la facultad de vigilar su cumplimiento a los Alcaldes Municipales y Jueces de Paz y en defecto de unos y otros, a las autoridades gubernativas más próximas al lugar en que ocurriere la desgracia.- Como complemento a esta ley, el siete de septiembre de ese mismo año fué publicado en el mismo rotativo "El Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo".-

Lo anterior marcó el inicio de una constante preocupación por parte de la Administración Pública para que se promulgaran leyes laborales que fuesen satisfaciendo las necesidades de la época, siendo así que sucesivamente se fueron originando muchas; pero considero citar las que a mi juicio fueron más importantes para que el citado Ministerio pudiera estructurarse.- Así, el seis de junio de mil novecientos catorce es publicada "Ley sobre Aprendizaje de Oficios y Artes Mecánicas e Industriales", el veinticuatro de agosto de mil novecientos veinte apareció el "Decreto sobre Contratación de Salvadoreños para prestar sus Servicios Domésticos fuera del País; el doce de junio de mil novecientos veintiséis se dió a conocer la "Ley de Protección a los Empleados de Comercio", pero en virtud del antagonismo surgido entre trabajadores y patronos, fué sustituida por la publicada el siete de junio de mil novecientos veintisiete, sin variar su denominación.-

Al constatarse la difusión de la gran cantidad de leyes laborales promulgadas y el impacto positivo que en esa época causaban, la Administración Pública consideró la necesidad de tener una entidad que participara directamente en su desarrollo y vigilancia, siendo así que el dos de marzo de mil novecientos veintisiete, el doctor Pío Romero - Bosque en su calidad de Presidente de la República, dispuso introducir reformas al Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y creó el "Despacho de Trabajo", adscrito al Ministerio de Gobernación (hoy Ministerio del Interior), siendo objetivo mantener el control de los aspectos siguientes:

- 1.- Relaciones y derechos entre el patrón y el empleado;
- 2.- Trabajo de la mujer y el niño;
- 3.- Accidentes del trabajador;
- 4.- Enfermedades del trabajador;
- 5.- Horas de trabajo;
- 6.- Días de descanso obligatorios;
- 7.- Organizaciones patronales;
- 8.- Organizaciones obreras y gremiales;
- 9.- Paros;
- 10.- Huelgas;
- 11.- Cooperativas obreras y de trabajadores; y
- 12.- Seguros contra accidentes y enfermedades del trabajador.-

Por Decreto Ejecutivo publicado el 18 de junio de 1927, se crearon las Juntas de Conciliación, asignándose una para cada Cabecera Departamental.- Estos organismos dependían del mencionado Despacho y estaban integrados por cuatro miembros propietarios y dos suplentes, vecinos del Departamento, encontrándose entre sus atribuciones primordiales la de vigilar, porque en cada establecimiento donde existieran trabajadores, empleados de servicio o aprendices, se cumplieran las leyes o reglamentos sobre materia de trabajo.

En el año de 1934 el Poder Ejecutivo organizó la Secretaría de Estado que atendería el Despacho de Trabajo en la forma siguiente: (a) Secretaría de Estado; (b)-Juntas de Conciliación.- En el año de 1945 le fué agregada la Oficina de Colocaciones.- El 22 de diciembre de ese mismo año el Poder Legislativo emitió el decreto No. 282, por medio del cual creaba el "Ministerio de Trabajo, Industria, Comercio y Agricultura", sin embargo, como no se llegare a constituir, el Despacho de Trabajo continuó ejerciendo sus funciones en la forma citada, y fué hasta en la Ley de Salarios de 1946 donde se dispuso que se integrara de la siguiente manera: (1)- Secretaría de Estado; (2)- Departamento Nacional del Trabajo; (3)- Las Juntas de Conciliación.-

La evolución iniciada para tratar de encontrar un órgano administrativo eficaz para salvaguardar los derechos laborales, tuvo su culmi-

nación el 14 de octubre de 1946, al emitirse el decreto Legislativo No. 134 publicado en el Diario Oficial el día veintidós del mes y año mencionados, donde se creaban tres Ministerios: (a)- el Ministerio de Asistencia Social; (b)- el Ministerio de Agricultura e Industria; y (c)- el MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.-

Este último Ministerio, desde la fecha de su creación se ha venido estructurando y desarrollándose, según las circunstancias históricas hasta nuestros días y ahora tiene como finalidades fundamentales "el armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores; vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo y previsión social; promover la superación técnica, económica, moral, social y cultural de los trabajadores. Todos los Departamentos y Secciones que lo constituyen, poseen su importancia, pero en lo que al tema se refiere, considero preciso aludir al Departamento Nacional de Trabajo, el cual interviene por medio de su Sección de Relaciones Obrero-Patronales, en los Conflictos Individuales que se susciten entre patronos y trabajadores, buscando una solución conciliatoria para tratar de lograr un avenimiento entre ellos, evitando así la promoción de gran cantidad de juicios en los Juzgados que conocen en materia laboral; lográndose por lo tanto una rápida aplicación de la justicia debido a que una gran cantidad de trabajadores obtienen por su intervención, el pago de las prestaciones reclamadas a sus patronos.- Este Departamento entre otros de sus objetivos, tiene el de estudiar los resultados provenientes de la aplicación del Código de Trabajo y demás leyes laborales para proponer las reformas convenientes.-

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, actualmente se encuentra dotado de su Ley Orgánica, la cual fué publicada en el Diario Oficial el diez de diciembre de 1963, y en su Artículo 20 se le otorga la potestad de imponer multas a cualquier persona que sin causa justificada no asista a la segunda cita para celebrar Audiencia Conciliatoria; y ello lo hizo el legislador, con la finalidad de que las partes en conflicto acuden al Departamento Nacional de Trabajo a tratar de buscarle una solución adecuada por todos los medios posibles y de buena fé, por la vía administrativa, a los Conflictos Individuales que se susciten; porque con ello se le dará cumplimiento a lo establecido en el Artículo 12, No.8 de la referida Ley, cuando dice que es atribución de ese Departamento "Procurar la solución pacífica de los conflictos individuales que se susciten entre patronos y trabajadores".-

b) MINISTERIO PÚBLICO.-

Antes de la Constitución Política de 1939, el Ministerio Público no era conocido en nuestro país y solamente existen vestigios de su finalidad desde inicios del siglo pasado, debido a que algunos funcionarios como el Procurador de Pobres de la Corte Suprema de Justicia, los Fiscales del Jurado, los Síndicos Municipales y otros, les tocó desarrollar esa misión.-

Se puede afirmar con certeza que este organismo estatal es de reciente creación en nuestro país y su origen es esencialmente constitucional, debido a que aparece regulado por vez primera en nuestra Carta Magna decretada el veinte de enero de mil novecientos treinta y nueve; expresamente en el título IX, donde se alude al "Ministerio Fiscal", y es el Artículo 130 donde lo menciona como Ministerio Público o Ministerio Fiscal, estableciéndole como funciones, las dirigidas a velar por el cumplimiento de la ley, por la pronta y eficaz aplicación de la justicia y para la defensa de las personas o intereses de menores, indigentes e incapaces a que las leyes especiales no hayan proveído.- Su actividad quedó supeditada al control inmediato del Ministerio de Justicia, lo cual implicaba que no gozaba de ninguna autonomía e independencia en sus funciones.-

Con el transcurso de la historia política del país, el Ministerio Público o Fiscal, que era ejercido por un Procurador General de la República como Jefe Supremo, se ha venido estructurando de conformidad a las circunstancias y necesidades de la Administración Pública, siendo hasta en la Constitución Política de 1950, que se le regula y organiza como actualmente lo es; efectivamente, nuestro actual Carta Magna vigente desde 1962, cuya forma y esencia muy poco difiere con la anteriormente citada; en el título V, Artículos del 97 al 100, alude al -- MINISTERIO PÚBLICO y fragmenta el ejercicio de esta entidad en dos grandes ramas totalmente independientes una de la otra, presentando la modalidad de atribuirle su funcionamiento a dos organismos: a)-La Fiscalía General de la República; b)-La Procuraduría General de Pobres.-

Al primer Organismo le compete la representación y defensa de -- los intereses del Estado y la Sociedad; al segundo, proteger a las personas que por su posición en la organización social actual se encuentran en inferioridad jurídico-económico.-

Me ocuparé de la Procuraduría General de Pobres, por ser la que atañe al presente estudio.- Ella se encuentra actualmente estructurada por Departamento para el mejor desempeño de sus funciones; sin embargo la Ley Orgánica del Ministerio Público, al aludir el de Trabajo lo denomina PROCURADURIA GENERAL DE TRABAJO.- Esta Dependencia se encuentra dirigida por un Jefe denominado Procurador General de Trabajo, y para optar a tal cargo se requiere ser Abogado de la República, salvadoreño y de notoria honradez; además estará dotado del número de Procuradores Auxiliares de Trabajo, que fueren necesarios, siempre que reúnan los requisitos consistentes en: ser estudiantes egresados de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de El Salvador, o haya cursado el último año con aprobación total de la materia "Derecho del Trabajo", salvadoreño, de notoria honradez y competencia.- También existirá un Secretario y el personal sub-alterno que fuere necesario; sin embargo, fuera de la Capital, sobre aspectos laborales también conocerán de conformidad a la Ley, los Agentes Auxiliares Permanentes del Procurador General de Pobres.-

Actualmente los Procuradores Auxiliares de Trabajo tienen su sede en esta ciudad, pero se encuentran distribuidos en los Tribunales de la República donde fuere necesaria su presencia.- Es así como aquí por la gran cantidad de problemas laborales existentes, hay dos Procuradores Auxiliares de Trabajo asignados en cada uno de los Juzgados de lo Laboral.- Su misión se contriñe a recibir órdenes e instrucciones inmediatas del Procurador General de Trabajo, para intervenir jurídicamente en los procesos que se tramitan en cada Tribunal y proporcionar asesoría adecuada a los trabajadores que acuden a solicitar asistencia legal.-

La Procuraduría General de Trabajo tiene por finalidad, la de representar y asesorar a los trabajadores en forma individual u organizados en Asociaciones Profesionales, en las diferencias o conflictos que se susciten entre ellos y sus patronos, siempre que lo soliciten en forma verbal o escrita.- También cooperar con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la solución administrativa que pudiere dársele a los Conflictos Individuales o Colectivos, buscando la efectiva aplicación de la Legislación Laboral; interponer todos los Recursos Ordinarios y Extraordinarios que fueren procedentes en la defensa de los derechos de las personas asistidas; evacuar toda clase de consultas --

sobre aspectos jurídico-laborales; y encaminar sus gestiones en forma especial para que sea pronta y expédita la aplicación de la Ley, logrando una justicia laboral eficaz.-

A pesar de que el campo de aplicación de los fines que persigue la Procuraduría General de Trabajo, difieren con el Ministerio de Trabajo puedo señalar que ambos Organismos tienen un común denominador en la solución de los Conflictos Individuales de Trabajo, al pretender una correcta interpretación de la ley y una efectiva justicia laboral, la primera a través del proceso y la otra en un arreglo extrajudicial, por medio de la conciliación administrativa.-

Nuestra Constitución Política vigente, en su Artículo 100 No.2, expresa que corresponde al Procurador General de Pobres conceder asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y sus "Derechos laborales", sin embargo, en la realidad por circunstancias de índole administrativo y para una pronta aplicación de justicia, el mencionado funcionario delega al Procurador General de Trabajo para que le dé cumplimiento a la mencionada norma en lo referente al aspecto la laboral, porque de lo contrario se perdería demasiado tiempo en un procedimiento burocrático y casi con certeza dejarían de operar a favor del trabajador las presunciones estipuladas en el Código de Trabajo, ya que la demanda no podría interponerse dentro del plazo correspondiente.-

Debido a experiencia adquirida por el ponente en su calidad de Procurador Auxiliar de Trabajo, durante varios años; puedo afirmar que es positiva y muy valiosa la colaboración que brinda la Procuraduría General de Pobres, al través del mencionado Departamento, en la protección de los derechos de la clase trabajadora, sea en la esfera administrativa o en la judicial.-

Para una mejor idea y comprensión de lo expuesto, me permitiré dar a conocer la estadística oficial de la labor, desarrollada por la Procuraduría General de Trabajo, en esta capital durante el período comprendido entre los años 1974-1975, 1975-1976, en la forma siguiente:

Demandas interpuestas en los Juzgados.....	4.662
Sentencias Definitivas Pronunciadas,	505

Juicios en trámite	4.753
Juicios Fenecidos,	2.159
Informes rendidos por los Procuradores -- Auxiliares.....	906
Dinero obtenido a favor de la clase tra-- bajadora en concepto de pago de las pres- taciones reclamadas,	\$.158.851.

2.- ASPECTOS GENERALES DE LA LEY DE CREACION DE LOS TRIBUNALES DE TRABAJO.-

Este estatuto jurídico surgió en una época durante la cual el -- país se encontraba en una situación social, política y económica bastan- te grave, como consecuencia de la deprimente orientación que el Estado llevaba durante el régimen dictatorial del entonces Presidente de la - República, Teniente Coronel José María Lemus y que tuvo como epílogo - un levantamiento popular que llevó al Poder a la Junta de Gobierno Cí- vico-Militar, la cual decretó, sancionó y promulgó dicha Ley.-

Esta Ley se encuentra contenida en el Decreto número cuarenta y ocho de fecha veintidós de diciembre de mil novecientos sesenta y na- ció a la vida del Derecho en virtud de las facultades legislativas asu- midas por la referida Junta de Gobierno en el Decreto número uno del - veintiséis de octubre de mil novecientos sesenta, publicada en esa mis- ma fecha en el Diario Oficial número ciento noventa y ocho, Tomo cien- to ochenta y nueve.-

La promulgación de la comentada Ley era un imperativo histórico - debido a que anteriormente los organismos con jurisdicción en materia - de Trabajo eran dependientes del Poder Ejecutivo; pero no siempre lo es- tarían en tal situación, porque de conformidad al Art. 3º de la Ley Tran- sitoria para la aplicación del Régimen Constitucional, decretada por - la Asamblea Nacional Constituyente el siete de septiembre de mil nove- cientos cincuenta, ya había quedado establecido que ello ocurriría has- ta que se crearen los Tribunales de Trabajo.-

También siendo un mandato constitucional el corresponderle al Po- der Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en di- versas materias jurídicas, incluso la Laboral, tal como lo establece - el Art. 81 de nuestra Carta Magna, era un reto para un régimen que ver- daderamente quisiera una adecuada administración de justicia en esta -

materia y tenía que dar el instrumento legal para crear los Tribunales dependientes del Poder Judicial que tuvieran jurisdicción sobre ella.-

Es la historia la que ha demostrado la efectividad de los Tribunales Laborales y la necesidad de su creación, siendo así que se tiene conocimiento que ellos aparecieron en Austria en 1.896, en Portugal en 1.889, en Suiza en 1.896, en Canadá en 1.894, en Australia en 1.908, - en algunos Estados de Estados Unidos, a partir de 1.895, y así sucesivamente en Grecia, Noruega, Dinamarca, países americanos, etc., hasta en la actualidad en que casi todos los países tienen la jurisdicción - especial del trabajo, incluso el nuestro donde quedó establecida en la Constitución Política de 1.950.-

La comentada Ley consta de quince Artículos, siendo en el primero donde se destaca la importancia de que la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materia laboral corresponde al Poder Judicial; y con ello viene a corroborar lo ordenado por la norma Constitucional.-

La Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo determina también en sus Arts. 2 y 3, el organismo jurisdiccional que deberá conocer de los Recursos de Casación Laboral, además establece la existencia de las Cámaras Primera y Segunda de lo Laboral, cuya sede será la capital de la República.- Asimismo limita la jurisdicción territorial y poblaciones que se encontrarán circunscritos cada Juzgado y el sometimiento de cada uno de estos a determinada Cámara.-

De conformidad al Art. 5 aparecen enumerados los Juzgados que tendrían conocimiento sobre materia de trabajo, con jurisdicción de lugares donde existía mayor núcleo laborante, por el establecimiento de comercios, fábricas, etc.-

Por circunstancias de índole pecuniario y administrativo, era sumamente difícil efectuar la creación de Juzgados de lo Laboral en toda la República y es por ello que el legislador estableció en el Art. 6, - la característica de que donde ellos no lo hubieren, deberían conocer en materia de trabajo los Juzgados de lo Civil o Mixtos, con la misma jurisdicción territorial establecida en la Ley Orgánica del Poder Judicial.-

