

UES-T.D.  
A948p  
1954

PRINCIPIOS DE DERECHO PROCESAL DEL  
TRABAJO SALVADOREÑO



378.7284  
UES-T.D.  
A 948 P  
1 9 5-4

Ej:



I N D I C E

PROLOGO..... 3

PRIMERA PARTE  
PRELIMINARES  
CAPITULO I  
NOCIONES GENERALES

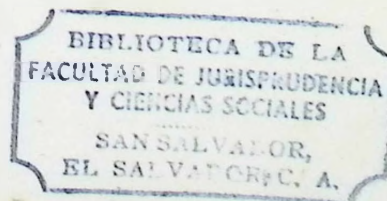
1 Nombre y amplitud del ensayo..... 5  
2 Denominación..... 7  
3 Concepto de Derecho Procesal del Trabajo..... 7  
4 Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo ..... 9  
5 Relaciones del Derecho Procesal del Trabajo con otras ramas del Derecho ..... 11  
6 Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo..... 12  
7 Naturaleza de las normas del Derecho Procesal del Trabajo.. 14  
8 Interpretación de las normas del Derecho Procesal del Trabajo..... 14

CAPITULO II  
LA LEY PROCESAL LABORAL

9 Definición de la Ley Procesal Laboral..... 16  
10 Principios de la Ley Procesal Laboral..... 17  
11 La Ley Procesal Laboral en el espacio..... 23  
12 La Ley Procesal Laboral en el tiempo ..... 24  
13 Formas de la Legislación Procesal Laboral..... 26  
14 Importancia y necesidad de la Ley Procesal Laboral..... 27  
15 Caracteres de la Ley Procesal Laboral..... 28  
16 Uniformidad de los Procedimientos Laborales..... 29

CAPITULO III  
DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

17 Concepto de Conflicto de Trabajo..... 30  
18 Conflictos Colectivos y Conflictos Individuales..... 32  
19 Conflictos Jurídicos y Conflictos Económicos..... 33  
20 Conflictos obrero-patronales..... 33  
21 Conflictos Intersindicales..... 34  
22 Otras clasificacilmes de los conflictos de trabajo..... 34  
23 Clasificación de los conflictos según nuestra legislación vigente..... 34  
24 Solución de los conflictos de trabajo..... 36



CAPITULO IV  
EVOLUCION DE LAS LEYES PROCESALES DEL TRABAJO

✓ 25	Desenvolvimiento histórico del Derecho Procesal del Trabajo.....	39
✓ 26	Evolución de las leyes procesales del trabajo en El Salvador.....	40

SEGUNDA PARTE  
CAPITULO I  
LA JURISDICCION DEL TRABAJO

27	Premisa.....	43
28	La jurisdicción del trabajo.....	45
29	La jurisdicción del trabajo es privativa en el orden general y ordinaria en el especial.....	46
30	Constitucionalidad de la actual jurisdicción del trabajo..	48
31	Naturaleza de la función que desarrollan los actuales organismos jurisdiccionales del trabajo.....	49
32	Causas determinantes de la jurisdicción del trabajo.....	51
33	Jurisdicción delegada.....	52
34	Prórroga de la jurisdicción.....	54

CAPITULO II  
ORGANOS DE LA JURISDICCION

35	Organización actual de la jurisdicción del trabajo.....	56
36	El Problema de las instancias.....	59
37	Fase declarativa y ejecutiva del proceso de trabajo.....	61
38	Caracteres de una buena administración de justicia en materia laboral.....	64
39	Atribuciones jurisdiccionales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	65
40	Atribuciones jurisdiccionales de los Directores del Departamento Nacional del Trabajo.....	66
41	Atribuciones jurisdiccionales de los Delegados e Inspectores Departamentales de Trabajo.....	67

CAPITULO III  
COMPETENCIA

42	Concepto de competencia.....	68
43	Reglas determinantes de la competencia en los conflictos individuales del trabajo.....	69
44	Competencia en los casos de conflictos sobre accidentes de trabajo.....	71
45	Competencia en los demás conflictos individuales de trabajo.....	72



46	Reglas determinantes de la competencia en los conflictos colectivos de trabajo.....	73
47	Competencia en caso de conflicto de trabajo contra el Estado.....	73

CAPITULO IV

CONFLICTOS DE JURISDICCION Y COMPETENCIA

48	Conflictos de jurisdicción y competencia.....	76
49	Conflictos entre un órgano de la jurisdicción laboral y un órgano jurisdiccional común.....	77
50	Conflictos entre dos organismos jurisdiccionales laborales	77
51	Conflictos entre un órgano de la jurisdicción laboral y un particular.....	78

CAPITULO V

LA ACCION DEL TRABAJO

52	Naturaleza de la acción procesal del trabajo.....	80
53	Concepto de la acción procesal del trabajo.....	82
54	Caracteres principales de la acción procesal del trabajo	83
55	Elementos de la acción procesal del trabajo.....	86
56	Clasificación de las acciones procesales del trabajo.....	86

CAPITULO VI

LA EXCEPCION DEL TRABAJO

57	Concepto y naturaleza de la excepción del trabajo.....	88
58	Clasificación de las excepciones laborales.....	89

CAPITULO VII

PROCESO DEL TRABAJO

59	Concepto de proceso del trabajo.....	91
60	Naturaleza jurídica del proceso del trabajo.....	92
61	Elementos del proceso del trabajo.....	95
62	Caracteres específicos del proceso del trabajo.....	95
63	Clasificación de los procesos del trabajo.....	98
64	El fin del proceso del trabajo.....	98

TERCERA PARTE

DESENVOLVIMIENTO DEL PROEESO DEL TRABAJO

CAPITULO I

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

65	Planteamiento del problema.....	101
----	---------------------------------	-----



66	Sujetos del proceso del trabajo.....	101
67	Actos procesales.....	104
68	El impulso procesal.....	106
69	Las cargas procesales.....	108
70	Las fases en los procedimientos del trabajo.....	109

CAPITULO II

EL DESENVOLVIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO INDIVIDUAL  
A TRAVES DE SUS FASES

71	Método del estudio.....	113
72	De la demanda.....	114
73	De la citación a conciliación.....	117
74	De la conciliación.....	119
75	Del emplazamiento para contestar la demanda.....	126
76	De la contestación a la demanda.....	127
77	De la prueba.....	130
78	De la sentencia.....	136
79	De la impugnación de la sentencia.....	140
80	De la ejecución de la sentencia.....	150
81	Aplicación del Art. 36 de la Ley Especial de Procedimientos.....	151
	BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	157



## — PROLOGO —

Para obtener un título académico, ha sido y es un requisito indispensable, elaborar un trabajo de Tesis Doctoral, cuyo tema generalmente se escoge a última hora, con la única mira de cumplir con ese requisito estatutario.

Nuestro curso, inició sus estudios en la Universidad, bajo un nuevo Plan, en el cual se da preferencia al estudio de los principios fundamentales de las diferentes ramas de la Ciencia Jurídica, como bases de la legislación positiva, siendo así como estudiamos el Derecho Civil y el Código Civil, el Derecho Procesal, a la par del Código de Procedimientos.

Cuando estudié el Derecho Procesal, me interesaron sus Instituciones, y pude comprender, lo poco fructífero que era estudiar los Códigos de Procedimientos, que contenían muchas fórmulas, trámites y términos, aparentemente carentes de sentido, desconociendo los principios fundamentales que los orientan. Posteriormente, tuve oportunidad de estudiar el Derecho del Trabajo, y dentro de éste, nuestra legislación positiva, teniendo que buscar forzosamente en los expositores del Derecho, múltiples enseñanzas, para poder colmar sus lagunas y dar una correcta interpretación de la Legislación Social.

La interpretación y la aplicación de la Legislación Social, a través de la jurisdicción, me llamó la atención, máxime, por la carencia de estudios sobre este tema y lo particular de sus instituciones.

Todo esto, me ha inclinado a escoger como trabajo de Tesis Doctoral, el tema del Derecho Procesal del Trabajo.

Considero que entre las funciones del Estado, la más noble, una de las que lo tipifica y origina, y que por sí sola lo justifica: es la jurisdicción. La jurisdicción en materia laboral, que permite la vigencia y aplicación del Derecho Sustantivo del Trabajo, de ese Derecho Nuevo que pretende la satisfacción de los derechos del hombre que trabaja, tratando de salvaguardarlos y permitiendo al individuo llevar una existencia digna, es la más interesante de todas las jurisdicciones especiales.



Si el Derecho Sustantivo del Trabajo, es un campo virgen para el estudio, la investigación de su Derecho Adjetivo o Instrumental, es aún más fructífera e importante, porque condiciona y permite la aplicación práctica del mismo.

Este ensayo es sumamente modesto, pues sólo da una idea muy general de los principios fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, porque no he tenido ni el suficiente tiempo, ni la suficiente preparación, para poder hacer un trabajo de mayor magnitud, pero espero que despierte inquietudes y sea un inicio de un estudio más profundo de materia tan importante y tan olvidada, redundando todo en beneficio de nuestras instituciones jurídicas laborales.

R. A. A.

San Salvador, noviembre de 1954.



# PRIMERA PARTE

## PRELIMINARES

### CAPITULO I

#### NOCIONES GENERALES

1.—Nombre y amplitud del ensayo. 2.—Denominación. 3.—Concepto de Derecho Procesal del Trabajo. 4.—Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo. 5.—Relaciones del Derecho Procesal del Trabajo con otras ramas del Derecho. 6.—Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo. 7.—Naturaleza de las normas del Derecho Procesal del Trabajo. 8.—Interpretación de las normas del Derecho Procesal del Trabajo.

1.—*Nombre y Amplitud del Ensayo.* La denominación Principios de Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño, indica con claridad el objeto de este trabajo de Tesis Doctoral.

Hemos querido estudiar los principios doctrinarios más generales del Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño, porque en la doctrina extranjera no hemos encontrado las nociones apropiadas aplicables por completo a nuestro naciente Derecho Procesal Laboral.

En el curso de este ensayo, trataremos exclusivamente del estudio de los principios doctrinarios fundamentales, con aplicaciones prácticas a la legislación positiva, por considerarlos de mayor interés, debido a la falta de su conocimiento, que debe orientar toda nuestra legislación Procesal Laboral vigente, y porque todas las instituciones positivas son en la actualidad muy cambiantes, sujetas a una constante revisión legislativa, que no permite, por el momento, hacer un estudio más o menos durable de las leyes.

Por razones del método, el estudio del Derecho Procesal del Trabajo Salvadoreño lo dividimos en tres partes: la primera, destinada a los preliminares; la segunda, a las nociones fundamentales; y la tercera, al desenvolvimiento del proceso.

La parte primera relativa a los preliminares, la descomponemos en cuatro, en las cuales se estudiarán las nociones generales, la ley procesal laboral, la clasificación de los conflictos laborales, y una breve exposición de la evolución de las leyes procesales del trabajo.



La segunda parte, destinada al estudio de las nociones fundamentales, o sea al estudio de las tres premisas fundamentales del Derecho Procesal: la Jurisdicción, la Acción y el Proceso. En el capítulo de la jurisdicción, analizaremos ésta como una función del Estado, los organismos que la ejercen, la competencia de los mismos y los conflictos que pueden suscitarse entre ellos.

La acción y la excepción, concebidas como derechos autónomos, los analizaremos en forma muy general, como medios que tienen los particulares para obtener o poner en movimiento la jurisdicción. Y finalmente, estudiaremos el proceso, noción complementaria de las dos anteriores, desde el punto de vista publicista y finalista, como la institución a través de la cual se manifiesta la jurisdicción.

La última parte del ensayo, la dedicamos al desenvolvimiento del proceso, en su forma orgánica y más general, desde el punto de vista doctrinario, y concretamente a través de las fases del procedimiento para los conflictos ordinarios individuales de trabajo, que es a nuestro juicio el procedimiento más importante y mejor definido de nuestro naciente Derecho Procesal del Trabajo.

Con este ensayo no pretendemos innovar en absoluto, sino adaptar los conceptos modernos del Derecho Procesal, al Derecho Procesal Social, y en especial a nuestro Derecho Procesal Laboral, proponiendo en algunas instituciones, las reformas u orientaciones que nos parecen más urgentes y necesarias hacer.

Como base en los anteriores lineamientos, entramos a desarrollar la materia, que adolece de muchas imperfecciones, pero que pretende ser de alguna utilidad para los que estudian nuestra Legislación Procesal Social, por las citas doctrinarias y jurisprudenciales que contiene.

Por último, permitásenos decir que creemos en la existencia de un Derecho Procesal Del Trabajo Salvadoreño, por contener instituciones propias y porque consideramos que la imitación de las legislaciones extranjeras puede ser en cierto modo perjudicial al país, lo cual no quiere decir que desconozcamos la importancia del estudio del Derecho Comparado, simplemente es que queremos estudiar nuestro Derecho, no en un estudio seco y vacío de las leyes positivas, que tanto perjudica al estudio del Derecho, sino los principios doctrinarios fundamentales, fuentes inagotables de toda ley y sin cuyo conocimiento, aquellas carecerían de todo fundamento y sentido.

Nuestro ensayo tiene también una finalidad, y es que generalmente entre nosotros, se ha relegado al olvido el estudio sistemático y especializado del Derecho Procesal, para estudiar exclusivamente las leyes positivas. En realidad, el estudio de las leyes positivas, de los Códigos de Procedimientos, resulta sin ningún contenido, superficial, como un conjunto de fórmulas sin sentido, ni orientación definida, si se desconoce el fundamento de los trámites y la razón de ser de los mismos.



Tratando de cumplir los anteriores lineamientos, es que nos decidimos a estudiar esta materia, que, como hemos dicho, talvez no tenga otra finalidad que despertar el interés por el estudio de la Ciencia Jurídica más nueva de todas: el Derecho Procesal del Trabajo.

2.—*Denominación.* La materia en estudio ha recibido varias denominaciones por parte de los autores extranjeros. Al sustantivo Derecho Procesal, bastante discutido, se ha agregado los calificativos de Social, Laboral, del Trabajo.

A nosotros nos parece que cualquiera de estas denominaciones es correcta, pero preferimos adoptar el nombre de Derecho Procesal del Trabajo, porque esta rama del Derecho no es más que la forma de actualización o realización de las normas del Derecho del Trabajo, y si preferimos esta denominación para el Derecho Sustantivo, tenemos que aceptarla forzosamente para el Derecho Adjetivo, por ser correlativa. Además, esta denominación es la que acepta la mayoría de los tratadistas y la que más se adapta a nuestra legislación positiva.

Aceptada la denominación DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, no obsta para que en el curso de este ensayo se use indistintamente la expresión Derecho Procesal, con los calificativos de Social, Laboral o del Trabajo, por considerar que contienen idéntico sentido y para evitar repeticiones.

3.—*Concepto de Derecho Procesal del Trabajo.* La mayoría de los tratadistas del Derecho Procesal, principian sus trabajos exponiendo o dando a conocer las ideas sobre el proceso, su concepto, naturaleza jurídica, etc, pasando luego al estudio del concepto del Derecho Procesal, bajo todas sus características y aspectos generales. Nosotros hemos considerado conveniente iniciar el estudio de la materia, dando el concepto general del Derecho Procesal del Trabajo, para pasar luego al estudio de las otras nociones fundamentales de la materia.

Consideramos que definir el Derecho Procesal del Trabajo, es difícil, pero debemos intentar un ensayo de definición, partiendo de los conceptos que nos trae la doctrina y que son característicos de esta rama del Derecho.

Analizaremos primero algunas definiciones que ha dado la doctrina, para dar luego el concepto que para nosotros es el apropiado.

De Litala en su obra Derecho Procesal del Trabajo, nos dice que "el Derecho Procesal del trabajo puede definirse como aquella rama de las ciencias jurídicas que dicta las normas instrumentales para la actuación del derecho del trabajo, y que regula la actividad del Juez y de las partes, en todos los procedimientos concernientes a la materia del trabajo". El concepto transcrito, nos parece que contiene casi todos los elementos que a nuestro juicio forman las características de la materia en estudio, pero no se refiere más que a las actividades del



Juez y de las partes, sin aludir a otros aspectos que a nuestro juicio forman parte de las normas de esta rama particular del Derecho Procesal.

Gustavo Arce Cano, en su obra *Las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje*, nos dice que "el Derecho Procesal del Trabajo puede definirse como la rama de la Ciencia Jurídica que da la norma instrumental para la actuación del Derecho del Trabajo, y que disciplina la actividad del juzgador y de las partes en todo el procedimiento". Encontramos una enorme semejanza entre la definición de Arce Cano y de Litata, y por tanto, nos merece idéntica crítica que la anterior.

Trueba Urbina, Menéndez Pidal y otros autores, en sus definiciones, coinciden en términos generales con las dos que hemos transcrito, razón por la cual omitimos citarlas.

Con estas definiciones y analizando lo que tienen de común y característico todas las normas que se refieren a esta rama de las Ciencias Jurídicas, creemos estar en posibilidad de dar un concepto de lo que es para nosotros el Derecho Procesal del Trabajo.

En primer término, notamos en las dos definiciones transcritas que se habla de un conjunto de normas, desde el punto de vista objetivo, que regulan principalmente actividades del Estado y de las partes. En segundo término encontramos que hacen referencia a que estas normas tienen por objeto la actuación, para los procedimientos, de la materia del Derecho del Trabajo, siendo ésta la característica específica que diferencia al Derecho Procesal del Trabajo de las otras ramas del Derecho Procesal.

Los dos elementos consideramos que deben quedar comprendidos dentro de una definición integral del Derecho Procesal del Trabajo, entendiendo que se trata de un Derecho Procesal Objetivo y no de Derechos Procesales Subjetivos, que los hay, y que son los que tienen las partes frente al Estado.

Luego debemos estudiar los destinatarios de las normas, que a nuestro juicio son, principalmente el Estado, por medio de los organismos jurisdiccionales correspondientes y las partes que intervienen en el conflicto, o sea los sujetos procesales; haciendo constar, que en lo referente a dichos sujetos, aceptando la terminología moderna, no debemos hablar de obligaciones y derechos de las partes, los que a nuestro juicio no existen, sino de cargas y facultades procesales, conceptos más apropiados dentro de la teoría publicista de la relación jurídica procesal. En efecto, no consideramos que del proceso surjan obligaciones para las partes, sino cargas procesales, que pueden definirse como aquellas actividades que necesitan las partes desplegar en el proceso, como imperativos de su propio interés, porque su incumplimiento se encuentra sancionado con un riesgo para la parte que deje de hacer.



Reuniendo estos elementos, definimos el Derecho Procesal del Trabajo, como el conjunto de normas jurídicas, que regulan la actividad de los organismos jurisdiccionales del Estado y las facultades y cargas procesales de los sujetos procesales, en todos los procedimientos concernientes al Derecho del Trabajo, para la actuación de las normas del mismo.

4.-- *Autonomía del Derecho Procesal del Trabajo.* El Derecho es un conjunto de normas que regula las relaciones inter-humanas en la vida social. Es unitario desde el punto de vista de su finalidad, pero dadas las diversas especialidades de la vida, tiende a diferenciarse en diversas ramas jurídicas: el Derecho puede ser Penal, Civil, Administrativo, Constitucional, Fiscal, Procesal, etc.

Una disciplina del Derecho puede considerarse autónoma, cuando tiene un conjunto de principios e instituciones que le son propias. Como dice Roco: "Para que una Ciencia Jurídica pueda considerarse autónoma es suficiente que sea lo bastante amplia para merecer un estudio a propósito y particular; que la misma contenga doctrinas homogéneas, nominadas por conceptos generales comunes y distintos de los conceptos generales, informadores de otras disciplinas; que posea un método propio, o sea que emplee procedimientos especiales para el conocimiento de las verdades que constituyen el objeto de las investigaciones.

El Derecho Procesal del Trabajo, evidentemente es una disciplina reciente, que todavía encuentra detractores, que no le encuentran ninguna justificación y que creen que su nacimiento se debe exclusivamente a un afán de especialización de los juristas, pero sin ninguna finalidad práctica, por carecer de sustantividad propia y estar englobado dentro de los principios del Derecho Procesal Civil. Esta posición, posiblemente se debe, a que como lo afirma Goldschmidt, la ciencia del proceso es una de las ramas más modernas de la Ciencia del Derecho, que se inicia principalmente en la rama del Derecho Civil en 1868, con la obra del tratadista Oscar Bulow intitulada "La teoría de las excepciones dilatorias y los presupuestos procesales y en donde se establecen los principios fundamentales del proceso y el carácter básico e inconfundible de la relación jurídica pública existente entre el Estado y las partes".

Este trabajo de Bulow, con otros de Wach, Kother y Goldsmidt, contribuyen a dar autonomía a esta rama de las ciencias jurídicas, sobre todo cuando se logra abrir la brecha en la teoría clásica y romanista del proceso, al lograr la autonomía de la acción frente al derecho subjetivo sustancial. Recuerdo en producción fué el último cuarto del siglo pasado y el presente para lograr la completa autonomía del Derecho Procesal; la escuela alemana e italiana, principalmente con Chiovenda han producido brillantes estudios sobre la materia, dando



al proceso un concepto publicista e independiente, aunque con notables relaciones con todas las demás ramas del Derecho.

Pero lograda la independencia del Derecho Procesal, el Derecho Procesal Laboral empezó su camino por obtener también su autonomía. Los principios individualistas del proceso civil se vieron en crisis y no adaptados a la naturaleza del Derecho del Trabajo, razón por la cual al adquirir autonomía el Derecho Sustantivo del Trabajo, tuvo que estudiarse un Derecho Adjetivo que sirviera para actualizar los principios contenidos en el derecho sustantivo.

Consideramos que las diversas ramas de los derechos materiales, deben tener un correlativo derecho instrumental para que puedan actualizarse y cumplirse en forma adecuada.

El Derecho Procesal del Trabajo reúne todos los requisitos que considera indispensables Rocco, para que pueda tenerse como una disciplina autónoma y porque afirmamos la autonomía del Derecho del Trabajo Sustancial, frente a las otras ramas jurídicas.

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

Si el proceso civil producía injusticias debido al principio de la igualdad de las partes en el juicio, el procedimiento lógico de corregir la desigualdad resultantes de las fuerzas económicas, sería el de crear otras desigualdades bajo la fórmula elegantemente expuesta por Couture "desigualdad compensada con otra desigualdad".

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

Con esta breve exposición, se ha demostrado que el Derecho Procesal del Trabajo, ha roto los rígidos marcos del Derecho Procesal



Civil, y ha hecho necesario la creación de una disciplina autónoma, lo suficientemente adaptable a las necesidades cambiantes y siempre dinámicas de la vida.

La mayoría de los autores modernos están conformes en afirmar la autonomía del Derecho Procesal del Trabajo, entre ellos nos basta recordar a De Litala, Carnelutti, Jaeger, Pergolesi, Asquini, Rocco, Menéndez-Pidal, Ramírez Gronda, de la Cueva, Couture, Chiovenda, Trueba Urbina y otros muchos.

5.—*Relaciones del Derecho Procesal del Trabajo con otras ramas del derecho.* La afirmación de que el Derecho Procesal Laboral es una disciplina jurídica autónoma, no significa su independencia absoluta de las otras ramas del Derecho, sino que hay independencia entre esta rama y las demás, pero existiendo entre ellos una verdadera coordinación.

Existen entre la materia en estudio y las otras disciplinas jurídicas, relaciones de coordinación y dependencia que vamos a exponer a continuación.

Se relaciona con el Derecho Constitucional, porque éste establece las normas fundamentales que permiten el establecimiento de la jurisdicción del trabajo y que deben regir el proceso laboral.

Más íntima relación encontramos con el Derecho Procesal, y especialmente con el Procesal Civil, por ser la fuente de donde dimana nuestra disciplina y de donde toma los conceptos fundamentales e invariables de jurisdicción, acción y proceso. Como decimos, el Derecho Procesal Social deriva del Derecho Procesal Civil y ha tomado de él numerosas instituciones, pero al mismo tiempo por las leyes de la sinergia social, lo producido influye sobre el productor, y el Derecho Procesal Civil se ha visto remozado y rejuvenecido por las instituciones del Derecho Procesal del Trabajo, al grado que el profesor Couture, en sus conferencias "Trayectoria y Destino del Derecho Procesal Civil Hispanoamericano", nos habla de la crisis del proceso civil y de la necesidad de una revisión de sus conceptos, revisión que tendrá muchas normas que tomar del Derecho Procesal Laboral.

El Derecho Administrativo tiene también íntima relación con el Derecho Procesal Laboral, en cuanto determina las normas de organización de los tribunales y la composición de los mismos.

Pero de todas las relaciones, la más íntima de nuestra materia se encuentra con el Derecho Sustantivo del Trabajo, ya que como dijo elegantemente su autor, "el Derecho Procesal no es más que el derecho para la actuación del derecho". El Derecho Procesal Laboral debe estar íntimamente conectado con el Derecho Sustantivo del Trabajo, a fin de lograr que las normas del mismo tengan una actualización apropiada, para evitar que los derechos otorgados a los trabajadores se hagan nugatorios por defectos de procedimiento.



Además, el Derecho Procesal del Trabajo tiene relaciones con todas las demás ramas del Derecho, pero en una menor medida que no amerita su estudio.

6.—*Fuentes del Derecho Procesal del Trabajo.* Para tener un conocimiento completo del Derecho Procesal del Trabajo, es necesario hacer una revisión de sus fuentes, entendiendo éstas desde el punto de vista formal.

La doctrina considera que las únicas fuentes formales de nuestra materia son la Ley, los Principios Generales del Derecho, la doctrina de los expositores y la jurisprudencia.

De estas fuentes, la de mayor valor jerárquico es la *Ley*. El procedimiento laboral como un conjunto de normas objetivas para el Juez y las partes, debe estar establecido por medio de una ley y regulado en forma estricta por la misma, para evitar las arbitrariedades y lograr así una mayor garantía individual.

Las leyes fuentes del Derecho Procesal son entre nosotros las siguientes: 10. Ley de creación del Departamento Nacional del Trabajo; 20. Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo; 30. Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, que son los tres ordenamientos jurídicos que contienen las disposiciones referentes a los diversos procedimientos en materia laboral.

Además, encontramos en las diferentes leyes laborales sustantivas, disposiciones instrumentales, pero no las citamos para evitar una larga enumeración, basta mencionar a vía de ejemplo, la Ley de Accidentes de Trabajo, la Ley de Aguinaldos, la Ley de Contratación Individual de Trabajo, etc.

Finalmente, como fuente legal tenemos el Código de Procedimientos Civiles, como conjunto de normas supletorias del procedimiento individual laboral, por la remisión expresa que al mismo hace el Artículo 36 de la Ley Especial de Procedimientos.

*La costumbre* ha sido considerada por muchos autores como una fuente del Derecho Procesal Laboral, entre ellos tenemos al Dr. Menéndez Pidal, que dice que la costumbre procesal es obligatoria para el juzgador cuando es conocida del Juez, y que ésta se concretiza a través de las diferentes prácticas foreneces, que motivan, cuando son buenas, reformas acertadas de las leyes laborales positivas.

No obstante la opinión autorizada del Dr. Menéndez Pidal, consideramos que entre nosotros la costumbre, en forma de práctica forence, no es fuente del Derecho Procesal del Trabajo y no obliga ni al juzgador ni a los sujetos procesales.

Importantes son para nosotros, lo que los tratadistas llaman los *Principios Generales del Derecho*. Este conjunto de normas, que integran el llamado Derecho Natural, son una verdadera fuente del Dere-



cho Procesal Laboral, ya que el proceso del trabajo, es un derecho instrumental que sirve para actualizar un derecho esencialmente humano, que tiende a lograr la justicia social.

Estos principios superiores del derecho, deben siempre inspirar el procedimiento laboral, mediante reglas superiores de un gran valor ético, concordantes con la recta razón, para que sirvan de fundamento a una legislación positiva dada. Sin embargo, entre nosotros, a los Principios Generales del Derecho, no se les ha dado el suficiente valor en los procedimientos del trabajo, y nuestros juzgadores deben limitarse a la interpretación de los escasos principios de las leyes procesales laborales, tratando, de adaptarlos hacia el logro de la justicia social y la dignificación del hombre que trabaja.

Oreemos sin embargo, que el Artículo 36 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo que dice: "En los juicios 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 la presente ley contiene.....*" (el subrayado es nuestro), al hablar de los *principios procesales*, se están refiriendo expresamente a los Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo, que no son otros que los que inspiran nuestra ley positiva, como todo el ordenamiento jurídico vigente.

Poco fecunda ha sido la interpretación jurisprudencial que se ha hecho del artículo citado y que ha permitido reconocer los principios de celeridad y economía, por ejemplo: admitiendo que en los juicios de trabajo no hay traslados sino audiencias (Gaceta de Jurisprudencia No. 2, página 18); admisibilidad del recurso extraordinario de nulidad con ciertas limitaciones apropiadas al juicio de trabajo (Gaceta de Jurisprudencia No. 2, página 7); teoría de las nulidades procesales (Gaceta de Jurisprudencia No. 1, página 71); apreciación de la prueba en materia laboral (Gaceta de Jurisprudencia No. 1, página 38); etc. etc.

*En doctrina de los expositores del derecho*, no es de ninguna manera fuente del Derecho Procesal Laboral, por no tener caracteres obligatorios, pero dado lo diminuto y reciente de la materia en nuestro país, pueden llegar a tener actualización dichas doctrinas, en casos de falta o insuficiencia de la ley positiva.

Finalmente, *la jurisprudencia* como fuente del Derecho Procesal Laboral, ha sido considerada por los tratadistas como tal, pero entre nosotros la jurisprudencia no tiene valor obligatorio, y no sirve más que de pauta o modelo para los jueces, cuando consideran que los fallos de las autoridades superiores se ajustan a las normas interpretativas del Derecho Procesal Laboral.

La jurisprudencia sin tener el carácter de fuente del derecho, es a nuestro modo de ver, una fuente inagotable de estudio para el



Juez, que le sirve de pauta para orientar su fallo en una forma más justa, sobre todo cuando no encuentra una norma legislativa aplicable al caso en disputa.

Por tanto, consideramos que dentro de nuestro Derecho Procesal del Trabajo, únicamente la ley y los principios generales del Derecho, tienen el carácter de fuentes formales de esta rama jurídica.

7.—*Naturaleza de las normas del Derecho Procesal del Trabajo.* Los tratadistas discutieron si el Derecho Procesal era una rama del Derecho Público o del Derecho Privado. Dijeron en un principio que el Derecho Procesal Penal, por ser la forma de ejercicio del poder sancionador del Estado era Derecho Público, pero que el Derecho Procesal Civil, era una rama del Derecho Privado porque no vieron en él, más que a las partes en disputa, tratando de lograr la actuación de un derecho incierto o controvertido.

No obstante lo anterior, cuando los expositores alemanes e italianos, vieron en la acción un derecho subjetivo público del particular contra el Estado, se concibió la tesis publicista del proceso, con un carácter verdaderamente público de todo el Derecho Procesal, deviniendo éste en un conjunto de normas destinadas a lograr la actuación de un derecho individual a través del proceso, mediante el ejercicio del derecho de acción.

El Derecho Procesal del Trabajo, están de acuerdo en ello los autores, es una rama del Derecho Público, por la razón anterior y porque el Derecho Sustantivo del Trabajo, es también una rama del Derecho Público.

Finalmente, el carácter Público del Derecho Procesal del Trabajo, se acentúa debido a que las controversias laborales no solamente miran el interés de las partes en disputa, sino que tienen como suprema finalidad la justicia social, la igualdad económica y la paz social.

8.—*Interpretación de las normas del Derecho Procesal del Trabajo.* Como dice De Litala, las normas procesales, son normas de Derecho Público, y por lo tanto, tienen carácter inderogabilidad y no sujetas a interpretación equitativa.

Las normas del Derecho Procesal Laboral deben interpretarse de conformidad a las reglas establecidas en el título preliminar del Código Civil, es decir, que el juzgador debe estarse a lo literal de la ley y sólo en caso de duda consultar su espíritu.