Esta Ley en su Art. 7 le dá participación a la Procuraduría General de Pobres al ordenar que en cada una de las Cámaras existentes -

se encuentre adscrito un Procurador de Pobres en forma permanente para representar a los trabajadores.- Con relación a esta disposición me -- permitiré aclarar que solamente existe un Procurador General de Pobres y uno Adjunto, de conformidad a lo establecido por nuestra Carta Magna y la Ley Orgánica del Ministerio Público; además esta última ley men-- cionada, para darle protección a la clase trabajadora ha establecido u-- na Procuraduría General de Trabajo la cual delega a los Procuradores -- Auxiliares de Trabajo, para que cumplan la finalidad a que alude el Ar-- tículo comentado.-

Era lógico que en las disposiciones transitorias comprendidas de los Arts. 10 al 15, se dejasen las instrucciones y orientaciones que -- fueren necesarias para prever las consecuencias de organización y admi-- nistración que conllevaría la aplicación de la Ley, al iniciar sus fun-- ciones los Tribunales por ella creados, y la abstención para ejercer -- la función jurisdiccional de los Organismos Administrativos a partir -- de la fecha de su vigencia.-

Como puede observarse en la actualidad la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo está cumpliendo con su finalidad, porque en forma genérica el Poder Judicial se encuentra ejercitando la jurisdicción -- del Trabajo, la cual durante muchos años fué ejercida por el Poder Eje-- cutivo, en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.-

3.- ORGANOS JURISDICCIONALES.-

La jurisdicción especial del Trabajo es de época reciente en --- nuestro país; sin embargo como lo hemos mencionado con antelación, en -- la evolución del Derecho de Trabajo se constató la necesidad o la con-- veniencia de regular en una forma particular las pugnas suscitadas en-- tre patronos y trabajadores, para lo cual se fueron dictando las normas adecuadas,.- Fué hasta en 1961 que se crearon los Tribunales de Traba-- jo, pero resulta que todavía no existen en todo el territorio de la Re-- pública, por lo cual donde no hay, es de competencia de los Juzgados -- de Primera Instancia o de lo Civil, conocer sobre materia de trabajo.-

La jurisdicción judicial ejercida por los Tribunales de Trabajo -- presenta indudablemente un progreso decisivo en el afianzamiento del -- derecho del Trabajo material y su realización sobre todo en cuanto al -- derecho contractual (individual), se haga referencia.- Ello concuerda --

con la tendencia existente de considerar en forma equivocada el derecho colectivo de trabajo mas bien como perteneciente al derecho administrativo.- Además, la jurisdicción del trabajo se ha ampliado a varias ramas de la previsión social (entre las que se encuentra la Ley del Seguro Social), asimismo, a casos que contienen infracciones penales de carácter laboral, (Art.226 Pn), etc.- Observamos pues, que la jurisdicción del trabajo comprende aspectos que talvez debieran serlo ajenos y por otros, se han dejado fuera de su competencia a sectores del derecho material, que en el fondo deberían pertenecerle.-

Sustancialmente, la especialidad de la jurisdicción laboral consiste en la limitación principal de la competencia a las causas que se susciten entre patronos y trabajadores, fundadas en la relación de trabajo.- Las leyes procesales suelen enumerar casi siempre tales clases de causas.- En lo formal los Tribunales de Trabajo se distinguen de los Tribunales comunes por su organización distinta y su procedimiento especial, ambos adaptados al género particular de los juicios que les han sido sometidos a su conocimiento.-

La jurisdicción del trabajo es ejercida por los Tribunales de Trabajo, es decir, órganos que integran el Poder Judicial y en cuanto tales son independientes.- La justicia del trabajo se constituye por dos instancias, no existiendo una tercera, porque es la Corte Suprema de Justicia quien decide definitivamente los conflictos, constituyéndose en el Tribunal de Casación, por medio de la Sala de lo Civil.-

Nuestra Carta Magna de 1962 en su Artículo 193, Inc.1º, establece la Jurisdicción Especial de Trabajo y afirma que los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los Conflictos.- A este respecto ya se había indicado la necesidad existente para que se crearan los Tribunales de Trabajo, con potestad jurisdiccional y dependiendo del Poder Judicial, con el objeto de darle cumplimiento a la norma Constitucional.-

La composición de los Tribunales de Trabajo es parecida a la de los Tribunales ordinarios, debido a que en la primera instancia es solamente un Juez quienes los presiden; sin embargo, en Segunda Instancia y Casación existen varios Magistrados cuyo número podría variar según las circunstancias de la época de acuerdo a lo que pudiere establecer la Ley Orgánica del Poder Judicial, pero en la actualidad se encuentran integrados por dos y tres Magistrados respectivamente, tal como

lo establecen los Art. 4 y 5 de la mencionada Ley.-

El conocimiento jurisdiccional de los Conflictos Laborales le compete en nuestro medio a los Juzgados de lo Laboral o de Primera Instancia; a las Cámaras Primera y Segunda de lo Laboral, para la Segunda --- Instancia; y la Sala de lo Civil para los Recursos de Casación; tal como quedó establecido en la Ley de Creación de los Tribunales de Trabajo y con las excepciones determinadas en otras leyes de la materia para - conocer sobre cierta clase de conflictos, así como ocurre con los Colec- tivos de carácter económico.-

Los Jueces que conocen en materia de trabajo, suelen tener compe- tencia funcional para todas las causas que la Ley permite sin que exista límite alguno en cuanto al monto pecuniario de lo controvertido, y - lo único que ha hecho el legislador es dejar establecida una diferencia procesal con relación al juicio promovido, siendo al efecto que nuestro Código de Trabajo en su Art. 378, establece que "si lo reclamado excede de doscientos colones, o fuere de valor indeterminado, deberá ventilarse en juicio ordinario", y el Art. 425, Inc. 1º para aquéllos "cu- - ya cuantía no exceda de doscientos colones", aplicable para los Juicios de Unica Instancia.- La situación planteada también se ajusta cuando - el juicio sea entablado en contra de El Estado y cuando sean otros Tri- bunales los que tengan su conocimiento, en la forma establecida en el - Art. 370 del mencionado Código.-

Ya hemos señalado que el conocimiento de los Conflictos, especial- mente los Individuales, corresponde a los Tribunales de Trabajo, y es - en el Art. 371 CT., donde se enumera en forma taxativa su competencia material, en razón al territorio, la cual no podrá ser ampliada por ac- cuerdo de las partes, pero tampoco podrá ser restringida.-

Sobre el aspecto de la competencia de los órganos jurisdicciona- les, el Art. 422 CT, es determinante al establecer la regla general de que ella es improrrogable, con lo cual excluye la competencia de los - Tribunales ordinarios, y de los demás Organos especiales de jurisdic- - ción, debido a que por razón a la materia no podría ser de otra mane- - ra.-

4.- ENFOQUE CONSTITUCIONAL.-

Es solamente hasta el año de 1947. que se le incorpora a la Constitución Política, algunos principios y preceptos relativos a las relaciones entre obreros y patronos.-

El legislador que redactó las normas incorporadas a la mencionada Constitución quizo con una buena proyección buscar la forma de reducir al mínimo los Conflictos y tratar de proporcionar fórmulas más adecuadas para volver más humana esta forma de relación, tal es así que - el Art. 157 dejaba establecido el Seguro Social obligatorio, el cual - constituye en la actualidad parte de nuestro Derecho Público, porque - es un servicio público de carácter obligatorio; y según el Art. 187, - se exigía que el pago de la cuota debía ser aportada por los patronos, trabajadores y el Estado.- También quedó establecido un nuevo régimen con la aceptación de los Contratos de Trabajo (Art.191), distinto del acostumbrado generalmente de tipo individual cuya fundamentación se encontraba en las normas de tipo Civil.-

El derecho a la asociación sindical, sin distinción de sexo, nacionalidad, credo o raza, también quedó incorporado como norma Constitucional, con la condición de que los directivos sindicales fuesen salvadoreños por nacimiento gozando de la garantía de que durante el pe--ríodo de la elección y mandato no podrían ser trasladados, despedidos, o desmejorados en sus condiciones laborales, a menos que fuese por justa causa determinada previamente por la autoridad respectiva (Art.192).

Fué aprobado el derecho que tenían los obreros para ir a la huelga, y el derecho que asiste a los patronos para ir al paro, tal como --lo establecía el Art. 193.- Asimismo quedó establecida la jurisdicción especial de trabajo, con la recomendación de que se elaborasen procedimientos efectivos para lograr una rápida solución de los Conflictos, - (Art. 194), pero se hizo notar la obligación que el Estado tiene para promover la Conciliación y el arbitraje cuando surgiesen Conflictos Colectivos.-

En los debates suscitados para incorporar tales normas, se hizo énfasis en que los derechos consagrados a favor de la clase trabajadora serían de carácter irrenunciable y que la legislación obliga y beneficia a todos los habitantes de la República; pero que ello no im--plicaba que la incorporación de esos principios debía tomarse en forma

taxativa porque ello no excluía otros que pudieren surgir en la búsqueda permanente que tiene El Estado para obtener una adecuada justicia social.- En los aludidos debates surgieron ideas importantes que fueron rechazadas tal como ocurrió con la inquietud del sector obrero, para que se estipulara el tiempo y la época en que tenía que ser admitida la Promulgación del Primer Código de Trabajo; tampoco fué aceptada la duración del trabajo semanal basada en la distinción de sexos y lo mismo aconteció con la idea de extender la sindicalización en beneficio de los trabajadores del campo, ya que solamente quedó circunscrito a favor de los patronos, empleados particulares y obreros calificados.-

El Constituyente de 1950, se proyectó con mayor profundidad, pero sin introducir ninguna enmienda original, tal como lo expresó la comisión redactora, porque su inquietud se fundamentaba en dejar despejado el camino, a fin de que las sucesivas administraciones pudiesen emitir leyes más justas dentro del equilibrio obrero-patronal.- (Arts. 182 a 196).-

Hasta en esa época no existía un Código de Trabajo que tuviese las normas globales que inciden en las relaciones obrero-patronales, pero el legislador sostuvo el argumento de su necesidad como un principio para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, y mientras tanto era imperioso que se continuaran dictando leyes secundarias donde fuese regulado la materia laboral a fin de prever y solucionar los conflictos que se suscitaren.- Sin embargo, en la norma Constitucional quedaron establecidos los principios fundamentales, la prima anual, la inembargabilidad del salario e instrumentos de labranza de los trabajadores; la igualdad de remuneración sin distinción de sexo, raza, credo o nacionalidad; la duración por jornada de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro por semana; la implantación del salario mínimo; las condiciones a que se sujeta la labor extraordinaria; el sistema por días de asueto; las vacaciones anuales; la minoría de edad que quedaba fijada en catorce años; medidas preventivas para la mujer cuando trabajare en labores insalubres y peligrosas; las causas justificativas de despido; el descanso por alumbramiento y otras garantías de carácter higiénico (Arts. 183 a 186); también se establecieron reglas a favor de los trabajadores a domicilio, agrícolas y domésticos, (Arts. 188 a 190).-

Nuestra Carta Magna de 1962, con algunas variantes de idéntica a la de 1950, y al momento de su promulgación también hacía énfasis en su Art. 182, en la necesidad de un Código de Trabajo, que tal como lo hemos mencionado por la necesidad y presión existente, surgió por primera vez a la vida del Derecho en el año de 1963; siendo éste el instrumento que regula en forma general las normas que inciden en la relación obrero-patronal, y desarrolla al mismo tiempo las establecidas por la Constitución Política vigente, pues como ella misma señala en el Art. 193, "Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos.-"

CAPITULO III

ASPECTOS PROPIOS O PARTICULARES DEL JUICIO DE TRABAJO.-

Con respecto a lo establecido por nuestro Código de Trabajo en su Libro Cuarto, bajo el título "Derecho Procesal de Trabajo", se ha tratado de enfocar los actos iniciales inherentes a la acción y excepción, con el objeto de que el proceso pueda desenvolverse al travez de las instancias y cuya casación se efectuará hasta que los fines de la acción y excepción hayan sido satisfechos.-

El juicio laboral se encuentra constituido por un debate, mediante el cual ambas partes exponen jurídicamente sus pretenciones, las cuales deberán fundamentar por medio de las pruebas señaladas por la Ley; y mediante las fases o actos procesales establecidos por ella, porque una vez cumplido con ésto, surgirá la decisión del Tribunal para resolver el conflicto planteado.-

Esta clase de juicio por su característica fundamental de tratar de dirimir conflictos originados de la pugna existente entre el capital y el trabajo, aparte de las fases generales que todo proceso contiene, ha sido dotado con especial peculiaridad de actos procesales que constituyen una novedad en nuestra legislación, tal como ocurre con "el cierre del proceso"; se ha viabilizado el llamamiento que se hace al demandado para contestar la demanda, al darle a la cita para conciliación, la calidad de Emplazamiento; y se ha eliminado el Traslado, con el objeto de que la depuración sea más breve, al evitar el abuso de las partes sobre este derecho.- Es así que en este Capítulo, serán abordados estos aspectos que constituyen una modalidad distinta en nuestro Derecho Procesal Laboral.-

1.- EL EMPLAZAMIENTO.-

Este acto procesal determina la fijación de un plazo o término en el juicio, durante el cual se intima a las partes o a terceros vinculados (testigos, peritos, etc.), para que cumplan una actividad o formulen alguna manifestación de voluntad; en general bajo apercibimiento de cargar con alguna consecuencia gravosa, sea rebeldía, tenerlo por no presentado, remoción del cargo, multa, etc.-

Entre las características esenciales del emplazamiento se encuentra la que determina la contestación de la demanda, es decir, el llamado que el Tribunal gira al demandado para que comparezca a defenderse en la forma determinada por la Ley.-

En materia de Trabajo, el emplazamiento constituye el acto solemne a través del cual el Tribunal Laboral comunica textualmente al demandado los conceptos vertidos en la demanda, con el objeto de que se muestre parte en el proceso para su defensa, con la sanción de declarar la rebeldía si no lo hiciere por sí o por medio de procurador; siempre que en la audiencia conciliatoria no se hubiere logrado un avenimiento total entre las partes.-

En nuestra Legislación Laboral no ha sido posible encontrar un concepto de Emplazamiento y por ello considero necesario buscarle aplicación al Art. 602 CT, cuyo tenor literal expresa: "En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que éste Libro contiene"; siendo así que al aboservar su contenido, ha sido imperioso remitirnos a buscarlo en el Código mencionado, donde en su Art. 205 Pr.1, nos dá el siguiente concepto: "Emplazamiento es el llamado que hace el Juez al demandado para que comparezca a manifestar su defensa.-"

El concepto que alude el Código de Procedimientos Civiles también es utilizable en materia laboral y talvez las diferencias que pudiéremos encontrar estarían en la forma de realizar el emplazamiento en cada una de las disciplinas.-

La forma de realizar el emplazamiento en materias civiles se encuentra regulado en los Arts. 208 al 212 Pr., y en materia laboral, en los Arts. 385 al 387 del Código de Trabajo.-

El emplazamiento suele confundirse con la citación y notificación al verificarse su diligencia, pero Caravantes (8), manifiesta que ello no debe ocurrir porque según su significación estricta, aparecen entre estos actos divergencias notables.- Por citación debe entenderse el llamamiento que se da de orden judicial a una persona, para que se presente en el Juzgado o Tribunal, en el día y hora que le han designado

(8) -Cit. Eduardo Pallares "Diccionario de Derecho Procesal Civil", pg. 333, Séptima Edición 1973- Editorial Porrúa S.A. -México.-

sea para oír una providencia, presenciar un acto o diligencia que pudie
re perjudicarle, a prestar una declaración, etc.- Su origen proviene -
de la palabra "cito", y ésta del verbo "cideo", que significa mover, in
citar, llamar a voces, vo-cito, porque la citación se hacía en un prin
cipio por voz de pregonero, y está regulada por el Art. 204 Pr.- Se di
ce que notificación proviene de "natio", que significa conocer, y cuan
do se hace con el especial objeto de que se haga algo o entregue algu
na cosa, se denomina "requerimiento", y la regula el Art. 206 Pr.- So
bre el emplazamiento ya hemos visto la norma que lo establece y debe -
entenderse el llamamiento que se hace a una persona para que acuda an
te el juzgador a estar a derecho; es decir que por este acto se cita a
una persona de orden judicial, poniendo en su conocimiento la interpo
sición de una demanda, apelación u otro recurso, con el objeto de que
dentro del plazo legal conteste la demanda o se conforme con ella y se
oponga, adhiera o se presente a usar de su derecho en los recursos; a
símismo hay que hacer notar que su denominación deriva por la designa
ción del plazo dentro del cual debe comparecer la persona citada, por
que tal designación es lo que constituye la esencia de este acto y por
ello siempre que las leyes ordenan que se efectúe el emplazamiento, --
siempre disponen que se haga la citación.-

Constatamos en lo anterior, que la citación y el emplazamiento -
pertenecen a la clase de notificaciones y podría decirse que compren--
den a éstas, porque dan una noticia o ponen un acto en conocimiento de
una persona; pero se diferencia la citación de la notificación en que
aquella tiene por objeto, no sólo noticiar una providencia, sino que
se comparezca a presenciarla o a efectuarla, distinguiéndose del empla
zamiento en que se designa un día fijo para presentarse, más no un tér
mino como éste, dentro del cual se verifique la presentación y en que
se refiere a distintos actos.- De todo lo expuesto, inferimos que el -
género más amplio será el de las notificaciones; que tanto el emplaza
miento como la citación tienen por objeto hacer saber a las partes una
resolución judicial para que comparezcan, dando un plazo en el primero
e indicando hora y día en el segundo.-

Se podría decir que el emplazamiento es un acto procesal comple
jo, porque mediante éste se hace saber a una persona que en contra su
ya ha sido interpuesta una demanda, circunstancia por la cual se le dá
a conocer el contenido, previniendo que la conteste o comparezca a de

fenderse, con el apercibimiento de que se le pueda tener por rebelde y sancionarlo en tal forma si no lo hace.-

Algunos juristas son del criterio que con este acto queda constituída la relación en el proceso y por ello el litigio se encuentra pendiente ante el Tribunal y es ello lo que dá origen a la excepción de litis-pendencia, la cual podría oponerse si la persona demandada es llevada a juicio por el mismo actor, y por el mismo objeto.- Sin embargo, considero que los miembros de la Comisión redactora del Código de Trabajo se apartaron de esta doctrina ya que de conformidad con el Art. 382 CT., la simple presentación de la demanda indica el principio de la Instancia, o sea de la relación procesal porque dispone que una vez interpuesta la demanda, el proceso será impulsado de oficio.-

Una vez la demanda haya sido admitida, el Juez citará inmediatamente a conciliación, y ésta diligencia tendrá la calidad de emplaza-miento para contestar la demanda, prevendrá la jurisdicción del Juez y obligará al demandado a seguir el juicio ante él, aunque después por cualquier causa dejare de ser competente, tal como lo establece el In-ciso último del Artículo 385 CT.- El Juez para efectuar esta diligen-cia deberá tomar en cuenta la distancia del lugar en que deba citarse al demandado y para ello hará uso de las reglas establecidas por el Art. 211 Pr.- Tal como lo expresa el Art. 386 CT.- La citación a con-ciliación se verificará entregando a la parte demandada una copia de la demanda y una esquila que contendrá copia íntegra del auto donde se indique el lugar, día y hora para celebrarla.- Para entregar tales do-cimientos al demandado, se le buscará en su casa de habitación o en el local donde habitualmente atiende sus negocios, pero si no estuviere presente, se le dejarán con su mujer, hijos, socios, dependientes, do-mésticos o cualquiera otra persona mayor que ahí residiere.- Si en ca-so las personas mencionadas no quisieren recibir los documentos, el Se-cretario Notificador los fijará en la puerta de los sitios indicados.-

Para la diligencia comentada, también podrá buscarse al demanda-do en el lugar de su trabajo indicado en la demanda, y si no estuviere presente se le dejarán los documentos con el representante patronal; -pero si estuviere presente y se negare a recibirlos, lo mismo que ta-les representantes, entonces se fijarán en la puerta del establecimien-to.- Si el trabajador fuere demandado, y dicha diligencia deba ser he-cha en el lugar de trabajo, entonces solamente podrá verificarse en for

ma personal.-

Si en el lugar del juicio hubieren dos o más sitios en que pudiere ser buscado el demandado y fueren conocidos del citador, aún cuando no se hayan mencionado en la demanda, lo buscará en todos ellos y solamente hasta después procederá a hacer la cita por fijación de la copia de la demanda y su esquila.-

La misión del Secretario Notificador en esta diligencia es sumamente delicada ya que si no tiene el cuidado para dejar redactada en el expediente del juicio a través de una acta la forma exacta en que llevó a cabo la diligencia, todo ello será nulo.-

Es oportuno aclarar que por la celeridad del proceso laboral y por economía procesal, el legislador tuvo el tino de evitar que para -- realizar esta diligencia se continuará utilizando el sistema caduco y engorroso que contiene el Art. 208 y 210 del Código de Procedimientos Civiles en donde se alude a las tres búsquedas para emplazar y que tan to atraso causaba en el pasado y lo continúa causando en los procesos civiles.-

Cuando fueren varios los demandados, la esquila de citación a -- conciliación deberá contener prevención de que designen un solo procurador que los represente, y si no lo hicieren, pero estuvieren presentes en la audiencia el Juez designará a uno de ellos Curador Especial del resto, (Art. 385, Inc. 2º CT.).-

El inciso 3º alude a que si la demanda interpuesta fuere en contra de una persona jurídica y varias personas en forma conjunta tuvieren la representación legal, el emplazamiento podrá hacerse a cualquiera de ellos, sin perjuicio de lo dispuesto por el Art. 421 CT, es decir que según esta última disposición, si no fuere posible localizar a ningún representante legal, bastará que en la demanda se haya identificado en centro de trabajo, propiedad de la persona jurídica, donde se -- han prestado los servicios para que se entienda que ha sido incoada -- en contra de ella y del representante patronal nombrado.-

El inciso 4º enfoca el emplazamiento en contra de una sucesión -- y cuando así fuere, este acto procesal se hará al heredero o herederos que hubieren tomado posesión de la empresa o establecimiento, por haber ejecutado actos de patrono.-

También con relación a este acto, me parece importante destacar lo expresado por el Art. 605 CT, pues elimina en materia procesal laboral el uso del Artículo 141 del Código de Procedimientos Civiles; no dándole ninguna aplicación, porque éste exige que como acto previo a la demanda se sigan diligencias contra la persona ausente no declarada que se halle fuera de la república o cuyo paradero se ignore, sin conocerse si ha dejado procurador u otro representante legal, con el objeto de que sea designado un Curador Especial, para incoar en su contra la demanda.- Por las características particulares del proceso laboral, el legislador descartó el uso de esta norma, además el demandado podrá excepcionarse después que el emplazamiento se haya realizado, porque es casi seguro que se dará cuenta de ello por la forma amplia en que este acto es diligenciado; y luego el legislador tenía que proteger el uso de las presunciones establecidas a favor del trabajador, especialmente a la que alude el Inc. 4º del Art. 414 CT, donde se le otorgan quince días hábiles después de ocurridos los hechos, para interponer la demanda.-

2.- AUSENCIA DE TRASLADOS.-

Para conocer el contenido y la finalidad que tuvo el legislador para excluir este acto del ámbito del proceso laboral, es necesario saber su significado, porque solamente en esa forma podremos desentrañar el alcance que se tuvo al adoptar esa determinación.-

En el Derecho Procesal se denomina Traslado, o Traslado de Autos según definición del jurista Couture, (9), "a la acción y efecto de comunicar a la parte contraria un escrito o documento para que haga valer contra él las defensas de que se crea asistido".- El ejercicio del derecho al traslado suele tener plazos fijados por la ley, los cuales pueden diferir según el procedimiento a que él pueda referirse, incluso sacando el juicio del Tribunal.-

Observamos pues, que el Traslado constituye la comunicación o conocimiento que se dá a alguna de las partes sobre las pretensiones de la otra, con el objeto de que una de ellas haga valer sus derechos.--- Es usual oír la frase "correr traslado", lo cual significa que los autos quedan en la Secretaría del Tribunal para que los interesados ha--

(9) -Cit. Manuel Ossorio y Florit- "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, pg.761 Editorial Heliata S.R.L. 1974.-

gan uso de ellos durante el plazo que la ley pueda concederle a cada uno.-

En nuestra Legislación he constatado que el Traslado de Autos se encuentra regulado por normas contempladas en los Códigos de Procedimientos Civiles, en los Arts. 276, 520, 522, 525, 526, 975, 1006, 1021, 1025, 1034 Pr., y en el Procesal Penal en los Arts. 310, 311, Inc. 2º; 313, 529, 530, 532, 533, y 534 Pr. Pn., distinguiéndose por su importancia común en ambas clases de procesos, los Traslados que se le hacen a las partes, para que puedan alegar de Bien Probado.-

Como situación especial he encontrado en materia Civil, una disposición donde existe Ausencia de Traslados en el Procedimiento, se trata del Art. 979 Pr., donde establece que "cuando la ley no ordena que se proceda en juicio sumario, sino solo con conocimiento de causa, o que se justifique alguna especie sumariamente como cuando un Curador especial o un depositario judicial se excusen y otros casos semejantes, no habrá traslado,... etc."- Al travez de lo establecido por esa norma el legislador al excluir los traslados, ha tratado de que su trámite sea lo más rápido posible y que las partes resulten beneficiadas al conocer en poco tiempo los resultados de sus pretenciones, porque debido a la índole de lo controvertido, el traslado vendría a constituir un obstáculo en la depuración y atentaría contra el principio de celeridad.-

En materia laboral, el legislador ha sido más amplio y su proyección social ha sido tan beneficiosa que ha logrado que en nuestro medio el proceso se encuentre constituido solamente por actos acondicionados a la real situación jurídico-social imperante en la actualidad, sobre los intereses que se encuentran en pugna, tal como son el capital y el trabajo y para solucionar los conflictos suscitados ha querido dar procedimientos viables y sencillos.-

Para lograr que el proceso fuese lo más rápido y eficaz en su tramitación, el legislador consideró necesario que se excluyeran los traslados porque fué posible detectar que éstos, contribuirían a agravar más la situación económica real de la clase trabajadora, debido a que al prolongarse el juicio mediante esta forma de actos procesales, la satisfacción inmediata de sus pretenciones se volvería más ilusoria y siendo en muchos casos personas de recursos económicos limitados,

no podrían estar completamente pendientes y vigilantes de sus casos, - pues ello les haría incurrir en mayores gastos, ocasionándoles perjuicios en sus nuevos empleos por la forma continua en que estarían solicitando permisos para asistir al Tribunal.-

También era evidente que si al demandado se le dejaba en su poder una copia de la demanda en el momento de su emplazamiento, ya no sería necesario que se hiciera traslado de los autos para que lo contestara, porque con la aludida copia tendría un conocimiento exacto y adecuado de las pretensiones del actor y ésto es suficiente para que pudiese preparar su defensa y contestar en la forma conveniente, dentro del plazo legal.- Además, al eliminar el traslado se lograba la seguridad del expediente que contuviese el juicio, pues se evitaría el abuso de que no fuere devuelto al Tribunal en el tiempo oportuno por alguna de las partes, tal como podría ocurrir al efectuar los traslados para alegar de bien probado.-

Nuestro legislador dejó regulada la ausencia de traslados en las disposiciones generales del Código de Trabajo Vigente, específicamente en el Art. 601 CT., cuya parte pertinente dice: "En los juicios y conflictos de Trabajo no habrá traslado... etc.".-

3.- CIERRE DEL PROCESO.-

Este acto procesal ha sido introducido en nuestra legislación en lo atinente al Derecho Procesal de Trabajo y posiblemente sea una modalidad en el Derecho Mexicano de Trabajo, que ha dado resultados positivos y por ello se consideró conveniente incluirlo aquí.-

La palabra Cierre viene del verbo "cerrar", que según el Diccionario Campano Ilustrado de Manuel González de la Rusa, tiene diversas acepciones que significan: poner impedimento que estorbe la entrada o salida; encajar la puerta o ventana de sus marcos; finalizar y clausurar, tapar, correr el pasador de la cerradura.- No ha sido posible obtener una acepción jurídica de esta palabra, pero es indudable que desde el punto de vista procesal laboral, en el momento que se declara cerrado el juicio, automáticamente se le está impidiendo a las partes que continúen interviniendo en el proceso, sea aportando más prueba o formulando cualquier clase de petición.-

El cierre del proceso laboral impide el abuso y malicia de los litigantes quienes en algunas ocasiones esperan el momento final para proporcionar determinada clase de prueba o solicitar determinada diligencia, que pudiere contribuir a prolongarlo; lo cual desde luego va en detrimento de la otra, causándole perjuicios; por ello se les hará saber anticipadamente la resolución sobre el cierre indicándoles la hora y día para llevarlo a cabo, así tampoco podrán argüir que no se les brindó la oportunidad de hacer lo que tendrían que haber hecho.-

Considero que este acto procesal no lesiona el principio de igualdad ante las partes, al impedir que después de dictado el cierre, puedan tener alguna intervención; por el contrario, creo que se robustece por cuanto se les brinda a ambas, de que hagan conforme a derecho lo que consideren procedente, es decir, las ponen en alerta sobre la oportunidad última de hacerlo, porque después solamente el Juez tendrá participación, pues así se lo permite la ley y el principio de oficiosidad.-

El cierre del proceso se hará saber a las partes, al menos con tres días de anticipación, con el objeto de que formulen las peticiones adecuadas o aporten la prueba que les hiciere falta, porque de lo contrario no tendrán más oportunidad, ya que verificado el cierre, el juicio quedará listo para sentencia.-

Nuestro Código de Trabajo regula lo relativo al Cierre del Proceso en el Art. 416 CT., donde se establece que: "dictado el auto de cierre, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art.398 CT., no se admitirá a las partes prueba de ninguna clase en Primera Instancia y se pronunciará sentencia dentro de los tres días siguientes".- Observamos en esta norma algunas características que pueden identificar al mencionado acto procesal, siendo ellas:

- (a)- Que se realice después del término probatorio;
- (b)- Que se haya señalado el día y hora del cierre, con tres -- días de anticipación por lo menos;
- (c)- Que sea mediante un auto que se declare cerrado el proceso.
- (d)- Que sea en Primera Instancia;
- (e)- Que pronunciado el auto de cierre, no se le admita a las partes ninguna clase de prueba o petición.-
- (f)- Que después de notificado a las partes el auto de cierre, a los tres días siguientes deberá pronunciarse sentencia.

Había indicado con antelación que una vez cerrado el proceso, - solamente el Juez podría intervenir en su tramitación, tal como lo señala la norma comentada; la cual hace énfasis en que las consecuencias del acto, serán sin perjuicio de lo establecido por el Art. 398 CT., o sea la disposición que faculta al Juez para practicar de oficio las -- inspecciones, el peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimiento que fueren necesarios y ordenar la ampliación de las declaraciones de los testigos, con el objeto de fallar con mayor acierto; y tal participación no solamente se circunscribe después de ser declarado cerrado el proceso, sino también en cualquier estado del jui-- cio antes de ser pronunciada la sentencia.-

Por los intereses que se disputan y por lo breve que debe ser todo proceso laboral, podrá ser la justificación que tiene la naturaleza jurídica del cierre; además de que contribuye a darle una mejor aplicación a los principios de celeridad y de economía procesal.- El cierre no perjudica en ningún momento al derecho que a las partes les asiste en sus pretenciones, porque el legislador al recurrir a este acto procesal ha tratado de regular el abuso o malicia que pudiere existir para prolongarlo con subterfugios legales y no les ha impedido que en momento oportuno pudieran aportar sus pruebas; pero sí alguno no lograre hacerlo porque la ley ya no se lo permite, existirá la posibilidad de que en Segunda Instancia lo haga, debido a que el Art. 577 CT. le otorga la facultad de alegar y probar nuevas excepciones en la forma indicada por su inciso segundo, reforzar con documentos los hechos alegados en Primera Instancia, y presentar testigos sobre puntos distintos a -- los ventilados en esa.-

EL SISTEMA PROBATORIO EN EL PROCESO LABORAL.-

Como el Derecho de Trabajo tiene sus características particulares que la diferencian con las demás disciplinas, igual cosa ocurre con los juicios y sus formas de establecer las pruebas, pues aún cuando éstas sean las mismas que utiliza el proceso común, en el Laboral se dan situaciones distintas, sea en la forma en que se ofrecen, o porque el Juez de oficio ordene su obtención, o porque constituyen un medio jurídico para la averiguación de la verdad, siendo al mismo tiempo un controlador de las propuestas de los litigantes en el conflicto.--- Antes de entrar al análisis de los temas que abordaré en el presente capítulo es preciso hacer referencia en forma genérica a lo que constituye una prueba, y para tal efecto aportaré algunos datos obtenidos en el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio donde dice que: "prueba es un conjunto de actuaciones que dentro de un juicio, cualquiera sea su índole, se encamina a demostrar la verdad o la falsedad de los hechos aducidos por cada una de las partes en defensa de sus respectivas pretensiones litigiosas.- Las pruebas generalmente admitidas en las legislaciones son: las de indicios, las presunciones, la confesión en juicio, la de informes, la instrumental, denominada también documental; la testimonial, la pericial, etc."