Este rígido principio de interpretación, debe sin embargo tratar de moderarse, para lograr que las finalidades y principios fundamentales que orientan el Derecho Procesal Laboral, tengan plena validez. Al recto criterio del Juez hay que dejar lo interpretativo, tratando de hacer de la norma legal, no un principio rígido e inflexible, que haría



perder a la norma su verdadero significado, sino adaptarla a las diversas modalidades de la vida, a través de la dinámica social.

Nos parece oportuno citar la opinión de Hugo Rocco, cuando habla de la interpretación de las normas jurídicas en general: "El derecho procesal no siente, sino por vía indirecta, el influjo de los cambios y evoluciones de los fenómenos sociales, que tienen, no obstante, tan grande importancia no sólo en la legislación, sino también en la interpretación del derecho material. Sin llegar hasta las conclusiones verdaderamente excesivas de algún escritor reciente, no es posible dejar de reconocer contra la doctrina tradicional la grande importancia que tiene, en la interpretación de la ley, la consideración de la relación social que está destinada a regir. Aquella naturaleza de las cosas, que una doctrina encubierta en Alemania por Adickes y acogida en Italia por algún escritor de prestigio, clasifica, resueltamente entre las fuentes del derecho, es, ciertamente, una fuente de interpretación o de conocimiento del derecho".

"Si la norma jurídica no es más que forma, cuyo contenido producto de las necesidades o fines de la vida, no es posible conocerla sin conocer y tener en cuenta los fines que pretende garantizar, las relaciones sociales que quiere disciplinar. Pero la ley no es un hecho histórico que pueda estudiarse fuera de nosotros y de la presente vida social; para decirlo con una frase ingeniosa de Wach, es una voluntad que tiene una eficacia continuativa, es una forma constantemente viva".

"De donde se sigue que no basta para conocerla referirse a las necesidades y a las relaciones sociales del tiempo en que se dictó; la ley no se interpreta como una obra literaria, o como un documento histórico cualquiera; es menester, por el contrario, ponerla en relación con la vida social contemporánea, con las nuevas necesidades o relaciones sociales que se han sumado y superpuesto a las antiguas, y que reclaman también la protección del derecho. Cuando el contenido ha abandonado esta forma, que es la norma jurídica, precisa que lo substituyamos por el nuevo contenido social que, en la realidad de la vida, ha ocupado el lugar del antiguo, si queremos que la norma sea lo que debe ser, esto es, una forma constantemente viva".

"Serán sin duda necesarios algunos temperamentos y límites en este trabajo de adaptación, para que el intérprete no vaya a cambiar la realidad de la vida social por el modo como la concibe, y será precisa además que en el conjunto sistemático de la legislación haya franca y clara tendencia a tomar en consideración para los fines del derecho aquel orden de fenómenos o de necesidades sociales de que se trata. Mas esta llamada interpretación progresiva es, en el fondo, no sólo una necesidad lógica, sino principalmente una necesidad práctica, a que se inclinaron, en el terreno de los hechos, aún los más rigurosos sostenedores de las teorías tradicionales".



No insistimos sobre los diversos criterios de interpretación, ni sobre las formas de hacerla, porque creemos que sobre esta materia debe regirse el Juez, como ya dijimos, por las normas contenidas en el Código Civil, pero atemperándolas con un justo criterio de valoración objetiva, de la finalidad concreta perseguida por la norma interpretada. Pensar de otra manera, sería extratificar la norma procesal laboral, e impedir la justa solución de las controversias del trabajo.

## CAPITULO II

### LA LEY PROCESAL LABORAL

9.—Definición de la Ley Procesal Laboral. 10.—Principios de la Ley Procesal Laboral. 11.—La Ley Procesal Laboral en el espacio. 12.—La Ley Procesal Laboral en el tiempo. 13.—Formas de Legislación Procesal Laboral. 14.—Importancia y necesidad de la Ley Procesal Laboral. 15.—Caracteres de la Ley Procesal Laboral. 16.—Uniformidad de los Procedimientos Laborales.

9.—*Definición de la Ley Procesal Laboral.* Chiovenda afirma que por Ley Procesal debe de entenderse, "la ley reguladora de los modos y condiciones de la actuación de la ley en el proceso, así como de la relación jurídico procesal", concepto que resulta bastante confuso, al comprender lo definido en la definición.

Para Carnevatti, los requisitos de la Ley Procesal no son distintos de los de otra cualquiera ley, o sea, que la diferencia entre aquella y éstas se refiere a la materia y no a la forma.

Para el Dr. Padilla y Velasco, la Ley Procesal Civil, entra como cualquiera otra norma jurídica, en la definición general que de la Ley trae el Código Civil, adaptándose a sus propias características.

Consideramos que es conveniente dar un concepto propio de la Ley Procesal Laboral y determinar sus características para poderla distinguir de las otras especies de normas jurídicas. La Ley Procesal Laboral cabe dentro del concepto general de Ley definida en el Código Civil, con la característica de que su contenido tiende a regular la actividad jurisdiccional laboral del Estado y las cargas y facultades procesales de las partes en el conflicto, teniendo varias características que le son propias por tratarse de normas de Derecho Público, de tipo instrumental, y por motivos lógicos e históricos.

Las principales características de la Ley Procesal Laboral, las estudiaremos en el curso del ensayo, tales como sus efectos en el espacio y en el tiempo, su inderogabilidad, etc.



Para completar el concepto, pasamos a dar las características del proceso del trabajo.

10.—*Principios de la Ley Procesal Laboral.* Los tratadistas del Derecho Procesal, han enumerado las diversas características de las normas procesales que gobiernan el proceso, y al respecto dicen que estos principios marcan las directivas o líneas matrices dentro de las cuales ha de desarrollarse la institución del proceso, son como las denomina Couture "los mandamientos procesales".

Se ha considerado que los principios procesales vinculan cada institución del proceso, a la realidad social en la cual actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo la esfera o el criterio de su aplicación, considerando que en un Estado Democrático, deben privar los principios fundamentales siguientes: *dispositivo de publicidad y de igualdad en el proceso*; derivando de estos tres fundamentales, otros accesorios como son: *el de formalismo, el de escritura, el de coercibilidad, el de celeridad, el de inmediación, el de concentración, el de eventualidad, el de economía, el de moralidad y el de apreciación de pruebas conforme a la conciencia.*

No todos los autores coinciden en la anterior clasificación, que nosotros aceptamos siguiendo a J. Ramiro Podetti, en los lineamientos generales. No obstante, Chiovenda, Goldschmidt, Couture y Trueta Urbina, traen en sus obras una enumeración bastante semejante y con grandes puntos de contacto, prefiriendo la de Podetti, por su gran amplitud y por adaptarse a nuestro proceso social. Conviene indicar, que a cada uno de estos mandamientos, corresponde uno opuesto, con el que se compara y completa.

Los principios generales de Derecho Procesal Civil, tienen especial concreción en el Proceso del Trabajo, exponiéndose a continuación el significado de los mismos y su aplicación práctica a nuestro proceso laboral.

✓ *Principio Dispositivo*, de iniciativa de las partes para la actuación de la jurisdicción, expresado en el apotegma de que no hay juez sin demandante, "nemo iudex sine actore". Este principio se encuentra expresamente contenido en nuestro Derecho Procesal del Trabajo, porque no encontramos ningún caso en que el órgano jurisdiccional pueda actuar sin la petición de la parte interesada.

Pero el principio dispositivo del proceso, en cuanto sirve para dar impulso al mismo, por las partes, para lograr una sentencia, ha sufrido serio quebranto en materia laboral, al aumentar los poderes del juez, que puede actuar de oficio sin petición de parte, es decir, el principio dispositivo que domina en la iniciación del proceso laboral, deja de ser absoluto en el desenvolvimiento del mismo, aumentando los poderes del Juez para que pueda impulsar el proceso hasta la consecución de la sentencia.



Aplicación de ello encontramos en múltiples disposiciones legales, por ejemplo: declaratoria de rebeldía de oficio, apertura a prueba de oficio, etc.

Podemos concluir, que nuestro proceso del trabajo es dispositivo en su iniciación y predominante inquisitivo en su desenvolvimiento, por estar en juego la tutela de un interés social: la justicia y la paz social, que merecen una amplia protección e intervención del Estado.

*El Principio Formalista.* Alfredo Rocco, autor citado por Trueta Urbina, dice "que el principio del formalismo en el procedimiento es la expresión de una necesidad que descende de la naturaleza misma del fin procesal", y puede definirse diciendo que consiste en la necesidad de que existan normas procesales de cumplimiento ineludible para las partes y para el juez, influyentes en la eficacia, en el espacio y en el tiempo de las resoluciones judiciales.

Chiovenda opina, que el ideal de los tiempos modernos sería que ninguna litis se perdiera por razones de forma, sin embargo en todo procedimiento, por su propia naturaleza, y por mandato constitucional, debe mantenerse una forma, para lograr una garantía verdadera a las partes que intervienen en el conflicto.

Sin embargo, en el Proceso Laboral, la formalidad procesal es menor que en el derecho común y debe reducirse a lo que sea absolutamente indispensable para la garantía del ejercicio de la acción y de la excepción y que permita la iniciativa del juez para corregir las omisiones del proceso.

El procedimiento laboral es formalista, pero en el texto de las leyes procesales, encontramos bastante atemperado este principio, con la exclusión de la rígida forma de un proceso civil, aumentando los poderes del Juez y de las partes para evitar y subsanar las nulidades procesales cometidas.

Nos parece oportuno transcribir un párrafo del ilustre maestro De Litala: "El proceso es una organización de formas. "Forma. Dat esse rei"; por consiguiente, el formalismo es necesario para garantizar una justicia objetiva, y para evitar los arbitrios; pero si la forma no tiene este fin, es necesario negarle importancia, sabiéndose bien que a menudo la obediencia a la misma oculta dilaciones acerca del mérito de la controversia, deplorables argumentos capciosos y, con frecuencia, extorsiones. Por consiguiente, obediencia a la forma en sí, desde luego, pero cuando sirve de tutela de la substancia, y no observancia de la forma por la forma: disciplina del proceso, pero sobre todo lealtad procesal y justicia rápida y solícita".

Estamos en un todo de acuerdo con el profesor De Litala, y creemos que el principio del formalismo procesal debe valorarse dentro de las normas trazadas por el insigne maestro, porque de no ser así, hay peligro de que la justicia no sea verdadera justicia.



*El Principio de la Escritura.* Casi desde sus orígenes históricos parece que han coexistido las formas escritas y las orales dentro del proceso. En el estado actual del Derecho Procesal y de la Doctrina, no puede hablarse de un proceso totalmente escrito, ni de un proceso totalmente oral. Debe entenderse por lo tanto, que cuando hablamos de proceso escrito o proceso oral, nos referimos a proceso con predominio de una u otra forma.

Mucho se ha discutido sobre la conveniencia o inconveniencia de adoptar uno u otro principio procesal, pero en materia laboral hay una fuerte tendencia para lograr que el proceso del trabajo adopte la forma predominante oral.

Siguiendo al jurista español Angel Ossorio y Gallardo, creemos que la forma más apropiada del proceso social es la oral, atenuada por la escritura en los casos indispensables, porque esto conduce a una economía de tiempo, permite una publicidad mayor, aumenta el interés de los terceros, y existe mayor facilidad para que el juez se entere del objeto del litigio y esté en contacto directo con las pruebas vertidas en el proceso.

En la legislación procesal laboral positiva, el principio de la oralidad tiene muy poca aplicación, no obstante que el conflicto de trabajo puede ser verbal o escrito, predomina en él el principio de la escritura. Como ejemplo de procedimiento en que predomina el principio de la oralidad, hemos encontrado el que establecen los Arts. 81 a 92 de la Ley de Seguro Social, para la solución de los conflictos y reclamos que se susciten, por razón de la aplicación de la Ley o de sus Reglamentos, entre las personas que contribuyan al régimen del Seguro Social, entre éstos y los beneficiarios, o entre éstos últimos.

En este procedimiento se aplican también, en forma amplia, los principios de celeridad, eventualidad y economía.

Creemos que en el futuro debe orientarse la ley en el sentido de dar mayor oralidad al proceso.

*Principio de Coercibilidad.* Consiste en la posibilidad de que todas las medidas o resoluciones tomadas por los organismos jurisdiccionales, puedan hacerse eficaces mediante la coacción sobre los sujetos o sobre los bienes de los mismos.

Sin la existencia de este principio sería inútil hablar de la existencia de un verdadero proceso, porque no sería posible lograr la efectividad práctica que se pretenda con el mismo.

El proceso laboral no siempre ha tenido esta característica, pero poco a poco la ha ido adquiriendo, hasta tenerla en forma absoluta, como se explicará en el lugar apropiado, al hablar de la jurisdicción.

BIBLIOTECA DE LA FACULTAD DE  
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.



Nuestro proceso laboral desarrolla este principio, por ejemplo: permitiendo los apremios, imponiendo multas por incumplimiento a los mandatos judiciales, y en fin, haciendo ejecutiva la sentencia de trabajo.

*Principios de Publicidad.* En el campo procesal se han librado duras batallas por obtener la publicidad del proceso y desterrar el secreto del sumario. En el proceso penal es donde el secreto llegó a sus expresiones más terribles, a pretexto de que la publicidad entorpecía la acción de la justicia. No obstante, es principio universal en la actualidad, la publicidad de todos los procesos, debiendo entenderse ésta, en el sentido de que todas las audiencias e incidencias deberán ser públicas, salvo motivos especiales que el juzgador calificará.

El principio de publicidad podría definirse diciendo que consiste en la posibilidad de que todos los actos procesales, ya sean de las partes, del Juez, o de los auxiliares de ambos, pueden ser conocidos y controlados por quienes deseen hacerlo.

El proceso laboral, en el cual se discuten intereses sociales y económicos, por encima de los intereses individuales de las partes en disputa, debe ser esencialmente público, a fin de que el conocimiento y control en el proceso laboral pueda ser ejercido en forma efectiva por los grupos sociales.

Nuestra legislación laboral, reconoce con amplitud el principio de publicidad, estableciendo que todas las audiencias serán públicas.

*Principio de Igualdad.* Este principio procesal, relacionado íntimamente al régimen político de los pueblos, y de una ardua lucha en su tradición histórica, tuvo que bregar durante mucho tiempo para verse consagrado en las legislaciones procesales positivas, tratando de abolir los privilegios y los fueros especiales, a fin de lograr los ideales de la teoría filosófica individualista.

Como se dijo, en otra parte de este ensayo, el principio de la igualdad ha sufrido serios quebrantos en el proceso del trabajo, por haberse demostrado en la práctica que la igualdad, en sentido filosófico, se ve desvirtuada por las desigualdades económicas existentes en el medio, y que conducen a la más terrible de las injusticias. Por eso el principio de la igualdad, por el cual tanto lucharon los procesalistas civiles, ha sido modificado por el Derecho Procesal Laboral, aceptando el principio de "la desigualdad compensada con otras desigualdades que permitan la igualdad".

El principio enunciado no es más que una proyección del idéntico sentir del derecho sustantivo del trabajo, que se ha desbordado en forma armónica al derecho instrumental, y que no obstante las duras críticas, que consideran impropio la creación de un fuero especial en materia de trabajo, ha destruido la teoría individualista de la autono-



mía de la voluntad, consecuencia de los derechos absolutos de libertad e igualdad, para lograr una justicia verdaderamente justa, base de la tranquilidad social.

Nuestra legislación laboral positiva, consigna el anterior principio, en varias de sus disposiciones, como la relativa a la reversión de la carga de la prueba en algunos casos concurrentes; la existencia de presunciones a favor del trabajador; el patrocinio gratuito por el Estado de las personas carentes de recursos económicos; etc.

*Principios de Celeridad.* Consiste este principio en que el proceso debe ser sustanciado y resuelto sin dilación, simplificando trámites y suprimiendo aquellos que carecen de sustancialidad y no sirvan de garantía de libertad, estableciendo límites para la realización de los actos procesales y cargas de igual naturaleza, para el caso de dejarlos transcurrir sin hacer uso de ellos.

El principio de celeridad en el proceso, ha sido el ideal buscado por los procesalistas civiles, sin haberlo logrado en una forma efectiva, quizás en ningún país, manteniéndose como un ideal utópico, tal vez irrealizable, de que la justicia para ser tal, debe ser rápida, es decir, que no se puede afirmar ni creer en la justicia cuando los litigios no se solucionan oportunamente.

Debido a las tardanzas y dilaciones de los procesos civiles, surgió la necesidad de crear un proceso laboral autónomo, independiente del civil, en el cual el principio de celeridad tuviera amplia aplicación concretada en las siguientes direcciones: brevedad y perentoriedad de los plazos para la realización de los actos de las partes y del Juez, disminución de los recursos procesales y supresión de incidentes innecesarios.

Del principio de celeridad, surgen los dos accesorios de la concentración y de la inmediación del proceso. El primero consiste en que el régimen de prueba exige que se reúna su ofrecimiento en un solo escrito, y la producción de la prueba en un número limitado de audiencias. El segundo, en que el Juez reciba personalmente la prueba, e inmediatamente después de recibirla, falle el fondo de la cuestión.

En nuestra legislación laboral procedimental, se ha tratado de dar mayor celeridad al proceso, acortando los plazos procesales y disminuyendo las incidencias del juicio, pero no han logrado cuajar los principios subsidiarios de concentración e inmediación del proceso.

*Principio de Eventualidad.* Puede enunciarse este principio, diciendo que las partes deben ejercer sus acciones y excepciones conjuntamente, debiendo solamente ser estimadas las posteriores, si el pedimento que les antecede resulta ineficaz, debiendo hacerlo las partes de una sola vez so pena de no ser atendidas.



El principio de eventualidad, lo encontramos en nuestras leyes procesales, para algunos actos del proceso, como es lo relativo a la alegación de excepciones dilatorias.

*Principios de Economía.* Este principio debe entenderse en el doble sentido de economía de gastos y de economía de esfuerzos y se vincula con todos los demás que hemos enumerado.

Entendido en la primera dirección, consiste en que la justicia debe ser gratuita para las partes, y en la disminución de todos los costos procesales, para lograr una justicia más efectiva. El principio de la gratuidad del proceso ha logrado en nuestra legislación un absoluto desarrollo al ser elevado a la categoría de principio constitucional, logrando en esta forma, que los económicamente débiles pueden mover el aparato jurisdiccional del Estado, sin temor a costos procesales que les impida lograr la justicia, y hacer valer sus derechos en el juicio. Vemos en el proceso laboral suprimida la institución de la fianza, de la condenación en costas, del pago de papel sellado, otorgando a los trabajadores el auxilio jurídico del Estado, para que puedan hacer valer sus derechos en el juicio.

El principio de economía, entendido como economía de esfuerzos, es importante y decisivo en el desenvolvimiento de todo proceso. La supresión de trámites superfluos y redundantes, no sólo aminora el trabajo de los jueces, sino también da una mayor celeridad a los procesos, y también facilita el ejercicio del derecho de las partes, ya que habiendo menos trámites en el proceso, éste es más sencillo y fácilmente comprensible, evitando formalidades inútiles que conduzcan a nulidades procesales por omisiones de las formas, disminuyendo además los costos procesales.

El principio de economía de esfuerzos ha sido consagrado en nuestra legislación procesal, estableciendo procesos sumamente sencillos en que las incidencias se reducen a las absolutamente indispensables, para lograr depurar el procedimiento y ponerlo en estado de que el juez pronuncie sentencia.

*Principio de Moralidad.* Ha intentado definirse este principio, diciendo que consiste en el deber de ser veraces y proceder de buena fe, de todos cuantos intervienen en el proceso, con el fin de hacer posible el descubrimiento de la verdad.

Bello principio es el de la moralidad procesal, al cual deben tender todos los procesos, especialmente el del trabajo, en el cual discuten derechos esenciales del hombre que trabaja. Moralidad de los sujetos procesales, ahí el ideal de toda buena administración de justicia laboral.

Muchos autores han negado este principio procesal, por considerarlo anterior y superior a toda norma positiva y porque la moral y



el derecho tienen campos distintos y modos diversos, a veces contrapuestos. Es evidente que el derecho positivo no es moral, pero tiene ontológicamente orígenes comunes con ella, y sus vinculaciones se extienden a la sanción y a la interpretación de la Ley.

El Estado debe impedir el engaño en todos los procesos, porque el orden público está interesado en que los órganos jurisdiccionales no se empleen sino en aquello para que han sido creados.

Como dice De Litala: ..... "la higiene social no basta para determinar la lealtad del contradictorio. Es necesario, por consiguiente, sancionar el principio de la obligación de la verdad en las afirmaciones hechas en juicio. Quien promueve una causa tiene la obligación de la prudencia".

*Principio de la Apreciación de Pruebas Conforme a la Conciencia.* Varios sistemas de valorización de prueba se han disputado su primacía en el derecho procesal: el de las pruebas legales y el de apreciación de pruebas según la conciencia o de libres convicciones. Las legislaciones procesales de los diferentes países, y en las distintas épocas, han consagrado uno u otro principio, con mayor o menor amplitud. La adopción del principio de la apreciación de las pruebas conforme a la conciencia o sistema de libre convicción, ha sido una de las causas del nacimiento del proceso del trabajo.

Ninguno de los dos sistemas en disputa ha logrado una completa concreción en las legislaciones procesales, y podemos decir que el sistema mixto o de la sana crítica, es el que tiende a imperar.

En nuestro proceso laboral individual, el Juez de Trabajo no tiene ninguna libertad de apreciación de las pruebas, encontrándose sujeto a las limitaciones contenidas en la Ley Procesal Civil. En materia de Conflictos Colectivos se tiene completa amplitud en la apreciación de las pruebas en conciencia, al establecer la amplitud del juzgador para la apreciación de las pruebas y resolución de los conflictos. Abogamos porque en nuestra Legislación Procesal Laboral, se establezca el sistema de la sana crítica para la apreciación de la prueba.

11.—*La Ley Procesal Laboral en el Espacio.* La aplicación de toda ley se encuentra limitada en el espacio y en el tiempo, siendo los ámbitos especiales y temporales de vigencia de las normas jurídicas, los que nos resuelven todos los problemas relativos a su aplicabilidad.

En principio, el ámbito espacial de validez de las normas jurídicas, se encuentra limitado por las fronteras del Estado, basado en el principio de que toda norma sólo puede tener eficacia en el territorio en que se aplica.

En materia procesal laboral, podemos enunciar el principio de la absoluta territorialidad de sus normas, ya que las leyes de procedimiento sólo pueden tener aplicación dentro del territorio de



cada Estado. Toda la actividad procesal de los tribunales de trabajo debe regirse por la ley nacional, que es el Derecho Público. Las formas procesales de la legislación extranjera, se regirán en cada caso por la legislación del país en que se ejecuta el acto procesal.

Al respecto podemos citar el Art. 314 de la Convención sobre Derecho Internacional Privado, conocida por Código Bustamante, que dice: "La Ley de cada Estado contratante determina la competencia de los Tribunales, así como su organización, las formas en enjuiciamiento y ejecución, de las sentencias y los recursos contra sus decisiones" que confirma nuestro acerto.

Problema muy importante es el de la ejecución de la sentencia de trabajo, dictada por tribunales de otros países, en El Salvador; problemas que deben resolverse de conformidad al Código de Procedimientos Civiles, es decir, obteniendo previamente, la autorización de la Corte Suprema de Justicia y llenándose los requisitos establecidos en la Ley, siempre que no hubiera tratados al respecto.

El Derecho Internacional Privado, tiene pocas relaciones en cuanto al ámbito especial de vigencia de las normas procesales, y los más árdos problemas de conflictos de Ley los encontramos en el Derecho Laboral Sustantivo, razón por la cual omitimos ahondar más sobre este tema.

12.—*La Ley Procesal Laboral en el Tiempo.* El problema de la aplicación de la Ley Procesal Laboral en el tiempo, ha sido motivo de amplias discusiones en la Doctrina y la Legislación positiva.

Muchos autores sostienen, que tratándose de Leyes de orden público tienen efecto retroactivo, debiendo ser aplicadas con preferencia a aquellas que reforman o derogan, a no ser que esté autorizada la opción entre una y otra.

El principio de la retroactividad absoluta de las Leyes Procesales Laborales, ha sido atemperado por un sistema eclético, ateniéndose a un fin de utilidad, dándose efecto retroactivo a las diferentes disposiciones legales sobre procedimiento, según que los derechos que pretenden tutelar, merezcan o no la aplicación del principio de la retroactividad. La temperanza apuntada es bastante relativa, porque mantiene el criterio de que puede darse efecto retroactivo a las disposiciones Procesales Laborales, siempre que los derechos que pretenden tutelar las normas, merezcan la aplicación retroactiva de la Ley.

Sobre este punto el maestro Chiovenda dice lo siguiente: "Es frecuente encontrar en los autores, y aún más en los pronunciamientos judiciales, la afirmación de que la Ley Procesal es retroactiva, y también que la Ley Procesal es de aplicación inmediata".

"La primera afirmación es equivocada; la segunda, equívoca. La Ley Procesal está sometida, como toda Ley, a la norma general



establecida en el artículo 2o. de las disposiciones preliminares del Código Civil, que no distingue entre Leyes de Naturaleza Privada y Pública, entre Leyes Sustantivas y Procesales, y según la cual, "la ley dispone tan solo para el futuro; la ley no tiene efecto retroactivo". Si en un caso dado, que habrá de establecerse así con interpretación inequívoca, es la Ley Procesal retroactiva, ello dependerá no de la índole de la ley procesal misma, sino de razones que pueden ser comunes a todas las leyes, aun las de derecho privado; así sucede si se trata de ley declarada expresa o implícitamente retroactiva, como la interpretativa, o si la nueva norma se dirige a remediar alguna exigencia especial de orden público por estimarse que sólo puede alcanzar su finalidad si destruye los efectos de actos ya realizados, si resultasen incompatibles con los fundamentos del orden civil o la moral".

"Fuera de estos casos excepcionales, la Ley Procesal nueva respeta los actos y hechos ocurridos bajo el imperio de la ley derogada; lo cual significa que aún aquellos efectos procesales del acto o hecho ya consumado que todavía no se han cumplido, permanecen regulados por la Ley antigua, sin lo cual la nueva ley sería en realidad retroactiva".

"Por otro lado, es equívoco decir que la nueva ley es de inmediata aplicación, ya que esto es propio de todas las leyes, las cuales, precisamente porque se dan para lo porvenir, se aplican inmediatamente a los actos y hechos que se verifiquen con posterioridad a su entrada en vigor, a no ser, como queda dicho, que se trate de efectos nuevos de hechos verificados con anterioridad."

"Si en la práctica la aplicación de la ley procesal nos presenta particularidades marcadísimas en comparación con la de la ley sustantiva, ello se debe a la autonomía ya demostrada del derecho de acción y de la relación procesal respecto de la sustantiva; la acción y la relación procesal no pueden regularse si no por la ley procesal del tiempo (y del lugar) durante el cual se instruya el proceso; de aquí que, frecuentemente, suceda que en un mismo proceso se apliquen leyes de tiempos (y lugares) diferentes: la sustantiva, a la relación sustantiva; la procesal, a la acción y a la relación procesal".

"Es, por consecuencia, de la mayor importancia determinar si una norma tiene naturaleza de ley sustantiva o de ley procesal, como hacemos después, particularmente para las normas sobre la prueba".

Otros autores, consideran que la ley procesal laboral no da derechos adquiridos, sino a lo sumo expectativas de derecho, a la aplicación de las leyes anteriores, regla absolutamente conforme al principio de la no retroactividad de la ley, porque nadie puede tener derecho adquirido para ser juzgado por un tribunal determinado y con arreglo a pre determinadas fórmulas de procedimiento, sin perjuicio de que las nuevas leyes procesales respeten, los actos que las partes han ejecutado de conformidad a la misma ley.



Ordenamos con Chiovenda que debe distinguirse con respecto a la aplicación temporal de la ley procesal; entre procesos ya terminados, los que aún no se han iniciado y los pendientes.

Respecto a los procesos terminados, todos los actos realizados desde el ejercicio del derecho de acción hasta la sentencia definitiva, son absolutamente inamovibles, y una nueva ley no puede modificar estos procesos ya extinguidos, sin violar la disposición constitucional que prohíbe abrir juicios fenecidos.

En los procesos no iniciados, debe admitirse el principio de que serán regulados por la nueva ley procesal que se encuentre vigente a la fecha del ejercicio de la acción.

Y, finalmente, en cuanto a los procesos pendientes, hay que distinguir entre los actos procesales ya efectuados y los que se encuentran por efectuar: los primeros se rigen por la ley derogada y los segundos por la nueva ley, siempre que sea compatible con los efectos ya verificados o en curso de verificación de los actos anteriores.

Consideramos por tanto, que la ley procesal laboral no tiene aplicación retroactiva, se limita a respetar los derechos que se ejecutaron bajo la vigencia de la ley anterior, pero los nuevos actos procesales que se ejecuten, deben encontrarse condicionados por la nueva ley que entra en vigencia, porque las normas del derecho procesal laboral son de Derecho Público y deben aplicarse y cumplirse por todos, sin excepción alguna, sin que se viole en esta forma ningún derecho adquirido.

Las disposiciones procesales transitorias, de los ordenamientos legales, se encargan de solucionar las cuestiones que resultan por el cambio de sistemas procesales. Encontramos así, el artículo 43 de la Ley Especial de Procedimientos, que establece que los juicios pendientes se ventilarán conforme a dicha ley, según el estado en que se encuentran, lo que confirma lo expuesto en el párrafo anterior. El Decreto Legislativo No. 1145, publicado en el Diario Oficial del 18 de septiembre de 1953, que estableció una presunción de despido a favor del trabajador, reguló que ese medio de prueba se aplicaría únicamente a los juicios que no estuvieran pendientes a la fecha de entrar en vigor el Decreto, con lo cual se prolongó legalmente la vigencia del sistema provatorio establecido en la ley anterior.

Son pues los ordenamientos legales positivos, los encargados de determinar la forma de entrar en vigor de las disposiciones de la legislación procesal laboral.

13.—*Formas de la Legislación Procesal Laboral.* Hay dos sistemas de legislación en general, y que aplicados a la legislación procesal laboral, podemos anunciarlos como el de recopilación o sistema abierto y el de codificación o sistema cerrado.



El sistema de recopilación o abierto consiste, en la emisión de diversas leyes, que se dictan en forma ocasional, según las circunstancias lo requieran, y se van agregando y completando unas a otras, regulando cada una de ellas su propio campo de acción.

El segundo sistema, llamado de codificación o cerrado, consiste en la emisión de una ley procesal única, que contenga en forma sistemática y armónica todas las disposiciones referentes al procedimiento.

En la actualidad el Derecho Procesal del Trabajo, no ha recibido una completa codificación, en ningún país del mundo; los tratadistas de la materia hablan de la redacción imprecisa de sus disposiciones, que se encuentran diseminadas en todas las leyes laborales, sin tener una ordenación sistematizada, y que no obstante la existencia de leyes especiales de procedimiento, se conservan numerosas disposiciones de tipo instrumental en las leyes sustantivas.

Entre nosotros ocurre un fenómeno semejante: existen varias leyes que regulan los procedimientos laborales y diferentes disposiciones de tipo instrumental, corren incluídas dentro de leyes sustantivas del trabajo.

Es lógico, que el sistema de la codificación de las leyes procesales laborales es el más conveniente para un país, porque es más sistemático, y más práctico para su aplicación y estudio, pero en la actualidad no puede hablarse de la posibilidad de elaborar un Código de Procedimientos Laborales, dado lo cambiante de sus disposiciones y la forma general de legislación laboral adoptada por nuestro país. Creemos que al elaborarse el Código de Trabajo, deberá efectuarse la codificación de todas las disposiciones procesales laborales, con positivo beneficio para los Organos Jurisdiccionales del Estado, y para los demás destinatarios de dichas normas.

#### 14.—*Importancia y necesidad de la Ley Procesal Laboral.*

En este estado de nuestro ensayo, estamos en la posibilidad de calificar la importancia y necesidad, que tienen las leyes procesales laborales. Toda ley procesal del trabajo, trata de regular, en forma más o menos completa, el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado en materia laboral, estableciendo las normas para el juez y las cargas y facultades procesales de las partes en el proceso, con el fin de lograr la actualización del Derecho Sustantivo del Trabajo.

Si el Derecho Sustantivo del Trabajo, es una necesidad imperiosa en los Estados modernos, para lograr una justicia social efectiva, una protección eficaz al hombre que trabaja y obtener una paz social estable, es necesario que los derechos de los trabajadores y de los grupos sociales puedan hacerse efectivos, y que el derecho instrumental, "el derecho para hacer efectivo el derecho" sea también establecido por medio de una legislación adecuada.



Es decir, que la garantía de existencia de todo el Derecho Sustantivo del trabajo, se encuentra condicionada por el Derecho procesal del trabajo, sin cuyas normas no podría tener vigencia ni efectividad.

Este fenómeno lo observamos en nuestro medio, cuando no existía un adecuado procedimiento laboral, por medio del cual los trabajadores y las agrupaciones obreras pudieran hacer valer sus derechos. Antes de la existencia de las leyes procesales laborales, las leyes sustantivas del trabajo no tuvieron vigencia ni efectividad, porque el proceso civil, a que se encontraban condicionadas, no daba suficientes garantías, ya que sus principios no se adaptaban al devenir dinámico del Derecho del Trabajo.

Al promulgarse nuevas leyes de trabajo, y establecerse una jurisdicción laboral especial, las normas del derecho sustantivo tuvieron efectividad y vigencia, siendo así posible la concreción material de los derechos subjetivos del trabajador, cuando fueron negados o discutidos por los patronos.

15.—*Caracteres de la Ley Procesal Laboral.* La suprema y primera función del Estado de Derecho es la jurisdicción. Pero para que exista una buena administración de justicia, sobre todo una justicia social efectiva, ésta debe de estar en relación con un buen procedimiento, porque el legalismo procesal civil se presta a veces a posibilidades de obstrucción legal, cuyo efecto repercute sobre toda la administración de la justicia, y en forma refleja sobre los propios organismos.

En todo Estado de derecho es necesario la existencia de procedimientos adecuados, para que pueda realizarse la justicia, sin que exista esta posibilidad, con un procedimiento único sujeto a normas demasiado rígidas. Todas las causas que hemos citado como originadoras del Derecho Procesal del Trabajo, vienen a demostrar la necesidad e importancia de esta nueva rama del Derecho, que es la más nueva de todas, la más fecunda, y con la cual, se ha demostrado una vez más, las transformaciones del Derecho, problema que supo ver con claridad León Duguít.

Por otra parte, creemos que nuestra Constitución Política, que trata de la finalidad del Estado, para asegurar a todos los habitantes de la República, el goce de la libertad, la salud, la cultura, el bienestar económico y la justicia social, hacen imperioso y necesario el implantamiento de una ley procesal del trabajo.

Es necesario que en una ley procesal laboral se concreten los principios de creación de desigualdades entre las partes frente al Estado, para lograr la igualdad perdida; celeridad en los juicios laborales, para lograr una pronta y eficaz administración de justicia; concreción del principio de eventualidad y concentración, para evitar dilaciones innecesarias; supresión de formalismos innecesarios, desposeyendo al procedimiento del carácter de "misa solemne", conservando las for-



mulas dentro de lo esencialmente indispensable, para que éstas sirvan únicamente de garantía de libertad a las partes; aumento de la oficiosidad del Juez, para que pueda impulsar el procedimiento a la más pronta y eficaz resolución de los conflictos; oralidad del juicio; publicidad del mismo; máxima economía, con el establecimiento de la justicia laboral gratuita; todos estos principios, deben tender además, hacia la moralidad del proceso, logrando la veracidad y sinceridad de las partes en sus afirmaciones: todo lo cual puede obtenerse únicamente a través de la formulación de leyes procesales del trabajo que contengan disposiciones claras, técnicamente elaboradas, y de fácil interpretación, que permitan a las partes y al juez, una fácil solución de las controversias.

Mucho distan nuestros procedimientos laborales de reunir las anteriores características, pero debemos luchar por obtenerlas a fin de lograr una efectiva concreción de la justicia social en el país.

16.— *Uniformidad de los Procedimientos Laborales.* El principio de la uniformidad de los procedimientos puede enfocarse a través de dos direcciones: la primera se manifiesta en el sentido de que a toda clase de ciudadanos y de personas, se aplique un solo procedimiento, sin que nadie goce de fuero especial; la segunda se manifiesta, en que no obstante el existir fueros especiales, todos los procedimientos afines deben tener un solo trámite.

La primera dirección, que desechamos, porque comprendemos que es necesario la existencia de procedimientos especiales, adaptados a las diversas leyes sustantivas, y a las leyes de trabajo, dictadas en favor de los trabajadores, deben tener y concretar principios propios. Aceptamos la segunda dirección, de uniformidad de los procedimientos, en el sentido de que todos los conflictos de trabajo deben estar sujetos a un mismo trámite.

Es lógico que el principio ideal de un juicio con un único trámite, no es posible en forma absoluta, pero si creemos, que debe establecerse el menor número posible de clases de juicios en honor a la simplicidad y concreción de los procedimientos, a fin de evitar formalismos y complicaciones innecesarios.

Nuestras leyes laborales procesales contienen varias clases de juicios, con lo cual se viola el principio de la uniformidad de los procedimientos, y creemos que debe establecerse un solo trámite para la solución de los conflictos individuales y otro trámite diferente para la solución de los conflictos colectivos, con lo cual quedarán reducidos los procedimientos laborales a los que sirvieran para tramitar los dos grandes grupos de conflictos, que reconoce nuestra legislación positiva.



## CAPITULO III

## DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

17.—Concepto de conflicto de trabajo. 18.—Conflictos colectivos y conflictos individuales. 19.—Conflictos jurídicos y conflictos económicos. 20.—Conflictos obrero-patronales. 21.—Conflictos intersindicales. 22.—Otras clasificaciones de los conflictos de trabajo. 23.—Clasificación de los conflictos según nuestra legislación vigente. 24.—Solución de los conflictos de trabajo.

17.—*Concepto de Conflicto de trabajo.* Hemos adoptado la denominación "conflicto de trabajo", por ser la que acepta la mayor parte de la doctrina, y porque sirve para lograr una mayor diferenciación del concepto procesal laboral, con el concepto procesal civil de juicio, y porque además, da una idea clara de la razón de ser de estas controversias: como pugna entre los intereses opuestos del trabajador y del patrono o de las dos categorías profesionales del capital y del trabajo.

Carnelutti, autor citado por Ramírez Grondra, nos dice que existirá controversia de trabajo, "cuando alguno pretenda la tutela de su interés-relativo, a la prestación de trabajo o su reglamento en contraste con el interés de otro, y allí donde éste se oponga mediante la lesión del interés o mediante la contestación de los pretendidos". Esta definición es aceptada por Pergolesi.

El profesor Mario de la Cueva, define así los conflictos de trabajo: "Los conflictos de trabajo son las controversias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo". En principio aceptamos este concepto.

Hemos buscado en la doctrina un concepto de conflicto de trabajo sin poderlo encontrar, porque los tratadistas abordan de inmediato el problema de la clasificación de los conflictos, sin dar un concepto preciso y comprensivo de todas las categorías de los mismos. La definición de Carnelutti, que nos cita Ramírez Grondra, la consideramos un poco confusa, por la terminología que emplea, y porque solamente abarca aquellos conflictos en que existe pugna de intereses.

Creemos que existirá controversia o conflicto de trabajo, siempre que un trabajador, grupo de trabajadores o asociación profesional, pretenda la tutela de su interés, contra el interés de un patrono o grupo de patronos o asociación patronal, cuando exista negación o incertidumbre del interés de cualquiera de ellos.



Podemos también decir, que habrá conflictos de trabajo cuando exista 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 del trabajo o para la elaboración de nuevas normas laborales, que rigan a los grupos sociales en pugna.

Los conflictos de trabajo no son sino una de las manifestaciones que demuestran la crisis de nuestra actual sistema de producción, y que, tienden hacia una modificación del mismo, sobre bases de una auténtica justicia social.

El director del Instituto de derecho del trabajo, Mariano R. Tissebaum, señala las siguientes características de los conflictos de trabajo: "En las contiendas de derecho privado, el objeto se concreta dentro de una órbita de carácter patrimonial que afecta esencialmente al interés individual de las partes, en cambio, en las contiendas del trabajo, la posición personal de las partes es desplazada del eje central de la mencionada órbita del litigio, por la posición que en el mismo toma el trabajo como noción jurídica social, que actúa en modo predominante, tanto en la formación de las relaciones contractuales, como en las cuestiones o divergencias que se derivan del mismo".

Un segundo rasgo, según el mismo profesor, es el derivado de la despersonalización de las partes "contribuye a destacar la diferencia entre los conflictos de derecho privado y los del trabajo la circunstancia que se observa en estos últimos, en cuanto a la despersonalización de las partes. Genéricamente y por su valor potencial, se considera que la contienda se ha producido entre el capital y el trabajo, nociones que importan asignar a las partes, una función y un sentido dentro de la contienda".

Finalmente, el tercer elemento diferencial entre los conflictos de derecho privado y los del derecho del trabajo es "la trascendencia o repercusión que el conflicto de trabajo genera en el medio social, difiere objetivamente de la que promueven los conflictos de derecho privado. Tal circunstancia finca precisamente en que no actúan, como se ha dicho precedentemente, dentro de la órbita limitada por el mero interés patrimonial".

Los tratadistas de Derecho Laboral, han elaborado diversas clasificaciones de los conflictos de trabajo, partiendo de diferentes puntos de vista. La clasificación más difundida es la que los agrupa en dos grandes categorías: individuales y colectivos, según los intereses que tutelan. Otros autores, los clasifican en conflictos de derecho y conflictos de interés o económicos, atendiendo a la finalidad que perseguen.



Otros autores clasifican los conflictos, atendiendo a otro punto de vista: los sujetos que en ellos intervienen, pudiendo ser entonces inter-obreros, inter-sindicales, obrero-patronales, obrero-sindicales e inter-patronales.

Creemos que es muy conveniente la clasificación de los conflictos desde el triple punto de vista apuntado, es decir, atendiendo a los intereses que tutelan, la finalidad que persiguen y los sujetos que intervienen, llegando a la siguiente clasificación: conflictos obrero-patronales de derecho, conflictos obrero-patronales económicos, conflictos obrero-patronales individuales, conflictos obrero-patronales colectivos, conflictos inter-sindicales colectivos, conflictos inter-sindicales no colectivos, conflictos entre el sindicato y sus afiliados, conflictos inter-obreros y conflictos inter-patronales.

18.—*Conflictos colectivos y Conflictos Individuales.* Esta clasificación es una de las más aceptadas por la doctrina, pero no existe uniformidad de criterio sobre las razones de diferenciación entre una y otra especie de conflictos.

Es lógico que la diferencia no estriba en el número de sujetos que intervienen en el litigio, porque el simple criterio numérico, fuera de ser demasiado simplista, se encuentra reñido con la realidad.

Los criterios de diferenciación expuestos por los tratadistas podemos resumirlos en la siguiente forma: Jaeger nos dice que el conflicto colectivo, es aquel en que están 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; en cambio el conflicto individual, es aquel que se promueve con el objeto de obtener la tutela de un interés concreto de los individuos. Jaeger contrapone los intereses abstractos, a los intereses concretos, los intereses de categoría a los intereses individuales, como criterio de diferenciación.

Cesarino Junior y Barassi, coinciden en lo esencial con el anterior criterio de diferenciación, viendo en los conflictos colectivos la tutela del interés colectivo y en los individuales la tutela del interés concreto del individuo.

De este criterio surge una gran diferencia en la forma de la sentencia para la resolución en uno u otro tipo de conflictos, ya que en los individuales, que tutelan intereses concretos y determinados de los individuos, la sentencia del juez se encuentra limitada expresamente a las partes que han intervenido en el conflicto y únicamente a ellos obliga; mientras que en los colectivos, por tratarse de un interés abstracto, la sentencia debe ser también abstracta y obligar a todos los miembros de la categoría, aunque no se encuentren sindicados a



fin de que pueda tener satisfacción el interés, mediante una sentencia de condena de carácter abstracto, o como dice De Litala, para fijar por vía general la existencia del reglamento colectivo.

Nos sumamos a la opinión de Jaeger, la cual aceptamos en todas sus partes.

19.—*Conflictos Jurídicos y Conflictos Económicos.* Esta clasificación goza de aceptación entre los tratadistas y está aceptada por la Oficina Internacional del Trabajo, siendo para este organismo, conflicto jurídico aquel que versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, poco importa que éste tenga su fuente en una prescripción legal, o en una disposición de un contrato individual o colectivo, dependiendo su interpretación del juez de trabajo.

El conflicto económico o de interés, no versa 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 a crear uno nuevo, dependiendo generalmente del criterio del Juez.

Nos parece acertado el criterio de diferenciación propuesto por la O.I.T., aceptándolo como nuestro.

Combinando la clasificación anterior con la presente, podemos decir, que todos los conflictos individuales son de naturaleza jurídica porque en ellos el juez debe limitarse a interpretar un derecho nacido de la ley o del contrato individual o colectivo de trabajo, para aplicarlo al caso incierto o controvertido y que no pueden existir conflictos individuales de naturaleza económica, porque el individuo no puede lograr la creación de un nuevo derecho aplicable a su situación.

Los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o económicos. Los primeros serán los que versen sobre la interpretación o aplicación de un contrato colectivo de trabajo y los segundos serán los que tratan de lograr la creación o modificación de una norma aplicable a toda la categoría profesional.

20.—*Conflictos Obrero—Patronales.* Son aquellos que tienen frente a frente, por sujetos, a un patrono y a un trabajador; o una asociación patronal y una asociación obrera; o una asociación obrera y un patrono.

Combinando las tres clasificaciones ya estudiadas, tenemos los siguientes tipos de conflictos: conflictos obrero-patronales individuales o colectivos, y estos últimos a su vez pueden ser conflictos obrero-patronales colectivos jurídicos o conflictos obrero-patronales colectivos económicos.



21.—*Conflictos Intersindicales.* Los conflictos inter-sindicales, son aquellos que tienen como sujetos contrapuestos a dos asociaciones profesionales obreras. Algunos autores consideran que estos conflictos pueden ser colectivos y no colectivos, siendo los primeros aquellos en que están en juego los intereses de la categoría profesional, y los segundos los que miran a la agrupación sindical como sujeto titular de derechos privados.

El ejemplo clásico de conflicto inter-sindical colectivo, es el que nos citan los autores de la lucha entre dos agrupaciones obreras para obtener la titularidad de un contrato colectivo de trabajo. Ejemplo del segundo tipo de conflicto, es el que versa entre dos agrupaciones sindicales, entre las cuales se ha celebrado un contrato civil, para obtener su cumplimiento.

Creemos, que desde el punto vista procesal laboral, únicamente interesan a éste, los conflictos inter-sindicales colectivos, porque solo en este caso actúa el Sindicato como verdadero sujeto de Derecho del Trabajo y amerita la aplicación de un régimen especial.

22.—*Otras Clasificaciones de los Conflictos de Trabajo.* Tenemos en primer término los conflictos entre el Sindicato y sus afiliados, por ejemplo, los que resultan a consecuencia del ejercicio de los derechos que otorga la ley a los Sindicatos con motivo de la ejecución de un contrato colectivo, etc. Esta clase de conflictos tiene como sujetos, a una agrupación sindical obrera por una parte, y a un trabajador, miembro del sindicato por la otra y puede versar sobre diferentes aspectos.

*Conflictos Inter—Obreros,* que son aquellos que pueden ocasionarse entre trabajadores, individualmente considerados con motivo de las prestaciones de servicio.

Finalmente, nos encontramos con la categoría de los conflictos inter-patronales, que tiene por sujetos procesales a dos patronos diferentes, que se encuentran en litigio por motivo de diversa índole. No obstante que el patrono es un sujeto de Derecho del Trabajo, consideramos que para este tipo de conflictos no se deben aplicar las disposiciones del Derecho Procesal del Trabajo, por no existir ninguna razón, y porque se desborda de los lineamientos generales trazados para esta materia.

23.—*Clasificación de los Conflictos de Trabajo según nuestra Legislación Vigente.* Nuestra legislación procesal del trabajo, acepta algunas de las clasificaciones contempladas en la doctrina y que han quedado expuestas en los párrafos anteriores. Algunas de estas clasificaciones son expresas y otras tácitas.

Nuestra legislación reconoce en primer lugar las controversias de trabajo obrero-patronales, las cuales pueden ser individuales o colectivas y éstas jurídicas o económicas.



La importancia que en nuestra legislación positiva tiene la naturaleza de los conflictos, es con relación al órgano jurisdiccional que tiene competencia para conocer de las mismas, por que las controversias obrero-patronales individuales se solucionan de conformidad a la Ley Especial de procedimientos para conflictos Individuales de Trabajo o conforme al procedimiento de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo; y las controversias colectivas jurídicas o económicas, se tramitan de conformidad a la Ley General sobre Conflictos Colectivos de trabajo. Como puede apreciarse, hay trámite diverso y distinto organismo, que conoce de una u otra clase de controversias.

Nuestra legislación procesal no reconoce los conflictos inter-sindicales, ni los inter-obreros, ni los inter-patronales y caso de presentarse esta clase de controversias, tendrían que solucionarse con base en un simple procedimiento administrativo, con la intervención de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o de conformidad al procedimiento común.

Nuestra legislación positiva reconoce además, por razón de trámite especial, varias categorías o clases de conflictos.

Los conflictos obrero-patronales individuales, pueden ser de dos clases: los que tienen su origen en las leyes sustantivas de trabajo, y que se tramitan de conformidad a la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo y sus adiciones o a los procedimientos especiales contenidos en otras Leyes sustantivas del trabajo de carácter instrumental; y en segundo lugar, todas las controversias no colectivas, que pueden surgir entre el capital y el trabajo y que no se encuentren reguladas en las leyes sustantivas de trabajo, tramitándose de conformidad al trámite especial de la ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, por ejemplo los casos de controversias entre trabajadores agrícolas y sus patronos, sirvientes domésticos y sus patronos, aprendiz y maestro, etc.

Dentro de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, se reconoce el conflicto ordinario de trabajo, conocido con esta denominación, porque es la forma común de tramitación de todos los expedientes que no tengan trámite especial; conflictos individuales de determinación de contrato; conflictos individuales de suspensión de contrato; conflicto sumario, para reclamar indemnización por accidente de trabajo. Estas cuatro clases de conflictos individuales, se diferencian por la mayor o menor amplitud de los trámites, la supresión de algunos de ellos y los recursos que admiten.

Esta clasificación ha sido reconocida por nuestros tribunales de trabajo, como puede verse en un fallo de tercera instancia, pronunciado en un recurso extraordinario de nulidad que dice: ".....puede decirse con toda propiedad que juicios ordinarios de trabajo son aquellos en que se observan en toda su plenitud las solemnidades y trámi-



tes que establece la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, en contraposición a aquellos otros en que se procede con más brevedad y con trámites más sencillos y que serían los juicios promovidos por despido de hecho, por reclamo de horas extras, etc. y entre los segundos los promovidos en caso de suspensión de un contrato de trabajo, de reclamos de indemnización por accidente de trabajo, etc. (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 2 pág. 7).

La misma ley distingue en el conflicto ordinario de trabajo, el conflicto de hecho y el conflicto de derecho, siendo el segundo el que versa únicamente sobre la aplicación de la ley al caso incierto o controvertido, justificados que sean los hechos por instrumentos públicos o auténticos o contratos individuales de trabajo no contradictorios o por expreso consentimiento de las partes; y siendo el primero el que versa sobre la aplicación de la ley al caso cuestionado, debiendo también justificarse los hechos que sirven de supuestos para la aplicación de la ley.

Por razón de la cuantía, los conflictos ordinarios de trabajo, se pueden clasificar, en de valor indeterminado y de valor determinado. Estos últimos pueden a su vez ser clasificados, cuando el valor de lo reclamado no excede de cien colones; cuando excede de cien y no pasa de mil colones; y, cuando excede de mil colones. La diferencia de estos conflictos la encontramos en los recursos que admiten.

Los conflictos colectivos pueden ser, según nuestra legislación positiva, económicos y jurídicos y cada uno de éstos plantearse con emplazamiento de huelga o sin ella; con emplazamiento de paro o sin él, teniendo cada una de estas dos categorías de conflictos diversidad de trámite.

24.— *Solución de los Conflictos de Trabajo.* La forma de solución de los conflictos de trabajo, ha sido una cuestión que ha interesado a los Juristas y a los Políticos. En un principio, cuando no existían organismos especiales para la solución de las controversias laborales, los tribunales comunes trataron de resolver algunas de ellas, aplicando, procedimientos anticuados que mantuvieron al trabajador en un plano de inferioridad, y no permitieron la solución de las controversias colectivas del trabajo.

Los conflictos entre el capital y el trabajo, no eran desconocidos de los juristas ni de los hombres de Estado, pero como también nos dicen De Litala y Calamandrei, en un principio reinó en forma desordenada la auto defensa de las clases sociales en conflicto, y fué hasta que el Estado se dió cuenta de la necesidad de la regulación jurídica de estas manifestaciones anormales en la vida jurídica de los pueblos, que debió regularse el régimen jurídico de la auto defensa.

En un principio el Estado intervino como conciliador, tratando de lograr un avenimiento entre las partes; luego trató de intervenir



como árbitro voluntario; y finalmente, promovió y estableció el arbitraje obligatorio. Sin embargo, con posterioridad se estableció, por considerarse imperfecto el arbitraje obligatorio, la jurisdicción especial del trabajo independiente de todas las demás, para la solución jurídica de las controversias de trabajo.

Nos parece interesante transcribir íntegro un párrafo de la obra "Instituciones de Derecho Procesal Civil", del maestro Piero Calamandrei, que dice: "De esta evolución, correspondiente al reforzamiento del Estado, que, paralelamente, de una parte restringe cada vez más, hasta prohibirla del todo, la defensa privada, y de otra perfecciona cada vez más la organización de los medios destinados a garantizar a los ciudadanos la defensa pública de sus intereses, se puede aún hoy apreciar, en el mundo contemporáneo, ejemplos instructivos, que ponen a nuestros ojos la transformación de la lucha privada en debate judicial. Mientras durante siglos tal evolución es un hecho que se realiza respecto de los Conflictos Individuales, desde hace poco la misma se ha producido en el ordenamiento corporativo italiano también respecto de los conflictos del trabajo; que, enteramente abandonados un tiempo a la auto defensa de los grupos en conflicto, han sido poco a poco sometidos, en los varios Estados, primero al arbitraje facultativo o a la conciliación, y después, en algunas legislaciones, al arbitraje obligatorio, para llegar, finalmente, entre nosotros, con la Ley Fundamental del 3 de abril de 1926, a la institución de un órgano jurisdiccional especial del Estado (Magistratura del Trabajo), que ha entrado en función en el mismo momento en que entraba en vigor la prohibición de la huelga y del paro, considerados como formas ilícitas de auto defensa. También aquí, pues, el Estado, al mismo tiempo que prohíbe a los ciudadanos hacerse justicia por sí mismos, pone a su disposición, en garantía de sus derechos, la propia justicia apoyada en una fuerza superior a la de los individuos contendientes".

"La evolución está en cambio, todavía en la primera etapa en el campo de los conflictos internacionales, en que los Estados se encuentran aún en la situación del arbitraje facultativo: las tentativas hechas para limitar el recurrir a la guerra y para considerarla como un delito internacional paragonable al ejercicio arbitrario de los propios derechos en las relaciones individuales, han fracasado hasta ahora, precisamente por la falta de una fuerza superior a la de los estados particulares, capaz de hacer eficaz, también en el campo internacional, la prohibición de la auto defensa".

Estamos en un todo de acuerdo con lo manifestado por Calamandrei, y en nuestro país las controversias individuales de trabajo, después de atravesar los estados que ha mencionado el citado tratadista, son hoy solucionadas por organismos jurisdiccionales especiales e independientes. No pasa así con los conflictos colectivos de trabajo, los cuales entre nosotros siguen en parte sometidos al régimen de la auto defensa regulada, en la cual el Estado interviene como árbitro voluntario u obligatorio en ciertos casos.



Para garantía constitucional, los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro, debiendo el Estado tratar de promover la conciliación y el arbitraje, como un medio para la solución pacífica de los conflictos. Nuestro constituyente estableció el régimen de la auto defensa de los grupos sociales, y se limitó únicamente el derecho de intervenir como árbitro voluntario en este tipo de controversias.

Posiblemente el Legislador se inspiró en la desconfianza hacia los propios gobernantes y organismos jurisdiccionales que pudieran crearse para solucionar en forma obligatoria este tipo de conflictos, como se ha logrado llevar a cabo en países democráticos y avanzados como Australia y Nueva Zelanda, donde estas controversias se solucionan por medio de organismos especializados. Sin duda alguna lo hizo por desconfianza, como una garantía para los grupos sociales, a efecto de evitar las arbitrariedades de los órganos jurisdiccionales que pudieran crearse.

Esperamos que cuando el tiempo transcurra, evolucionen los conceptos, y el Estado tome todas las atribuciones que le corresponden, se hará necesaria la prohibición de la huelga y del paro, como formas del ejercicio de la acción por los grupos sociales; cuando se comprenda que es el Estado, el que debe velar porque se supriman las desigualdades económicas y se logre una verdadera armonía entre el capital y el trabajo y se obtenga una verdadera justicia social. Esperamos que la guerra entre los grupos sociales desaparezca entre nosotros en una fecha próxima, como ha sido en países democráticos y evolucionados.

Para la solución de los conflictos de trabajo se han ideado diversos procedimientos, que descansan sobre principios diferentes, pero que nosotros podemos agrupar en la forma siguiente:

a) Con relación al órgano encargado de resolverlos, tenemos legislaciones que tratan de hacerlo por medio de organismos administrativos; y otras, que lo hacen por medio de organismos dependientes del Poder Judicial.

b) En algunos países, un mismo organismo resuelve todas las clases de controversias laborales, en otros, hay organismos especiales para las controversias colectivas y para las controversias individuales.

c) En cuanto a la composición de los organismos, unas legislaciones resuelven los conflictos por Tribunales unipersonales o pluripersonales, que son nombrados por el Estado; otras prefieren los tribunales paritarios mixtos, integrados por representantes del Estado y de las categorías profesionales de trabajadores y empleadores.

d) También se ha ideado, en lo que respecta a la forma de apreciación de las pruebas, tribunales de derecho y tribunales de con-



ciencia, según que el juzgador aprecie los hechos y la prueba vertida según la dicte su conciencia, o siguiendo o atendiendo a normas más o menos rígidas de apreciación de la prueba.

Ha llegado el momento en que demos nuestro criterio sobre la forma de la solución de los conflictos de trabajo, según los principios constitucionales.

Creemos que es indispensable la creación de Organismos del Estado especializados, dependientes del Poder Judicial, que resuelvan unos las controversias individuales y otros las controversias colectivas, ya sean éstas económicas o jurídicas. Es necesario, que los organismos se encuentren formados por jueces letrados, unipersonales en la primera instancia y pluripersonales en la segunda, pero todos nombrados por el Estado, ya que los tribunales paritarios mixtos han fracasado en nuestro país y en muchos extranjeros, porque los representantes de las categorías profesionales de empleadores y de trabajadores, no ven esencialmente los intereses del Estado, de la administración de la justicia, sino principalmente la solución del conflicto en favor de la categoría profesional a que respectivamente pertenecen; y finalmente, creemos que estos Tribunales deben ser basados en apreciación de los hechos con el principio de la sana crítica, es decir, libertad del juzgador para la apreciación de los hechos y de las pruebas, limitada por ciertas normas superiores establecidas en la Ley.

## CAPITULO IV

### EVOLUCION DE LAS LEYES PROCESALES DEL TRABAJO

25.—Desenvolvimiento histórico del Derecho Procesal del Trabajo. 26.—Evolución de las leyes procesales del Trabajo en El Salvador.

25.—*Desenvolvimiento Histórico del Derecho Procesal del Trabajo.* El Derecho Procesal del Trabajo, tiene una larga y rica historia, que por su amplitud, objeto de un estudio monográfico por separado, solamente mencionaremos en sus lineamientos más generales.

Algunos autores, han visto en los Colegios romanos, las Gildas germanas y los Gremios y Cofradías de la Edad Media, los antecedentes más remotos de nuestra materia. No obstante que para un estudio monográfico, tales antecedentes no serían despreciables, creemos que no son en realidad verdaderos antecedentes del proceso social, porque en esa época no existía un verdadero Derecho Sustantivo del Trabajo y menos podría existir su correlativo, el Derecho Instrumental o Adjetivo.



El trabajo como fenómeno social, ha existido desde los tiempos más primitivos, pero como materia jurídica propia, nace en el siglo XIX, con el industrialismo, estando de acuerdo en ello la mayoría de los autores. Por tanto, no existiendo un Derecho del Trabajo, tampoco puede existir un Derecho Procesal que condicione su aplicación.

Se estima que el antecedente legislativo más remoto de la jurisdicción del trabajo se encuentra en los Consejos de Prohombres (Conseils de prud'hommes), establecidos en Francia, principalmente en Lyon, por una Ley de Napoleón de 1806, para resolver los conflictos entre aprendices, oficiales y patronos, tribunales constituidos por representantes patronales y trabajadores, en los cuales aquellos se encontraban en un plano de superioridad sobre éstos, porque había mayoría de vocales de los empleadores.

En 1807, 1809 1810, se extendió la jurisdicción de estos tribunales industriales de carácter conciliatorio, a las demás regiones de Francia en que fuera necesaria su creación.

En Bélgica, por leyes del 7 de febrero de 1859, 31 de julio de 1888 y 15 de mayo de 1910, se organizaron Consejos semejantes a los franceses.

En Italia, en 1878 se crearon Consejos de prohombres (pro-viviri), para resolver los litigios industriales de la seda, y en la provincia de Coma, habiéndose extendido a todo el país en 1893.

Los Tribunales laborales aparecieron en Austria en 1896, en Portugal en 1889, en Suiza en 1896, en Canadá en 1894, en Australia en 1908, en algunos estados de Estados Unidos a partir de 1895, y así sucesivamente en Grecia, Noruega, Dinamarca, países americanos, etc., hasta la actualidad, en que casi todos los países tienen la jurisdicción especial del trabajo.

26.— *Evolución de las Leyes Procesales del Trabajo en El Salvador*.— En El Salvador, el progreso de las instituciones procesales laborales y de los Organismos Jurisdiccionales correspondientes, se encuentra todavía en una fase embrionaria, pero podemos citar las fases de su desenvolvimiento hasta la actualidad.

Quando se promulgaron las primeras leyes de trabajo, a partir de 1911 hasta 1949, todas las controversias que pudieran surgir con motivo de la aplicación de estas leyes, fueron del resorte de la justicia civil ordinaria. Consideramos que debido a esto, no fue posible la vigencia de las leyes laborales, como lo demuestra el hecho de la existencia de pocos conflictos, porque estudiando la Revista Judicial de esa época, única fuente con que contamos para el estudio de nuestra jurisprudencia civil, no hemos encontrado más que cinco casos esporádicos de conflictos laborales, que pueden consultarse en las Revistas Judiciales de agosto de 1922, pág. 581; enero de 1932, pág. 200; julio a diciembre de 1934, pág. 161; julio a diciembre de 1937, pág. 675 y julio a diciembre de 1938, pág. 401.



El 15 de junio de 1927, el Poder Ejecutivo emitió un decreto creando las Juntas de Conciliación, organismos que se encargarían de velar por la solución de los conflictos, mediante la conciliación, pero conservando los procedimientos civiles ordinarios, cuando faltara el avenimiento entre las partes. Poca trascendencia tuvo el decreto de creación de las Juntas de Conciliación, y no nos ha sido posible encontrar antecedentes de las actuaciones de dichas Juntas, ni de las resoluciones para conflictos de trabajo.

Con fecha 12 de enero de 1946 se promulgó la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, y el 12 del mismo mes y año, la Asamblea promulgó la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo. Estas dos leyes establecen organismos especializados para la resolución de las controversias entre el capital y el trabajo, pero por lo impreciso de sus disposiciones, el tipo de organismos por ellas creados: Inspectores Departamentales de Trabajo, Juntas de Conciliación, Consejo Nacional del Trabajo, y la clase de procedimientos, poco aceptables en materia de solución de los conflictos, hicieron y hacen difícil su aplicación.