Algunas legislaciones determinan el valor de ciertas pruebas, el cual se tiene que atener el Juzgador, pero lo más corriente y lo más aceptable es que la valoración de las pruebas sea efectuada por el Juez con arreglo a su libre apreciación.-

A más del significado procesal anterior, considero de mayor relieve jurídico el siguiente: "Prueba es toda razón o argumento para demostrar la verdad o la falsedad en cualquiera esfera o asunto.-"

En los procedimientos, son objeto de prueba los hechos controvertidos, y solamente los hechos.- Por excepción se interpreta de manera distinta, al exigir algunas veces los Tribunales que se pruebe la costumbre, no obstante ser fuente jurídica, y el derecho extranjero aplicable a su caso, ambos en cuanto a su vigencia.-

Tanto nuestra Legislación común como la laboral, contemplan las clases de prueba cuyo análisis verificaremos a continuación, siendo las siguientes:

1.- PRUEBA DOCUMENTAL.-

Se le denomina también prueba instrumental y es la constituida por documentos que las partes tienen en su poder para presentarlas en el juicio dentro del término procesal oportuno; o que, estando en poder de la parte contraria, se intime a ésta para su presentación cuando por otros elementos de juicio resulta verosímil su existencia y contenido.-

Dentro del concepto de esta prueba figuran también los documentos que se hallaren en poder de tercero, el que podrá ser requerido para su presentación, sin perjuicio del derecho de éste a una negativa si el documento fuere de su exclusiva propiedad y la exhibición pudiera ocasionarle perjuicios.-

Para la autenticidad de los documentos que no hacen fé por sí mismos, podrá exigirse el reconocimiento de la firma que los autorice y si fuere negada, se podrá acudir al cotejo en prueba pericial.-

En nuestro Código de Trabajo no encontramos regulado en forma expresa las distintas clases de pruebas, pero al remitirnos al Código de Procedimientos Civiles, en su Art. 415, constatamos un escalafón preferente donde aparte de otras, también se encuentran incluídas las comentadas en el presente capítulo.-

En lo referente a la prueba documental o instrumental, el legislador ha tratado de regularla en los Arts. del 402 al 407 CT, donde alude a los instrumentos públicos, privados y auténticos como plenos elementos probatorios; sin embargo, para tener una visión más amplia de ellos, pues en el Art. 254 y sig. Pr., alude a éstos con mayor amplitud.- En efecto, es el aludido Código el que divide los instrumentos en las tres clases mencionadas y también da concepto y lineamiento generales para cada uno de ellos, siendo el Art. 255 Pr. donde nos establece que: "Los INSTRUMENTOS PUBLICOS deben extenderse por la persona autorizada por la ley para cartular y en la forma que la misma ley prescribe"; en el Art. 260 Pr. dice que son INSTRUMENTOS AUTENTICOS, los siguientes: 1) -Los expedidos por los funcionarios que ejercen un cargo por autoridad pública en lo que se refiere al ejercicio de sus funciones.- 2) -Las copias de los documentos, libros de actas, catastros y registros que se hallen en los archivos públicos, expedidas por los funcionarios respectivos en la forma legal; 3) -Las certificaciones

sobre nacimientos, matrimonios y defunciones, dadas con arreglo a los libros por los que los tengan a su cargo, y 4) -Las certificaciones de las actuaciones judiciales de toda especie, las ejecutorias y los despachos librados conforme a la ley.-

En el Art. 262 Pr. dice: "Son INSTRUMENTOS PRIVADOS, los hechos por personas particulares, o por funcionarios públicos en actos que no son de oficio".-

Notamos entonces que las tres clases de documentos mencionados, son aquéllos a los cuales se refiere también el Código de Trabajo, el cual les da el valor de plena prueba, pero con la salvedad de que pudieren ser rechazados por el Juez en la sentencia definitiva, previo los trámites del incidente de falsedad; tal como lo establece la última parte del inciso primero del Art. 402 CT.-

A diferencia de nuestro Derecho común, el legislador en el Código de Trabajo y en lo referente a la prueba instrumental, equipara los instrumentos públicos, auténticos y privados, otorgándoles igual eficacia probatoria, debido a que estos últimos no necesitan de previo reconocimiento para que produzcan los efectos de instrumentos públicos o auténticos, según lo establecido en el primer inciso del Art. 402 CT., porque para ser desestimados como tales, será necesario no solamente negarlos, sino que habrá que promover el incidente de falsedad a que se refiere el Art. 403 CT, para que el Juez pueda desestimarlos; ya -- que sin duda alguna y por no existir en materia laboral demasiadas formalidades, hay abundancia de instrumentos privados y a ellos se les ha dado plena eficacia probatoria como una garantía en la relación obrero patronal.-

El incidente de falsedad de un instrumento, tiene un trámite especial en los juicios de trabajo y su brevedad es tal que la misma ley establece su procedimiento en los Arts. 403 y 404 CT., siendo ahí donde el Juez queda facultado para aceptar o rechazar como prueba el instrumento presentado que ha sido redarguido de falso, según el mérito de las probanzas, pero se abstendrá de declarar su falsedad.-

Asímismo el Juez de Trabajo tiene facultad para rechazar como prueba, aquéllos instrumentos que ya hayan sido declarados falsos por los Jueces que conozcan en materia civil de conformidad a lo dispuesto por el Art. 405 CT.-

Nuestro Código de Trabajo, en lo referente a la prueba instrumental ha tratado de proteger con amplitud el derecho de los patronos y trabajadores; siendo por ello que en base al Art. 406 CT., en relación con el 138 CT. la parte trabajadora puede exigirle a la patronal la -- exhibición de planillas o recibos de pago en que consten según el caso los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por cada trabajador; las horas ordinarias y extraordinarias laboradas en jornadas diurnas o nocturnas, y los días hábiles de asueto y de descanso en que laboren, los salarios que en forma de comisión se hayan devengado y toda clase de cantidades pagadas, teniendo tales documentos fuerza probatoria para establecer los extremos cuyos requisitos ha establecido la --- ley.- También el patrono podrá por su propia iniciativa y para esta-- blecer las pretensiones a su favor, aducir la existencia de los Libros de Contabilidad, tal como lo dispone el Art. 407 CT, pero siempre que se tratare de los casos establecidos en los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37 CT, y de la causal la. del Art. 49 CT.- El legislador ha querido que con los instrumentos mencionados las partes en conflicto puedan hacer prevalecer su derecho y asimismo constituyen un auto-control en la relación obrero-patronal, para preveer las pugnas que pudieren surgir por su inexistencia.-

Dentro de los medios probatorios por instrumento, existen una -- gran variedad que es difícil precisar, siendo en materia de trabajo -- donde no obstante ser conocida la clase a que pertenecen, la ley se eng carga de determinarle algunas formalidades, tal como ocurre con el --- instrumento privado no autenticado que contenga "la renuncia del traba jador a su empleo, la terminación del contrato de trabajo por mútuo -- consentimiento de las partes o el recibo de pago de prestaciones por - despido sin causa legal", porque tendrá validez como elemento probato-- rio solamente cuando se encuentra redactado en hojas que extenderá la Inspección General de Trabajo, ~~o los jueces de primera Instancia con ju~~ risdicción en ~~materia~~ materia laboral, y con los requisitos del Inc. 2º, Art. 402 CT.

Se ha visto la importancia que la prueba instrumental tiene en - materia de trabajo, a tal grado que la Ley les otorga igual eficacia - probatoria porque con ello se está contribuyendo a que los Conflictos suscitados sean dilucidados en forma breve y justa, tal como lo exige su procedimiento, para darle a cada parte el derecho que le correspon-- de.- Dicha importancia se torna más relevante cuando la misma ley san--

ciona a una de las partes por la falta de determinado instrumento, lo cual puede notarse en el Art. 413, Inc. 1º CT, donde es al patrono a quien se le imputa la falta de contrato escrito, siempre que el trabajador haya estado presto a otorgarlo; porque si en el juicio lograra éste probar la existencia del contrato de trabajo, el legislador ha otorgado a su favor la presunción de que se tendrán por ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas en la demanda, es decir, que tal como lo ha dejado anteriormente establecido el Art. 18 Inc. 2º CT, la falta de contrato escrito es imputable al patrono porque la ley ha establecido su existencia como una garantía para la clase trabajadora y por ello ha tenido que regular lo relativo a este instrumento como elemento probatorio, a favor de la clase más débil económicamente.-

2.- PRUEBA TESTIMONIAL.-

Se le denomina también prueba testifical y es la que se obtiene por medio de las declaraciones de testigos que pueden ser presenciales, si conocen personalmente el hecho sobre el cual recae la prueba, o referenciales, cuando sólo lo conocen por lo que otras personas les han manifestado.-

Si bien las personas mayores de la edad establecida por la Ley, con capacidad para testificar pueden hacerlo, hay algunas que quedan excluidas de la actuación de esta clase de prueba, tales como los con sanguíneos o afines en línea directa de las partes y el cónyuge.-

En nuestro Código de Trabajo no ha sido posible encontrar un -- concepto bastante claro, de lo que constituye la prueba testimonial o -- curriendo situación análoga en el Código de Procedimientos Civiles, -- donde solamente en su Art. 293 Pr. al aludir al testigo expresa que: -- "es la persona fidedigna de uno u otro sexo que puede manifestar la -- verdad.-

Como en lo referente a los atributos e impedimentos que pueden -- tener los testigos para declarar en juicio de trabajo, nuestro Código -- de Trabajo no alude a ello; por esa circunstancia es preciso remitir -- se a la legislación supletoria, constituida en este caso por el Código -- de Procedimientos Civiles y observamos que el Art. 294 señala expresa -- mente las incapacidades para ser testigos en todo género de causas, por -- lo cual lógicamente incluye las laborales, siendo tal su importancia --

que las citaré a continuación:

- 1.- Los dementes, los sordomudos y los ciegos;
- 2.- Los menores de catorce años;
- 3.- Los que no hayan tenido doce años cumplidos cuando acaeció el hecho sobre el cual declaran;
- 4.- Los condenados por perjuros o falsarios;
- 5.- Los ascendientes contra los descendientes y al contrario.-
- 6.- El hermano o cuñado contra su hermano o cuñado;
- 7.- El marido contra la mujer y viceversa;
- 8.- El padrastro o madrastra contra su entenado y viceversa;
- 9.- El Juez en la causa de que conoce, pero si su declaración --
fuere necesario se abstendrá de conocer en la causa y dará su declaración;
- 10.- El interesado en la causa aunque el interés no sea personal como el de los abogados, los procuradores, los tutores o cu
radadores en aquéllas en que fueren defensores, personeros o guardadores.-

Lo relativo a la prueba testimonial con sus reglas generales, se encuentra regulado del Art. 292 al 342 del Código de Procedimientos Ci
viles, donde se encuentra comprendido todo lo relativo a las incapacidades para ser testigo, el exámen de éstos, la clase de testigos que -
puedan dar su declaración jurada por certificación o de viva voz en su domicilio, el apremio para un testigo, los casos en que el testigo goza de privilegio para recibirle la declaración en su casa de habita---
ción, identificación y juramento del testigo, interrogatorio que hace el Juez, preguntas que el Juez rechazará y no deben ser admitidas, con
testaciones que dan los testigos al interrogatorio, lectura de la de--
claración y firma del acta respectiva, deposiciones que no hacen fé, -
sobre el testigo perjuro, testigos cuyas deposiciones hacen plena y se
miplena prueba, testigos sobre hechos confesados, testigos sobre la ca
pacidad profesional y lo relativo a la tacha del testigo.- Todas las -
disposiciones del mencionado Código que regulan la materia de la prue-
ba testimonial sobre los aspectos que he mencionado, son aplicables en materia laboral, siempre y cuando no contraríen las normas estableci--
das en el Código de Trabajo vigente.-

En los Conflictos Individuales de Trabajo que tengan que ser di-
rigidos en un juicio, únicamente será admitida la presentación de cua-
tro testigos, para resolver cada uno de los Artículos o puntos que de-
ban resolverse y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor -

número, tal como lo ordena el Art. 408 del Código de Trabajo, lo cual ha ocurrido en base al principio de celeridad y economía para evitar una excesiva cantidad de declaraciones que retarden inútilmente el procedimiento.-

En los juicios Individuales de Trabajo, Ordinarios y de Unica -- Instancia, solamente se permitirá aportar prueba testimonial o testimonial durante el término probatorio, y siendo el plazo de los primeros -- ocho días conforme lo establece el Art. 396, Inc.2º CT. la prueba debe -- rá aportarse dentro de éste y el Art. 397 CT, nos expresa que solamente en forma excepcional se podrá ofrecer esta clase de prueba en los últimos dos días del plazo probatorio, intuyéndose de esta norma que la regla general será de hacerlo en los primeros seis días.- Con relación a la segunda clase de juicios, el término de prueba es breve al reducirlo el legislador a tres días según el tenor del Art. 435 CT. y el Juez únicamente estará obligado a recibir la prueba testimonial y otras que le sean ofrecidas exclusivamente en el primer día del plazo, de conformidad a lo establecido por el Art. 436 CT.-

Para una mejor sistematización en lo relativo a la aportación de la prueba testimonial y del incidente de tachas, el legislador bien -- podría haber regulado esta situación en forma expresa con ambas clases de juicios, porque como se encuentra adecuado en la actualidad dá lugar a repetición de conceptos y a que exista confusión porque el Ordinario da los lineamientos generales en los Arts. 409 al 412 CT, los -- cuales también forzosamente hay que aplicar para los de Unica Instancia y no obstante ellos en el Art. 438 CT. aplicable a estos últimos, el Código vuelve a repetir en lo atinente al incidente de tacha, que ya había sido mencionado en idéntica forma por el 412 CT., además -- también en lo referente al incidente de falsedad de un instrumento, -- hay que remitirse a lo establecido para los Juicios Ordinarios, porque en el juicio ya citado tampoco dijo nada.- Por lo anterior considero que podría haber existido una mejor sistematización y armonía si lo relativo a la prueba testimonial y a las tachas se hubiese abordado en forma conjunta, por ser las mismas normas aplicables.-

Siguiendo las normas del Código de Trabajo en lo atinente a la prueba testimonial, el legislador solamente se limitó a dejar establecidas las que se refieren a la presentación y número límite de testigos, (Art. 409 CT), al interrogatorio de los testigos, al derecho --

de las partes a formular preguntas, a los testigos contradictorios, -- falsos o habituales (Art. 410 CT), al derecho de presentar testigos -- dentro de los dos días siguientes al último del plazo, siempre que la parte haya estado pronta a presentarlos, pero por alguna causa independiente a su voluntad no se hubieren examinado (Art. 411 CT), y lo relativo al incidente de tachas cuya proposición deberá hacerse dentro del término de prueba (Art. 411 CT).-

Como lo he manifestado con antelación para la aplicación de las -- demás normas que se refieran a la prueba testimonial, será necesario -- aplicar la legislación supletoria contemplada en el Código de Procedimientos Civiles, siempre que ello no contraríe las normas del derecho -- de trabajo reguladas en el Código de Trabajo.-

Entre las normas más sobresalientes reguladas por el derecho común en lo referente a la prueba testimonial y cuya aplicación es necesaria en la legislación laboral, se encuentra la autoridad de que goza el Juez para repeler a los incapaces que intenten ser testigos, siempre que la incapacidad sea de su conocimiento (Art. 295 Pr.), si a la parte interesada le surgieren dificultades para presentar sus testigos al Tribunal, incluso en el caso que fuere el patrono el que impidiere su asistencia, entonces podrá el trabajador solicitar orden judicial -- para que sus compañeros asistan a rendir su declaración, (Art. 298 Pr), también para el caso de las personas que gozan de privilegio para rendir su declaración, tales como los individuos de los Altos Poderes, los Ministros del Gobierno, el Obispo, los Gobernadores Eclesiásticos, los Ministros Diplomáticos, los Cónsules Generales, Cónsules y Vice-Cónsules, quienes podrán rendir su declaración por certificación jurada o -- de viva voz, en la forma establecida por el Art. 300 Pr., asimismo --- cuando el testigo no puede comparecer al Tribunal por enfermedad y o--- tra imposibilidad, el Juez irá a su casa de habitación tal como ocurre con los Gobernadores Departamentales, Jefes Militares de Coronel arriba con mando, Jefes de Hacienda, Jueces de Primera Instancia, personas de setenta años, viudas honestas y señoras de distinción, sean casadas o solteras, en la forma expresada por los Arts. 302 y 303 Pr., todo -- testigo que deba rendir su declaración deberá prestar juramento de decir la verdad bajo pena de nulidad y podrán ser repreguntados por las partes y el Juez a petición de cualquiera de éstas, le recordará las -- penas sobre el falso testimonio (Arts. 308, 310 y 312 Pr.), el Juez --

podrá ampliar las declaraciones de los testigos ya sea de oficio o a petición de parte en cualquier estado de la causa, antes de la sentencia (Art. 316 Pr), cuando declaren dos testigos mayores de toda excepción o sin tacha, conformes y contestes en personas y hechos, tiempos y lugares y circunstancias esenciales hacen plena prueba, y si con cuatro testigos idóneos la falsedad de un instrumento público o privado auténtico y si fuere privado bastará con dos testigos (Art. 321 Pr.), también podrá verificarse el interrogatorio de los testigos por medio de intérprete, siempre que no pudiesen entender la lengua castellana o darse a entender en ella (Art. 326 Pr).- Asimismo los Arts. del 330 al 342 Pr., regulan todos los aspectos relativos al incidente de tacha.-

La prueba testimonial es tan importante en materia laboral como en cualquier otra rama del Derecho, pero en la práctica este elemento probatorio ofrece serias dificultades debido a que generalmente no rinde resultados que la parte interesada pudiere esperar en el descubrimiento de la verdad; tal situación ocurre posiblemente porque en las circunstancias tan especiales que surgen en la relación obrero-patronal, es casi imposible que una persona logre tener conocimiento de vista y oídas de todos los hechos que han provocado la situación conflictiva.- Por regla general es la clase trabajadora la que confronta esta clase de problema con mayor agudeza, debido a que al tratar de establecer sus pretenciones por este medio probatorio, casi siempre fracasan, sea porque el patrono obstaculiza por todos los medios posibles el que sus trabajadores puedan servirle de testigos al que los necesita, sea porque casi nunca despide al trabajador en presencia de los demás y por lo tanto el testigo desconoce ese hecho; sea porque el trabajador por sus propios medios le imposibilita obtener la prueba pertinente como consecuencia de factores laborales, económicos, sociales, territoriales, etc.-

3.- PRUEBA POR CONFESION.-

En términos generales se puede señalar que Confesión es la declaración que sobre lo sabido o hecho por él, hace alguien voluntariamente o preguntado por otro; y en el Diccionario de Derecho Usual de Cabanellas, encontramos que Confesión es "el reconocimiento que una persona

hace contra ella misma de la verdad de un hecho.-"

A esta clase de prueba nos referiremos como uno de los medios admitidos en el procedimiento civil y laboral, cuya finalidad es obtener de la parte contraria, y con relación a los hechos discutidos, el reconocimiento de aquéllos que perjudican la posición litigiosa del confesante y favorecen la de la parte que ha solicitado esta clase de prueba.- Se le denomina también "Absolución de Posiciones", porque casi siempre se verifica sometimiento al absolvente a un interrogatorio de conformidad a lo propuesto en un documento denominado "pliego de posiciones", que ha sido presentado en el Tribunal por su adversario.-

Hay una gran diversidad de formas de Confesión y entre las más importantes, el jurista Manuel Ossorio (10), nos menciona las siguientes: Confesión del delito, la de dote, la Calificada, la extrajudicial, la ficta, la Sacramental y la Confesión en Juicio o Confesión Judicial; siendo ésta última la que nos interesa analizar.-

Esta clase de prueba se denomina Confesión en Juicio o Confesión Judicial, porque se efectúa dentro del proceso y con las formalidades exigidas por el Código de Trabajo o el de Procedimientos Civiles según el caso.- En ambos Códigos encontramos una idéntica definición de Confesión (Arts. 400, Inc. 1º CT. y 371 Pr.), cuando expresan que: "es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho", siendo la norma laboral la que se encarga de dividirla en Judicial o Extrajudicial escrita, Simple, Calificada o Compleja.-

La misma norma señala que la Confesión simple existe cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna; la Calificada reconoce el hecho controvertido pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica; la Compleja, Conexa o Indivisible se da cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma otro nuevo diferente de aquél, pero conexo con él y que desvirtúa o modifica sus efectos; y la Compleja, no conexa o divisible que existe cuando reconociéndose el hecho controvertido, se declaran y afirma otro u otros diferentes que no tienen con él conexidad, ni presuponen necesariamente su existencia.- Observamos así, que el legislador omitió darnos un concepto de -

(10) -Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales- Manuel Ossorio y Florit- Pg.150-151.-

lo que constituye la Confesión Judicial o Extrajudicial.-

Ya hemos mencionado la circunstancia de que siempre que no exista ninguna incompatibilidad con las normas laborales, serán aplicables las establecidas en el Código de Procedimientos Civiles, y en lo referente a esta clase de prueba tendremos que sujetarnos a dicha regla, - porque en el Código de Trabajo solamente encontramos que el Art.400 CT. alude a ella en su aspecto sustantivo y otras pocas disposiciones aluden en el aspecto procesal, siendo por ello que no logramos obtener el conocimiento adecuado que genera la esencia y naturaleza de la confesión judicial, lo cual considero que en el aspecto legal es posible lograrlo al travez de las distintas normas comprendidas del Art. 371 al 391 Pr., que se refieren concretamente a ella.-

Esta legislación supletoria es la que realmente regula los aspectos generales que le son atinentes a la Confesión Judicial, tal es así que al enfocar tales normas lo relativo a la valoración de la prueba, el Art. 374 Pr. dice que "ella hace plena prueba contra el que la ha hecho, siendo sobre cosa cierta, mayor de edad el que la hace y no interviniendo fuerza ni error", y su Inc. 1ª afirma que ella podrá realizarse al travez de los escritos presentados por los litigantes - o en declaración jurada (siendo ésta última forma a la que alude el Art. 300 Pr.).- Ella es la Confesión simple a que alude el Inc. 1ª del Art. 401 CT.-

La prueba por confesión judicial, es la resultante del interrogatorio formulado por una de las partes, al travez de un escrito que generalmente contiene un sobre cerrado, denominado "pliego de posiciones", y que puede ser presentado desde que la causa se abre a pruebas y antes de la sentencia, en cualquiera de las instancias, tal como lo establece el Art. 376 Pr., en relación con los Arts. 396, Inc 2ª CT. 436 Inc. 1ª CT y 578 CT. referentes al término de prueba.-

El absolvente deberá contestar el interrogatorio formulado en el pliego de posiciones en forma personal, sin intervención de abogado, - procurador o asesor, en el Juzgado de lo Laboral competente, y solamente por excepción gozarán del privilegio de hacerlo en su casa de habitación, los individuos de los Altos Poderes, personas de setenta años, viudas honestas y señoras de distinción, según lo establece el Art. - 378 Pr.-

La consecuencia de esta clase de prueba en el esclarecimiento de los hechos controvertidos, lleva por finalidad el obtener que el absolvente sea declarado confeso y ello se verifica (a) -Cuanso sin justa causa no comparece a la segunda citación; (b) -Cuando se niegue a declarar o a prestar juramento; (c) - Cuando sus respuestas fueren evasivas y no categóricas y terminantes.- (Art. 385 Pr.)-.

Las posiciones tienen que proponerse en términos precisos, debiendo contener cada pregunta formulada un sólo hecho que deberá ser propio del absolvente y sobre este aspecto, cuando se trata de la parte patronal el Art. 462 CT. regula lo relativo a la pluralidad de patronos e indica que solamente podrá pedirse posiciones a uno de ellos, y la actitud que éste asumiera al ser citado o la absolución que hiciera se entenderá asumida o hecha por todos.- También el Art. 463 CT., amplía dicha situación, pero en lo relativo a los representantes patronales, es decir, a las personas a que alude el Art. 3 CT. y hace énfasis en lo establecido por la norma común en el Art. 385 Pr. ya mencionado.-

Tanto en esta prueba como en la testimonial, intervienen o participan características inherentes a la personalidad, debido a ellas constituyen el resultado de los distintos valores y atributos éticos y culturales de que se encuentra investido cada individuo, adquiridos u obtenidos en la esfera familiar, escolar, laboral, psicológica, etc. es decir, que sobre tales elementos gravitará la veracidad o falsedad de lo que se diga en el momento de contestar el interrogatorio, porque ha sido posible constatar sobre todo en nuestro medio laboral, que no existe una idea exacta y honrada de lo que ambas pruebas constituyen en los conflictos obrero-patronales, obteniéndose la sensación de que ambas partes, salvo determinadas excepciones, se encuentran conscientes de que su actitud es incorrecta al contestar en forma negativa o afirmativa las preguntas que le son formuladas, según su conveniencia, en forma distinta de la respuesta verdadera, vale decir de la verdad de los hechos que se quieren descubrir en el juicio. El suscrito ha observado en múltiples oportunidades como en el momento de un interrogatorio pueden aflorar en un individuo los múltiples valores de que ha ya constituido y no han sido pocas donde he constatado que al momento de ser absuelto un pliego de posiciones se niegan hechos, que por una

ironía, o se encuentran plenamente probados por otros medios de prueba o éstos están siendo preparados para ser presentados oportunamente al juicio.-

Se ha dicho de conformidad a lo establecido por el Código de Procedimientos Civiles, que este elemento probatorio puede llegar a constituir plena prueba, siempre que reúna las características dadas por él, pero es importante resaltar que dentro de las modalidades existentes ello podrá tener sus variantes, tal como ocurre con las indicadas por el Art. 401 CT., donde se exige la existencia de algunas condiciones para que ello sea posible.-

La prueba comentada puede ser rendida en el juicio o fuera de él, constituyendo plena prueba, solamente cuando ha sido escrita, tal es así que el legislador en el Art. 400, Inc. 1ª CT., le dá tal carácter a la Confesión, sea Judicial o Extrajudicial.- La distinción que podría encontrarse en esta clase de prueba, tendría su origen en la forma o modo que ella sea proporcionada y entonces constataremos que es verbal o escrita.-

La Confesión Judicial será escrita cuando se verifica al contestarse la demanda, o en cualquier otro escrito dirigido al Juez que conoce la litis, sin embargo el doctor Julio César Mena Varela, en su Tesis "La Confesión Extrajudicial en materia Penal", afirma que ella sería verbal cuando la contraparte le ha solicitado al Juez que la otra absuelva un pliego de posiciones, en materia Civil o Laboral.-

Cualquier otra Confesión que no sea hecha en forma personal ante el Juez competente y en el juicio correspondiente, será de carácter Extrajudicial; teniendo validez sólo de conformidad a su calidad probatoria de instrumento privado o público, porque es necesario hacer notar que en nuestro régimen jurídico se confunde con la prueba instrumental, no existiendo en nuestro medio como prueba distinta de la instrumental, cuando ha sido proporcionada extrajudicialmente.-

En doctrina se han considerado tres motivos para fundamentar la prueba por confesión, y ellos son mencionados por el doctor José María Méndez en su Tesis "La Confesión en Materia Penal", en la forma siguiente:

1.- Por una razón jurídica.- "Los derechos civiles por regla general son enajenables, lo cual fundamenta su carácter convencional y por

ello puede afirmarse que al tratar de señalar el hecho de que un derecho sea enajenable, podría plantearse la interrogante del porque no -- permitir en juicio, la enajenación del derecho de Confesión admitiendo la renuncia expresa de la parte que la ha otorgado.-

2.- Por una razón psicológica.- "Siendo la Confesión prueba que daña y trae consigo perjuicios, debe conceptuarse que ella no nace sino por la fuerza preponderante de la verdad".-

3.- Por una razón lógica.- "La prueba por Confesión es un testimonio y el confesante a fin de cuentas constituye un testigo de sus-- propios hechos.-

Es evidente que los elementos que configuran la prueba por confesión en materia laboral, tiene su origen en el derecho civil, y por ello le son aplicadas con mayor vigor y propiedad, no ocurriendo tal situación con la confesión criminal, debido a que los caracteres, re-- quisitos y efectos probatorios de la confesión tienden a variar en cada una de las ramas del derecho que actualmente son estudiadas.-

No hansido pocos los tratadistas del derecho, que han considerado la prueba por confesión "como algo contrario a la razón natural", - porque ella constituye un laberinto y extravío de las facultades psí-- quicas de la persona que manifiesta la verdad al confesar, lo cual implica que en ese instante sea su propio acusador,- Otros opinan que la Confesión siempre ha sido un fenómeno tan natural, como podría serlo - la reacción producida en la psique del confesante, al confesar los hechos presenciados y también por reacción y disposición innata que existe en el ser humano para buscar y expresar siempre la verdad.-

El jurista Giuseppe Chiovenda afirma que la naturaleza jurídica de la confesión se encuentra constituida por "un acto jurídico" y "u-- na clase de prueba", pero al insistir sobre el segundo elemento donde queda integrado el motivo de ser una prueba, la diferencia del resto de procedimientos probatorios, al señalar que la Confesión es capaz -- de producir el convencimiento del Juez, sea en forma mediata o inmediata; y encambio el medio de probarla sería solamente contando con la -- existencia del confesante.-

En forma doctrinaria y legal también puede constatarse que la -- Confesión puede ser clasificada como Simple, Calificada y Compleja, tal

es así que en el derecho común observamos algunas normas que se refieren a ellas, y por eso, el Art. 391 Pr., en relación con los Arts. 400 y 401 CT. alude a esas formas de la manera siguiente: "La parte respectiva, sin necesidad de Traslado, expresará en cualquier tiempo antes de la sentencia si acepta o nó la confesión de la parte contraria ya sea hecha en escritos o en posiciones; y si no lo hiciere así, sólo se tomará en cuenta la confesión simple, pero no la que fuere calificada.-"

La Confesión es Simple, cuando ella por sí sola finaliza la litis en forma definitiva, siempre que ella sea rendida en forma clara y positiva, pues la parte que ha confesado se encuentra reconociendo totalmente el derecho que le asiste a su adversario en el conflicto suscitado y ante tal circunstancia el Juez tendrá que ratificar lo expuesto por la parte confesante, porque a partir de ese instante, el juicio que ha sido promovido ante él ha sido solucionado y quedando extinguidas las acciones y excepciones alegadas.- En esta clase de Confesión no es necesaria la aceptación por la parte contraria, e impide que el Juez continúe apreciando otra clase de pruebas para sentenciar, pero podría ocurrir que también solamente ella fuese la única prueba aportada, lo cual puede dar lugar a que un juicio de hecho sea convertido en uno de mero derecho, si la confesión se verifica al ser contestada la demanda porque entonces el Juez tendrá que resolver el conflicto suscitado, por el trámite para los juicios de mero derecho.-

La otra clase de Confesión sería la Calificada, la cual surge en el momento que el confesante la hace, admite o acepta total o parcialmente las circunstancias afirmadas por la otra parte, con la variante de que le agrega elementos que modifican su figura jurídica, logrando que ella no pueda convertirse en prueba hasta que haya sido aceptada por la otra parte; y siendo así, ésta deberá proceder a la prueba del hecho constitutivo como si la confesión no se hubiere realizado, o deberá probar la inexistencia del hecho añadido por el confesante, dando lugar todo esto a la indivisibilidad de la confesión.- Considero conveniente comentar, que en nuestra legislación civil o laboral se mantiene el principio de la indivisibilidad, siendo necesario para la validez de la Confesión de la parte que la hace, que sea aceptada por la otra, siendo la excepción en materia penal donde ella no es necesaria.