Finalmente, por Decreto Ejecutivo de fecha 29 de septiembre de 1949, se promulgó la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, que estableció los Organismos Jurisdiccionales, dependientes del Poder Ejecutivo, para la solución de los conflictos individuales que pudieran tener lugar entre trabajadores y patronos, de conformidad a las Leyes de Accidentes de Trabajo, Contratación Individual de Trabajo y Protección a Empleados de Comercio.

Por Decreto Legislativo de fecha 31 de octubre de 1950, se amplió la jurisdicción de los citados organismos, y se les facultó para que pudieran conocer de todas las controversias individuales entre trabajadores y patronos, originadas de conformidad a las Leyes de Trabajo.

En la actualidad, en nuestro país, son las tres últimas leyes citadas, con algunas reformas, las que regulan los procedimientos en materia de trabajo y establecen los organismos jurisdiccionales, encargados de resolverlas.

Al promulgarse la Constitución Política de 1950, se estableció en ella la Jurisdicción Especial de Trabajo, dependiente del Poder Judicial, sin que hasta la fecha y en virtud del Artículo 3 de la Ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional, se hayan regulado los principios sobre esta materia, como tendremos oportunidad de señalar en otra parte de este ensayo.



## SEGUNDA PARTE

### LAS NOCIONES FUNDAMENTALES

#### CAPITULO I

##### LA JURISDICCION DEL TRABAJO

27.—Premisa. 28.—La jurisdicción del trabajo. 29.—La jurisdicción del trabajo es privativa en el orden general y ordinaria en el especial. 30.—Constitucionalidad de la actual jurisdicción del trabajo. 31.—Naturaleza de la función que desarrollan los actuales organismos jurisdiccionales del trabajo. 32.—Causas determinantes de la jurisdicción del trabajo. 33.—Jurisdicción delegada. 34.—Prórroga de la jurisdicción.

27.—*Premisa.*—Después de estudiar las nociones generales del Derecho Procesal del Trabajo, la Ley Procesal del Trabajo, los conflictos laborales y la evolución de las Leyes Procesales del Trabajo, es necesario, para obtener una verdadera utilidad, de tipo general y doctrinario, para que fácilmente sean comprensibles todas las disposiciones de la legislación procesal positiva del trabajo, estudiar las nociones fundamentales, que no se encuentran ni definidas ni contenidas en las leyes positivas, sino presupuestas por las mismas, para la existencia del Derecho Procesal en general, y del Derecho Procesal del Trabajo en especial.

Las nociones fundamentales sobre las cuales descansa todo el Derecho Procesal, son las de *jurisdicción, acción y proceso*, conceptos básicos, sin los cuales no podemos concebir jamás la existencia de un Derecho Procesal. Veremos más adelante, en qué consiste cada una de estas categorías o nociones fundamentales presupuestas por la ley, y que, al estudiarse en su independencia, han dado verdadera autonomía y categoría a la más moderna de las ramas del Derecho: el Derecho Procesal.

Al respecto, Chiovenda en sus "Principios" nos dice: "El concepto de la acción, entendida como el poder jurídico autónomo de realizar, por medio de los órganos jurisdiccionales, la actuación de la ley en favor propio, y el concepto de la relación jurídico-procesal, o sea de aquella relación jurídica que nace entre las partes y los órganos jurisdiccionales en virtud de la demanda judicial, independientemente de ser



ésta fundada o no, son las dos bases fundamentales de mi sistema: el cual, por lo tanto, después de determinados los principios fundamentales, se divide en dos grandes partes".

Tres son a nuestro juicio, las bases principales y fundamentales de la moderna ciencia procesal, las cuales consideramos como sus piedras angulares. Sobre ellas han construido los tratadistas las teorías que explican esta rama del Derecho y sobre las cuales debe asentarse la legislación positiva, de acuerdo con los principios procesales valorados que ya hemos estudiado.

Para estudiar con claridad y precisión, el Derecho Procesal del Trabajo, tanto en su parte general, como en cada una de sus instituciones en particular, deben establecerse primariamente los tres conceptos fundamentales enunciados.

Sin determinar previamente el concepto de la jurisdicción no puede concebirse lógicamente la acción, y a su vez, sin estos dos conceptos previos, no podemos entender lo que es el proceso. Estudiadas estas tres ideas básicas, todas las demás instituciones procesales devienen derivadas de ellas y son fácilmente explicables y comprensivas.

La jurisdicción como función del Estado, la teoría del proceso, como relación jurídica típica de carácter público, y la autonomía del derecho de acción, como un derecho abstracto de obrar, han desquebrajado los conceptos romanistas y post-romanistas del procedimiento, para afirmar la autonomía del Derecho Procesal y permitir fructificar sus instituciones, no como simples formas, sino como un continente doctrinario y fundamental, que condiciona las formas en el procedimiento.

En el fenómeno procesal, encontramos primero una actividad típica, con sus propias características y finalidades especiales, distinta de todas las demás. Esta actividad, que es ejercida por los Tribunales, es la jurisdicción, y el estudio de la misma será expuesto en la primera parte de este ensayo.

Esta actividad típica, que se llama jurisdicción, es ejercida con una finalidad, porque frente al Tribunal nos encontramos con que hay una controversia a definir, un litigio a resolver, que le ha sido planteado por la persona que tiene interés en su resolución, y ese planteamiento se verifica a través del ejercicio del derecho subjetivo público de acción, o sea la petición que es necesaria para obtener el movimiento de la jurisdicción. La segunda parte de este ensayo estará destinada a hacer un breve estudio de la institución de la acción.

La acción, con la cual se inicia la jurisdicción, se pone en contacto con la resolución, únicamente a través del proceso, siendo éste un acto intermedio, entre la acción y la manifestación final de la jurisdicción o resolución.



El proceso así concebido aparece conceptualmente como una unidad, en vista de su único fin, que ata todo su desenvolvimiento, y cuyo logro constituye su terminación normal. La tercera parte de este ensayo, la dedicaremos al estudio del proceso.

23.—*La Jurisdicción del Trabajo.* La jurisdicción ha sido definida por los autores en forma muy diversa y hasta la fecha no encontramos un concepto uniforme entre los tratadistas extranjeros.

Alfredo Rocco define la jurisdicción, como "la actividad mediante la que el Estado procura directamente la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho, cuando por algún motivo (inseguridad o inobservancia) no se realiza la norma jurídica que los tutela".

Duguit define la jurisdicción "como la función por medio de la cual el Estado comprueba la existencia y la extensión de una regla de Derecho, o de una regla de Derecho en el caso de una violación o de contienda, y ordena las medidas necesarias para asegurar su respeto".

Para Heineccio, la jurisdicción es "el conocimiento que compete por derecho al Magistrado, y no implica en sí ni fuerza ni violencia alguna, sino en el solo conocimiento, como nos lo corrobora el ejemplo de la jurisdicción voluntaria".

Conocida es la definición de Chiovenda, expuesta en los "Principios" y desarrollada en las "Instituciones", que ha servido de base a otras muchas, y que dice: "La actuación de la voluntad concreta de la ley, mediante la sustitución, por la actividad de los órganos públicos, de la actividad de los particulares o de los otros órganos públicos, sea al afirmar la existencia de la voluntad de la ley, sea al hacerla prácticamente efectiva". Esta definición ha sido criticada por ser demasiado comprensiva.

Motivo de grandes críticas y alabanzas, ha sido la sintética y bella definición de Carnelutti: "la justa composición de la litis en la sentencia".

Ugo Rocco enseña que "la función jurisdiccional o judicial es, pues, la actividad con que el Estado, interviniendo a instancia de los particulares, procura la realización de los intereses protegidos por el Derecho, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma jurídica que los ampara". Concepto que a nuestro juicio poco agrega a la definición chiovendiana.

Hugo Alsina y David Lascano, autores citados por Podetti, nos dicen, el primero: "De todas estas definiciones podemos deducir un concepto fundamental que nos parece suficiente a los fines de nuestro estudio: desde que se prohíbe a las personas hacerse justicia por mano propia, el Estado asume la obligación de administrarla, de lo cual deriva la acción, o sea el derecho de requerir la intervención del Estado para el esclarecimiento o la protección de un derecho y la jurisdicción



o sea la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para resolver mediante la sentencia, las cuestiones litigiosas que les sean sometidas y hacer cumplir sus propias resoluciones"; y el segundo: "Es una función que ejerce el Estado, cuando entre dos partes media un conflicto de intereses, para resolver dicho conflicto como tercero imparcial, con el fin de procurar la actuación de la Ley".

La jurisdicción, puede estudiarse desde dos puntos de vista: como función y como poder. Como función, se encuentra contenida en las definiciones que hemos citado; como poder, es la capacidad en tensión que corresponde al Estado, por medio de sus órganos correspondientes, para ejercer la jurisdicción o sea la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado.

No está dentro de las escasas limitaciones de este ensayo, tratar de lograr un concepto completo e integral de la jurisdicción, pero podemos aceptar como buenas las definiciones de Rocco y de Duguit, y decir, que la jurisdicción es la función por medio de la cual, el Estado, mediante la sustitución de los particulares o de los otros órganos públicos, procura la satisfacción de los intereses tutelados por el Derecho, cuando por algún motivo no se realiza la norma que los tutela; y como siendo al mismo tiempo, la potestad o poder para ejercer esa función.

La potestad jurisdiccional concebida como una atribución del Estado, para resolver los conflictos y hacer ejecutar lo resuelto, puede contemplarse desde dos puntos de vista: desde el punto de vista general, como atribución jurisdiccional del Estado y desde el punto de vista particular, como atribución del Estado relacionada con las diversas materias sujetas a resolución, surgiendo así las jurisdicciones especiales, que serían por ejemplo entre nosotros: la civil, penal, mercantil, laboral y constitucional.

De conformidad al artículo 81 de la Constitución Política, el Poder Judicial será ejercido por la Corte Suprema de Justicia, las Cámaras de Segunda Instancia y los demás Tribunales que establezcan las leyes secundarias, y corresponde a este Poder, la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado, en materia constitucional, civil, mercantil y laboral así como en las otras que determine la ley, con lo cual se hace referencia a los conceptos arriba expuestos.

Con esta distinción, podemos concluir diciendo que la jurisdicción del trabajo, es la potestad que tiene el Estado, ejercida por medio de los organismos laborales correspondientes, para conocer, fallar y ejecutar lo juzgado, en todos los conflictos de trabajo, con arreglo a las normas legales del procedimiento social.

29.— *La Jurisdicción del Trabajo es Privativa en el Orden General y Ordinaria en el Especial.* Parece un tanto confuso el título que hemos dado de la naturaleza de la jurisdicción laboral, pero cree-



mos que después de una breve explicación se harán comprensibles nuestras ideas.

Siendo la potestad jurisdiccional una sola en el campo general, al ejercicio de esa potestad, según las diferentes materias que trate de resolver, se transforma en especial, y así tenemos la jurisdicción civil, penal, laboral, etc., cada una de las cuales, tiene sus reglas propias y sus organismos correspondientes, pero cada una de ellas, dentro de su especialidad, es ordinaria con relación a todas las privativas que pueden establecerse dentro de la misma, surgiendo así diversas jurisdicciones específicas para los diversos tipos de controversias sometidas a su resolución.

Es decir, que la jurisdicción de trabajo opera siempre que trate de resolverse controversias laborales, con exclusión de cualquiera otra jurisdicción, y en este aspecto es ordinaria.

Creemos oportuno citar el artículo 194 de la Constitución que dice: "Se establece la jurisdicción especial del Trabajo. Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que permita la rápida solución de los conflictos.

"El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje como medios para la solución objetiva de los Conflictos Colectivos de Trabajo".

Así es que de conformidad con el principio citado, relacionándolo con el 81 de la misma Constitución, existe la jurisdicción especial del trabajo, la cual será ejercida con procedimientos y por organismos apropiados, por el Poder Judicial,

El principio de la jurisdicción privativa en materia laboral, ha sido sostenido por los tribunales de trabajo existentes, como puede verse, en la resolución de tercera instancia que en su parte pertinente dice: "La jurisdicción del trabajo, es privativa, por razón de la materia, como lo es la Civil o la Criminal. Los tribunales del trabajo solamente pueden conocer en asuntos laborales de su competencia y no de otros que pertenezcan al conocimiento de otra autoridad, como es en el caso sub-júdice".

"La amplitud que da el Dr. Domínguez Parada, al Art. 1o. de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, es errónea. Lo que claramente establece este artículo es lo siguiente: Los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, son la autoridad competente para conocer de todos los reclamos entre patronos y trabajadoras, siempre que se trate de relaciones de trabajo establecidas en leyes de trabajo y que dicho asunto no corresponda a otra autoridad del trabajo, tratándose también de reclamos basados en leyes del trabajo. Ahora bien, todo lo que no sea puramente laboral corresponde al conocimiento de los tribunales comunes". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 2, pág. 13).



50.—*Constitucionalidad de la Actual Jurisdicción del Trabajo.* Creemos oportuno estudiar la situación jurídica constitucional de los actuales organismos jurisdiccionales, dependientes del Poder Ejecutivo, que ejercen jurisdicción en materia laboral, y que desde hace algún tiempo preocupa a nuestros juristas.

Como se ha dicho, de conformidad al Artículo 81 de la Constitución, corresponde al Poder Judicial la facultad de administrar justicia en materia laboral, y según el tenor del Artículo 2 de la Ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional, todas las disposiciones del capítulo de la Constitución relativas al Poder Judicial, entrarán en vigor cuando se expidieran las leyes secundarias respectivas, y a más tardar dentro de los tres años siguientes a la vigencia de la Constitución, quedando vigente mientras tanto la organización y procedimientos actuales.

Consideran algunos, que con base en estas disposiciones, los Tribunales de Trabajo, debieron organizarse bajo la esfera del Poder Judicial a partir del 15 de septiembre de 1953, porque la facultad de administrar justicia en materia laboral, corresponde al Poder Judicial y al darse nueva estructura a este Poder debió haberse establecido la jurisdicción laboral dentro del mismo, porque no ejerciéndola los organismos judiciales, no cumplirían con los artículos constitucionales citados.

Creemos que esta interpretación no es correcta, porque lo dispuesto en el Artículo 2 de la Ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional, se refiere a disposiciones que dan nueva estructura a la Corte Suprema de Justicia, y la estructura de dicho órgano se refiere a su organización y no a las atribuciones del Poder Judicial. En efecto, notamos que en virtud del Decreto No. 6 del Consejo de Gobierno Revolucionario de fecha 20 de diciembre de 1948, que era el estatuto fundamental que regía al Estado, a la fecha de entrar en vigor la actual Constitución, la Corte se encontraba compuesta por siete Magistrados: tres de la Cámara de Tercera Instancia de lo Civil, tres de la Cámara de Tercera Instancia de lo Penal, y el Presidente, teniendo dicho organismo determinadas atribuciones. La Constitución de 1950 establece que la Corte se compondrá de nueve Magistrados de los cuales uno será el Presidente, y que las atribuciones que le corresponden, se distribuirán entre las diferentes Salas, pudiéndose aumentar el número de sus miembros, regulándose todo por una ley secundaria.

Por lo tanto, el Artículo 2 de la Ley Transitoria, simplemente se limitó a poner un plazo para la vigencia de una ley secundaria que diera nueva estructura o composición al organismo de la Corte Suprema de Justicia y a que se suprimiera la tercera instancia y se estableciera el recurso de Casación, sin mencionar absolutamente nada sobre el ejercicio de la jurisdicción laboral, que es una de las atribuciones del Poder Judicial, y no una forma de organización de la Corte Suprema de Justicia.



Sin embargo, si la Ley Transitoria no hubiese dispuesto nada sobre la jurisdicción laboral, el Poder Judicial en virtud del Artículo 31, hubiera debido administrar justicia en materia laboral a partir de la fecha de la vigencia de la Constitución, por ser las atribuciones de los Poderes del Estado absolutamente indenegables. Pero el Artículo 3 da la misma Ley dice: "Mientras se promulga el Código de Trabajo, podrá regularse por leyes especiales la materia que contiene el Capítulo II, Título XI de la Constitución, y quedarán en vigor las leyes que actualmente rigen. Los organismos dependientes del Poder Ejecutivo que tienen potestad jurisdiccional en materia de trabajo continuarán ejerciéndola hasta que se creen los tribunales de trabajo que establece la Constitución".

La disposición transitoria transcrita, permitió que la jurisdicción en materia laboral la conservaran los organismos dependientes del Poder Ejecutivo que venían ejerciéndola, dejando sujeto el ejercicio de esta atribución del Poder Judicial, a una condición suspensiva, que es la creación de los Tribunales de Trabajo que establece la Constitución. Como hasta la fecha, la Asamblea Legislativa, haciendo uso de sus atribuciones, no ha creado, a iniciativa de la Corte Suprema de Justicia, los Tribunales de Trabajo establecidos en la Constitución, los actuales organismos dependientes del Poder Ejecutivo, tienen la facultad jurisdiccional laboral, y la ejercen en forma perfectamente constitucional, por no haberse cumplido la referida condición suspensiva.

Sin embargo, creemos que el Artículo 8 de la Ley de Aguinaldos, que da competencia a los Alcaldes Municipales y Gobernadores Departamentales, para conocer de los reclamos de los trabajadores contra sus patronos, sobre derechos derivados de dicha Ley, es inconstitucional, porque la Ley Transitoria permitió el régimen de excepción en materia de jurisdicción laboral, para los organismos que la ejercían en el momento de entrar en vigencia la Constitución, pero no para los que se crearan después o se diera a otros diferentes. Claramente se establece esto cuando dice "...que actualmente ejercen...", y los organismos citados no la ejercían. Además, en esta parte, la Ley de Aguinaldos no tiene validez formal, porque no se le dió debido cumplimiento al Artículo 75 de la Constitución, refrendándose la Ley por el Ministro del Interior.

La anterior opinión no implica que consideremos un sistema ideal y apropiado, la forma de organización jurisdiccional que actualmente tenemos, creemos que el principio constitucional debe tener aplicación lo más pronto posible, y que deben crearse los Tribunales de Trabajo dependientes del Poder Judicial, para que ejerzan la potestad jurisdiccional laboral.

31.—*Naturaleza de la Función que Desarrollan los Actuales Organismos Jurisdiccionales del Trabajo.* Es oportuno resolver la cuestión de si los tribunales de trabajo, ejercen actualmente una función administrativa o una función jurisdiccional.



Sabemos que las funciones del Estado pueden estudiarse desde el punto de vista formal y desde el punto de vista material. Desde el punto de vista formal la función es administrativa, legislativa o jurisdiccional, atendiendo al organismo que la ejecuta, siendo formalmente administrativos todos los actos ejecutados por el Poder Ejecutivo, formalmente jurisdiccionales todos los actos ejecutados por el Poder Judicial y formalmente legislativos todos los actos ejecutados por el Poder Legislativo.

Desde el punto de vista material, el acto será administrativo, jurisdiccional o legislativo, atendiendo a la naturaleza intrínseca del mismo, siendo así jurisdiccional todo acto que tenga las características que la doctrina da para que se concrete dicha función, y que nosotros definimos arriba; será legislativo todo acto jurídico que modifique o extinga una situación jurídica abstracta o impersonal; y serán administrativos, los actos materiales y los jurídicos que crean, modifican o extinguen situaciones jurídicas particulares o los actos que condicionan la aplicación de una situación general a un caso particular.

Desde el punto de vista formal, los organismos dependientes del Poder Ejecutivo que ejercen justicia en materia laboral, ejecutan una función administrativa, pero desde el punto de vista material, no encontramos que ejecuten actos de naturaleza administrativa, sino actos materialmente jurisdiccionales. Como consideramos que el criterio formal es sumamente empírico y no sirve si no para resolver los casos de fronteras, creemos que para tipificar una función, debemos estar más a lo material que a lo formal, y que por tanto, los organismos citados ejercen funciones jurisdiccionales.

Esta es la idea que se desprende del artículo 3 de la ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional, cuando habla de "organismos dependientes del Poder Ejecutivo que tienen potestad jurisdiccional en materia de trabajo que continuará ejerciéndola hasta que se creen los tribunales de trabajo", porque están ejerciendo actualmente una función que corresponde a organismos judiciales y que todavía no la ejercen por el motivo arriba apuntado. Lógicamente el simple cambio de poder no implicará un cambio sustancial en la naturaleza de la función.

Además, en apoyo de nuestro criterio, tenemos un antecedente histórico: el Consejo de Gobierno al abrogar en 1948 la constitución, asumió en sí mismo todas las atribuciones del Estado, pero al promulgar el Decreto No. 6, de fecha 20 de diciembre de 1948, como estatuto fundamental que regía las actividades del Estado, delegó la facultad o potestad jurisdiccional de la Corte Suprema de Justicia que se designó y en los tribunales que se constituyeron en virtud de dicha declaratoria. Pero como en ese momento no existía la jurisdicción especial laboral y al crearse los organismos jurisdiccionales dependientes del Poder Ejecutivo, el Consejo de Gobierno, que conservó esta



parte de la potestad jurisdiccional, pudo delegarla en estos organismos y la ejercieron y la ejercen todavía en virtud de la delegación expresa que hizo en ellos el Consejo de Gobierno.

Dada la forma y los titulares de los órganos que ejercen actualmente la jurisdicción laboral, se da el caso, que alguno de ellos ejercen funciones administrativas y funciones jurisdiccionales simultáneamente, por ejemplo, el caso del Ministro de Trabajo.

En el curso de este ensayo, cuando nos refiramos a los organismos jurisdiccionales laborales, lo haremos desde el punto de vista del ejercicio de la potestad jurisdiccional y no desde el punto de vista de las atribuciones que tengan o pueden tener como autoridades administrativas.

32.—*Causas Determinantes de la Jurisdicción del Trabajo.* Siendo la jurisdicción del trabajo, especial dentro del orden general, es necesario conocer en qué casos actúa la jurisdicción del trabajo y no las otras jurisdicciones, como por ejemplo la civil.

Creemos que según el sistema jurídico positivo, las causas determinantes de la jurisdicción laboral son dos: la materia y las personas.

De conformidad a la Ley Especial de Procedimiento para Conflictos Individuales de Trabajo, corresponde a las autoridades de trabajo conocer de los reclamos que tengan lugar entre trabajadores y patronos o entre éstos y aquéllos, de conformidad a las leyes de trabajo. Es decir, que para saber si un conflicto es de la esfera laboral o no, debe determinarse si existe una ley de trabajo, y si se trata de trabajadores y de patronos. Según esta disposición, el criterio de la materia y de las personas es la regla determinante de la jurisdicción en los conflictos individuales de trabajo. En el No. 29, puede verse una resolución jurisprudencial sobre este punto.

De conformidad al Art. 10. de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, este conocerá de las controversias entre el capital y el trabajo. El Art. 14 de la misma ley, habla nuevamente de conflictos entre capital y trabajo, y el Art. 27 dice que la ley comprende a toda clase de trabajadores. Por lo tanto, según la ley últimamente citada, las reglas determinantes de la jurisdicción, son con relación a la materia y siempre que exista un conflicto entre capital y trabajo, de naturaleza no colectiva y fuera del conocimiento de la Ley Especial de Procedimientos, en cuyo caso conocen las autoridades a que se refieren la Ley de Creación del Departamento. Vemos aquí que la regla determinante de la jurisdicción es la materia: conflicto entre capital y trabajo.

Finalmente, la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, determina la jurisdicción de los organismos, atendiendo a la materia, ya que si se plantea una huelga o un paro, con los requisitos



que la ley establece, serán los organismos establecidos en dicha ley los que tendrán jurisdicción para conocer de ellas.

Después de hablar de las reglas determinantes de la jurisdicción en materia laboral, es conveniente indicar que esta jurisdicción la ejerce actualmente el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, por medio de sus organismos correspondientes. Dicha jurisdicción, además de distinguirse por la materia, se distingue por la instancia, y tenemos entonces que habrá tribunales que ejercen la jurisdicción en 1a., en 2a. y en 3a. instancia, conociendo de los recursos que admite la legislación.

33.--*Jurisdicción Delegada.* La jurisdicción laboral se entiende en el sentido arriba expuesto, como potestad que tiene el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, por medio de sus organismos correspondientes, los cuales tienen limitada su jurisdicción por razón del territorio y en razón del grado, surgiendo así la competencia, de la cual hablaremos en otro Capítulo.

No obstante, la jurisdicción (competencia) de un organismo, puede en algunas ocasiones ser delegada, es decir, el tribunal correspondiente delega, otorga o faculta a otro tribunal de igual, inferior o superior grado para la ejecución de determinados actos jurisdiccionales.

Todas las diligencias que deban practicarse fuera del territorio del Tribunal competente, deberán ejecutarse por delegación de jurisdicción, de conformidad a las disposiciones del Procedimiento común.

Nuestras leyes procesales laborales permiten además, la delegación en dos casos especiales: el Art. 39 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo y el Art. 31 de la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo.

De conformidad al Art. 39 citado, el Ministro de Trabajo y Previsión Social o el Director del Departamento Nacional de Trabajo, cuando conocen en grado de una resolución dictada por el inferior, pueden comisionar a los Delegados Inspectores de Trabajo para la práctica de inspecciones, dictámenes periciales o la práctica de cualquier otra diligencia, pudiendo comisionar también a los Alcaldes Municipales de la República, para estos efectos.

Los Delegados Inspectores Departamentales pueden también comisionar a los Alcaldes de la República para la práctica de las mismas diligencias.

Ha sido práctica en los tribunales laborales, darle cumplimiento en estos casos a la delegación de jurisdicción, por medio de exhorto, provisión o suplicatorio, de conformidad al Art. 27 Pr., sin considerar que la ley no habla de exhorto, sino de comisión, y tal actividad debe verificarse enviando el delegante al delegado los correspondientes autos, para la práctica de la diligencia, en la cual se verifica la delegación.



No obstante, creemos que esta práctica, aunque no ajustada al tenor literal de la ley, facilita o expedita la administración de justicia laboral, y por lo tanto, interpreta el espíritu procesal de la ley, siendo correcta tal aplicación.

Ha sido costumbre de los Delegados Inspectores, practicar cualquier diligencia del juicio, como el emplazamiento para contestar la demanda, por medio de exhorto dirigido a los Alcaldes Municipales de la República, cuando el demandado no reside en el lugar del juicio.

Tal práctica la consideramos completamente ilegal, tomando en cuenta que la delegación de jurisdicción es una excepción, que únicamente se permite cuando la ley faculta al funcionario para ello, y que por lo tanto debe interpretarse restrictivamente la disposición.

El Art. 39, habla primero de que el Ministro de Trabajo o el Director del Departamento, cuando conozcan en grado, pueden comisionar a los Delegados Inspectores o a los Alcaldes, para la práctica de las inspecciones a que hubiere lugar, o de las diligencias que estimaren necesarias. Pero lógicamente, ni el Ministro, ni el Director, pueden comisionar a los Delegados o a los Alcaldes para la práctica del emplazamiento, porque esta diligencia se presupone ya ejecutada. Por lo tanto, cuando el inciso último de la disposición citada, habla de que las demás autoridades que ejercen jurisdicción en materia de trabajo, podrán comisionar a los Alcaldes para la práctica de las diligencias mencionadas en el inciso anterior, se refiere a inspecciones, dictámenes periciales y otras diligencias accesorias del proceso, pero nunca al emplazamiento para contestar la demanda.

Sustentando este criterio hemos encontrado una sentencia de 3a. instancia en la Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 7 pág. 34, que en la parte pertinente dice:

"De conformidad al Art. 39 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo las autoridades de trabajo que ejercen jurisdicción, podrán comisionar a los Alcaldes de la República para la práctica de las inspecciones a que hubiere lugar o de las diligencias que estimaren necesarias. Del texto y espíritu de la citada disposición, se deduce que se puede comisionar a los Alcaldes Municipales únicamente para la práctica de determinadas diligencias que no son esenciales para el desenvolvimiento del juicio, tales como inspecciones, exámenes de testigos, etc., pero nunca podría hacerse tal comisión para la práctica de diligencias esenciales como sería emplazamientos o notificaciones de terminaciones de contratos".

Idéntico criterio se sostiene en una sentencia de segunda instancia, que en la parte pertinente dice:

"Del texto y espíritu del Art. 39 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo se desprende que se puede comisionar a los Alcaldes Municipales, únicamente para la práctica de determinadas diligencias que no son esenciales para el desenvolvimiento del juicio, tales como inspecciones, exámenes de tes-



tigo, etc.; pero nunca puede hacerse tal comisión, pena de nulidad, para la práctica de diligencias esenciales como los emplazamientos y notificaciones de terminación de contrato".

Según el Art. 31 de la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, cuando falta o no hay en un lugar, Delegado Inspector Departamental de Trabajo, el pliego de peticiones será entregado a la autoridad municipal de la jurisdicción donde la empresa está situada. En un caso, en que para evitar trámites innecesarios, la ley faculta a los Alcaldes para recibir el pliego de peticiones, porque la jurisdicción es siempre del Delegado Inspector Departamental del Trabajo correspondiente.

34.—*Prórroga de la Jurisdicción.* En materia civil se habla de jurisdicción prorrogable e improrrogable. Adelantando conceptos podemos afirmar que la jurisdicción es de dos clases: absoluta y relativas, equiparándose la segunda a la competencia, de la cual luego hablaremos.

Con estos conceptos, podemos decir que en materia civil la jurisdicción absoluta es improrrogable, y que únicamente puede prorrogarse la jurisdicción relativa o competencia, rigiendo determinadas normas dicha prórroga: diciéndose que hay prórroga de la jurisdicción relativa o competencia, siempre que las partes sometan la resolución de un litigio al conocimiento de un Juez que para todas o para alguna de ellas era incompetente, pudiendo ser dicha prórroga expresa o tácita.

En materia laboral, creemos que la prórroga de la jurisdicción no es legal, aún con las limitaciones arriba indicadas, por lo dispuesto en el Art. 20. de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo. Arts. 25, 38 y 51 de la Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo y Art. 14 de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo.

La anterior opinión, que posiblemente no es compartida por todos los estudiosos de nuestras Leyes Procesales Laborales, se basa en razones de orden legal y doctrinal, que a continuación exponemos.

Las razones de orden legal que abonan nuestra opinión, podemos resumirlas así: con relación a los conflictos y a los individuales que se tramitan de conformidad a la Ley Orgánica del Departamento no habiendo disposición alguna que permita la prórroga, debe estarse a la regla general de que toda jurisdicción es siempre improrrogable, salvo disposición en contrario.

Respecto a los conflictos individuales de trabajo, que se tramitan de conformidad a la Ley Especial de procedimientos, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 20. de dicha ley, que después de establecer la competencia de los Delegados Inspectores, dice en su último inciso, que la competencia de los mismos es improrrogable.

La disposición es clara y no ameritaría comentario alguno, pero surge una duda, al estudiar el artículo 17 de la misma ley, que nos



habla de la forma de alegar las excepciones dilatorias. En efecto, esta última disposición, establece que todas las excepciones dilatorias debe alegarlas el demandado con la contestación de la demanda, excepto la de incompetencia de jurisdicción, la cual solamente podrá oponerse antes de la contestación de la demanda, y se establece un trámite previo especial para su resolución. Parece decir este artículo, que si no se alega la excepción de incompetencia de jurisdicción antes de la contestación de la demanda, no puede alegarse después, y una vez contestada la demanda real o ficticiamente, ante un juez que era incompetente, la jurisdicción queda prorrogada de conformidad a las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles.

Para los que opinan en esta forma, la jurisdicción relativa o competencia, es prorrogable de conformidad al Código de procedimientos, y el Art. 20. inc. último de la Ley Especial, prohíbe únicamente la prórroga de la jurisdicción o competencia absoluta.

Atractiva y lógica parece la anterior interpretación, pero consideramos que no se encuentra ajustada a la ley, que establece en forma clara, absoluta y sin limitación alguna, la prohibición de la prórroga de la jurisdicción, en su artículo 20.

El artículo 17 citado, al establecer que únicamente la excepción de incompetencia de jurisdicción puede plantearse en forma previa, no pudiéndose alegarse después, es una aplicación práctica del principio de eventualidad que hemos expuesto, y sirve para evitar una nulidad posterior y la tramitación de un conflicto innecesario.

La excepción de incompetencia de jurisdicción puede y debe alegarse y resolverse como un acto previo, para evitar un proceso que sería completamente nulo por falta de competencia, porque ésta no puede prorrogarse. Es lógico, que si la excepción de incompetencia de jurisdicción no se alega en el tiempo y forma dichos, la jurisdicción ni la absoluta ni la relativa no queda prorrogada, y en cualquier momento puede alegarse, debiendo resolver el Tribunal en la sentencia definitiva o por medio de una sentencia interlocutoria con fuerza de definitiva, declarando la nulidad de todo lo actuado, por falta de competencia del órgano de la jurisdicción.

Por razones doctrinarias, la jurisdicción especial del trabajo se encuentra establecida en favor del trabajador, y tiene carácter de orden público, siendo sus disposiciones imponibles a las partes y al juez, aún contra su voluntad, porque los derechos otorgados por la ley a favor del trabajador son irrenunciables, como una garantía para los mismos.

En realidad, la competencia de los Delegados Inspectores de Trabajo, se encuentra condicionada por varias circunstancias y no sería licita que en un contrato individual o colectivo, los trabajadores renunciaran a la competencia establecida por la ley a su favor, sometiéndose a una jurisdicción distinta, que haría imposible, difícil o nu-



gatorio, el ejercicio de sus derechos. Posiblemente estas razones fueron las que tuvo en mente el legislador, al prohibir toda prórroga de la jurisdicción en materia de trabajo, ya fuera por sometimiento de las partes a una competencia especial, o por contestarse real o ficticiamente una demanda ante una autoridad que para ellas era incompetente.

Este principio ha sido aceptado por gran parte de la doctrina extranjera con algunas excepciones. El Dr. Menéndez Pidal y De Montes, dice que puede permitirse la prórroga de la jurisdicción, en cualquier forma, incluso por pacto de sumisión, cuando aquella implica un beneficio para el trabajador, o al menos no le causa perjuicio, negándose toda validez a los pactos de sumisión, o a las prórrogas de jurisdicción, que vayan en perjuicio del trabajador.

De Litala, considera que puede aceptarse la prórroga de la jurisdicción, siempre que con ello no se perjudiquen los derechos del trabajador.

En el estado actual de nuestra legislación, aceptamos el criterio arriba expresado y creemos que es lo más favorable para el trabajador, no admitir la prórroga de la jurisdicción, aunque en determinado caso concreto puede salir beneficiado con la prórroga.

## CAPITULO II

### ORGANOS DE LA JURISDICCION

35.—Organización actual de la jurisdicción del trabajo. 36.—Problema de las instancias. 37.—Fase declarativa y ejecutiva del proceso del trabajo. 38.—Caracteres de una buena administración de justicia en materia laboral. 39.—Atribuciones del Ministro de Trabajo y Previsión Social. 40.—Atribuciones de los Directores del Departamento Nacional del Trabajo. 41.—Atribuciones de los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo.

35.—*Organización actual de la Jurisdicción del Trabajo.* Como antes se indicó, la jurisdicción del trabajo es ejercida en la actualidad por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social, por medio de los organismos correspondientes. En este numeral estudiamos la composición de estos organismos, atendiendo a las tres formas de conflictos, que pueden existir según la legislación laboral vigente.



De conformidad a la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, los organismos que tienen jurisdicción para conocer de esos conflictos son: en primera instancia, los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, dentro de la circunscripción departamental en que se ejecutan las labores o los del domicilio del demandado, conociendo de todos los conflictos que pueden tener lugar de conformidad a las leyes de trabajo.

Según la Ley Orgánica del Departamento, existe por lo menos un Delegado Inspector Departamental de Trabajo en cada departamento de la República, y de conformidad a la Ley de Salarios hay en la ciudad de San Salvador cinco Delegados Inspectores, que conocen a prevención, de todos los conflictos que se presenten dentro del Departamento de San Salvador.

Desde el primero de enero de 1954 los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, únicamente conocen de los conflictos individuales de trabajo, y perdieron la función de policía administrativa o de inspección de trabajo, que ejercían con anterioridad a esa fecha, por Decreto Legislativo de fecha diez de diciembre de 1953.

Los Delegados Inspectores ejercen funciones de verdaderos Jueces de Trabajo, son de nombramiento del Poder Ejecutivo, a propuesta del Primer Director del Departamento Nacional del Trabajo, no tienen período de nombramiento y pueden ser removidos de sus cargos. En el orden jerárquico administrativo, dependen del Primer Director, y en el orden jurisdiccional, del Segundo Director, no requiriendo de ningún requisito de idoneidad para el ejercicio de su cargo.

Todo lo actuado por los Delegados Inspectores, debe ser autorizado por un Secretario, de nombramiento análogo al del Delegado. Hay además el personal de oficina necesario, para el despacho de los negocios que les están encomendados, todos de nombramiento del Poder Ejecutivo.

Para conocer en segunda instancia, de esos mismos conflictos, se establece el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, que tiene jurisdicción en toda la República, y conoce en grado de las resoluciones de los Delegados Inspectores de Trabajo.

En caso de falta, impedimento, excusa o recusación del Segundo Director, entra a sustituirlo por ley, el Primer Director del Departamento Nacional del Trabajo.

El Primer y el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo son de nombramiento del Poder Ejecutivo, no tienen período de designación y pueden ser removidos de sus cargos. En el orden jerárquico administrativo, conserva la prioridad el Primer Director, dependiendo ambos del Ministro de Trabajo.



Para ser Primer o Segundo Director, se requiere ser salvadoreño, mayor de veinticinco años de edad, abogado, de reconocida honorabilidad y competencia y no ser empresario ni tener vinculaciones económicas con los patronos o con los trabajadores.

Todo lo actuado por los Directores debe ser autorizado por un Secretario, de nombramiento del Ejecutivo, teniendo además el personal subalterno indispensable para el despacho de los negocios de su competencia.

Finalmente, como órgano jurisdiccional para conocer de esos mismos conflictos, se establece el Ministro de Trabajo y Previsión Social, quien conoce en grado, de las resoluciones pronunciadas por el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, o el Primero en su caso, teniendo jurisdicción en toda la República.

Para ser Ministro se requieren todos los requisitos del Art. 73 de la Constitución, y en cuanto a su nombramiento y demás, debe estarse a lo establecido en la Carta Fundamental y el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo.

Por recusación, impedimento, excusa o ausencia del Ministro, conoce el Subsecretario del Ramo, en los casos del Art. 22 de la Ley, es decir, en caso de recurso de súplica.

De conformidad a la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, los organismos jurisdiccionales que conocen de los conflictos individuales que pueden originarse de conformidad a esa ley, son, en primera instancia, las Juntas de Conciliación compuestas por el Delegado Inspector Departamental del Trabajo respectivo, un representante de los trabajadores y otro de los patronos, que cada una de las partes en disputa haya designado, correspondiendo al Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo la integración de dicha Junta de Conciliación, en cada caso en disputa que se presente.

El Consejo Nacional del Trabajo, que conoce en grado de las resoluciones pronunciadas por las Juntas de Conciliación, se encuentra compuesto por el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, dos representantes patronales designados por la Cámara de Comercio e Industria, si se trata de comerciantes o industriales, o por las asociaciones agrícolas, si se trata de agricultores, y dos representantes de los obreros, electos por ellos mismos, y se integra por el mismo Segundo Director, en cada caso concreto en que el Consejo debe conocer en grado de una resolución de las Juntas de Conciliación.

Es característica de estos dos organismos jurisdiccionales, su eventualidad, es decir, que únicamente se integran cuando se presenta un conflicto de su jurisdicción y únicamente pueden conocer de ese conflicto.

Las actuaciones de las Juntas o del Consejo, deben ser autorizadas por un Secretario de su nombramiento.



El Ministro de Trabajo y Previsión Social, es el organismo que conoce en grado de las resoluciones de los Consejos Nacionales del Trabajo, en los conflictos que pueden suscitarse de conformidad a la citada ley.

Los organismos encargados de conocer de los Conflictos Colectivos de Trabajo, de conformidad a la Ley sobre Conflictos Colectivos de Trabajo son: las Juntas de Conciliación, el Consejo Nacional del Trabajo y el Ministro de Trabajo y Previsión Social, que conocen y se integran, en idéntica forma que la expuesta anteriormente, con la única diferencia de la naturaleza del conflicto que les es sometido a su conocimiento.

De conformidad a la última Ley citada, encontramos además un nuevo organismo jurisdiccional, para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo que afectan a un servicio público, que es el Primer Director del Departamento Nacional del Trabajo, el cual conoce privativamente en primera instancia como árbitro arbitrador, del Conflicto de Trabajo planteado, conociendo en revisión, el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social.

36.—*El Problema de las Instancias.* El problema de la instancia única o de la instancia múltiple, ha preocupado a los tratadistas del Derecho Procesal, y en especial a los del Procesal Laboral, aduciendo razones en pro y en contra de uno u otro sistema.

En favor de la instancia única se han esgrimido los siguientes argumentos: que la segunda o tercera instancia resulta inútil, si se confirma la sentencia de primera o si se le revoca, es perjudicial, porque trae consigo ciertos trastornos en el orden judicial y denota parcialidad o inseguridad del juicio; que existiendo contradicción entre dos sentencias, la decisión es incierta y surge la desconfianza sobre la idoneidad de los funcionarios jurisdiccionales; que la pluralidad de las instancias trae consigo mayores gastos para el Estado, sin dar resultados prácticos, porque siempre la sentencia del Tribunal superior es la que vale; que la existencia de varias instancias ocasiona tardanzas sin límite, lo que es contrario al principio de economía procesal y puede acarrear serios perjuicios para los litigantes de escasos recursos económicos.

En favor de la pluralidad de las instancias, se redarguyen los anteriores argumentos y se proporcionan otros más, diciendo: que en realidad si una sentencia del tribunal superior es conforme a la del inferior, da más fuerza y certeza a la sentencia, y si se la revoca, no ocasiona perjuicio, porque permite a las partes una mayor garantía, sabiendo que están al amparo de resoluciones equivocadas dictadas por un inferior; tampoco puede decirse que la sentencia de la instancia superior deja incierta la inferior, porque en realidad estableciéndose en la ley cual de las dos tiene valor, no existe ni puede existir tal incertidumbre. El argumento del retardo de la justicia y la violación del



principio de la economía procesal, por la pluralidad de las instancias, no es del todo cierto, porque lo esencial es lograr suprimir los retardos y evitar la malicia del litigante temerario, que interpone recursos con el único fin de retardar el litigio.

Creemos que la institución de la dualidad de las instancias, es una verdadera garantía para las partes que litigan, ya que existe un control recíproco, entre los diversos organismos que fallan en cada una de las instancias: si el funcionario de primera instancia pronuncia una sentencia defectuosa, será la segunda quien se encargue de enmendar los errores y habrá menos temor de equivocarse; si el Tribunal superior es el que pronuncia la sentencia defectuosa, aunque sea ésta la que valga, siempre existirá el control del funcionario inferior que sabrá justipreciar la sentencia defectuosa y juzgar al superior que la ha pronunciado.

La pluralidad de las instancias se fundamentan primordialmente en la habilidad humana y en la posibilidad de la corrección de los errores, considerándose el medio más eficaz para la realización de la justicia y el más perfecto sistema para el mejor desarrollo de la función jurisdiccional.

Estos argumentos se han aducido en el campo del proceso civil y pueden trasladarse al proceso del trabajo, sobre todo reforzados por el argumento de que la justicia laboral debe ser rápida y económica, porque los trabajadores que en ella intervienen, no pueden seguir las largas tramitaciones de un juicio por varias instancias, por carecer de recursos económicos; permitiendo que las disposiciones de la ley se hagan ilusorias, con una justicia tardía, por esto se ha tratado de lograr que las controversias de trabajo sólo atraviesen una instancia.

No obstante lo poderoso de este argumento, consideramos que debe mantenerse el sistema de la dualidad de la instancia en el proceso del trabajo, para lograr las finalidades que arriba se han expuesto y tratar de dar más celeridad y economía al proceso, estableciendo una justicia gratuita, obligando a los jueces a trabajar y poniendo sanciones al litigante temerario que únicamente recurre de las resoluciones de primera instancia, tratando de lograr un retardo malicioso en la administración de la justicia.

3ª instancia - Sin embargo, creemos que el mantenimiento de la tercera instancia en los conflictos de trabajo, se encuentra reñido con la teoría y con la práctica, y que es un verdadero anacronismo dentro de nuestro sistema procesal. La tercera instancia ha sido suprimida aún en las rígidas materias del proceso penal y del proceso civil, y mantenerlo en el proceso laboral, significa un desequilibrio entre la armonía que debe existir entre todas las leyes de un país, y además es un verdadero anacronismo, por ser nuestro país el único que mantiene tres instancias para el procedimiento laboral. Dos instancias es suficiente garantía para las partes que intervienen en el litigio.



En el extranjero, las legislaciones reconocen en su mayoría, la dualidad de las instancias y establecen diversos recursos para impugnar las resoluciones laborales.

Tal es el caso de España, Italia, Francia, países de América del Sur, etc.

México es un singular ejemplo de la legislación procesal, por tener como característica especial la improcedencia de recursos contra las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación, reduciendo el proceso a una sola instancia.

### 37.—*Fase Declarativa y Ejecutiva del Proceso del Trabajo.*

Los autores de Derecho Procesal, están de acuerdo en considerar que la jurisdicción tiene dos fases: que son la de cognición y la de ejecución, surgiendo de allí la fase declarativa y la fase ejecutiva del proceso.

Para poner en práctica la jurisdicción se requiere el ejercicio de una actividad continuada, descompuesta en dos momentos: la cognición y la ejecución forzada. La cognición tiende hacia la declaración de certeza de un mandato individualizado por medio de la sentencia. La ejecución forzada trata de hacer que el mandato declarado en la sentencia sea prácticamente ejecutado.

Como dice Calamandrei: "...la función del juez: la cual se manifiesta, ante todo, en aquella primera fase que más propiamente se llama cognición o juicio, en declarar oficialmente la certeza del derecho incierto o controvertido". "Esta declaración jurisdiccional de certeza del derecho tiene una finalidad esencialmente práctica: no se trata de interpretar las leyes en abstracto, por interés científico, sino en declarar la certeza del precepto ya individualizado mediante el cual la ley regula en concreto una relación de la vida social ya en acto". "La individualización de la ley mediante la declaración jurisdiccional de certeza, elimina para siempre toda posibilidad legal de falta de certeza o de discusión respecto de aquello que es el derecho del caso concreto; pero, una vez declarado cierto el mandato, es todavía posible que el mismo permanezca prácticamente sin ejecutar. Resuelto, a través de la fase de la jurisdicción que se llama la cognición, el problema de la certeza del derecho, queda abierto el problema de la ejecución práctica del derecho declarado cierto.

Una vez que se ha llegado a la declaración oficial de certeza, puede ocurrir que la conducta del obligado se ajuste, sin más, a tal precepto; pero puede también ocurrir que la ejecución voluntaria no sea posible, o que el obligado deliberadamente se niegue a obedecer el mandato ya indiscutible. En este caso ¿de qué modo asegura el Estado la observancia del derecho? Responde a esta pregunta aquella fase ulterior de la función jurisdiccional que se llama la ejecución forzada" "Pero la ejecución forzada jurisdiccional se distingue de todas las otras intervenciones coactivas del Estado en la esfera individual,



en cuanto en ella la puesta en práctica de la coacción está dirigida al objeto de reintegrar el derecho transgredido por quien en un primer tiempo estaba obligado a observarla.

Cuando el Estado expropia un campo mío por que quiere hacer pasar por él la vía del ferrocarril que sirve al interés público, las medidas coercitivas, que el Estado ejerce sobre mi patrimonio no constituyen, en este caso, una reacción contra una inobservancia del derecho cometida por mí con anterioridad.

Esto es, por el contrario, el carácter típico de la ejecución forzada jurisdiccional: que los actos realizados por el órgano ejecutivo sobre la esfera jurídica ajena, están dirigidos a alcanzar aquellos mismos fines prácticos que habrían sido alcanzados si la voluntad del individuo titular de aquella esfera jurídica hubiera sido conforme al derecho.

Hay, pues, en la actividad ejecutiva, una directa participación práctica de los órganos ejecutivos en el desarrollo y en la creación de nuevas relaciones jurídicas bien diversas de la destacada construcción histórica de las relaciones jurídicas ya existentes que es propia de la fase de cognición; pero el nexo que une estos dos momentos de la jurisdicción está determinado por la unidad del fin: el juez indaga sobre las relaciones jurídicas ajenas para obtener la certeza de las transgresiones del derecho ya ocurridas; el ejecutor opera sobre las relaciones jurídicas ajenas, para eliminar prácticamente las consecuencias de tales transgresiones. Llegando en esta forma a una concepción unitaria de la jurisdicción.

Han discutido los autores sobre ambas direcciones del proceso, y sobre la naturaleza jurídica de las mismas. Tales estudios desbordan las intenciones de este ensayo, razón por la cual omitimos hacer consideración sobre ello.

Bastándonos indicar que de conformidad a la legislación vigente, en los conflictos colectivos y en los conflictos individuales, que pueden tener lugar conforme a la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, la fase de conocimiento y de ejecución, corresponde a los organismos laborales, pero de conformidad al Artículo 25 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, la fase ejecutiva o proceso de ejecución, corresponde a los Tribunales Comunes, los cuales se encuentran encargados de ejecutar las sentencias laborales de conformidad al procedimiento establecido en el Art. 450 Pr., pudiendo por esta razón considerar los Jueces de Primera Instancia o de Paz de lo Común, como organismos que ejercen jurisdicción en materia laboral, para la ejecución de las sentencias de trabajo.

Respecto a la ejecución de las sentencias individuales de trabajo, no ha habido uniformidad de criterios entre los Jueces de lo Común, sobre el procedimiento aplicable. Unos han dicho que la certi-



*ajo*

ficación de una sentencia de trabajo, es un documento auténtico con fuerza ejecutiva y debe de tomarse como base para entablar un juicio ejecutivo y no meras diligencias de cumplimiento de sentencia, porque no obstante lo dispuesto en el Art. 25 de la Ley, dicho artículo incurre en un error al dar aplicación al Art. 450 Pr., porque este artículo se refiere a aquellos casos en los que el Juez que ejecuta la sentencia es el que conoció o debió conocer en primera instancia, y que las ejecutorias de los Tribunales laborales no quedan comprendidas en esos casos, teniendo el valor de simples documentos auténticos que deben ejecutarse mediante los trámites del juicio ejecutivo.

Otros han sostenido, que estableciéndose expresamente en la Ley que las sentencias laborales se ejecutarán de conformidad al Art. 450 Pr., aunque sea ejecutada por un Juez distinto del que la pronunció, debe dársele cumplimiento a la Ley y no seguir los trámites del juicio ejecutivo.

Resolviendo una apelación sobre este punto, encontramos la sentencia pronunciada por la Honorable Cámara de Segunda Instancia de lo Civil de la Primera Sección del Centro, que en la parte pertinente dice: "Que de acuerdo con lo expuesto, este Tribunal tiene que resolver previamente si el auto proveído por el señor Juez a que es o no apelable en el presente caso, para entrar o no a conocer sobre lo principal del caso cuestionado. Para llegar a esa conclusión, se hace necesario hacer ciertas apreciaciones de carácter Constitucional, desde luego que en el fondo el Dr. Rodríguez Ruiz alega, la inaplicabilidad del Art. 25 de la Ley Especial para Procedimientos sobre Conflictos Individuales de Trabajo en el caso sub-judice; y como de acuerdo con el Art. 95 de la Constitución Política corresponde a los Tribunales, dentro de la potestad de administrar justicia, en los casos en que tenga que pronunciar sentencia, declarar la inaplicabilidad de cualquier Ley o disposición de los otros Poderes, contraria a los preceptos constitucionales, es lógico que antes de resolver si el auto es o no apelable, este Tribunal tiene que pronunciarse previamente sobre la aplicabilidad o no del Art. 25 citado.

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 81 de la Constitución Política, corresponde al Poder Judicial la potestad de juzgar y hacer ejecutar lo juzgado en materias constitucional, civil, penal, mercantil y laboral, así como en las otras que determine la Ley. Ahora bien, como el mismo Br. Romagoza expresa en su alegato de contestación de agravios, todavía no se ha promulgado el Código de Trabajo, que regule y armonice las relaciones entre el Capital y el Trabajo, ni se ha establecido la jurisdicción especial de trabajo, ni los procedimientos que regularán las materias laborales, como lo prescribe el Cap. II del Título XI de la Constitución Política. pero si existen varias leyes especiales que regulan las materias laborales, así como organismos dependientes del Poder Ejecutivo que tiene potestad jurisdiccional en materia de trabajo, leyes y organismos que de acuerdo con el Art. 3

*ajo*



de la Ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional tienen perfecto valor y jurisdicción constitucional, o potestad de juzgar en materia laboral, mientras se promulga el Código de Trabajo y se establece la jurisdicción especial del Trabajo.

Consiguientemente al Art. 25 de la Ley Laboral en estudio tiene perfecta aplicabilidad en el caso sub-judice y no es inconstitucional, aunque con él se viole el principio tradicional de que el Juez de que conoció de la causa en primera instancia o que debió conocer de ella, le corresponde la ejecución de la sentencia; principio que reconoce y establece nuestro Código de Procedimientos Civiles en el Art. 441. Y siendo esto así, ningún Juez o Tribunal puede discutir su jurisdicción (la del Art. 25), como muy bien lo afirma el Br. Romagosa, y tiene forzosamente que aplicarla en cualquier caso que se le presente. (Rev. del Trabajo No. 14, pág. 25).

Estamos en un todo de acuerdo con la Honorable Cámara, y creemos que la sentencia individual de trabajo debe ejecutarse de conformidad al Art. 450 Pr.

38—*Caracteres de una buena Administración de Justicia en Materia Laboral.* Hemos tratado de la naturaleza de las normas del Derecho Procesal del Trabajo, de los caracteres de la Ley Procesal Laboral, de la importancia y necesidad de una Ley Procesal Laboral y de la organización actual de la Jurisdicción del Trabajo, razón por la cual estamos en posibilidad de enunciar las normas que a nuestro juicio deben inspirar una buena administración de justicia en materia de trabajo.

Creemos, que para una buena administración de justicia en materia laboral, son necesarios los siguientes requisitos:

- 1o.) Establecimiento de la uniformidad de los procedimientos en materia de trabajo, reduciendo las formas de proceso, al menor número, de ser posible, a dos clases: uno para conflictos individuales y otro para conflictos colectivos;
- 2o.) Simplificación de las formas procesales, mediante la aplicación racional del principio de la legalidad de las formas, para permitir que los juicios sean fácilmente comprensibles, y evitar las nulidades resultantes del desconocimiento de las formas;
- 3o.) Consagración de todos los principios que hemos considerado fundamentales de toda ley procesal laboral, tales como son los del predominio de la oralidad, justa desigualdad procesal a favor del trabajador, celeridad del proceso, inmediación y concentración del mismo, eventualidad, economía de esfuerzos y economía de gastos y máxima moralidad procesal;
- 4o.) Es esencial que se establezca la absoluta independencia de los órganos jurisdiccionales laborales, a efecto de que los jueces del trabajo, sean verdaderos jueces y sólo jueces, liberados de toda influen-



cia política para que se le permita fallar en las causas con mayor acierto. Para lograr la completa independencia de los órganos jurisdiccionales laborales, es esencial que su nombramiento se haga en forma apolítica y que se consagre el principio de la inamovilidad de los jueces de trabajo;

5a.) Gratuidad de la administración de la justicia laboral, con supresión de todos aquellos gastos que no sean indispensables, y patrocinio gratuito de los económicamente débiles;

6a.) Creación de organismos técnicos, mediante la organización de la carrera judicial de los jueces letrados;

7a.) Y, finalmente, la adopción del principio de la responsabilidad de los funcionarios que ejercen jurisdicción en materia laboral, para obligarlos a trabajar, y que administren una justicia pronta y rápida, que permita la fácil solución de los conflictos y el implantamiento de una verdadera justicia social.

Debemos luchar tesoneramente por la concreción de todos los anteriores principios, para que pueda existir una buena administración de justicia en materia laboral.

Es necesario, una revisión completa de nuestras instituciones procesales, para que la función primera y más noble del Estado, una de las cuales ha contribuido a crearlo: la jurisdicción, sea lo que debe ser, en la consecución de sus nobles finalidades: la obtención de la justicia y la aplicación equitativa de la Ley, para que reine en nuestra Patria la justicia y la paz social.

39.—*Atribuciones Jurisdiccionales del Ministro de Trabajo y Previsión Social.* De conformidad a las leyes laborales, las atribuciones del Ministro de Trabajo, en materia jurisdiccional laboral, son las siguientes:

1) Conocer del recurso de súplica, de las resoluciones pronunciadas en grado, por el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, o del Primero en su caso, que pueden tener lugar de conformidad a la Ley.

2) Conocer del recurso de hecho de las resoluciones de la misma autoridad, en los casos determinados por la Ley;

3) Conocer de la excepción de incompetencia de jurisdicción planteada por las partes, como excepción dilatoria;

4) Conocer y resolver los conflictos de competencia entre los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo;

5) Conocer en súplica de las resoluciones pronunciadas por el Consejo Nacional del Trabajo, en los conflictos individuales de trabajo de que conoce dicho organismo,



6) Conocer en revisión del laudo pronunciado por el Primer Director del Departamento Nacional del Trabajo, en los conflictos colectivos de trabajo que afectan a los servicios públicos;

7) Conocer en súplica de la resolución del Consejo Nacional del Trabajo, en que se califica la legalidad o ilegalidad de una huelga o de un paro;

8) Conocer de los impedimentos, recusaciones y excusas, del Primer o Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo;

9) Conocer en apelación de las sentencias interlocutorias pronunciadas en segunda instancia, cuando admitan este recurso;

10) Conocer del recurso extraordinario de nulidad de las resoluciones pronunciadas en segunda instancia por el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, o del Primero en su caso;

11) Conocer de los recursos extraordinarios de queja por atentado y queja por retardación de justicia, del Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, o del Primero en su caso.

40.— *Atribuciones Jurisdiccionales de los Directores del Departamento Nacional del Trabajo.* Las atribuciones jurisdiccionales del Primer Director del Departamento Nacional del Trabajo, son las siguientes:

1) Conocer como árbitro arbitrador, en los conflictos colectivos de trabajo que afectan a los servicios públicos;

2) Conocer en todos los conflictos que corresponden al Segundo Director, cuando éste se encuentre ausente o haya sido recusado o tenga impedimento, excusa, o por cualquier otro motivo legal no pueda conocer;

3) Tratar de arreglar en forma conciliatoria, cualquier conflicto individual o colectivo que se suscite entre el Capital y el Trabajo.

Las atribuciones jurisdiccionales del Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, son las siguientes:

1) Integrar las Juntas de Conciliación para que conozcan de los conflictos individuales de trabajo;

2) Integrar las Juntas de Conciliación para que conozcan de los conflictos colectivos de trabajo;

3) Integrar y presidir los Consejos Nacionales de Trabajo, que conozcan en grado de los conflictos colectivos de trabajo, para la calificación de la legalidad de la huelga o del paro, o en apelación de las resoluciones de las Juntas de Conciliación de conformidad a los Arts. 18 de la Ley de Creación y 41, 45 y 59 de la Ley de Conflictos Colectivos.



4) Conocer en apelación de las resoluciones pronunciadas por los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo;

5) Conocer de las recusaciones, impedimentos y excusas de los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo;

6) Conocer el recurso extraordinario de nulidad de las resoluciones de los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo;

7) Conocer de los recursos extraordinarios de queja por atentado y queja por retardación de justicia de los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo;

8) Conocer en apelación de las sentencias interlocutorias de los Delegados Inspectores de Trabajo, que admitan este recurso;

9) Conocer del recurso de hecho de las resoluciones de los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, que hayan denegado indebidamente una apelación;

10) Aprobar o desaprobar las conciliaciones efectuadas por los Delegados Inspectores que residan fuera de la ciudad de San Salvador.

41.—*Atribuciones Jurisdiccionales de los Delegados e Inspectores Departamentales de Trabajo.* Las atribuciones jurisdiccionales de los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, son las siguientes:

1) Presidir las Juntas de Conciliación, integradas por el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, para la resolución de los conflictos individuales de trabajo de su competencia;

2) Presidir las Juntas de Conciliación, integradas por el Segundo Director del Departamento Nacional de Trabajo, en casos de conflictos colectivos de trabajo;

3) Conocer en primera instancia, de todos los conflictos individuales de trabajo que pueden tener lugar de conformidad a las leyes de trabajo;

4) Conocer en revisión de las resoluciones pronunciadas por los Gobernadores Departamentales y los Alcaldes Municipales de conformidad al Art. 80. de la Ley de Aguinaldos;

5) Conocer de las demandas contra el Instituto Salvadoreño del Seguro Social, sobre asuntos relacionados con la prestación de los servicios, de conformidad al Art. 94 de la Ley de Seguro Social.



## CAPITULO III

## COMPETENCIA

42.— Concepto de competencia. 43.— Reglas determinantes de la competencia en los conflictos individuales de trabajo. 44.— Competencia en los casos de conflictos sobre accidentes de trabajo. 45.— Competencia en los demás conflictos individuales de trabajo. 46.— Reglas determinantes de la competencia en los conflictos colectivos de trabajo. 47.— Competencia en caso de conflicto de trabajo contra el Estado.

42.— *Concepto de Competencia* Hemos tratado de la jurisdicción laboral y de los organismos que poseen potestad jurisdiccional; pasamos ahora a estudiar la competencia de los Tribunales del Trabajo.

Dijimos en párrafo anterior que la jurisdicción la entendíamos como la potestad de administrar justicia y hacer ejecutar lo juzgado, y que dicha jurisdicción, en materia laboral la posee actualmente el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ejerciéndola por medio de sus organismos correspondientes, cuyas atribuciones también hemos estudiado.

La competencia consiste en la capacidad que tiene un organismo, de conformidad a la ley, con exclusión de cualquiera otro, para conocer de un determinado asunto. La competencia así entendida, no es, sino un límite de la jurisdicción, o la medida de la misma, entre los diversos organismos jurisdiccionales laborales.

El Dr. Menéndez Pidal y de Montes, en su definición concuerda con las ideas anteriores cuando dice: "No debe confundirse los términos jurisdicción y competencia, pues si aquella confiere poder a los jueces, ésta es la medida de dicho poder o el poder que la ley les confiere para que puedan ejercerla prácticamente".

La mayoría de los autores coinciden con el anterior criterio, al dar el concepto de lo que debemos entender por competencia y sus diferencias con la jurisdicción.

El Dr. Padilla y Velasco dice: "La palabra competencia se deriva de dos verbos distintos: competir y competir, y con ambos sentidos se emplea en el lenguaje del derecho".

"El verbo competir significa la posición de conflicto o de lucha que existe entre dos personas o cosas, y cuando el término competencia se deriva de tal verbo siempre significa el conflicto entre dos o más Tribunales que pugnan por conocer o abstenerse de conocer en un negocio judicial determinado".

"El término competencia significa la facultad que tiene un Juez o Tribunal de conocer de un negocio dado con exclusión de cualquier



tro. En este caso la palabra competencia se deriva de *competere*, que equivale tanto a decir, "corresponder".

Coincidimos en un todo con el criterio sustentado por el Dr. Padilla y Velasco y lo encontramos perfectamente aplicable al procedimiento de trabajo.

Establecidos los anteriores conceptos, pasamos a estudiar en los numerales siguientes, las reglas determinantes de la competencia, en las diferentes clases de controversias de trabajo, y luego a los conflictos de jurisdicción y competencia, que pueden originarse entre los diversos organismos jurisdiccionales laborales.

43.--*Reglas Determinantes de la Competencia en los Conflictos Individuales de Trabajo.* Por reglas determinantes de la competencia, entendemos aquellos principios procesales que sirven para determinar, qué tribunal o organismo jurisdiccional laboral debe conocer de un determinado conflicto, siempre que tenga jurisdicción absoluta.