La Confesión Compleja se verifica cuando el confesante acepta o admite total o parcialmente los hechos que han sido afirmados por la otra parte, sin embargo le agrega a la confesión la deducción de un hecho sea impeditivo o extintivo.- En nuestro Código de Procedimientos Civiles, se alude a esta clase de confesión en el Art. 375, parte final, pues ella sirve para resolver la disputa, pero es notable la variante con la Calificada, porque aquí no es necesario que exista aceptación por la parte contraria para poder resolver, debido a que lo agregado no concierne al punto discutivo o tampoco tiene conexión con el punto o hecho que ha sido confesado.-

Sobre la divisibilidad e indivisibilidad de la Confesión se han externado muchas opiniones, sobresaliendo las que propugnan por la pureza de la segunda.-

En lo concerniente a la indivisibilidad, podemos señalar que no debe entenderse como una actitud rigida de respeto para la voluntad del confesante, ni tampoco debe entenderse como si fuese un argumento para entender la confesión como un negocio jurídico.- El legislador, al dejar libre al confesante, mediante la garantía de la indivisibilidad a que alude el Código de Procedimientos Civiles, de poder anadir a los hechos confesados, hechos que pudieren serle favorables, ha tratado solamente de favorecer esta clase de prueba y porque resplandezca la verdad en el juicio.-

Al permitir la división de la confesión en daño del confesante, sería favorecer las negociaciones absolutas aunque fueren contrarias a la verdad.- El principio de la indivisibilidad conlleva el favorecer la verdad en el juicio y robustecer la prueba por confesión; pero con ello no debe entenderse que se trata de destruir el valor práctico de esta clase de prueba, ya que siempre será mejor una confesión calificada o compleja que una simple negación, y para ello hay que considerar que la confesión puede dispensar al contrario de la probanza del hecho confesado, lo cual es bastante, se está en condiciones de excluir la verdad del hecho añadido al efectuarse la Confesión.-

Es conveniente hacer notar que en la indivisibilidad sobresale el aspecto convencional de la confesión, se decir que ésta no constituye una prueba sino hasta que las partes han logrado un avenimiento sobre los puntos discutidos que ella contiene.- La indivisibilidad no

le sirve al Juez para determinar el alcance probatorio de la confesión debido a que ella por su propia naturaleza, lo remite a la voluntad -- de las partes.- Si el aspecto convencional desapareciera, ya no será -- monester hablar de la indivisibilidad en la Confesión, entonces será -- preciso sustituirlo por otro criterio que le indique al Juez, la forma en que deberá apreciar las confesiones que no sean simples.-

Doctrinariamente para aludir al carácter divisible o indivisi-- ble de la Confesión, según que las circunstancias añadidas por el con-- fesante tengan o nó una relación directa con la situación que se de-- sea esclarecer, se dice que por el carácter calificado de la confe--- sión, ella puede ser "Dividua", o sea divisible e "Individua", o indi-- visible.-

La división de la confesión es Compleja, Conexa o Indivisible; y Compleja, no conexa o divisible, no resuelve el problema de la indi-- visibilidad a que alude la norma procesal civil, porque son diversas 0 los criterios para calificar el momento en que existe la conexión ne-- cesaria para aceptar cuando la Confesión puede ser divisible o indivi-- sible.- Por ello, al aceptar tal división, constatamos que existen múl-- tiples obstáculos que ponen en duda la plena aplicación de la indivisi-- bilidad; siendo por esa circunstancia que no sería lo mismo que un pa-- trono pudiera confesar "que no debe al trabajador la cantidad de tres-- cientos colones por la obra realizada, pues lo pactado fué por doscien-- tos cincuenta colones", a que pudiere confesar "que efectivamente se -- obligó a pagar al trabajador, la cantidad de trescientos colones por -- la obra, pero no le canceló, -en virtud de que la obra no ha sido ter-- minada"; observamos que tales ejemplos se refieren a confesiones indi-- visibles, porque lo agregado por el confesante, tiene conexión directa con el asunto objeto del conflicto.-

Una situación distinta a los citados ejemplos, podría notarse si el patrono confesante aludiera a situaciones o hechos que no tienen co-- nexión con lo planteado en la demanda, así por ejemplo si confesara -- "que efectivamente al trabajador le adeuda Doscientos Cincuenta Colo-- nes, pero no pretende pagárselos debido a que lo demandó exigiéndole -- trescientos colones"; siendo entonces que observaremos que la adverten-- cia del confesante, sobre la amplitud o claridad de la demanda, no es suficiente para tener la confesión como indivisible, pues será el Juez

que deberá apreciar tal situación de acuerdo a los conceptos expresados en la demanda y no por lo manifestado por el confesante.- Será el trabajador quien podrá aceptar o no la confesión realizada, pero tal determinación no implicará que acepte la excepción alegada por el confesante.- Sin embargo, solamente el Juez será el único que podrá separar de la confesión, aunque ella haya sido aceptada, todo aquello que no tenga ninguna conexión directa con los puntos discutidos, y ello es lo que da a entender el legislador en el Art. 375 Pr., cuando dice: "sin embargo podrá separarse de ella todo lo que no sea concerniente al asunto o no tenga conexión con el punto, o hecho confesado.-"

- CAPITULO V -

SOLUCION DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO.-

En la actualidad nadie discute la intervención de El Estado en la prevención y solución de los Conflictos Individuales, dada la reconocida influencia, muy a menudo condicionante que los mismos tienen sobre los fenómenos sociales; lo cual ha sido determinante para incorporar la organización del trabajo, como una de sus actividades fundamentales.- Talvez las divergencias podrían darse cuando se tratara de indagar cuales podrían ser los medios, la oportunidad y el alcance de tal intervención.- Su solución depende definitivamente de la forma y la orientación de El Estado, bajo cuya égida se suscita el conflicto; no tanto en el orden político, o económico, sino de la proyección que se haya tratado de darle a su carácter y personalidad.-

El Estado utiliza toda su organización para la consecución de tales fines, logrando que los Conflictos sean encausados dentro del orden normativo; obteniendo así un control riguroso para que las soluciones obtenidas tengan plena garantía, sea en forma judicial o extrajudicial; y es por ello que he considerado aludir solamente a los aspectos más importantes que en forma directa o indirecta tienen ingerencia en la extinción de los conflictos individuales de trabajo.-

1.- ARREGLO EXTRAJUDICIAL.-

Con el presente título es mi deseo tratar de abarcar en forma amplia algunos aspectos que son determinantes para solucionar los conflictos sin tener que utilizar el proceso, sea que ellos finalicen en la Conciliación Administrativa o por medio del contrato civil de Transacción, siempre que se trate sobre derechos ciertos e indiscutibles, como afirma el Art. 450 CT.-

En nuestra legislación laboral vigente, el único conciliador reconocido por la ley, para realizar un ARREGLO CONCILIATORIO EXTRAJUDICIAL, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, porque así lo establece su Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial número doscientos treinta y dos, tomo número doscientos uno, del diez de diciembre de mil novecientos sesenta y tres.- Esta Ley en su título II, denominado "Del Departamento Nacional del Trabajo", alude en el Capítulo II a

la "Intervención Conciliatoria", regulando en los Arts. 14 al 20 inclusive, todo lo relativo a esa diligencia administrativa.-

Considero necesario analizar tales disposiciones dada su forma peculiar de contribuir en la solución de los Conflictos obrero-patronales y la relación existente con las normas reguladas sobre este aspecto, por el actual Código de Trabajo.-

La mencionada Ley le otorga al Director General del Departamento Nacional del Trabajo o sus Delegados, la facultad de que ante ellos -- pueden celebrarse arreglos conciliatorios, es decir, que tales funcionarios desempeñan el cargo de conciliadores reconocidos por la Ley, -- tal como lo ha dejado establecido el Art. 450, Inc. 1º del Código de Trabajo.-

En el Art. 14 de la referida Ley Orgánica se otorga el derecho de cualquier persona interesada en un conflicto de trabajo a que acuda a solicitar en forma verbal o escrita, la intervención del Director General del Departamento Nacional de Trabajo, exponiéndole en forma detallada las divergencias existentes en la relación obrero-patronal.-- Admitida la solicitud, el Director General podrá en forma discrecional designar a un delegado suyo para que conozca sobre el conflicto planteado, pues esta facultad le es otorgada por el Art. 15; luego se evacuarán citas con indicación de hora, hasta por segunda vez, día y lugar para celebrar una audiencia común con las partes interesadas en el conflicto, con el objeto de buscarle a éste una solución adecuada por todos los medios posibles y de buena fé, porque así lo determina el Art. 16.- En la audiencia será fundamental la presencia de las partes interesadas en la controversia, las cuales podrán concurrir personalmente o por medio de sus representantes legales y será el Director General o sus delegados quienes deben moderar su comportamiento, procurando avenirlos e incluso proponiéndoles la solución que fuere equitativa, pero también podrán provocar todas las audiencias que fueren necesarias para solucionar el conflicto, si constataren que los interesados se encuentran anuentes a tratar de intentarlo (Art. 17), y de lo actuado en todas las reuniones, siempre será preciso dejar constancia en acta redactada que firmarán los conciliadores autorizados, lo mismo que las personas interesadas, salvo que no pudieren hacerlo y entonces se dejará constancia de ello, bajo pena de nulidad (Art. 18).- El re--

sultado positivo para solucionar el conflicto, constituye la protección jurídica de que gozará el interesado, porque la certificación que se expide del acta en donde se logró el avenimiento, tendrá fuerza ejecutiva tal como lo dispone el Art. 19 y se hará cumplir en la misma forma que las sentencias laborales por el Juez que habría conocido del conflicto en primera instancia.-

El legislador al permitir que en la forma analizada se le busque solución a los conflictos de trabajo, ha tenido por finalidad darle al órgano administrador la oportunidad de evitar que estos se prepaguen, causando malestar social y ocasionando perjuicio a la economía del país, además por ser el Ministerio de Trabajo un ente del Gobierno especializado en aspectos obrero-patronales, es su deber contribuir a que los conflictos puedan solucionarse en forma rápida, sin que en ello existan las reglas técnico-jurídicas que lo harían muy difícil y prolongado, como ocurriría si como medida inmediata tuviese que acudir al órgano jurisdiccional.- También hay que reconocer que al perder el Ministerio de Trabajo sus funciones jurisdiccionales, por haber sido creados los Tribunales competentes, siempre que se les quiso dejar tal facultad para que la colectividad pudiere apreciar la labor desarrollada en el campo laboral, por los Gobiernos de Turno: además se tuvo la buena intención de evitar que con el transcurso del tiempo, los Juzgados de lo Laboral tuvieran el grave problema de encontrarse limitados en su finalidad como consecuencia del aumento de los juicios individuales por ser los más usuales; tal es así que la aludida Ley Orgánica en su Art. 20, sanciona con una multa de cinco a quince colonnes a toda persona que se rehusare a la segunda citación que se le hiciera para celebrar el arreglo extrajudicial comentado.-

Otra figura extrajudicial que contribuye a solucionar los conflictos de trabajo considerada por el Derecho Procesal como una de las formas anómalas de terminar con el proceso es la transacción y tal como lo hemos expresado antes, nuestro Código de Trabajo la acepta en el Inc. 2º del Art. 450 CT., cuando se trata de derechos ciertos e indiscutibles.-

La doctrina relativa a la transacción en cuanto a su naturaleza intrínseca, efectos, requisitos en su formación y validez, le pertenece al Derecho Civil o no al Laboral.- La transacción es un contrato consensual, a título oneroso, bilateral, que tiene por objeto poner fin a un

litigio ya existente o tratar de prevenir uno futuro, y para ello es necesario que se efectúen concesiones recíprocas que se harán las -- partes contratantes, sacrificando cada una, algo de sus derechos o -- pretenciones.- Casi todos los juristas están de acuerdo en señalar -- como características de este contrato, el "ánimus", de transigir la voluntad de concluir el litigio y de evitarlo mediante dichos sacrificios.-

Nuestro Código Civil regula esta clase de contrato en los Arts. 2192 C. y sig., siendo dicha norma la que nos proporciona su concepto cuando dice "La transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente, o provocan un litigio even-- tual"; además encontramos las reglas que lo rigen, entre las cuales -- sobresalen las que provocan su nulidad, por haberse verificado en con-- tra de las prohibiciones establecidas por la ley.-

El legislador al dejar establecida la transacción como una de -- las formas de solucionar o de preveer los conflictos de trabajo, sin -- intervención del órgano jurisdiccional al travez del proceso, quiso -- que las partes en pugna depusieran toda actitud de agresividad a fin de que poco a poco obtengan concientemente la madurez suficiente, al sacrificar parte de sus derechos o pretenciones en aras de una mejor convivencia obrero-patronal.- Solamente cuando no fuere posible que -- las partes otorgaran esta clase de contrato, entonces habría que acudir en auxilio de los demás formas otorgadas por la ley para preveer o solucionar los conflictos.- La única exigencia que impone el Código de Trabajo la determina el Inc. 2º del Art. 450 CT, cuando establece la homologación de la Transacción ante el Juez de lo Laboral para que produzca sus plenos efectos.-

También considero importante comentar la gran colaboración de la Procuraduría General de Pobres, al travez de la Procuraduría General -- de Trabajo, en la solución de los conflictos individuales, sea por medio de la Conciliación o de la Transacción, porque son innumerables -- los casos que se han solventado sin que se le brinde asistencia legal a los trabajadores para dilucidar la controversia en los Tribunales.- Deseo aclarar que a pesar de no tener la calidad de conciliador autorizado por la ley y carecer sus actas en tales actuaciones de la firmeza que se concede a las que otorga los mismos efectos que las sen--

tencias ejecutoriadas ha sido posible observar que en una gran cantidad de casos ha existido sujeción voluntaria de las partes para cumplir con el avenimiento y efectivamente lo han cumplido, salvo algunas excepciones, sin embargo es preciso hacer notar que el derecho del trabajador siempre se encuentra salvaguardado, porque el incumplimiento patronal sobre el compromiso adquirido podría provocar que el acta redactada fuera certificada y dar origen a un instrumento auténtico, que constituiría una prueba pertinente para promover un juicio de Mero Derecho.- Si se verifica la Transacción ante la misma oficina, será necesario que también sea homologada ante el Juez de lo Laboral para que surta sus plenos efectos.- En la actualidad he observado que ha dejado de ser usual esta clase de ayuda en favor de la clase trabajadora, quizá porque es más eficaz sostener un confrontamiento al travez del proceso, tratando de evitar además que puedan caducar las presunciones otorgadas a su favor por el difícil trámite burocrático administrativo y no porque exista prohibición alguna que se lo impida a la Institución, según he podido observar en las normas que le competen dentro de la Ley Orgánica del Ministerio Público.-

2.- CONCILIACION.-

Según De Litala (11), la Conciliación no es una función típicamente jurisdiccional porque no hay en ella una decisión.- Esta es una emanación de la voluntad de los que hacen la paz, teniendo origen consensual, por consiguiente, contractual.- Su objeto es procurar la transigencia de las partes en conflicto, con el objeto de evitar las consecuencias posteriores de éste, poniéndole término.-

Esta forma de solucionar los Conflictos es tan antigua que en las leyes de Partidas se lee: "Los Jueces de albedrío no pueden ser puestos sino por avenencia de ambas partes", pues árbitros, como dice especialmente la Ley 23, título IV, Partidas 111, "tanto quiere decir en romance como jueces avenidores o puestos de las partes para librar la contienda que es entre ellas".-

En el Diccionario de Ciencias Jurídicas, Sociales y Políticas -- del Jurista Manuel Ossorio al ver lo referente a la Conciliación, encontramos lo siguiente: "Acción y efecto de conciliar, de componer y ejecutar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí": "Dentro del

(11)-Cit.Rodolfo A.Napoli-Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Cap.XIII-#336-pg.432-Derecho Procesal del Trabajo,Ed.Bosh T.I.pg. 233 y sig.#96.-

ámbito del Derecho Procesal, es la audiencia previa a todo juicio civil, laboral o de injurias en que la autoridad judicial trata de avenir a las partes para evitar el proceso.- No siempre se requiere que el intento conciliatorio sea previo, pues algunas legislaciones admiten especialmente en materia laboral, que el Juez pueda intentar en cualquier momento la conciliación de los litigantes.- En doctrina se ha discutido ampliamente las ventajas y los inconvenientes de que actúe de conciliador el Juez que entiende en el asunto, pues no faltan quienes creen que su intervención conciliatoria prejuzga el asunto o coacciona a las partes".-

"En el Derecho de Trabajo suelen también admitirse o exigirse actos o arreglos extrajudiciales que se verifican ante la autoridad administrativa o ante comisiones constituidas al efecto, para resolver las divergencias suscitadas entre obreros y patronos o como trámite previo a las medidas de acción directa.-

Sobre esta forma de solucionar los Conflictos se ha discutido mucho y son numerosos los tratadistas que han externado su opinión sobre su naturaleza jurídica, pero casi todos coinciden en llegar a la siguiente y sencilla fórmula "tratar de lograr un arreglo amistoso entre las partes sobre la situación conflictiva y que sean ellas mismas quienes renuncien a sus pretensiones en todo o en parte.- "

La conciliación en el proceso laboral es considerada como una característica fundamental del mismo, porque es de su naturaleza el tratar de disminuir los litigios laborales y evitar que las pugnas entre patronos y trabajadores sean dilucidadas en una sentencia".