En los conflictos individuales de trabajo, debemos distinguir dos clases: los que pueden originarse a consecuencia de la aplicación de las Leyes de Trabajo vigentes, entre los trabajadores y los patronos y que siguen las reglas contenidas en los Arts. 1o. y 2o. de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo; y todos los demás conflictos individuales obrero patronales, que surjan, que se resolverán atendiendo a las reglas contenidas en el Art. 14 de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo.

La regla general de que "el domicilio del reo surte fuero", es unánimemente aceptada por todas las legislaciones procesales civiles y laborales. Es un principio altamente democrático, el que se obligue al autor a seguir el fuero del reo, es decir, su domicilio, entendiéndose éste como el asiento jurídico en que la ley supone siempre presente a una persona, para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones. Decimos que es un principio altamente democrático, porque no podría obligarse al demandado a seguir un litigio ante otro juez que no sea el de ese lugar territorial en que la ley considera que una persona debe ejercer sus derechos y cumplir con sus obligaciones.

No abundamos el concepto de domicilio, porque este se encuentra contenido en el Código Civil y de Comercio, y los Tribunales del Trabajo deben estarse al mismo.

El segundo criterio determinante de la competencia, es el de la circunscripción departamental en que se verifican las actividades de trabajo respectivas, o sea el lugar donde el trabajador desarrolla sus labores y el patrono usa de la fuerza de trabajo del obrero.

Este principio tiende a expeditar la administración de justicia laboral, porque permite que tanto trabajadores como patronos, recu-



rran al tribunal que se encuentra más cercano al lugar de las prestaciones de servicios, que es en realidad lo que pudiéramos denominar el domicilio de la relación laboral.

La misma ley aclara, que cuando el trabajo se desarrolla en varios departamentos, todos los tribunales que tengan competencia, pueden conocer de dicho conflicto a prevención.

Siendo dos o más tribunales los competentes, conocerán a prevención, entendiéndose que ésta consiste, en que siendo varios los tribunales competentes, tiene competencia el Tribunal que primero conoce del asunto.

Interpretando nuestra Legislación Laboral Procesal, creemos que la jurisdicción se previene por la citación a conciliación, cambiándose así el principio procesal civil, de que la jurisdicción se previene por la citación o emplazamiento para contestar la demanda.

Hacemos la anterior afirmación, porque la conciliación en nuestro proceso laboral, es parte integrante del juicio, y sería absurdo pensar que un tribunal es competente para conocer de la conciliación, y dejara de serlo a partir del emplazamiento, si sostuviéramos el criterio contenido en el Código de Procedimientos Civiles.

Nuestros tribunales laborales han reconocido este principio, y al respecto pueden consultarse las sentencias pronunciadas en dos recursos de incompetencia de jurisdicción que dicen: "En materia laboral la citación a conciliación, previene la jurisdicción, por consiguiente no existe motivo para promover competencia negativa, si el Delegado citador era también competente por ser el del departamento en que se prestaba el servicio". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 2, pág. 9).

"En materia laboral la citación a conciliación previene la jurisdicción y constituye al emplazado en la obligación de seguir el litigio ante el Delegado Inspector que para él era competente al tiempo de la citación, aunque después deje de serlo, produciendo por tanto, en estos aspectos los mismos efectos del emplazamiento para contestar la demanda del procedimiento común". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 4, pág. 15).

Con relación a la competencia de los tribunales laborales de primera instancia, hay que advertir, que en la actualidad existe un Delegado Inspector Departamental de Trabajo en cada Departamento, encontrándose circunscrita su competencia dentro del territorio comprendido en los límites geográficos de dicho departamento.

En el Departamento de San Salvador hay cinco Delegados Inspectores, que tienen competencia dentro de los límites geográficos del departamento de San Salvador, conociendo en este departamento



a prevención, de todos los conflictos individuales que se presenten dentro del mismo.

44.—*Competencia en los Casos de Conflictos sobre Accidentes de Trabajo.* El Artículo 12 de la Ley de Accidentes de Trabajo dice: "El juez de Primera Instancia de lo Civil donde hubiese ocurrido el accidente será el competente para conocer de las demandas sobre las indemnizaciones a que dieren lugar los accidentes de trabajo, cualquiera que fuere el domicilio de las partes interesadas y la cuantía reclamada". Relacionando esta disposición con los Arts. 1o. y 2o. de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, que establecen la competencia de los Delegados Inspectores de Trabajo, para conocer en primera instancia, de los reclamos de los trabajadores contra sus patronos, o de éstos contra aquéllos, que pueden tener lugar conforme a las leyes de trabajo, con excepción de aquéllos en que se determina competencia especial, parecería que en los casos de accidentes de trabajo, no tienen competencia los Delegados Inspectores, sino los Jueces de Primera Instancia de lo Civil.

Tal interpretación es completamente errada, porque el Art. 12 de la Ley de Accidentes de Trabajo, fué tácitamente derogado por el Art. 1o. de la Ley Especial de Procedimientos, que se promulgó en 1949, ya que dicho artículo, se encontraba redactado en un principio en la forma siguiente: "Corresponde a los Delegados Inspectores de Trabajo conocer en primera instancia, en los reclamos de los obreros y empleados contra sus patronos o de éstos contra aquéllos, que puedan 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 reclamos sobre indemnizaciones por accidentes de trabajo o Ley de Protección a los Empleados de Comercio".

Es decir, que el Art. 1o. tal como fué promulgado primitivamente, dió competencia a los Delegados Inspectores, en los casos de accidentes de trabajo, derogando así tácitamente la disposición de la Ley de Accidentes de Trabajo. Al reformarse en 1950 el Art. 1o., éste, aunque establece la excepción de los casos en que se determine competencia especial, no pudo referirse a los casos de accidentes de trabajo, porque tal precepto, como se dijo, se encontraba ya derogado, y no pudo volver a entrar en vigor, si la Ley no lo estableció así expresamente.

Afirmamos que la totalidad del Art. 12 de la Ley de Accidentes de Trabajo se encuentra derogado, pues aunque en dicha Ley se determina la competencia atendiendo exclusivamente al lugar en que ocurrió el accidente, con independencia del domicilio del demandado, porque el Art. 2o. de la Ley Especial de Procedimientos, refiriéndose al primitivo artículo de la Ley que hemos transcrito arriba, dice que los Delegados competentes para conocer en los juicios a que se refiere el



artículo anterior, que comprende el caso especial de los accidentes de trabajo, se determina en forma imperativa las reglas determinantes de la competencia, conforme la Ley Especial de Procedimientos, y no conforme a la Ley de Accidentes de Trabajo.

Hemos creído conveniente aclarar este punto, porque no han faltado litigantes que de buena o mala fé, han pretendido negar a los Delegados Inspectores de Trabajo, competencia para conocer en los juicios sobre accidentes de trabajo.

Nuestra jurisprudencia se ha resuelto en varios casos en favor de la competencia de los organismos laborales y no de los jueces de lo civil, como puede verse en la sentencia siguiente: "La excepción de incompetencia de jurisdicción se ha tramitado de conformidad con la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo. Al respecto se pueden hacer las consideraciones siguientes: El Artículo Primero de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo establece la jurisdicción de los Delegados Inspectores de Trabajo para conocer en primera instancia, en todos los reclamos de los trabajadores contra sus patronos o viceversa, que pueden tener lugar de conformidad a las leyes de trabajo, a excepción de aquéllos en que se determine competencia especial. Esta jurisdicción que otorga la ley a los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, por razón de la materia, se encuentra a continuación regulada en lo que a competencia territorial se refiere, por el artículo 2 de la misma Ley, que dice: que dichos Delegados son competentes, de conformidad al artículo anterior para conocer de los conflictos que se susciten, siempre que sea el de la circunscripción departamental en que se verifiquen las actividades de trabajo respectivo o el del domicilio del demandado".

"Los dos artículos citados se encuentran en perfecta armonía y, por lo tanto en el presente caso, teniendo el Delegado Inspector Departamental del Trabajo jurisdicción para conocer del conflicto laboral planteado puede conocer del mismo, ya sea el Delegado Inspector donde se desarrollan las actividades laborales o el Delegado Inspector de San Salvador, porque el Estado tiene su domicilio en cualquier lugar de la República".

"El Art. 12 de la Ley de Accidentes de Trabajo ha sido tácitamente derogado por la Ley de Procedimientos, y no tiene aplicación en el presente caso". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 7, pág. 7).

45.—*Competencia en los demás Conflictos Individuales de Trabajo.* De conformidad al Art. 14 de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, en los demás conflictos individuales de trabajo, no sujetos al conocimiento de los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, será competente para conocer de dichos



conflictos, la Junta de Conciliación, integrada por el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo y presidida por el Delegado Inspector respectivo. La Ley no dice que determinará la competencia de la Junta de Conciliación, si el domicilio del demandado o el lugar en que se desarrollan las labores, o si tienen aplicación las otras reglas determinantes de competencia del procedimiento común.

Ante esta laguna de la ley, creemos que dada la redacción del artículo, y a nuestros antiguos sistemas procesales, que la regla determinante de la competencia será el lugar donde surge el conflicto, entre capital y trabajo, es decir, que deberá tomarse en cuenta el conflicto, sin poderse aplicar en este caso la regla del domicilio del reo o cualquiera otra contenida en el Código de Procedimientos.

46.—*Reglas Determinantes de la Competencia en los Conflictos Colectivos de Trabajo.* La Ley General sobre Conflictos Colectivos de Trabajo, no habla de las reglas determinantes de la competencia para el conocimiento de los conflictos colectivos de trabajo. Ante tal omisión, creemos que únicamente será competente para conocer de esos conflictos, la Junta de Conciliación, integrada por el Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo y presidida por el Delegado Inspector de Trabajo respectivo, que se encuentre en la circunscripción departamental en que se verificará la huelga o el paro, sin que puedan tener aplicación las disposiciones del procedimiento común.

Nuestro criterio se apoya en idénticas razones que las expuestas en el número anterior, reforzado por la razón de la necesidad en que se encuentra el organismo jurisdiccional, de estar lo más cercano posible del lugar en que se desarrollará la huelga o el paro.

Confirmando nuestro criterio, tenemos que en caso de falta o ausencia de los Inspectores Departamentales de Trabajo, el pliego de peticiones deberá ser entregado a la Autoridad Municipal de la jurisdicción donde la empresa está situada, la cual estará obligada a los trámites en los términos señalados por la Ley, y a remitir el expediente que forme al Inspector, a la mayor brevedad posible. Es decir, que la Ley está sobre entendiendo que del conflicto conocerá la Junta de Conciliación integrada y presidida en la forma dicha, de la circunscripción donde se encuentre la empresa, o sea el lugar donde se verificará la huelga o el paro.

47.—*Competencia en caso de Conflicto de Trabajo contra el Estado.* El Art. 90 de la Constitución Política dice: "Una de las Cámaras de Segunda Instancia de lo Civil de la Capital, conocerá en primera instancia de los juicios contra el Estado, y en segunda instancia conocerá una de las Salas de la Corte Suprema de Justicia".

La citada disposición constitucional, establece una jurisdicción privativa a favor del Estado, en todos aquellos conflictos o juicios, en



que deba ser demandado como persona jurídica. La razón de ser de esta jurisdicción privativa, es obvia y lógicamente salta a la vista, porque no obstante que el Estado, como sujeto de derechos y obligaciones, puede encontrarse en un plano de igualdad con los particulares, todas las relaciones en que interviene, ameritan la existencia de un régimen sustantivo e instrumental especial.

La disposición constitucional, en la forma en que se encuentra redactada es absoluta, y cualquier demanda contra el Estado, cualquiera que sea su naturaleza, civil, comercial, o laboral, debe ventilarse ante los tribunales indicados en la Constitución.

Los organismos jurisdiccionales laborales no tienen por tanto competencia para conocer de los conflictos laborales contra el Estado, por negársela la Constitución y existir razones superiores, a la existencia del fuero especial de trabajo, que impiden su aplicación.

Nuestros Tribunales Laborales, olvidando la disposición citada, han conocido de multitud de demandas contra el Estado, especialmente en los casos de indemnizaciones por accidentes de trabajo.

Por resolución pronunciada a las diez horas del 19 de agosto de 1954, el Ministro de Trabajo, resolviendo una excepción de incompetencia de jurisdicción planteada por el Fiscal General de Hacienda, en un conflicto individual de trabajo contra el Estado, promovido por un trabajador reclamando indemnización por accidente de trabajo dijo: "El Art. 90 de la Constitución Política, que establece la jurisdicción privativa para todas las demandas contra el Estado, es de aplicación inmediata, no sujeto a ninguna restricción, porque la Cámara de Segunda Instancia de lo Civil de la Capital es un Tribunal ya establecido y que no tiene naturaleza laboral, razón por la cual lo establecido en el Art. 3 de la Ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional no la comprende.

Por esta razón la mencionada Cámara es el Tribunal competente para conocer de todas las demandas contra el Estado, incluso las laborales, sin que pueda dejarse de aplicar la disposición constitucional; porque siendo el Art. 3 de la Ley Transitoria una disposición de excepción, debe interpretarse restrictivamente, y porque además, sería la interpretación del Br. Hainez contraria al espíritu del constituyente que considera sujeto al Estado, en el aspecto jurisdiccional, a un estatuto especial". Con base en tales argumentos se declaró que la Delegación e Inspectoría, ante la cual se había planteado el conflicto era incompetente para conocer del mismo.

Creemos que con la anterior resolución, los Tribunales de Trabajo se abstendrán en lo sucesivo de conocer de las demandas laborales contra el Estado.

No obstante lo anterior, la Honorable Cámara de Segunda Instancia de lo Civil de la Capital, conociendo de un conflicto semejante



dijo: "...declárase que esta Cámara no es competente para conocer de dicha demanda, no obstante que el Art. 90 de la Constitución Política establezca que los juicios contra el Estado los deberá conocer en Primera Instancia una de las Cámaras de Segunda Instancia de lo Civil de la Capital, pues mientras no se promulgue el Código de Trabajo, ni se creen los Tribunales de Trabajo que establece la Constitución, los organismos dependientes del Poder Ejecutivo son los que tienen la potestad jurisdiccional en materia de trabajo, según lo establece el Art. 3 de la Ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional.

Y como el Decreto Legislativo de fecha 22 de julio del corriente año, publicado en el Diario Oficial de 11 del mes en curso en su Art. 3 establece que la legalización y pago de la indemnización que corresponda reconocer al Estado por los accidentes de trabajo que ocurran en las dependencias de la Administración Pública, como en el presente caso, será resuelto mediante acuerdo, resolución u orden en que se autorice la erogación, y al que se acompañe una constancia del Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la que se determinen las circunstancias que el mismo Artículo señala, indica claramente que no será necesario seguir un juicio contra el Estado para el pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo, se concluye que la autoridad competente para conocer de la demanda incoada por el comisionado del Procurador General de Pobres lo es el Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y no esta Cámara, mientras no se dicte el Código de Trabajo, ni se creen los Tribunales de Trabajo que establece la Constitución".

No obstante el respeto que nos merece el anterior criterio de la Honorable Cámara de Segunda Instancia, sentimos no estar de acuerdo con su fallo y aceptamos la solución del Tribunal Laboral correspondiente.

Sin embargo, es la Corte Suprema de Justicia, a quien corresponde determinar en forma obligatoria, a quien corresponde la competencia en estos casos.

Punto un poco ajeno al tema en estudio, es el relativo al procedimiento que debe seguir la Cámara de Segunda Instancia de lo Civil de la Capital, para conocer de las demandas laborales contra el Estado.

Al respecto, ninguna Ley Procesal ni Civil ni Laboral, resuelve el asunto, razón por la cual damos nuestra opinión interpretando los principios procesales laborales, de conformidad a las reglas que arriba se han indicado.

Creemos que la Cámara debe aplicar los trámites establecidos en las leyes procesales laborales y no seguir los trámites de un juicio ordinario civil. Opinamos en esta forma, basándonos en el principio de que aún en los conflictos contra el Estado, los trabajadores mere-



cen un tratamiento procesal especial, que los garantice plenamente en el ejercicio de sus derechos y que no los vuelva ilusorios.

En esta forma se garantizan los derechos del Estado y del trabajador: los del primero, porque existirá un órgano especial de la jurisdicción que conoce del conflicto; y los del segundo, porque no obstante el órgano especializado, habrá un procedimiento expedito, que reúna las características esenciales del de cualquier conflicto de trabajo.

## CAPITULO IV

### CONFLICTOS DE JURISDICCION Y COMPETENCIA

48.—Conflictos de jurisdicción y competencia. 49.—Conflictos entre un órgano de la jurisdicción laboral y un órgano jurisdiccional común. 50.—Conflictos entre dos organismos jurisdiccionales laborales. 51.—Conflictos entre un órgano de la jurisdicción laboral y un particular.

48.—*Conflictos de Jurisdicción y Competencia.* Cuando en el ejercicio del derecho de acción, se presenta una demanda o pliego de peticiones ante un tribunal, el cual por razón de la naturaleza de la causa, de la calidad de las personas que intervienen o de cualquier otra circunstancia análoga, no puede conocer de ella, por falta de jurisdicción absoluta, puede surgir un conflicto de jurisdicción.

Quando se presenta una demanda o pliego de peticiones, ante un tribunal laboral que tiene jurisdicción absoluta para conocer de esta clase de conflictos, pero carece de competencia, por cualquier motivo, puede surgir un conflicto de competencia.

De conformidad al Art. 1193 Pr., competencia es la contienda que se suscita entre dos jueces o tribunales sobre quien corresponde el conocimiento de un asunto. Esta puede promoverse de oficio o a instancia de parte. Este concepto tiene perfecta aplicación al procedimiento laboral.

En ambos casos, es decir, en los conflictos de jurisdicción y de competencia, éstos pueden plantearse por los funcionarios o por las partes que intervienen en la controversia, aplicándose idéntico tratamiento. Afirmamos lo anterior, porque en materia laboral la competencia no puede prerrogarse por ningún motivo, porque el legislador la ha considerado así, como una garantía del trabajador, e irrenunciable para éste.



Los conflictos de jurisdicción y competencia en materia laboral pueden ser de las siguientes clases: 1o. Aquellos que se suscitan entre un organismo jurisdiccional laboral y un tribunal común; y que pueden ser positivos y negativos; 2o. Los que se suscitan entre dos organismos jurisdiccionales laborales, que pretenden conocer o no en determinado asunto, y que pueden ser también positivos y negativos; y 3o. Conflictos de jurisdicción y competencia, entre un particular y el órgano de la jurisdicción, que pretende conocer de determinado asunto.

Cada uno de estos conflictos se resuelve de diferente manera, razón por la cual, pasamos a estudiarlos separadamente en los números siguientes.

49.—*Conflictos entre un Órgano de la Jurisdicción Laboral y un Órgano Jurisdiccional común.* Cuando por la naturaleza del asunto, o la calidad de las personas que intervienen en el litigio, surge un conflicto entre los organismos laborales y los organismos jurisdiccionales comunes, que pretenden conocer o dejar de hacerlo, deberá resolverse la competencia por la Corte Suprema de Justicia.

Afirmamos lo anterior, con base en las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia, contenidas en los numerales 2o. y 5o. del artículo 89 de la Constitución, que establecen como atribuciones de la Corte, las de dirimir las competencias que se susciten entre los tribunales de cualquier fuero y naturaleza; y de conocer de las causas de presas y de aquellas que no estén reservadas a otra autoridad.

Aunque pudiera creerse que la solución apuntada no es correcta, porque los organismos jurisdiccionales laborales no son jueces ni tribunales, deba indicarse, que cuando conocen de conflictos laborales, lo hacen en el ejercicio de una potestad jurisdiccional, y porqué además, no habiendo otra autoridad que tenga reservada esta atribución, debe corresponder a la Corte su ejercicio.

No conocemos ningún caso en que se haya resuelto una competencia de esta clase, pero creemos que al presentarse, la Corte debe resolverla de conformidad al procedimiento establecido en el Capítulo V, Título II, libro 3o, Pr.

50.—*Conflictos entre dos Organismos Jurisdiccionales Laborales.* El artículo 35 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo dice: "Siempre que se susciten conflictos de competencia entre los Delegados Inspectores del Trabajo, sea porque pretenden conocer en un asunto o se nieguen a conocer en él, dirimirá la competencia el Ministro de Trabajo; y al efecto los Delegados Inspectores sobre cuya competencia haya conflicto remitirán los autos a dicho funcionario, desde el mismo momento en



que el conflicto se suscite, dándose aviso recíproco de haber enviado los autos al Ministerio de Trabajo".

"Introducidos los autos ante el Ministro, éste evacuará dentro de los cinco días siguientes las diligencias que juzgare convenientes para la mejor inteligencia de la cuestión, y en seguida fallará determinando quien sea el competente, no admitiéndose recurso alguno de esta resolución".

"El Ministro devolverá los autos respectivos a los Delegados Inspectores con certificación del fallo para los efectos consiguientes".

Es entendido, que desde que los Delegados se dan el aviso recíproco de haber enviado los autos al Ministro, deben abstenerse de todo procedimiento, so pena de atentado.

De conformidad a lo anterior, es el Ministro de Trabajo la autoridad competente para resolver los conflictos de competencia, positivos o negativos, que se susciten entre dos tribunales laborales, aplicándose para su resolución los trámites establecidos en la disposición citada, y cuando ésta no hubiere previsto los procedimientos se aplicarán los contenidos en el Capítulo V, del Título II, del libro 3o. del Código de Procedimientos Civiles.

51.—*Conflictos entre un órgano de la Jurisdicción Laboral y un Particular.* Estos conflictos pueden suscitarse en dos formas: por negarse el tribunal a conocer de un determinado asunto, manifestando que no tiene jurisdicción o competencia, o por considerar el demandado que el organismo jurisdiccional carece de jurisdicción o competencia. Por esto hemos afirmado que también esta clase de conflictos de incompetencia pueden ser positivos y negativos.

Cuando un tribunal laboral se niega a conocer de un asunto por considerar que carece de jurisdicción o competencia, hay que distinguir si el incidente se plantea cuando se presenta la demanda o en el curso del juicio o en otra instancia.

Cuando el Tribunal resuelve su incompetencia o falta de jurisdicción al presentársele la demanda, esta resolución tiene el carácter de sentencia interlocutoria con fuerza de definitiva, y por lo tanto admite recurso de apelación a la autoridad inmediata superior, la cual revoca o confirma la resolución, solucionándose en esta forma la controversia.

En el segundo caso, o sea cuando el organismo jurisdiccional laboral ha conocido del asunto y se encuentra tramitándolo, o en otra instancia y la autoridad se percata que carece de jurisdicción o competencia, debe declararse la nulidad de todo lo actuado desde el auto de admisión de la demanda, de conformidad al artículo 1139 Pr. La resolución pronunciada tiene el carácter de una sentencia interlocutoria con fuerza de definitiva, que admite los recursos de apelación o sú-



plica, según el caso, ante la autoridad inmediata superior, que resolverá confirmando o revocando la resolución, solucionándose en esta forma esta clase de incidentes.

En los conflictos que estudiamos, cuando es el demandado quien niega jurisdicción o competencia al organismo que conoce del asunto, se resuelven de la siguiente manera: según se planteen en forma de excepción dilatoria, o en el curso del juicio o en otra instancia.

Cuando el conflicto de jurisdicción o competencia se plantea como excepción dilatoria, en la forma prescrita en el Art. 17 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, la autoridad juzgadora admite la excepción y abre el incidente a pruebas por dos días, recibe las que se le presenten y remite el expediente al Ministro de Trabajo, para que éste resuelva el conflicto planteado, siendo este tribunal competente para conocer del incidente.

Encontramos en esto un criterio totalmente distinto al consignado en el procedimiento común, en cuyas disposiciones, cuando se plantea la excepción de incompetencia de jurisdicción por el demandado, se tramita el incidente en forma previa y es el mismo juez quien por sentencia interlocutoria lo resuelve.

En materia laboral se ha negado tal facultad al Delegado, ignorando las razones que tuvo el legislador para disponer en esa forma, porque en realidad la solución es completamente anti jurídica, ya que no obstante la resolución del Ministro de Trabajo declarando la competencia de un tribunal, puede éste en el curso del juicio, declararse incompetente si se le aportan elementos nuevos que justifiquen la incompetencia.

Este criterio fué sustentado por el tribunal correspondiente, al resolverse una excepción de incompetencia de jurisdicción, como puede verse en el siguiente párrafo: "Con esta resolución no se daña en absoluto los derechos del demandado, quien en el curso del juicio, con mayor amplitud, puede llegar a demostrar que en realidad el señor Dalponte desempeñaba las funciones de verdadero alto empleado del Club Internacional, y por lo tanto, sus relaciones jurídicas no se encuentran reguladas por la Ley de Contratación Individual de Trabajo. En este caso, si la prueba vertida fuera favorable para el demandado, el Delegado Inspector debería anular todo lo actuado por incompetencia absoluta de jurisdicción, en razón de la materia". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 7, pág. 22).

Cuando la incompetencia la alega el demandado en el curso del juicio o de las instancias, el tribunal que conoce del asunto deberá resolver el incidente y declarar nulo todo lo actuado desde el auto de admisión de la demanda, de conformidad al Art. 1130 Pr., siendo ésta una resolución interlocutoria con fuerza de definitiva, que admite los recursos de apelación o súplica según las reglas generales.



## CAPITULO V

## LA ACCION DEL TRABAJO

52.—Naturaleza de la acción procesal del trabajo. 53.—Concepto de la acción procesal del trabajo. 54.—Caracteres principales de la acción procesal del trabajo. 55.—Elementos de la acción procesal del trabajo. 56.—Clasificación de las acciones procesales del trabajo.

52.—*Naturaleza de la Acción Procesal del Trabajo.* En los últimos veinticinco años del siglo pasado, los tratadistas del Derecho Procesal, estudiaron con especial empeño el problema de la acción. Vieron que la teoría romanista, que equiparaba el derecho subjetivo a la prestación con el derecho de acción, no coincidía con la realidad, y trataron de explicar la acción procesal como un derecho autónomo, pudiendo decir nosotros con Piero Calamandrei, que al fijarse con precisión las relaciones existentes entre el derecho sustantivo y la acción y establecerse la autonomía de ésta, se aseguró con ello la autonomía del Derecho Procesal, como rama particular del Derecho, adquiriendo esta nueva rama de las Ciencias Jurídicas, dada la naturaleza publicista de la acción y del proceso, una nueva etapa en el progreso científico y el punto de partida para la teoría procesal general.

La naturaleza jurídica de la acción ha sido estudiada por los autores modernos, los cuales no han logrado ponerse de acuerdo sobre la misma, porque algunos consideran que se trata de un derecho concreto a la tutela jurídica, otros la conciben como un derecho potestativo y finalmente los demás como un derecho abstracto de obrar.

Un estudio detenido, para el análisis y crítica de las diversas teorías, que tratan de explicar la naturaleza jurídica del derecho de acción, desborda los propósitos de este ensayo, y no estamos talvez en capacidad de hacerlo, pero nos permitimos hacer una breve exposición de las diversas teorías que han pretendido explicar la naturaleza jurídica de este derecho.

La doctrina del Derecho Civil, consideró que la acción era un problema del Derecho Privado, concibiéndola como un derecho en movimiento, o sea, la capacidad de ejercicio inherente al derecho mismo, equiparando acción y derecho dentro de una dualidad, era como se dijo: "el derecho que se arma de casco y se prepara para la guerra".

La teoría gozó durante mucho tiempo de la total aceptación de los tratadistas, pero se fué demostrando poco a poco su falsedad, cuando con ella no se pudieron explicar ciertas situaciones, como la existencia de los derechos sin acción, la acción infundada, la acción agotada y el derecho insatisfecho.



Debido a las fallas insuperables de la teoría clásica de la acción, se llegó a concebir a ésta como un derecho autónomo, independiente del derecho subjetivo a la prestación, y dentro de este campo las tres teorías que antes hemos mencionado, se disputan su explicación.

Para algunos, entre ellos Wach, dicen que la acción es un derecho concreto a la tutela jurídica, o sea, "la pretensión dirigida a obtener del Estado la satisfacción del interés a la tutela jurídica en las formas previstas en el Derecho Procesal, además de la pretensión dirigida al adversario de tolerar la concesión de la tutela jurídica" o sea el derecho a obtener una sentencia favorable.

Esta teoría, aunque significa un gran avance, al concebir la acción como un derecho público contra el Estado, al considerarla como un derecho para lograr la protección jurídica concreta, por obra del mismo, frente al adversario, no alcanza a explicar la acción infundada.

Para otros, entre ellos su iniciador el gran Chiovenda, conciben la acción como un derecho potestativo, que se dirige hacia el Estado, pero frente al adversario. Esta teoría goza de gran prestigio en la doctrina, pero ha sufrido duras críticas, al grado que Carnelutti dijo de ella, que pocas doctrinas eran más absurdas y equivocadas. Sin llegar a esos extremos, creemos que en realidad la tesis chioverdiana, no logra explicar satisfactoriamente el problema de la acción infundada.

La teoría descansa en el erróneo concepto de derecho potestativo, porque afirmar la existencia de un derecho al que no corresponde una obligación, es afirmar una cosa inadmisible, por ser toda norma jurídica imperativa-atributiva.

Para lograr explicar el problema de la acción infundada, se concibió la teoría de la acción como un derecho abstracto de obrar, que es como dice Couture, "su forma más sutilmente procesal, un derecho a exponer nuestras razones, a que ellas sean escuchadas y, *eventualmente*, a que sean acogidas". La teoría que ha sido compartida por gran parte de la opinión científica moderna, ha sufrido también dura crítica, por considerársela hasta inmoral, y llegar a ser el "derecho de los sin derecho, o derecho de la sinrazón".

La teoría que concibe la acción como un derecho abstracto de obrar, según la cual aquella se considera enteramente desvinculada del derecho subjetivo, sirviendo al Estado en la observancia de la Ley, o sea casi como una función pública, en la cual los particulares intervienen, prestando su colaboración al Estado en su propio interés. En resumen, la acción no es más que el derecho a pedir la prestación de la función jurisdiccional.

La tesis de la autonomía de la acción, no es aceptada unánimemente por la doctrina moderna, entre sus adversarios más importantes encontramos a Nicolás Coviello y a Hans Kelsen. El primero



fundamentalmente dice que si la acción fuera cosa distinta del derecho material, carecería de toda garantía, siendo la acción una función o elemento del derecho, y procesalmente hablando un simple hecho. Para Kelsen, si no hay acción, tampoco puede haber derecho subjetivo, por lo cual, ambos conceptos son idénticos.

Nosotros aceptamos como correcta la teoría que concibe la acción como un derecho autónomo abstracto de obrar.

53.—*Concepto de la Acción Procesal del Trabajo.* Muchas definiciones se han dado de la acción general y de la laboral en particular.

Chiovenda la define como "el poder jurídico de dar vida (porre in essere) a la condición para la actuación de la voluntad de la ley".

Ugo Rocco nos dice que "el derecho de acción es, por lo tanto, un derecho subjetivo público del individuo para con el Estado, y sólo para con el Estado que tiene como contenido substancial el interés abstracto a la intervención del Estado para la eliminación de los obstáculos, que la incertidumbre o la inobservancia de las normas aplicable en el caso concreto, pueden oponer a la realización de los intereses protegidos".

Piero Castro, autor citado por Trueba Urbina, afirma que "la acción procesal es la potestad recibida del Estado por los particulares, de promover la actividad jurisdiccional para la actuación de la ley, en que consiste el fin del proceso, expresada en una resolución de contenido puramente procesal (cuando por diversas razones no se entra en el fondo del asunto, o la tutela jurídica sea de este carácter) o sobre el fondo, estimatorio o desestimatorio".

Nos parece aceptable la definición de Rocco, salvo en la inclusión del concepto de interés, porque tal inclusión es el resultado de la aceptación de la teoría de Ihering sobre el derecho subjetivo, que concibe a éste como un interés jurídicamente protegido y nosotros impugnamos esta teoría.