El Código de Trabajo Vigente, ni en su parte sustantiva o adjetiva contiene un concepto de "conciliación", sin embargo, leyes anteriores lo han hecho en una forma vaga e incorrecta, tal como ocurrió con el Artículo 36 de la Ley de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, donde se disponía que: "En los juicios de Trabajo se aplicarán en cuanto fueron compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y los principios procesales que la presente Ley contiene"; --siendo por tal situación que el principio aplicable a la figura comentada era el Artículo ciento sesenta y cuatro Pr. aún vigente.-

En la actualidad considero inapropiado aplicar en materia laboral el concepto dado en el Art. 164 Pr, por las razones siguientes: a)- Contaría el texto del Código de Trabajo, al permitir que las partes tran--sijan o se comprometan en árbitros o arbitradores, pues el Artículo 389 es categórico al disponer que "La Conciliación no podrá ser nunca en --menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en --las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia --a árbitros; b)- En lo Civil, la conciliación es un acto preparatorio pa--ra el juicio, es decir, un acto previo a la demanda; en cambio en mate--ria laboral la Conciliación tiene lugar después de la demanda y es una fase del juicio, tal como se observa en el inciso primero del Artículo 385 CT.-

La Conciliación en los Juicios de Trabajo tiene por objeto tratar de que éstos no continúen hasta concluir en la sentencia, y no como ocu--rre en lo Civil donde se trata de evitar el litigio.- Es abundante la --jurisprudencia que considera la Conciliación laboral como fase del jui--cio y asimismo hay doctrinas que lo fundamentan con argumentos jurídi--cos valaderos, por lo que me permitiré transcribir la siguiente:

"En materia laboral la Conciliación forma parte del juicio y por consiguiente las pruebas en ella vertidas si son de las que pueden ren--dirse antes y fuera del término probatorio, debe tomarse en cuenta pa--ra resolver".-

En el juicio donde quedó establecida la doctrina mencionada, el apoderado del patrono demandado al expresar agravios en Segunda Instan--cia, sostuvo que la Conciliación en materia laboral no forma parte del juicio a tener del Art. 164 Pr; pero sobre ello se razonó de la siguien--te manera: "La Conciliación en los juicio de trabajo, -o audiencia preli--minar-, como la denominan algunos autores del Derecho Procesal del Tra--bajo, es de naturaleza totalmente distinta que en la esfera de los pro--cedimientos civiles, teniendo nada más en común que la denominación, --pues hasta en el objeto hay diferencia, ya que en lo civil el fin es e--vitar que un juicio se inicie y por consiguiente está fuera de él, pero en materia de trabajo lo que se persigue es que el juicio iniciado no --siga adelante y está por tanto dentro del procedimiento y es precisamen--te en esta última diferencia en que radica la razón de que lo manifesta--do en la Conciliación del Juicio e Trabajo, por las partes, debe de te

nerse en cuenta en la sentencia definitiva siempre que se trate de pruebas que puedan rendirse antes y dentro del término probatorio, pues forma parte del juicio y no son diligencias separadas y fuera del proceso como en materia civil".-

Dicha doctrina surgió durante el período de vigencia de la Ley -- Especial de Procedimientos como consecuencia de la aplicación del Art. 36, pero en la actualidad revista mucha mayor importancia porque el Código de Trabajo vigente, en su Artículo 418, determina el fundamento -- jurídico de tal clase de sentencias, es decir que también descarta la -- actitud asumida por el abogado del patrono al hacer uso de la citada -- norma procesal civil debido a que se está ante una situación de completa contradicción de los procedimientos laborales y por ello deben ser -- aplicados los principios doctrinarios del derecho de trabajo.-

Aspecto interesante de la Conciliación Laboral es la presunción que puede surgir cuando el trabajador demanda a su patrono reclamándole el pago de indemnización por despido injusto y otras prestaciones, siempre que se den las circunstancias establecidas en el Art. 414 CT. porque esta disposición tiende a dar a la Conciliación la calidad de carga procesal, la cual debe ser ejecutada por el demandado en beneficio de su propio interés, con el objeto de evitar efectos lesivos a su derecho.- Como el tenor de la citada norma es claro, puede constatarse que se establece una desigualdad procesal a favor del trabajador, mediante la reversión de la carga de la prueba, principio que ya ha sido adaptado por muchos legislaciones y jurisprudencias extranjeras.-

Como la Conciliación es una parte del juicio de trabajo, podrán ser presentadas todas las pruebas que sean posibles aportar fuera del término probatorio, tales como la confesión, la prueba instrumental, -- etc.-

También es necesario señalar que el acta de la Conciliación celebrada con las formalidades legales, produce los efectos de sentencia -- ejecutoriada, tal como lo establece el Art. 432 CT. y su cumplimiento se exigirá en la forma a que alude el Art. 422 CT. y normas aplicables del Código de Procedimientos Civiles.-

Nuestro Código de Trabajo también tiene la característica de darle a la cita de Conciliación, "la calidad de emplazamiento para contestar la demanda previene la jurisdicción del Juez y obliga al demandado

a seguir el juicio ante éste, aunque después por cualquier causa deje -- de ser competente", siendo en el Art. 365 y sig. CT, que regula tal procedimiento, hasta que la audiencia se verifique; porque solamente hasta entonces podrá ser contestada la demanda, sea en ese momento o al si--- guiente de efectuada, tal como lo establecen los Arts. 392 Inc. 3º y -- 427 del mismo Código, aplicable a los juicios ordinarios y de única instancia respectivamente.-

Por lo expuesto, se advierte que en el procedimiento laboral, el Estado trata de buscar un avenimiento o resolución amistosa del Conflicto, con el objeto de preveer las controversias y obtener la tranquilidad social.-

Para finalizar, deseo aclarar que tal como lo establece en la -- actualidad nuestra Constitución Política en su Art. 193, Inc.2º, la -- conciliación es de la esencia del proceso colectivo del trabajo, sea -- jurídico o económico, lo cual aparece desarrollado en el Art. 491 y -- sig. del Código de Trabajo.- En el Conflicto Individual, tal como lo -- hemos visto también se alude a la Conciliación, pero sería consagrada en virtud del principio de autocomposición de las partes, tramitándola como fase del juicio para la solución amistosa del Conflicto.-

3.- DESISTIMIENTO.-

Esta forma de solucionar el Conflicto, es en materia procesal el acto de abandonar la instancia, la acción o cualquier otro trámite del procedimiento.- Puede ser expreso o tácito, y éste último se verifica al dejar vencer voluntariamente el término procesal.- También puede desistirse del derecho material invocado en el juicio.-

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua expresa que el -- verbo desistir, consiste en apartarse de una empresa o intento empezados a ser ejecutados; y si se tratare de un derecho; en la acción de -- abdicarlo o abanadonarlo.- El desistimiento otorga la facultad de apar-- tarse del ejercicio de un derecho o facultad procesales, ya iniciados por lo cual dicha facultad puede reorirse a la acción, a la instancia, a un incidente, a una prueba, a la instancia, a un recurso, etc.-

Es fundamental referirme a algunos aspectos que concurren a la -- realización del desistimiento como acto procesal para finalizar un con--

flicto, sobre ello puedo afirmar que únicamente pueden desistir las -- personas que sean titulares del derecho de acción o que teniendo la -- calidad de representantes legales o convencionales de éstas, puedan -- encontrarse autorizados para desistir, tal como podría ocurrir con el apoderado que tenga poder o cláusula especial para que pueda hacerlo, pues así lo exige el Art. 113 No. 5 del Código de Procedimientos Civiles.- El desistimiento debe hacerse por escrito presentado por la parte interesada, o puede hacerlo en forma verbal para ser asentado en acta redactada en el Tribunal, siempre que la persona que lo haga tenga acreditada en forma legítima su personería para hacerlo.- El desistimiento debe ser puro y simple, es decir, que no estará sujeto a plazo o condición.- Los tratadistas y la ley distinguen entre el desistimiento de la demanda y desistimiento de la acción, siendo en el primero fundamental el consentimiento del demandado para que el actor pueda válidamente desistirse de la demanda o lo que igual, de la instancia; en cambio en el segundo, no es indispensable ese requisito.-

Los efectos que produce el desistimiento de la demanda consisten en hacer perder a la persona que desiste, todos los derechos y situaciones procesales favorables a ella que se han producido en la instancia y ésta se sobresee.- Cuando se tratare del desistimiento de la acción, además del efecto mencionado con antelación, se producirá la pérdida del derecho que el actor hizo valer en el juicio, porque al renunciar a la acción, también debe entenderse con el derecho que se pretendió hacer valer mediante ella.- En lo referente al desistimiento de las pruebas, recursos, incidentes, etc., se producirá el efecto general de tenerse por no realizados.-

El Código de Trabajo carece de un concepto de desistimiento, pero éste lo encontramos en el Art. 464 del Código de Procedimientos Civiles, y dice que "es el apartamiento o la renuncia de alguna acción o recurso"; sin embargo, en ambos estatutos legales encontramos reguladas las dos clases de desistimiento mencionadas, porque el de la demanda hemos señalado que requiere el consentimiento del demandado para que tenga validez, y así lo establece el Art. 465 Pr. cuando dice: "El desistimiento debe ser hecho y aceptado por las partes o por sus procuradores con poder especial", en cambio el Art. 603 CT. señala que: "No habrá necesidad de aceptación de la parte contraria al desistirse de una acción o de un recurso", regulando así el desistimiento de la --

acción.-

Observamos que nuestra legislación contempla ambas clases de desistimiento regulada en materias distintas, y ello debía ser así en -- consideración a los intereses protegidos por cada una de ellas, porque en una se tratan de enfocar problemas patrimoniales, familiares, etc., y en el otro aspecto de índole social, lo que significa que a éstos -- últimos había que buscarle una forma rápida y eficaz para finalizar el conflicto, tal como lo determina el procedimiento laboral al dejar establecida la norma que permite una acción unilateral del interesado en desistir, sin exigir o pretender que ello le sea aceptado por la otra parte.-

En el proceso laboral una vez que el desistimiento ha sido he-- cho en primera instancia, las cosas de una u otra parte quedarán en el mismo estado que tenían antes de la demanda, tal como lo expresa el aludido Art. 603 CT. y en lo afirmado por esta norma vemos que el legis-- lador incluyó uno de los efectos del desistimiento de la demanda, tal-- vez no por confusión, sino para que no existiera ninguna duda de que al solucionarse el conflicto, no debían quedar vestigios de que lo hu-- bo.- La misma norma establece que si el desistimiento se verifica en -- segunda instancia o en cualquier recurso, importará un expreso consen-- timiento de las sentencias apeladas o de que se ha recurrido y ello no podrá ser de otra manera, porque la decisión unilateral de alguna de -- las partes de finalizar el conflicto no le otorga potestad u autoridad para modificar, reformar o revocar determinado acto procesal y por e-- llo el legislador hizo énfasis en impedir que alguien pudiese creer -- que tal situación es posible plantearla al momento de desistir.-

La finalización del conflicto es definitiva, porque al mismo Cód-- digo de Procedimientos Civiles en el Art. 467 Pr. establece que "El -- que desistió de una demanda no puede proponerla otra vez contra la mis-- ma persona ni contra los que legalmente le representen", y tal norma -- no obstante referirse al desistimiento de la demanda, es aplicable en lo pertinente al desistimiento de la acción a que alude nuestro Código de Trabajo.-

4.- SENTENCIA DEFINITIVA, SU CUMPLIMIENTO.-

Casi todos los juristas coinciden en afirmar que la sentencia es un acto jurisdiccional por medio del cual el Juez decide la cuestión principal ventilada en el juicio o algunas de carácter procesal o material que hayan surgido durante su tramitación.-

Las siete Partidas definen la sentencia como "La decisión legítima del Juez sobre la causa controvertida en su Tribunal" (Ley 1ª, Tit.22, Part. 3ª).- Escriche al comentarla dice que se llama así porque la palabra sentencia procede del vocablo latino "sentiendo", ya que el Juez declare lo que siente, según lo que resulta del proceso.- Como se observa, la definición de las Partidas sólo comprende a la sentencia definitiva y no a las interlocutorias.-

Carnelutti (12), nos brinda una sencilla sobre la sentencia definitiva cuando manifiesta "que ésta cierra el proceso en una de sus fases", y la distingue de las interlocutorias en que "éstas se pronuncian durante el curso del proceso sin terminarlo".-

Son numerosos y variadas las clasificaciones de sentencias a que aluden los jurisconsultos, sin embargo las leyes y la doctrina se han pronunciado con más énfasis en las sentencias de condena, las meramente declarativas y las constitutivas.- De todas ellas la que más preponderancia tiene en nuestra legislación laboral es la primera que conlleva el elemento correlativo de la absolución y contiene por una parte, una declaración del derecho del demandante y de la obligación del demandado; también ordenan la ejecución forzosa para el caso de que la parte reo dentro del plazo determinado por la ley no cumpla con la obligación a que alude la sentencia porque el fallo vuelve cierto y firme el derecho del actor y le ordena al órgano de ejecución que lo haga efectivo, y por esa circunstancia podríamos decir que toda sentencia de condena es al mismo tiempo declarativa y ejecutiva.-

Es pues la sentencia definitiva de Condena la que por su importancia determinará la pauta a seguir en el desarrollo del presente análisis.- Esta clase de sentencias pueden ser parciales o totales, siendo las primeras las que únicamente resuelven alguna o algunas de las cuestiones litigiosas y las segundas las que resuelven todas.- Cuando

(12)-Cit. Eduardo Pallares "Diccionario de Derecho Procesal Civil", -- pag.720, Séptima Edición 1973- Editorial Porrúa S.A.- México.--

la sentencia definitiva que ha sido pronunciada, sirve de enlace entre el período meramente declarativo del juicio y la fase ejecutiva.-

Chiovenda (13), afirma que las sentencias de condena no contienen un acto de voluntad del Juez distinto del mandato legal en que se funda, sino solo a éste último convertido en mandato concreto por voluntad del Juez.- Lo que la ley ha dispuesto en términos generales y abstractos, el Juez lo transforma en imperativo concreto y particular.

Las condiciones más importantes en la sentencia de condena son las siguientes: 1.- Es necesario que exista una norma jurídica que imponga al demandado la obligación cuyo cumplimiento exige el demandante, o faculte al Juez para imponerla si fueren sentencias dispositivas; 2.- Que tanto el demandado como el demandante se encuentran legitimados en el juicio, es decir que el primero sea la persona obligada en la sentencia, y el segundo sea el titular del derecho declarado; 3.- Que el derecho del demandante sea violado o desconocido por el demandado, sea en forma voluntaria o involuntaria, con mala fé o si ella, por que aquí radica el interés procesal que debe existir para que proceda pronunciar una sentencia de condena; 4.- Que sea exigible la obligación en el momento de pronunciarse el fallo.-

El Código de Trabajo vigente no determina las formalidades que debe reunir una sentencia definitiva tal como lo afirma el Art. 417 CT. y por tal circunstancia es necesario aplicar lo dispuesto en el Art. 427 del Código de Procedimientos Civiles.-

Sobre la forma en que deberán estar fundamentadas las sentencias definitivas en materia laboral, el Art. 418 CT. nos señala el orden siguiente: 1- que lo estén en las disposiciones contenidas por el Código y demás normas de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivas e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de previsión o de seguridad social.-

II.- En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social.-

III.- En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y,

IV.- En razones de equidad y buen sentido.-

(13) -Diccionario de Derecho Procesal Civil; Cit. por Eduardo Pallares Pg. 724.-

También el Art. 419 CT. determina otras características fundamentales que deben contener las sentencias definitivas en materia de trabajo al indicar que éstas recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas, e incluirán los derechos irrenunciables del trabajador que hubieren sido plenamente probados.-

Pronunciada la sentencia definitiva de condena, quedará inmediatamente lista para el cumplimiento voluntario de la parte derrotada o para que ésta haga uso del derecho que la ley le concede para interponer el Recurso de Apelación ante la Cámara o Sala respectiva, tal como lo dispone el Art. 572 CT. y siempre que se haga ante el mismo Tribunal que conoció dentro de los tres días siguientes hábiles de haberle sido notificada, pues así lo establece el Art. 574 CT.- Si la sentencia definitiva condenatoria fuere pronunciada en apelación, la parte interesada podrá interponer el Recurso de Casación, siempre que se den las características indicadas por los Arts. 586 y sig. Ct.-

Ejecutoriada la sentencia y pasada en autoridad de Cosa Juzgada, - tendrá carácter de título ejecutivo, y por ello, quien en virtud de la misma resulta deudor y no cumple la prestación debida, estará sujeto a la ejecución forzosa con el objeto de que se le pueda dar cumplimiento a lo ordenado en el fallo, sin necesidad de Ejecutoria o de formar pieza separada, pues así lo establece el Art. 422 CT., Inc. 5ª.-

La ejecución forzosa de las sentencias debe distinguirse de su cumplimiento voluntario por parte de la persona obligada.- La ejecución procesal o forzosa afirma Chiovenda que tiene como fin lograr la actuación práctica de la voluntad de la ley que resulte de una declaración del órgano jurisdiccional.- Cuando el obligado ha cumplido voluntariamente el fallo, no hay ejecución procesal.-

San muchos los juristas que opinan que la ejecución procesal o forzosa posee las siguientes características: (a)- Se encuentra confiada a un órgano jurisdiccional; (b)- Es forzosa; (c)- Mediante ella se obtiene la adquisición efectiva de un derecho que la ley tutela.- Para que la ejecución pueda concretizarse o materializarse, es necesario que exista un título ejecutivo, que la persona que pide la ejecución se encuentre activamente legitimada, también debe estarlo pasivamente la persona contra quien se pide, y que la ejecución no se encuentre prohibida

por la ley.- Ellos opinan que mediante la ejecución de la sentencia -- tiene plena realización el derecho subjetivo material del juicio, sin embargo, otros argumentan que no es del todo valedera, y lo que ocurre es que el derecho declarado en la sentencia es el realmente efectivo, lo que no siempre es igual al que se hizo valer en la demanda.-

Los actos de ejecución presuponen en la autoridad que los lleva a cabo, la plenitud de la jurisdicción, es decir, lo denominado "imperium", por los juristas romanos.- Entre uno de los actos de ejecución sobresalientes en el procedimiento, es la designación de un Juez Ejecutor que también lo puede ser uno de Paz, debido a que sus funciones son estrictamente jurisdiccionales, porque se encuentra facultado para practicar registros domiciliarios, investigar los negocios del ejecutado, vencer por la fuerza toda resistencia en cuanto sea necesario; puede abrir puertas cerradas, buscar en los muebles de las habitaciones del ejecutado, embargar inmuebles, muebles y salarios, venciendo por la fuerza y con participación de los Cuerpos de Seguridad Pública, todo lo que se oponga al desempeño de su cometido; pero todo ello deberá realizarlo a través del Juez que conoce del proceso.-

Nuestro Código de Trabajo regula lo relativo a la Ejecución de las Sentencias, arreglos conciliatorios y transacciones permitidas por la Ley, en el Art. 422 C.T. pero en lo no previsto ahí, entonces serán aplicadas las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles en lo relativo al Juicio Ejecutivo comprendido del Art. 586 Pr. en adelante.-

Las sentencias se harán ejecutar a petición de parte, ante el -- mismo Juez que conoció en Primera Instancia o debió conocer en ella, -- cuando se tratara de los arreglos conciliatorios y transacciones.- Se le pedirá al Juez que decrete embargo en bienes del deudor y la designación de un Juez Ejecutor o de Paz, para que diligencie el mandamiento que al efecto sea librado y la resolución del Juez ordenando que ello se verifique, no le será notificado al deudor, tal como lo establecen los Arts. 594, Inc. 1º, 612 Inc. 1º y 615 Pr.-

Lo trascendental en la fase de ejecución es establecer la existencia de bienes a favor del deudor, ya que en el derecho moderno donde ha sido sustituido el concepto de la responsabilidad personal, por el de la responsabilidad patrimonial, tal circunstancia será determi--

nante a fin de obtener el cumplimiento forzoso de la obligación surgida de la sentencia.- Si el Juez Ejecutor o el de Paz no logran con certeza indagar sobre bienes propios del deudor, deberán devolver con su respectivo informe y sin diligenciar el mandamiento de embargo, y el cumplimiento quedará en suspenso hasta que puedan concretizarse las pretensiones del actor, las cuales serán ilusorias mientras el deudor o sus herederos carezcan de bienes embargables.-

La ejecución de la sentencia, arreglos conciliatorios y transacciones laborales, constituyen dentro de la aplicación del procedimiento civil, un tema inmenso que requiere un análisis particular, y por ello solamente me limitaré a enfocarla dentro de los lineamientos generales que regula el Art. 422 CT.-

La misma ley está determinando que los bienes del deudor constituyen la garantía común de todos sus acreedores, ya que solamente en esa forma puede lograrse el cumplimiento de la obligación al travez del embargo; pero también ella misma se encarga de excluir aquéllos bienes que le son inherentes a la persona porque si bien se persigue el cumplimiento de una obligación, importante es señalar que con el transcurso del tiempo el derecho se ha evolucionado y se ha vuelto más justo, siendo por ello que observamos en el Art. 1488 del Código Civil (con la excepción citada por el Art. 632 Pr.) y otras leyes especiales cuales son los bienes inembargables y el mismo Código de Trabajo, incluso ha llegado a proteger el salario de los trabajadores hasta la cantidad de Cien Colones, según lo establece el Art. 133, Inc. 1 CT.-

Entonces, si el Juez Ejecutor o el de Paz logran realizar su cometido sobre bienes embargables, procederán a entregárselos en depósito a una persona que tenga los requisitos para esa función, y con las formalidades exigidas por el Art. 622 Pr., luego devolverán al Tribunal ya debidamente diligenciado el mandamiento de embargo.-

Agregado al juicio el mandamiento de embargo debidamente diligenciado, "el Juez de oficio ordenará la venta de los bienes (que no constituyan dinero), y mandará que se publique por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el Código de Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo".- Puede notarse en esta parte que el legislador concientemente omitió algunas fases fundamentales que le caracterizan al juicio ejecutivo en materia civil, tales como el

emplazamiento o notificación al demandado del decreto de embargo, la apertura a pruebas o término del encargado y la sentencia, pero ello tiene su razón de ser, debido a las características particulares que configuran el juicio de trabajo, tal es así que la misma ley dispuso que en el mismo expediente principal del juicio, se pudiese continuar con la fase de la ejecución, es decir, lograr obtener el cumplimiento de la obligación emanada del instrumento que posea la facultad para otorgar -- ese derecho.-

Es el Art. 606, Inc. 1º Pr. donde se encuentra regulado el contenido del Cartel que deberá ser publicado en el Diario Oficial, el -- cual contendrá los nombres del ejecutante y ejecutado, la designación de los bienes que se venderán y el Juzgado que lo efectuará; y todo ello deberá realizarse bajo pena de nulidad que también se hace extensiva al carácter irrenunciable que poseen la publicación y término del -- cartel, según lo establece el Inc. 2º de la citada norma.- La publicación se hará en forma gratuita.-

Después de que hayan transcurrido ocho días de la publicación del citado cartel en el Diario Oficial, el Juez de oficio señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar varios carteles en los lugares que considere más convenientes, conteniendo éstos el día y hora del remate, lo mismo que el valor que servirá de base para éste.-

El Inc. 3º del Artículo comentado, regula que llegado el día del remate y durante dos horas antes de la indicada, un empleado del Juz-- gado que haya sido designado por el Juez, se situará a la puerta del -- Tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las postu-- ras que se hicieren.-

Para las sucesivas fases de la ejecución, después de la mencionada con antelación, el Inc. 4º nos remite al Código de Procedimientos -- Civiles y continuando con la secuencia normativa y cronológica, es con-- veniente enfocar el Art. 635 Pr. donde se establece "que no serán adm^u -- tidas posturas por menos de las dos terceras partes del valúo, siendo en dinero, salvo que el acreedor consienta otra cosa.-

La venta en pública subasta se hará a la hora señalada al postor que ofrezca mayor cantidad de dinero, según lo indica la regla general señalada por el Art. 636 Pr. y si no hubieren postores, el ejecutante -

podrá pedir que se le adjudique en pago los bienes embargados, por las dos terceras partes del valúo, o que se le entreguen en anticresis los bienes raíces para pagarse con sus frutos o arrendamientos, tal como lo establece el Art. 639 Pr.-

Si el remate se realizare, se levantará un acta que será firmada por el Juez al comprador si supiere, las partes que hubieren concurrido y el Secretario (Art. 637 Pr.) y su certificación o la de aprobación del auto de adjudicación, servirán de título de propiedad y posesión al comprador o adjudicatario (Art. 644 Pr.).-

También podrá haber Dación en pago, cuando de conformidad al Art. 640 Pr. continúen los bienes en depósito o intervención y se entregarán sus productos o arrendamientos al acreedor hasta que se presente pastor o el deudor satisfaga la deuda.-

Si los bienes tuvieren que ser rematados, el comprador dentro del tercero día pedirá su aprobación, oblando el dinero que haya ofrecido de contado, para el pago de la deuda; entonces entregará el dinero oblado al acreedor y los bienes al comprador, quedando así cumplida completamente la obligación del deudor, (Art. 642 Pr.).-

No obstante que considere haber hecho alusión a las normas más sobresalientes del Procedimiento Civil, aplicables a la ejecución laboral, es preciso dejar establecido que el deudor podrá cumplir con su obligación en cualquier estado del procedimiento, satisfaciendo la deuda y las costas, siempre que ello se verifique antes de que la venta se haga en pública subasta, ya que así lo establece el Art. 645 Pr., y el Juez que conoce la causa deberá decretar su "sobreseimiento", provocando con ello, no solamente la suspensión del proceso, sino su terminación, porque quedará extinguida la acción de tal manera que en lo futuro no será posible legalmente, iniciar un nuevo juicio sobre lo mismo.-

Las tercerías serán consideradas como puramente civiles, con arreglo a las normas establecidas por el Código de Procedimientos Civiles, pero serán tramitadas ante el mismo Juez de lo Laboral que conoce sobre la ejecución, pues así lo establece el Inc.5º del Art. 422 CT.; el cual en su inciso sexto alude a la acumulación de autos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones y expresa que ésta será procedente siempre al juicio civil o de hacienda, según el caso, sin importar las rechas en que los embargos se hayan efectuado.;

- CONCLUSION -

He tratado en lo posible, en el desarrollo del tema designado, - de enfocar en una forma amplia, desde su origen, los diversos aspectos que provocan confrontamientos entre el capital y el trabajo, las normas sustantivas y adjetivas que regulan ese equilibrio, además de algunas formas aceptadas por nuestro Derecho Laboral vigente para tratar de solucionar los conflictos que pudieren suscitarse.-

Es inevitable observar la rapidez en que durante los últimos años se ha fortalecido el Derecho de Trabajo en nuestro país, posiblemente por la garantía constitucional de otorgar a los organismos jurisdiccionales la potestad de impartir justicia en esta área del Derecho; aún cuando persisten algunos obstáculos que todavía impiden el logro de una armonía equilibrada dentro de la relación laboral.-

Sabemos que mientras exista la humanidad, será imposible erradicar las fricciones existentes entre ambas clases y por ello los juristas contemporáneos tratan de brindar su aporte, con el objeto de evitar los conflictos, proporcionando argumentos fundamentales en una justicia social, sin embargo, a pesar de que ello es valedero desde el punto de vista científico, en la realidad difícilmente podrá concretizarse plenamente, ya que en el tema abordado, he destacado el distorsionamiento de los valores individuales que necesariamente inciden en el comportamiento de la clase obrera o patronal, para impedir el surgimiento de los conflictos.-

Los entes jurídicos constituidos para obtener una pronta justicia laboral, todavía carecen del equipo material y humano para solucionar los conflictos y agrava más esa situación el hecho de carecer de una legislación justa que sea acorde a nuestra realidad socio-económica; siendo notorio constatar que a pesar de ser de oficio el impulso procesal, los juicios permanecen paralizados, dando lugar a una lentitud deprimente en su depuración, lo cual contribuye a perjudicar especialmente al trabajador.-

Es indispensable que los funcionarios que ostentan los cargos de Juez o Magistrado, posean entre sus demás atributos, conocimientos sólidos sobre el Derecho del Trabajo, y tengan plena conciencia de la --

realidad laboral nacional, lo cual les permitirá utilizar en sus fallos los fundamentos de la equidad y de la sana crítica, con el mayor acierto posible pudiendo así, evadir los conceptos tradicionales que rodean al Derecho Privado.-

Para que en nuestro medio puedan evitarse al máximo los Conflictos es fundamental que El Estado adopte la actitud que jurídicamente le corresponde al propiciar normas que sean una garantía en la relación obrero-patronal, impidiendo el abuso de una clase sobre la otra, y proporcionando al empresario nacional todos los incentivos a su alcance para que logre cubrir las prestaciones de sus trabajadores e impedir que se constituyan en explotadores, tal como ha ocurrido en el pasado y cuyas repercusiones aún subsisten.- Asimismo es indispensable que exista un control riguroso sobre las personas que ejercen cargos de Representantes Legales o de Representantes Patronales en las empresas, especialmente cuando no son originarios del Istmo Centroamericano porque en muchos casos se ha establecido que a pesar de la protección legal de que gozan en nuestro país, la idiosincracia de su nacionalidad les impide adaptarse a la nuestra, abusando de la clase trabajadora y relegándole a un plano de promiscuidad laboral, lo cual provoca frustraciones y fricciones debido a que impide la oportunidad de superación conforme a la capacidad.-

Es importante que las Asociaciones Profesionales se encuentren constituidas por dirigentes que tengan la disponibilidad de estar dedicados honradamente a su causa, sin distorcionar las finalidades sociales que persiguen sus asociados, porque ello origina divisiones en su seno y crea malestar en las relaciones obrero-patronales al tener el trabajador un criterio errado de la lucha por el bienestar social y económico que le corresponde.-

W. O. P.

= BIBLIOGRAFIA =

- 1.- Derecho de Trabajo- Evolución de la Legislación Laboral en El Salvador (Alfredo Gaete Berríos).-
- 2.- Derecho de Trabajo -El Salvador- Códigos.- (Motivación del Proyecto de Código de Trabajo, redactado por el Ministerio de Trabajo en 1969.-
- 3.- El Ministerio Público (Tesis Doctoral de León Antonio Somoza 1975)
- 4.- Derecho de Trabajo de El Salvador (Copias de clase 1ª y 2ª parte - del Doctor José Francisco Retana).-
- 5.- Conciliación Laboral -El Salvador- (Tesis doctoral de Leticia Andino de RIVERA).-
- 6.- Conflictos de Trabajo, (Rodolfo A. Napoli).-
- 7.- Principios del Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño (Ramón Avila Agacio).-
- 8.- Exposición de Motivos de la Comisión Redactora del Código de Trabajo vigente, publicado en el Diario Oficial No. 142, Tomo 236 -- del 31 de julio de 1972.-
- 9.- Las Constituciones de El Salvador (Ricardo Gallardo).-
- 10.- Constitución Política Salvadoreña de 1950.- Documentos Históric--cos.- Asamblea Constituyente 1950-1951.-
- 11.- Antecedentes Históricos del Ministerio de Trabajo.- Publicación del Ministerio de Trabajo 1967.-