Por tanto concebimos la acción como el derecho subjetivo público que tienen los particulares frente al Estado, para obtener la actividad de los órganos jurisdiccionales del mismo para la satisfacción de un derecho subjetivo, con independencia de la existencia del mismo.

El concepto de la acción, entendido en el anterior sentido, puede aceptarse perfectamente en el Derecho Procesal Laboral, es decir, que nos parece evidente la autonomía de la acción procesal del trabajo.

El Dr. Menéndez Pidal, la define como "la actuación de oficio en unos casos o potestad conferida a otros, por el Estado, a determinadas personas o entidades, para dirigirse a los tribunales de justicia social, con el fin de obtener una actividad jurisdiccional para la actuación de las Leyes Sociales, haciendo pronunciamientos de constitución, declaración o condena".



No obstante que aceptamos en líneas generales el anterior concepto, no estamos de acuerdo en algunos puntos de esta definición, y creemos que ésta puede concretarse así: la acción del trabajo es un derecho subjetivo público que tienen los particulares frente al Estado, para obtener de los organismos jurisdiccionales laborales del mismo, su actividad, para la actuación de las normas del Derecho Sustantivo del Trabajo.

Nuestra modificación consiste en suprimir la oficiosidad de la acción que no existe entre nosotros, y que consideramos no debe sostenerse en términos absolutos, como lo pretende el Dr. Menéndez Pidal, porque como dice Calamandrei "la acción es, pues, empíricamente, no sólo la facultad de dar el primer impulso a la actividad del juez, que de otra forma permanecería inerte; sino que es, además, el poder de preparar por el juez la materia y el programa de su providencia. No se trata solamente de un impulso para poner en movimiento, en virtud del cual la justicia, superada la fase de inercia, queda después en libertad de seguir su camino; se trata de una constante colaboración, mediante la cual, durante todo el curso del proceso, el actor continúa señalando la ruta, a la cual el juez se debe atener"; y por otro lado, porque suprimimos la finalidad perseguida con el pronunciamiento, a través de los diferentes tipos de sentencias que pueden surgir de los procesos, elemento que no da la naturaleza intrínseca del derecho de acción, sino un elemento de diferenciación de las acciones.

Nos parece interesante citar la completa, pero demasiado detallada definición de Trueba Urbina, que dice: "Es un derecho público subjetivo en virtud del cual una persona (física o moral) se halla investida de la doble facultad de dirigirse a los Tribunales del Trabajo para provocar su actividad y actuar en el proceso correspondiente, para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otra u otras personas (obreros, patronos o sindicatos), declaración, condena o constitución sobre relaciones jurídicas o económicas".

54.—*Caracteres Principales de la Acción Procesal del Trabajo.* Como dijimos anteriormente, no es nuestro propósito hacer un estudio detenido de la acción laboral, porque implicaría una enorme extensión del trabajo, sin mayores beneficios prácticos, ya que en esta parte, el Derecho Procesal del Trabajo tiene que adoptar, por serle aplicables, las teorías del Derecho Procesal en general y del Derecho Procesal Civil en particular. Sin embargo, es muy conveniente indicar las características específicas de las acciones de trabajo.

En primer lugar, es característica de las acciones procesales laborales, el hecho de su prescripción en corto plazo, modificando así principios del Derecho Procesal Civil.

Se ha discutido en la doctrina y en la práctica, sobre la constitucionalidad de la prescripción de las acciones laborales, por verse en ella una renuncia tácita de los derechos consagrados por la Ley a



favor de los trabajadores. Creemos que tal inconstitucionalidad no existe, porque los fundamentos de la prescripción son de orden público, de igual jerarquía que los que fundamentan la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, ya que, el derecho no puede permanecer incierto, sin limitación alguna, porque la seguridad del orden jurídico amerita que todo derecho se ejercite dentro de un plazo más o menos largo.

Este es el fundamento de la prescripción procesal en general, y y de la laboral en particular, haciendo constar que los términos de prescripción en materia laboral son más breves, porque el Estado ha querido que las relaciones entre trabajadores y patronos no permanezcan inciertas durante mucho tiempo, pretendiendo dar mayor seguridad a las relaciones jurídicas laborales, y otorgando una mayor estabilidad económica a las empresas, evitando que queden sujetas por mucho tiempo a las acciones de los trabajadores.

En nuestra legislación positiva, encontramos consagrados estos principios, que establecen por ejemplo, la prescripción de la acción para reclamar indemnización por accidente de trabajo y el Capítulo VII de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que regula la prescripción de las acciones emanadas en dicha Ley.

Las acciones laborales pueden caducar, es decir decaer, extinguirse por el solo transcurso del tiempo. La diferencia entre prescripción y caducidad, consiste, en que la primera tiene por fundamento la seguridad del orden jurídico, poniendo un límite para el ejercicio de la acción; la caducidad, establece un plazo dentro del cual deberá ejercerse un derecho, y no haciéndose, la acción se extingue. En la prescripción verificada, el derecho existe, pero no es exigible; en la caducidad el derecho no existe, por haberse extinguido.

En el derecho procesal laboral, la caducidad de las acciones es frecuente, y tiene por objeto fijar los términos efectivos en que deben ejercerse los derechos. Caso concreto de caducidad lo encontramos en el artículo 47, causal 1a. de la Ley de Contratación Individual de Trabajo.

Mucho se ha discutido si pueden o no transferirse o transmitirse las acciones de trabajo, como ocurre en el campo civil con la cesión o transmisión de acciones o derechos litigiosos.

Con relación a las acciones de los patronos, creemos que puede verificarse la cesión o transmisión de sus acciones, por no haber ninguna razón fundamental que amerite la derogación de los principios civiles y por no encontrar prohibiciones en la ley sobre este particular.

Con relación a las acciones de los trabajadores, creemos que éstos no pueden ceder las acciones procesales que tengan contra los patronos, porque los derechos otorgados por la Ley a su favor son esencialmente personales, e idéntico carácter tienen los derechos pro-



cesales de hacerlos valer en juicio. Con respecto a la transmisión de las acciones por causa de muerte, creemos que no hay ninguna dificultad de admitirla y en aplicar las normas del derecho común, porque se trata de un caso en que la protección al trabajador se prolonga, aún después de su vida.

Punto relacionado con la cesión de las acciones, es el de la deserción, el desistimiento y el abandono de la acción.

Creemos que entre nosotros no puede hablarse de deserción de la acción laboral, porque de conformidad al Código de Procedimientos Civiles, para que la deserción se verifique, es preciso que el actor deje de hacer algo que sea absolutamente necesario de su parte para la continuación del juicio. Dado que nuestro proceso laboral, se desenvuelve aún sin petición de las partes, por los poderes de oficiosidad del Juez, la circunstancia requerida por el Código de Procedimientos no puede realizarse.

Este criterio fué sostenido en una sentencia de tercera instancia, que en su parte pertinente dice: ".....en los juicios de trabajo no puede tener cabida la deserción en ninguna de las Instancias, ya que dicha Institución es contraria al espíritu de la Ley Procesal Laboral y en el presente caso no pueden además aplicarse los artículos invocados por el recurrente, en virtud de los Art. 21, 22 y 36 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 4, página 8).

El desistimiento de la acción procesal laboral, si creemos que está sujeto a las reglas generales del procedimiento común, porque mientras no existe una sentencia que declare el derecho del trabajador, no pueda haber una verdadera renuncia de sus derechos, porque no han nacido con certeza para éste. Además, en virtud del principio dispositivo del proceso, es el actor el único que se encuentra en capacidad de iniciar el proceso y continuarlo, porque la ley no puede coartar la libertad del individuo para obligarlo a iniciar o a seguir tramitando un conflicto contra su voluntad, es decir, que el desistimiento en el juicio laboral, produce idénticos efectos que en el proceso civil.

Este há sido el criterio sustentado por nuestros tribunales laborales. La jurisprudencia mexicana se inclina en el sentido de no admitir el desistimiento en esta clase de conflictos, como puede verse en la ejecutoria que trae Trueba Urbina: "la resolución de una Junta de Conciliación, que tenga por desistido de su reclamación a un obrero, no tiene valor porque está en manifiesta oposición con el espíritu de la Constitución Federal....."

Las acciones laborales están así mismo sujetas al abandono o sea a su pérdida por la inactividad procesal por largo tiempo, dejando de tramitarse el juicio. En este caso, se producen idénticos efectos que en materia procesal civil, por las razones expuestas en los párrafos anteriores.



55.—*Elementos de la Acción Procesal del Trabajo.* La acción procesal laboral tiene idénticos elementos que la acción procesal civil y los podemos enumerar así: los sujetos de la acción; la causa o razón para pedir; y el objeto que persigue.

El análisis de estos tres elementos tiene enorme importancia para la teoría de la identificación de las acciones y sus consecuencias, tales como la cosa juzgada, la litispendencia, etc.

Refiriéndose a este tema Chiovenda nos dice: "1o. Los sujetos, es decir, el sujeto activo (autor), al cual corresponde el poder de obrar y el pasivo (demandado) frente al cual corresponde el poder de obrar (personae)";

"2o. La causa de la acción, es decir, un estado de hecho y de derecho que es la razón por la cual corresponde una acción, y que por regla general se divide a su vez en dos elementos: una relación jurídica y un estado de hecho contrario al derecho (causa pretendi)";

"3o. El objeto, es decir, el efecto al cual tiende el poder de obrar lo que se pide (petitum). Aquello que inmediatamente se pide es la actuación de la ley, la cual en las acciones singulares se presenta individualizada en un determinado acto (condena de restitución del fondo; condena a pagar 100; rescisión de la venta; declaración de la falsedad del documento). El objeto, pues, a cuya adquisición está coordinada la actuación de la Ley (fondo a restituir; suma a pagar) se llama objeto mediato de la acción".

No ahondamos sobre las características y requisitos que deben tener las acciones y los elementos constitutivos de las mismas, por estar sujetos en esto, a las normas del Derecho Procesal Común.

56.—*Clasificación de las Acciones Procesales del Trabajo.* En el Derecho Procesal Laboral, las acciones no se encuentran enumeradas de un modo taxativo, sino que varían según la naturaleza de la tutela del derecho que se pretende.

Consideramos que la clasificación que hacen algunos autores, de las acciones procesales laborales, en privadas, públicas y semi-públicas no es aceptable, por haber definido la acción como un derecho subjetivo público, razón por la cual, afirmamos que todas las acciones laborales tienen el carácter de públicas y por ser el Derecho del Trabajo, una rama del Derecho Público.

Por razón de los sujetos titulares de la acción, creemos que ésta puede ser de dos clases: acción individual y acción colectiva, según que corresponda su titularidad a los individuos concretamente considerados, o a los grupos sociales, en su carácter de titulares de los intereses abstractos de la respectiva categoría profesional.

Pueden clasificarse las acciones de trabajo, desde el punto de vista del fin de la petición, y entonces distinguiremos las acciones de



condena, constitutivas, declarativas, ejecutivas y precautorias. Hacemos constar que al hacer esta clasificación aceptamos la terminología de Obioyenda y Calamandrei, porque el profesor Carnelutti y algunos autores alemanes, emplean distinta terminología, aunque sea con el mismo contenido, variando únicamente las palabras.

Por acciones laborales de condena entendemos aquellas que, pretenden que se declare la existencia de un derecho, con el objeto de obtener un mandato para pagar, susceptible de ejecución.

La acción declarativa de trabajo es la que persigue la declaración sobre la existencia de un derecho nacido, pero no constatado. Las acciones constitutivas de trabajo tienen por objeto la creación o modificación de un derecho no nacido ni constatado.

La acción ejecutiva social, es la que tiene por objeto que el órgano correspondiente expida un mandato coheritivo para el pago de determinada cantidad, ya reconocida por una sentencia anterior, es decir, no es más que la concreción de una sentencia constitutiva, declarativa o de condena.

Finalmente, la acción laboral precautoria, es aquella que tiene por objeto garantizar los derechos procesales de las partes que intervienen en el juicio, sin que exista una declaración, constitución o condena.

Conviene indicar que esta clasificación simplista de las acciones, puede complicarse en la realidad, porque muchas acciones tienen carácter doble, es decir, pueden reunir dos o más características de las enumeradas en los párrafos anteriores.

Los autores nos dan otras clasificaciones que nosotros consideramos de menor importancia, razón por la cual, nos limitamos a enumerarlas, sin tratar de dar un concepto de ellas. Así, Trueba Urbina nos habla de acciones ordinarias y acciones especiales; acciones personales y acciones reales.

El Dr. Menéndez Pidal nos dice, que las acciones pueden ser principales, incidentales; contenciosas, voluntarias y acumulables; o también en iure e in facto.

Con las nociones anteriores, sin haber omitido el tema de la acción, creemos haber dado algunos conceptos fundamentales, sin tratar todos los demás, como por ejemplo, el relativo a las relaciones entre las acciones, que conduce al problema más vasto de su identificación, para los efectos de la existencia de la cosa juzgada; o sobre la acumulación de acciones; problemas que entre nosotros quedan ampliamente regulados por las disposiciones del Derecho Procesal Civil Común, tomando en cuenta su aplicación supletoria al proceso del trabajo.



## CAPITULO VI

## LA EXCEPCION DEL TRABAJO

57.—Concepto y naturaleza de la excepción del trabajo. 58. Clasificación de las excepciones laborales.

57.—*Concepto y Naturaleza de la Excepción del Trabajo.* Entre la acción y la excepción existe un marcado paralelismo, pudiéndose decir, que el derecho de excepción, no obstante haber sido estudiado en forma subsidiaria, ha tenido una evolución semejante a la de la acción.

La teoría que considera el derecho subjetivo a la prestación, equiparado a la acción, admite que la excepción se encuentra equiparada al derecho sustantivo alegado por el demandado en su defensa.

Lograda la autonomía del derecho de acción, se estudió también la naturaleza jurídica de la excepción, y así, se la ha concebido, como un contra derecho o como un derecho abstracto.

Haremos un breve análisis de las diversas teorías que han pretendido explicar la naturaleza jurídica de la excepción.

Una parte de la doctrina concibe la excepción, como un derecho que no tiene por parte del actor ningún correlativo obligacional, concibiéndola en el sentido de que sólo se tiene excepción cuando se tiene derecho, considerando al demandado como actor de su excepción. Esta doctrina concibe la excepción como un contra derecho y no logra explicar aquellos casos en que la excepción es infundada.

Para otros procesalistas, la excepción u oposición del demandado a la acción, está dotada de idénticas características que ésta, en el sentido que el demandado aunque no tenga derecho, tiene la facultad y hasta la necesidad de su defensa, configurándose así como un derecho abstracto de obrar; la defensa de libertad del demandado, que no implica la existencia de un derecho subjetivo de parte de éste.

La teoría ha sido criticada por considerarla inmoral, por las mismas razones expuestas para la acción considerada como derecho abstracto de obrar.

Para ser consecuente que la teoría que hemos aceptado para la acción, concebimos la excepción, como un derecho abstracto, porque el demandado al alegar una excepción, al hacer uso de su defensa, sostiene la inexistencia del derecho pretendido, pero no reclama para sí mismo ningún derecho, es decir, solamente defiende su libertad en el proceso, lo que no implica afirmación de ningún derecho subjetivo.

Los conceptos generales expuestos no pretendamos ahondarlos por las razones que expresamos al hablar de la acción procesal laboral,



y nos limitamos a definir la excepción del trabajo, como el derecho subjetivo público que tiene el demandado frente al Estado, de excluir la acción del demandante, para garantizar su libertad, con independencia de todo derecho subjetivo, concibiendo así este derecho como de carácter público, subjetivo y autónomo.

Ugo Rocco sostiene, que la excepción no constituye un derecho diverso de la acción, sino un diverso aspecto del mismo, debido a la diversa posición que en el proceso asumen las partes, porque la pretensión del demandado no es sustancialmente diversa de la pretensión del autor, frente a los órganos de la jurisdicción.

Sobre esta base define la excepción, como "un derecho de acción que es el derecho subjetivo público, abstracto y complejo, que compete a todo individuo frente al Estado".

Aunque sólo sea a título de ilustración, queremos mencionar que en el proceso laboral, como en el derecho procesal común, existe el instituto de los presupuestos procesales, que no debemos confundir con la excepción, pues aquéllos son los antecedentes indispensables para que un conflicto tenga existencia jurídica y validez formal, siendo considerados como tales, la existencia de una demanda judicial, la existencia de un órgano dotado de jurisdicción y la existencia de sujetos titulares de derecho.

Aunque no siempre se ha sabido distinguir uno y otro instituto, hay que fijar claramente como criterio seguro de diferenciación, que en tanto las excepciones requieren alegación de parte, los presupuestos procesales pueden hacerse valer de oficio sin ninguna alegación.

58.—*Clasificación de las Excepciones Laborales.* La legislación procesal civil, distingue entre excepciones dilatorias y perentorias, reales y personales. Las primeras, son las que difieren o suspenden el curso del juicio; las segundas, las que extinguen la acción; la excepción real es la que es inherente a la cosa y personal la que sólo puede alegarse por aquél a quien se ha concedido.

La anterior clasificación ha sufrido series quebrantos en la doctrina procesal civil y no la consideramos adaptable al proceso laboral.

Las excepciones se clasifican en dos grandes categorías: de fondo o de derecho substancial y procesales, pudiendo ser ambas dilatorias o perentorias.

Por excepciones procesales, entendemos las defensas que versan sobre el proceso y no sobre el derecho material alegado por el actor, constituyendo una especie de eliminación de ciertas cuestiones que embarazarían la correcta resolución del fondo del conflicto. Por excepciones de derecho substancial entendemos, las defensas sobre el



derecho, o sobre el fondo de la cosa cuestionada, implicando la inexistencia de los hechos alegados o la existencia de los hechos obstativos o extintivos del derecho.

A nuestro juicio, las excepciones pueden presentarse como dilatorias de la acción y perentorias del proceso; perentorias de la acción y perentorias del proceso; dilatorias de la acción y dilatorias del proceso; perentorias de la acción y dilatorias del proceso.

Nuestra legislación positiva, clasifica las excepciones en dilatorias y perentorias, clasificación que tiene importancia por los efectos que producen y por la forma en que deben alegarse y resolverse.

En materia de conflictos colectivos de trabajo y de conflictos individuales, sujetos al trámite establecido en la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, no encontramos ninguna referencia a las excepciones laborales, y creemos que cualquier excepción que se plantee en el conflicto, debe resolverse en la resolución definitiva, salvo la de incompetencia de jurisdicción, que debe tramitarse en artículo aparte y resolverse como asunto previo al fondo del conflicto.

La Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, trata el tema de las excepciones de trabajo, admitiendo la clasificación de las excepciones en perentorias y dilatorias, entendidas desde el punto de vista de los conceptos del derecho procesal común.

Las excepciones dilatorias deben alegarse precisamente con la contestación de la demanda, con exclusión de la de incompetencia de jurisdicción, y su prueba se verifica dentro del término de prueba, y se resuelven en la sentencia definitiva. Las excepciones dilatorias que se plantean en distinta forma o en distinto tiempo no deberán ser admitidas.

El trámite de la excepción de incompetencia de jurisdicción es especial: debe plantearse antes de la contestación de la demanda y en el plazo perentorio de dos días señalados para la contestación de la misma, se tramita en incidente separado y se resuelve por el Ministro de Trabajo, como acto previo a la resolución del fondo del conflicto.

Las excepciones perentorias deben alegarse, en virtud del principio de eventualidad, con la contestación de la demanda o en el término probatorio. Sin embargo, las excepciones perentorias que consisten por escrito, podrán alegarse y probarse en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, encontrando en todos estos principios, la concreción de varios caracteres de las normas procesales laborales, de que hemos hablado en párrafos anteriores.



ojs

## CAPITULO VII

### EL PROCESO DEL TRABAJO

59.—Concepto del proceso del trabajo. 60.—Naturaleza jurídica del proceso del trabajo. 61.—Elementos del proceso del trabajo. 62.—Caracteres específicos del proceso del trabajo. 63.—Clasificación de los procesos de trabajo. 64.—El fin del proceso del trabajo.

59.—*Concepto del Proceso del Trabajo.* Antes de iniciar el estudio del proceso, es conveniente distinguir varios términos, que la doctrina y la práctica confunden a menudo: son los términos proceso, procedimiento, litigio y juicio.

Por proceso, entendemos lo que a continuación vamos a definir. Procedimiento, en su forma externa, es el conjunto de actos ordenados, que es necesario realizar, desde el ejercicio de la acción, hasta el pronunciamiento de la sentencia. Litigio o litis, es el conflicto o cuestión sustancial, sometido al conocimiento de los organismos jurisdiccionales, y que ha provocado el proceso o procedimiento.

Tampoco hay que confundir proceso con juicio, porque este último término, no es sino el proceso lógico intelectual, que verifica el juez para determinar la ley aplicable al caso incierto o controvertido.

Para poder llegar a determinar el concepto de proceso del trabajo, es necesario estudiar los conceptos que se han dado del proceso en general y del civil en particular, porque el proceso del trabajo, no es sino una derivación de los conceptos generales del Derecho Procesal Común.

Chiovenda define el proceso civil, "como el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley (en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella) por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria". El concepto formulado por Chiovenda ha sido duramente criticado por los tratadistas, por considerar que si en realidad la finalidad del proceso es la actuación de la voluntad concreta de la ley, ésta es una finalidad meta-jurídica, filosófica o ideal, que en multitud de casos se ve contrariada por la realidad.

Para Goldschmidt, el proceso es un método que siguen los tribunales, para definir la existencia del derecho de la persona que demanda, frente al Estado, a ser tutelado jurídicamente, y para otorgar esta tutela en el caso de que tal derecho exista.

Piero Castro, autor citado por Trueba Urbina, opina que el proceso puede definirse "como una actividad, regulada por el Derecho Procesal, de las partes y del Tribunal, iniciada por la que de ellas se llama demandante, para obtener la sentencia (cosa juzgada) o acto por



el cual el Tribunal cumple su misión de defensa del orden jurídico, que le está encomendada por el Estado, y tutela del derecho de la parte que, en el curso de él, haya demostrado poseerlo".

Para Ugo Rocco, el proceso civil es "el conjunto de las actividades del Estado y de los particulares con las que se realizan los derechos de éstos y de las entidades públicas, que han quedado insatisfechos por la falta de actuación de la norma de que derivan". Con esta definición pretende Rocco resolver el debate de los procesalistas sobre el fin del proceso, que motivó las críticas a Chiovenda.

Creemos que el proceso civil regula la actividad de los órganos jurisdiccionales, encaminando el ejercicio de esta función estatal, con una finalidad específica. Es, como dice Couture, una de las premisas fundamentales de la existencia del Derecho Procesal, en el cual se manifiestan el ejercicio de los derechos de acción y de excepción, a través del ejercicio de la jurisdicción del Estado.

El proceso es el momento dinámico de cualquier fenómeno en su devenir, una serie de operaciones variadas reunidas por la unidad del fin, o más concretamente la serie de actividades que se deben realizar para obtener la prestación de la jurisdicción, a través de la sentencia, que pone fin al conflicto.

Aplicando los anteriores conceptos al Derecho Procesal del Trabajo, podemos definir el proceso del trabajo, como el medio en virtud del cual se obtiene la declaración jurisdiccional, de los organismos jurisdiccionales del trabajo, mediante el ejercicio de la acción y de la excepción del trabajo, logrando la actuación y ejecución del Derecho Sustantivo del Trabajo. Concepto que a nuestro juicio es bastante amplio por hacer referencia al medio y al fin.

Menéndez Pidal, dice que el procedimiento judicial laboral consiste "en una serie de reglas ordenadas, según las cuales deben desarrollarse, en forma reglada y armónica, los actos procesales en tiempos sucesivos, como máxima garantía de los litigantes, del juzgado y del cumplimiento del Derecho material"; y cita a Guasp, quien define el proceso social, como "la institución destinada a la actuación de pretensiones conformes con las normas de derecho laboral por órganos creados especialmente para ello". Preferimos nuestro concepto, por su amplitud, concreción y porque los dos autores citados parecen confundir proceso con procedimiento.

60.—*Naturaleza Jurídica del Proceso del Trabajo.* El estudio de la naturaleza jurídica del proceso, consiste en determinar la categoría jurídica fenoménica de la cual forma parte, dentro de las figuras conocidas en el Derecho, tratándose por tanto de una investigación teórica, pero de grandes e importantes consecuencias prácticas, porque según sea la naturaleza jurídica del mismo, permite interpretar el carácter general del Derecho Procesal.



Por desbordar los lineamientos de este ensayo, nos limitaremos a exponer de manera muy general, más bien dicho a enunciar, las diferentes teorías que han pretendido explicar la naturaleza jurídica del proceso.

Los romanos concibieron el proceso como un contrato, porque la vinculación de las partes en el mismo, no constituía ninguna especie de los actos jurídicos por ellos estudiados, y no encontraron otra forma de fundamentar las obligaciones que surgían del litigio al pronunciarse la sentencia, sino por el acto contractual.

Posteriormente, los juristas de la escuela francesa, y también de la española e hispanoamericana, comprendieron que en el proceso no podía hablarse de un acuerdo de voluntades, necesario para la formación de un contrato, pero dado el limitado número de categorías jurídicas que se conocían en esos tiempos, trataron de ver en el proceso, que si no existía ni un contrato, ni un delito, ni un cuasidelito, la única categoría de acto jurídico que era aplicable al mismo, era la figura del cuasicontrato, que se formaba por la contestación real o ficticia de la demanda y del cual surgían las obligaciones y derechos para las partes.

La teoría cuasi contractual del proceso, dominó durante largo tiempo en la doctrina, y todavía no se ha desarraigado por completo tal concepto entre nosotros, encontrando algunos fallos de nuestros tribunales civiles, que hablan del cuasicontrato de litis-pendencia.

Cuando el Derecho Procesal principió a tener autonomía y se profundizó en el estudio de sus instituciones, se comprendió por los tratadistas, que no era posible explicar la naturaleza jurídica del proceso, incluyendo a éste en la categoría de los actos contractuales o cuasi contractuales, y surgió así la teoría de la relación jurídica procesal, que es la que actualmente domina en la doctrina.

+ La relación jurídica procesal podemos definirla con Silva Malero, citado por Trueba Urbina, diciendo "que no es otra cosa que relación entre personas, garantizada por normas de Derecho Público, por virtud de la cual una de las partes emite declaraciones de voluntad, tendientes a producir consecuencias jurídicas hacia la otra, bajo el control de los organismos que el Estado tiene establecidos para el ejercicio de la tutela jurisdiccional".

La doctrina de la relación jurídica procesal, como dice Chiovenda, se encuentra formada por una unidad, una organización jurídica, en otros términos, es una relación regulada por la ley.

La característica esencial de la relación jurídica procesal es la de ser autónoma, compleja y pertenecer al Derecho Público. Autónoma, en cuanto tiene vida y condiciones propias, independientes de la existencia de la voluntad de la ley; compleja, en cuanto no comprende una sola facultad o una sola carga, sino un conjunto de facultades.



tades y cargas indefinidas; y, perteneciente al Derecho Público, porque deriva de las normas constitucionales que regulan una función del Estado.

Una tendencia más reciente del Derecho Procesal, para estudiar la naturaleza jurídica del proceso, es la doctrina de la situación jurídica, elaborada por el gran tratadista Goldschmidt.<sup>1</sup> Después de criticar la doctrina de la relación jurídica procesal, manifiesta que el proceso no es una relación, sino una situación, esto es, el estado de una persona desde el punto de vista de la sentencia judicial que se espera, con arreglo a las normas jurídicas. Se ha definido la situación jurídica procesal como: el conjunto de las expectativas procesales, de las posibilidades, de las cargas y de relaciones de cargas, de cada una de las partes en el juicio.

La doctrina que exponemos, ha sido clasificada de genial, pero no ha logrado mayor aceptación en la práctica, porque no describe el proceso técnicamente como debe ser, sino con las deformaciones con que se presenta en la realidad. No obstante lo anterior, si la doctrina en conjunto no es aceptable, los conceptos particulares que en ella se exponen, han ido, poco a poco, obteniendo aceptación en la doctrina y en la legislación procesal moderna.

Recientemente, se estudia el proceso como una entidad jurídica de carácter unitario y complejo: pluralidad de elementos estrechamente coordinados entre sí, concibiendo el proceso como una relación jurídica compleja. Recco que acepta esta teoría lo define "como el conjunto de relaciones jurídicas; o sea de derechos y de deberes jurídicos procesales, que median entre el actor y el Estado y entre el demandado y el Estado, relaciones que nacen del ejercicio del derecho de acción y de contradicción en el juicio". Como muy bien dice Couture, "todos los actos jurídicos son complejos. La calificación de un instituto como entidad compleja no es, virtualmente, una clasificación".

Aceptamos la crítica de Couture y pasamos a estudiar la teoría que concibe el proceso como institución.

Esta última orientación se ha fundamentado, como dice Couture, en los siguientes conceptos: "a) el proceso es una realidad jurídica permanente, ya que pueden nacer y extinguirse continuamente procesos concretos, pero la idea de una actuación estatal sigue siempre en pie; b) el proceso tiene carácter objetivo, ya que su realidad queda determinada más allá de las voluntades individuales; c) el proceso se sitúa en un plano de desigualdad o subordinación jerárquica; d) el proceso no es modificable en su contenido por la voluntad de los sujetos procesales; e) el proceso es adaptable a las necesidades de cada momento".

De los anteriores conceptos, los tratadistas concluyen que el proceso es una institución, como la familia, el matrimonio, el trabajo,



la empresa, etc., pero sin que esto pueda llegar a constituir una verdadera explicación jurídica de esta categoría fenoménica, ni a sustituir otras fundamentaciones jurídicas del mismo.

Sin ahondar más en el problema, concebimos el proceso como una relación jurídica, (sin negarle categoría de institución), y por tanto el proceso de trabajo es según nuestro criterio una relación jurídica típica, entre las partes y el Juez y regulada por la ley.

No obstante lo anterior, aceptamos varias de las categorías procesales definidas por Goldschmidt, en su teoría general del proceso, como podrá verse en la definición que hemos dado al principio, de lo que es el Derecho Procesal y en el curso de este ensayo.

61.—*Elementos del Proceso del Trabajo.* Los elementos que a nuestro juicio integran el proceso laboral son tres: personales, reales y procesales.

*Elementos Personales:* En todo proceso existen siempre los llamados sujetos procesales, que son dos: las partes, actor y reo y el Tribunal.

Los sujetos procesales que intervienen en los conflictos de trabajo, serán estudiados con mayor amplitud en otro Capítulo, que trata de ellos, tomando en consideración que no estudiaremos al Tribunal y a los sujetos auxiliares de la administración de justicia, por haberlo hecho ya, al hablar de la jurisdicción y de los organismos jurisdiccionales del trabajo, limitando el estudio a las partes que pueden intervenir en el proceso.

*Elemento Real:* Este elemento se encuentra constituido por las clases de conflictos que pueden presentarse, y que hemos estudiado anteriormente; las diferentes acciones procesales del Trabajo; y los derechos sustanciales que se aplican a los casos controvertidos.

*Elemento Formal:* El elemento formal del proceso del trabajo se encuentra constituido por los actos procesales, que deben ejecutar las partes, el Tribunal o terceros, desde la interposición de la demanda, hasta el pronunciamiento de la resolución del conflicto.

Los actos procesales serán objeto de estudio especial en el Capítulo siguiente.

62.—*Caracteres específicos del Proceso del Trabajo.* Como expusimos en la primera parte de este estudio, el principio fundamental del Derecho Procesal Civil, era la igualdad de las partes en el proceso, frente al Tribunal, pero, que tal principio, ha sufrido algunos quebrantos en el proceso laboral, que permiten estructurarlo en torno a varios principios específicos de excepción, que dan la dirección fundamental al proceso del trabajo.



Seguendo a Trueba Urbina, podemos decir que estos principios de excepción son los siguientes: a) conciliación y avenimiento de las partes; b) relación procesal tutelar; c) inversión de la carga de la prueba; d) el laudo; e) la cosa juzgada; y f) patrocinio gratuito para los trabajadores. Las características apuntadas han sido aceptadas en alguna medida por nuestra legislación laboral.

Pasamos a estudiar cada uno de esos principios específicos.

a) *Conciliación y Avenimiento*: En el proceso civil, se establece la conciliación como un acto previo a la demanda, sin ninguna fuerza obligatoria para las partes, las cuales son libres de efectuarla o no.

En el procedimiento del trabajo, el Estado trata de buscar, un avenimiento o resolución amistosa del conflicto, para evitar las controversias de trabajo y permitir que reine la paz social.

La conciliación y el avenimiento entre las partes, es de la esencia del proceso colectivo del trabajo, ya sea éste jurídico o económico, y lo encontramos consagrado en nuestra Constitución y en las leyes sobre conflictos colectivos del trabajo. En el conflicto individual de trabajo, se consagra también el principio de la auto composición de las partes, transitando como acto del juicio para la composición amistosa del litigio; este principio ha sido consagrado por la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo y para la solución de la mayoría de las controversias individuales de trabajo.

b) *Relación Procesal Tutelar*: El proceso del trabajo, concebido como una relación jurídica tutelar para el trabajador, permite que éste goce del privilegio de que el juez pueda suplir determinadas deficiencias de su reclamación.

La litis, o sea la integración de la relación jurídica procesal ha dejado de tener los caracteres estrechos y rígidos consagrados en el proceso civil, y aunque no se permita la absoluta libertad de las formas en el proceso, para modificar a su antojo la demanda, y permitir en el curso del juicio nuevas peticiones, permite a los jueces de derecho, que fallen las controversias de conformidad a los derechos irrenunciables, siempre que aparezcan probados en el proceso y tengan relación con el juicio, o sean consecuencia de la demanda, aunque el trabajador no los haya pedido expresamente en su reclamación, ni hayan sido alegados como excepciones del mismo. Este principio ha sido consagrado por el artículo 33 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, y en los procesos colectivos e individuales que se tramitan de conformidad a las leyes especiales sobre la materia, tiene un amplio campo de aplicación.

El proceso del trabajo, como dice Trueba Urbina, es una relación jurídica y económica tutelar, movible dentro de amplios ámbitos de un nuevo derecho eminentemente social.



c) *Inversión de la Carga de la Prueba*: Dentro de los actos procesales, los más importantes los constituyen la prestación de prueba, en virtud de la cual, la parte actora justifica su derecho y el demandado justifica su excepción, siendo principio fundamental civil que rige esta materia, que todo el que afirma una obligación se encuentra en la obligación de probarla y el que alega su extinción se encuentra en igual obligación.

El principio anterior sobre la carga de la prueba, fué un verdadero obstáculo para que los trabajadores pudieran hacer valer sus derechos en el proceso, razón por la cual se han introducido numerosas excepciones al principio de la carga de la prueba, estableciendo la inversión de la misma en favor de los trabajadores.

Como caso concreto de inversión de la carga de la prueba, en la legislación, encontramos los relativos a los despidos injustos de hecho, regulados por el artículo 14 ch) de la ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, y algunos otros de esta naturaleza, contenidos en el Art. 14, a), b) y c) de la misma ley.

d) *El Laudo*: Hay una fuerte tendencia entre los procesalistas del trabajo, para sustituir el término sentencia por el de laudo, para tratar de dar una significación distinta a la forma de resolver las controversias de trabajo, más apropiada a su naturaleza jurídica.

El profesor Mariano R. Tisebaum, da las siguientes características de la sentencia de trabajo: "Si para la solución de los conflictos individuales la sentencia del Juez de Trabajo con la amplitud funcional que se la asigna, debe contemplar una situación de hecho frente a las normas pre establecidas, en cambio para los conflictos colectivos del trabajo, que no sean de carácter jurídico, la competencia de la Magistratura del Trabajo llega hasta la función de tipo normativo en cuanto tiene facultades para establecer las relaciones contractuales en sus variantes modalidades y a los que han de ajustarse las partes en sus situaciones futuras".

Como dice Couture, "la sentencia deja de ser sentencia para tomar caracteres administrativos y hasta legislativos. El Juez del trabajo actúa frecuentemente con una especie de permiso en blanco dado por el legislador".

En el proceso colectivo de trabajo, la sentencia colectiva o laudo, produce efectos para toda la categoría profesional, aunque no pertenezcan al grupo de trabajadores o asociación sindical que haya planteado el conflicto, dejando por tanto de tener aplicación el principio de que la sentencia solamente obliga a las partes que han intervenido en el litigio.

e) *La cosa Juzgada*: La cosa juzgada ha sido el fundamento más grande del proceso civil, entendiéndose por tal, la imposibilidad de la impugnación de la sentencia que ha recaído sobre un asunto, por



ser la manifestación concreta de la actuación de la ley. Este principio procesal civil es de tal magnitud, que Goldschmidt llegó a definir el proceso, diciendo que era "el ejercicio de la acción para la obtención de la cosa juzgada".

La inmutabilidad de las sentencias, ha sufrido serios quebrantos en el proceso laboral, porque existe la posibilidad de modificarla si es contraria a un contrato colectivo o a una nueva ley que otorgue mayores beneficios al trabajador, es decir, que toda sentencia de trabajo, se encuentra sujeta a modificaciones, cuando hay otros estatutos legales más beneficiosos para el trabajador. Entre nosotros se permite la modificación de la sentencia colectiva, cuando varían sustancialmente las condiciones económicas, o se dan nuevas regulaciones legales. La sentencia individual no puede modificarse por ningún motivo.

f) *Patrocinio Gratuito para los Trabajadores:* Finalmente, como característica específica del proceso laboral, está el patrocinio gratuito de los trabajadores, y la creación de órganos específicos del Estado, que auxilien a los mismos y los defienden en el ejercicio de sus derechos laborales.

63.—*Clasificación de los Procesos de Trabajo.* Los procesos de trabajo, pueden clasificarse en dos grandes ramas: el proceso de cognición o de conocimiento y el proceso de ejecución. Ambas categorías procesales han sido ya estudiadas, y nos limitamos a mencionarlas y a ratificar lo que hemos dicho con anterioridad.

Atendiendo a los elementos reales del proceso, o sea a la naturaleza intrínseca del conflicto que se discute a las diversas acciones procesales laborales que se ejercitan, y, a los derechos sustanciales que se aplican, distínguese los procesos en individuales y colectivos y éstos en jurídicos y económicos, etc.; procesos declarativos, constitutivos, de condena, ejecutivos y precautorios; categorías todas, ya estudiadas en numerales anteriores.

Finalmente, atendiendo a la mayor o menor amplitud de los trámites, existen diversas clases de procesos laborales, como por ejemplo el ordinario, el sumario, el extraordinario, que también han sido estudiado, por nosotros en otra parte de este ensayo.

64.—*El fin del Proceso del Trabajo.* Uno de los puntos que más ha preocupado a la doctrina, es el relativo a las finalidades u objetivos del proceso.

Para Chiovenda, el objeto del proceso, "es la voluntad concreta de la ley, de la cual se pide la afirmación y la abstracción, así como el mismo poder de pedir su actuación, es decir, la acción".

Para otros, el fin del proceso es la decisión de una controversia, pero resulta que hay procesos sin controversia. Según otros, el fin del



proceso, consiste en dirimir conflictos de voluntades, pero resulta que si en realidad en la mayoría de los casos existe tal clase de conflictos, no es así en todos, como lo demuestra el caso de la jurisdicción voluntaria.

Tampoco es cierta la teoría, que dice que el fin del proceso es la coacción, porque ésta únicamente va implícita en la sentencia de condena y no en otros tipos o clase de sentencia.

Para Goldschmidt, que critica la tesis Chiovendianz, de la actuación de la ley o protección jurídica, por considerarla meta jurídica, y no explicar la existencia de las sentencias injustas, fundamenta el fin de los procesos en un concepto empírico, derivado de su teoría de la situación jurídica procesal, y dice que el fin del proceso "es la terminación del conflicto, que se logra por la fuerza vinculativa de la cosa juzgada".

Nosotros creemos que el proceso tiene finalidades mediatas e inmediatas. Como finalidad inmediata, el proceso persigue la protección jurídica mediante la actuación de la ley. No obstante que se trata de un concepto meta-jurídico o teleológico, creemos que es lo que debe caracterizar siempre a todo proceso, porque proceso es fin, y los fines en el Derecho muchas veces, por su propia naturaleza, desbordan los conceptos empíricos y prácticos, para trasladarse al campo meta-jurídico. Estamos por tanto de acuerdo con la doctrina expuesta por Chiovenda.

Dijimos antes, que el proceso podía tener finalidades mediatas, las cuales pueden ser de muy varia naturaleza.

Expuesto lo anterior, nos encontramos en posibilidad de sostener que la finalidad inmediata del proceso del trabajo, es la actuación de la voluntad concreta del Derecho Sustantivo del Trabajo, a través del ejercicio del derecho de acción, para obtener su afirmación y actuación en la sentencia.

Es por tanto la finalidad inmediata del proceso del trabajo, una finalidad meta-jurídica, de enorme trascendencia, porque permite que las normas del Derecho Sustantivo del Trabajo, dictadas para tutelar a los trabajadores, para tratar de conseguir para ellos una existencia digna del ser humano, se concreten en forma imperativa a través del proceso del trabajo.

Las finalidades mediatas del proceso del trabajo, son de la más variada naturaleza y de mayor trascendencia que las del proceso común, porque con aquél se persigue el aseguramiento del bienestar de una clase social, el reinado de la equidad y el establecimiento de la paz y la justicia social.

PROPIEDAD DE LA FACULTAD  
DE JURISPRUDENCIA Y CC. SS.

Biblioteca



## TERCERA PARTE

### DESENVOLVIMIENTO DEL PROCESO DEL TRABAJO

#### CAPITULO I

##### CONCEPTOS FUNDAMENTALES

65.—Planteamiento del problema. 66.—Sujeto del proceso del trabajo. 67.—Actos procesales. 68.—El impulso procesal. 69.—Las cargas procesales. 70.—Las fases en los procedimientos del trabajo.

65.—*Planteamiento del Problema.* — Mediante el ejercicio del derecho de acción, se inicia el proceso, se constituye mediante el ejercicio del derecho de excepción, y a partir de ese momento, se desenvuelve hasta terminar en la sentencia, todo lo cual constituye el proceso. Pero desde el ejercicio de la acción, hasta la sentencia, hay una serie de actos que se encuentran ligados entre sí por una sola finalidad, tales actos los vamos a estudiar en una forma general, aplicable a las categorías fundamentales de todos los procesos del trabajo.

Dentro de este estudio, veremos las siguientes categorías que nos parecen fundamentales: sujetos procesales, actos procesales, el impulso procesal, las cargas procesales y las fases de los procedimientos del trabajo

66.—*Sujetos del Proceso del Trabajo.* Antes dijimos que los sujetos procesales eran el Tribunal y las partes: actor y demandado. Estos son los que pudiéramos llamar los sujetos procesales principales, que deben existir en todo proceso, pero además encontramos otros sujetos procesales que intervienen en forma accesoria, en el proceso del trabajo.

Dada la naturaleza elemental de este ensayo, nos limitamos a estudiar los sujetos procesales, únicamente en los aspectos excepcionales con el Derecho Procesal Común.

a] *El Tribunal de Trabajo:* Por Tribunal de Trabajo, o quizá más propiamente por Magistratura del Trabajo, debemos entender al titular del Órgano Jurisdiccional del Estado, llamado a decidir las controversias individuales o colectivas del trabajo.



El Tribunal de Trabajo, desarrolla una función jurídica del Estado, bastante similar a la del juez de lo común, pero con algunas diferencias que vamos a indicar a continuación.

El Tribunal de Trabajo, dada la naturaleza de la jurisdicción laboral, actúa en el proceso con mayores potestades que el juez común, y adquiere enormes poderes para mover el procedimiento de oficio, con mayores iniciativas que el juzgador común, porque el Tribunal de Trabajo, ha dejado de ser un simple espectador para convertirse en una parte activa, que debe impulsar el procedimiento y llevarlo hacia su consecución, tratando de proteger los derechos de los trabajadores.

Los sujetos auxiliares del Tribunal de Trabajo, son los mismos que pueden auxiliar al juez de lo común, y que se encuentran enumerados en el Código de Procedimientos Civiles, razón por la cual omitimos hacer referencia sobre ellos, y sobre sus atribuciones.

b) *Las Partes Litigantes y sus Auxiliares:* En el proceso del trabajo, encontramos diversos sujetos procesales en contraposición de intereses, que en determinadas circunstancias, son distintos de los sujetos procesales del derecho común.

En el proceso individual, encontramos siempre contrapuestos a un trabajador y un patrono, (puede haber pluralidad de ambos, en virtud de acumulación de autos), únicos sujetos procesales que pueden ser partes en este tipo de controversias.

En las controversias colectivas de trabajo, tenemos como sujetos procesales, a un grupo de trabajadores, o a un sindicato de trabajadores por una parte, y a un sindicato patronal, o grupo de patronos o patrono por la otra, es decir, que en esta clase de controversias, intervienen los representantes de las respectivas categorías profesionales de trabajadores y de empleadores.

Como sujetos procesales que intervienen accesoriamente en las controversias de trabajo, y que son distintos a los sujetos accesorios del derecho común, tenemos en primer lugar al Sindicato, quien puede intervenir en los conflictos individuales de trabajo, en representación de sus miembros, a requerimiento escrito de éstos, en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo.

En segundo término, encontramos que pueden intervenir en los procesos laborales, tanto individuales como colectivos, los Procuradores de Trabajo, funcionarios del Estado, encargados de dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos y representarlas judicialmente en la defensa de sus derechos laborales.

Las partes litigantes en el proceso del trabajo, pueden intervenir en él, personalmente, o por medio de sus representantes legales o procuradores. Sobre este particular encontramos dos excepciones a



las reglas del derecho procesal común y son los siguientes: La primera consiste en que pueden ser procuradores no solamente las personas mencionadas en el Código de Procedimientos Civiles, sino también los estudiantes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, que hayan cursado y aprobado la asignatura de Derecho del Trabajo; esta derogación de la legislación común, se debe sin duda alguna, para permitir que los trabajadores tengan mayores facilidades de encontrar un procurador que los defienda en el ejercicio de sus derechos. La segunda excepción la encontramos en la forma en que las partes pueden nombrar procuradores en el juicio, ya que tal nombramiento puede hacerse apud acta, es decir, otorgarse el poder ante el Tribunal, mediante simple acta que otorga la parte.

Respecto a la capacidad de las personas para intervenir en el conflicto de trabajo, encontramos una aparente limitación de los principios establecidos en el Derecho Procesal Común. El Artículo 16 Pr. establece que el actor y el reo deben ser personas capaces de obligarse, y no pueden serlo por tanto los menores de 21 años no habilitados de edad, excepto en lo relativo a su peculio profesional o industrial. Es decir, que los menores aún no habilitados de edad y púberes, pueden intervenir en juicio civil, en todo lo relativo a su peculio profesional o industrial.

La Ley Especial de Procedimientos, dice que el mayor de 12 años y menor de 18, se hará representar en juicio necesariamente por su representante legal o por el procurador que éste nombre. Se amplía por una parte la capacidad de los mayores de 18 o menores de 21, ya que pueden intervenir en un juicio aunque no estén habilitados de edad, pero se disminuye la capacidad de los mayores de 12 y menores de 18, porque aunque la controversia verse sobre su peculio profesional o industrial, deben hacerse representar siempre por su representante legal.

Creemos que la aparente contradicción que existe entre la ley procesal común y la laboral, debe tratar de resolverse en favor de los trabajadores, en el sentido de considerar aplicable la legislación común, siempre que el menor intervenga en el juicio en asuntos relativos a su peculio profesional o industrial por ejemplo, reclamaciones de salario, vacaciones, etc., pero, cuando su intervención no se relacione con dicho peculio, debe forzosamente intervenir por medio de su representante legal, tal como lo establece la legislación laboral.

Las partes litigantes en los procesos de trabajo, pueden tener diversas situaciones, entre las cuales se encuentran la más simple, de actor y demandado; pueden existir también litis consorcios activos y pasivos; intervenciones adhesivas; existiendo también sucesión y sustitución de partes en el proceso, esto último con las limitaciones que hemos expuesto en el número 54 de este ensayo.



67.—*Actos Procesales.* El acto procesal, es una especie de acto jurídico, que se caracteriza o diferencia de éste, porque se encuentra dirigido hacia la obtención de efectos jurídicos procesales. Como acto jurídico, el acto procesal es una manifestación de voluntad dirigida hacia la consecución de una finalidad que pueden ser la creación, modificación o extinción de un derecho procesal.

En el proceso, puede haber además, hechos jurídicos procesales, que son un género dentro de la categoría general de los hechos jurídicos, o sea, aquellos acontecimientos de la naturaleza, que producen un efecto procesal, o las acciones humanas que producen idéntico efecto, pero efectuadas sin la intención de producirlo, efectos que siempre crean, modifican o extinguen derechos procesales.

Por actos procesales laborales entendemos toda la categoría jurídica de aquellas manifestaciones de voluntad, tendientes a producir un efecto jurídico, que puede ser la creación, la modificación o la extinción de un derecho procesal laboral, y deben ser realizados dentro del proceso por el órgano de la jurisdicción y sus auxiliares, por los otros sujetos procesales principales y auxiliares o por un tercero. Estos actos procesales, son los que constituyen el proceso, adquiriendo su unidad en la relación jurídica procesal, hasta la terminación de la litis en la sentencia.

Los actos procesales dentro del concepto anterior, han sido clasificados de distinta manera.

El primer criterio de clasificación de los actos procesales se basa en el autor de ellos. Así tenemos, actos del Tribunal: o sea los emanados de órganos de la jurisdicción y de sus auxiliares; actos de las partes: entendiéndose por tales aquéllos que ejecutan las partes en conflicto, tanto los sujetos principales como los accesorios; y actos de terceros, que son aquéllos que sin emanar del órgano de la jurisdicción ni de las partes en conflicto, tienen efectos jurídicos sobre el proceso.

La anterior clasificación de los actos procesales tiene enorme importancia en el proceso, porque puede afectar la validez del acto y la responsabilidad del sujeto de que emana.

Estudiando el concepto del acto procesal y su clasificación desde el punto de vista de la persona que lo produce, pasamos a estudiar separadamente cada una de esas categorías.

*Actos del Tribunal.* Al órgano de la jurisdicción, corresponde fundamentalmente decidir la controversia, que le ha sido sometida; pero para llegar a la resolución, es necesario ejecutar una serie de actos jurídicos distintos, con diversas finalidades, pero siempre tendientes a la solución de la controversia.

Los actos emanados del órgano de la jurisdicción pueden clasificarse en: a) *actos de decisión*, entendiéndose por tales, todos aquellos



dirigidos a resolver el proceso, sus incidencias y a darle impulso al primero; b] actos de comunicación, que son aquellos dirigidos a dar a conocer a las partes o a terceros las decisiones del proceso y c] *actos de documentación*, que son aquellos tendientes a registrar en el proceso los actos procesales ejecutados por las partes, el tribunal o un tercero.

Nos parece atinado hacer la distinción entre acto procesal y documento. Sobre el particular, nos limitamos a aceptar la diferenciación que hace sobre el particular el maestro Couture. "Debe evitarse, ante todo, la confusión frecuente entre el acto procesal y el documento propiamente dicho. El acto precede al documento. Lo que queda en el expediente es el documento; el acto es su antecedente necesario. Cuando el actuario registra en los autos el juramento de la parte, representa el instante en el cual la parte jura. Consecuencia del juramento y del acto de representarlo, es el documento. Tenemos, pues, un acto procesal de la parte: el juramento; un acto procesal del tribunal: la redacción del acta que representa el acto de jurar; y un objeto (el documento representativo)".

*Actos de las Partes:* Los actos jurídicos procesales que las partes ejecutan en el proceso, tienen por fin obtener la satisfacción de sus respectivas pretensiones, pero no todos esos actos tienen tal finalidad inmediata, es decir, no todas las actividades de las partes son de postulación u obtención.

La doctrina ha distinguido sobre este particular entre *actos de obtención o postulación* y *actos dispositivos*. Los primeros tienden a lograr del órgano de la jurisdicción, la satisfacción de la pretensión, pudiendo distinguirse entre ellos, las siguientes clases: a] *actos de petición*: que son los que tienen por objeto limitar el contenido de una pretensión, ya sea sobre lo principal o sobre las incidencias; b] *actos de afirmación*: que son aquellos dirigidos a manifestar al órgano jurisdiccional, el conocimiento requerido por el petitorio; c] *actos de prueba*: que tienen por objeto llevar al proceso los objetos o relatos idóneos, que sirven de controlar sobre la veracidad de las afirmaciones de las partes.

Los actos de la segunda clase, o sea *los dispositivos*, son aquellos que tienen por objeto crear, modificar o extinguir situaciones procesales, y se refieren al derecho material litigado en el proceso, o a los derechos eventuales surgidos del mismo, pudiendo ser de las siguientes clases: a] *actos de aillamiento*: o sea la disposición que hace el demandado de someterse clara y espontáneamente a las pretensiones del demandante; b] *actos de desistimiento*, que son aquellos que tratan de la renuncia hecha por el actor de su acción o instancia; y c] *actos de transacción*, encaminados a renunciar las partes de su pretensión de común acuerdo. Son estas dos últimas las formas anormales de extinción de la acción.



*Actos de Terceros:* Los actos de terceros, pueden ser de las siguientes clases: a) *actos de prueba*, o sea todos aquellos que ejecutan los testigos, peritos, etc; b) *actos de decisión*, que son aquellos, en que se somete la decisión de un punto de un litigio, a un tercero, como cuando las partes resuelven someter el conflicto a la decisión de un árbitro arbitrador; y c) *actos de colaboración*, que son aquellos en virtud de los cuales se requiere la colaboración o intervención de un tercero, para poder ejecutar alguna diligencia del proceso, tales como los verificados por un Juez Ejecutor, en el cumplimiento de las sentencias.

Dentro de los actos procesales y en el desenvolvimiento del proceso, nos interesa sobramanera estudiar ciertas categorías procesales de enorme trascendencia, aplicables a toda especie de proceso y que nosotros, siguiendo al profesor Couture, podemos enunciar así: impulso procesal y cargas procesales, de los cuales hablaremos a continuación.

58.—*El Impulso Procesal.* Entendemos por impulso procesal, la actividad en virtud de la cual, asegura la ley el desenvolvimiento del proceso, estableciendo la continuidad de los actos procesales, tendientes hacia la resolución definitiva del asunto. El impulso procesal, es lo más importante del proceso, para asegurar su desenvolvimiento, lo cual se obtiene, a través de una serie de situaciones jurídicas, que afectan a las partes en conflicto y al órgano de la jurisdicción.

El conjunto de situaciones que asegura el impulso procesal, se encuentra establecido en la ley, a favor de las partes, para obtener la resolución del litigio y en favor del órgano de la jurisdicción, para asegurar la administración de justicia.

El impulso procesal, en los procesos de trabajo, tiene la característica y diferencia con el proceso civil, que se encuentra establecido en la ley en forma más completa, con la finalidad de lograr la concreción efectiva de los principios laborales y que hemos estudiado anteriormente, al hablar de las características de la Ley Procesal del Trabajo.

En dos formas fundamentales se asegura el impulso procesal en el proceso: por medio de las cargas procesales y por medio de los plazos del procedimiento, pudiendo estos últimos producir la preclusión.

*Los Plazos Procesales.* El proceso se desenvuelve en el tiempo, desde la iniciación del conflicto con la demanda, hasta su resolución definitiva en la sentencia. El desenvolvimiento del proceso en el tiempo, no es arbitrario o desordenado, sino que avanza por etapas sucesivas, dentro de plazos determinados, siendo éstos los espacios de tiempo establecidos, para la realización de los actos procesales en el proceso.



Los plazos procesales pueden ser de varias clases: legales, judiciales y convencionales, según estén establecidos por la ley, por el Tribunal o de común acuerdo por las partes. Los plazos pueden ser para el tribunal o para las partes. Estos últimos a su vez pueden ser, comunes y particulares, según se encuentren establecidos en beneficio de ambas partes o de una sola de ellas.

De todas las clasificaciones de los plazos procesales, la más interesante es la que los agrupa en prorrogables e improrrogables, perentorios y no perentorios.

Un plazo es prorrogable, cuando existe la posibilidad de extenderlo a mayor número de días de los determinados, y es improrrogable cuando no existe tal posibilidad.

Un plazo es perentorio, cuando una vez vencido produce la caducidad del derecho, sin necesidad de ninguna actividad de las partes o del juez, es decir, que extingue el derecho por la sola llegada del término. Los términos no perentorios, son aquellos en que se necesita un acto de las partes, para producir la caducidad del derecho procesal.

En los plazos procesales es sumamente interesante estudiar la forma de iniciación, transcurso, terminación y suspensión de los mismos.

Los anteriores conceptos sobre los plazos procesales en materia de trabajo, se encuentran estudiados con amplitud por la doctrina, y se regulan en el proceso del trabajo, por las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles. Sin embargo, conviene indicar por su importancia, que en materia procesal laboral, los plazos generalmente se encuentran siempre establecidos en la ley, tienen carácter de improrrogables, perentorios y de corto vencimiento, con la finalidad de asegurar efectivamente el impulso procesal, dar mayor celeridad a los procesos y lograr el máximo de economía procesal, para la pronta satisfacción de los derechos de los trabajadores y el mantenimiento de la paz social.

*La Preclusión Procesal.* El proceso, en su moderna estructuración, se encuentra regido por el principio de la legalidad de las formas procesales, o disciplina del proceso, en el sentido de que ordenadamente debe pasarse de una etapa procesal a la siguiente, lográndose esta concatenación entre las diferentes fases del mismo, por medio de los plazos procesales, que ya hemos estudiado, y mediante la preclusión procesal.

Siguiendo a Chiovenda, podemos decir que la preclusión es la pérdida, extinción o caducidad de una facultad procesal, que se puede producir por el hecho: "a] o de no haberse observado el orden señalado por la ley para su ejercicio, como los términos perentorios o la sucesión legal de las actuaciones o de las excepciones; b] o por haberse realizado un acto incompatible con el ejercicio de la facultad,



como la proposición de una excepción incompatible con la intención de impugnar una sentencia; e] o de haberse ejercitado ya una vez válidamente la facultad (consumación propiamente dicha)".

La preclusión opera el paso de un estado al siguiente, que supone la clausura del anterior, en tal forma que los actos procesales cumplidos queden firmes y no pueda verse sobre ellos. La perención de la instancia y la cosa juzgada son formas de preclusión.

Los términos perentorios y no perentorios, tienen una íntima relación con la institución de la preclusión procesal, pues en el término perentorio la preclusión se opera de pleno derecho, con el solo transcurso del plazo, y en el plazo no perentorio, dicha preclusión se opera únicamente cuando la parte lo pide.

Es característica de los procesos de trabajo, el que opera en gran medida la preclusión en pleno derecho, debido al establecimiento de un mayor número de términos o plazos perentorios.

69.—*Las Cargas Procesales.* Sin duda alguna, se debió al maestro Goldschmidt, el concepto de carga procesal, expuesto en su doctrina sobre la naturaleza jurídica del proceso, concibiendo a éste como una situación jurídica.

El término carga procesal, se ha ido abriendo paso en la doctrina y en las legislaciones positivas, siendo conveniente distinguir tal concepto con el de obligación procesal; concepto este último, que hemos negado a través de este ensayo, para afirmar que en el proceso, únicamente existen, una serie de cargas, en las diversas situaciones en que pueden encontrarse las partes.

Una obligación consiste en un ligamen de una persona a favor de un acreedor; la carga no es precisamente una obligación, sino un imperativo en interés de la propia persona, siendo por tanto un concepto distinto al de la obligación y hasta cierto punto contrario al concepto de derecho.

Concebimos la carga procesal como la compulsión, impuesta a las partes de ejecutar un acto, como imperativo de su propio interés, pues si no se ejecuta, resulta un perjuicio para la parte que debió hacerlo y un beneficio para la otra.

Las cargas procesales, tienen íntima relación con el impulso procesal, porque el proceso se impulsa y avanza por los plazos y la preclusión, y además, mediante las cargas impuestas por la ley a las partes, entendiéndose, que en virtud del principio de libertad, las cargas procesales no pueden figurar en el proceso otorgando un derecho a favor del adversario.

Como decimos, la carga procesal es un reconocimiento de la libertad del individuo, sin que con esto se perjudique al adversario o al Estado, porque si no puede obligarse a nadie a intervenir, en un pro-



ceso o a ejecutar determinado acto procesal, se asegura la integración del proceso y el desenvolvimiento del mismo, con el establecimiento de estos imperativos del propio interés.

Así, por ejemplo, la asistencia a la conciliación, la contestación a la demanda, la prueba, etc., son verdaderas cargas procesales, en el sentido que hemos indicado.

En el proceso civil, se respeta en forma casi absoluta, el principio de libertad; en el proceso de trabajo, aunque existe tal respeto, se ve disminuido por ciertas coacciones ejercidas sobre las partes, para tratar de obtener de ellas colaboración en el conflicto, por la naturaleza de los intereses en litigio y la finalidad, eminentemente social que se persigue. Podemos citar como ejemplos de esta coacción, las multas impuestas a las partes por su falta de asistencia a la conciliación; la sanción por falta de designación de representante para integrar una Junta de Conciliación, etc.

70.—*Las fases en los Procedimientos del Trabajo.* Como se dijo en otra parte de este ensayo, existen dos sistemas procesales contrapuestos: el de libertad de las formas procesales y el de legalidad de las formas procesales.

Sobre este particular nos permitimos transcribir algunos párrafos del maestro Calamandrei, que expone a cabalidad, en qué consiste cada uno de estos sistemas contrapuestos: "Según el primero de estos sistemas-libertad de las formas procesales- (que probablemente en la práctica no ha sido nunca aplicada de un modo integral), se dejaría a aquellos que aspiran a obtener una providencia jurisdiccional en libertad a dirigirse al juez, en las formas que considerasen más oportunas y persuasivas, sin necesidad de deber seguir orden y modos preestablecidos".

"Ocurre cada día, fuera del campo judicial, que dos personas, disistiendo entre sí sobre una cuestión técnica en la cual están prácticamente interesadas, recurran, de acuerdo, a un tercero competente e imparcial para que les aconseje la solución: si dos médicos están en duda sobre el modo de curar a un enfermo, recurrirán en consulta al clínico especialista; si entre dos coleccionistas de cuadros surge la duda sobre la autenticidad de un cuadro, seguirán el parecer de un perito; si entre dos comerciantes hay desacuerdo en cuanto al precio de una mercadería, se someterán a la estimación de un conocedor; y así sucesivamente."

"Ahora bien, en todos estos casos los modos con los cuales los interesados discuten entre sí y exponen al tercero imparcial sus opiniones contrastantes o le hacen conocer los argumentos en apoyo de los respectivos puntos de vista, no se desarrollan siguiendo esquemas formales rígidamente fijados por adelantado, sino que se conforman



naturalmente, caso por caso, a las concretas necesidades del diálogo; y, sin embargo, también esta simple conversación entre libres interlocutores, cada uno de los cuales sabe decir y hacer en el momento oportuno todo aquello que pueda ser útil, obtiene plenamente su finalidad, y ninguno pensaría seriamente que este diálogo, ganaría en simplicidad y en eficacia si se le impusiera la observancia de un procedimiento formal".

"Por qué, entonces (podrá alguno preguntarse), ha de haber necesidad de todo un solemne aparato de formalidad para este diálogo entre partes y juez al cual en sustancia se reduce el proceso? Por qué, también en el proceso judicial no han de poder las personas que toman parte en él quedar en libertad de expresarse en el modo que consideren más idóneo para hacerse comprender, como comúnmente ocurre en las relaciones corrientes de la vida?"

"A este sistema, concebible como un ideal de la libertad de las formas procesales, el derecho positivo de todos los tiempos ha opuesto y opone el sistema, más o menos rigidamente aplicado, de la legalidad de las formas procesales según el cual las actividades que conducen al pronunciamiento de la providencia jurisdiccional no pueden ser realizados en el modo y en el orden que a juicio discrecional de los interesados puede aparecer más apropiado al caso singular, sino que deben, para poder tener eficacia jurídica, ser realizados en el modo y con el orden que la ley (esto es, el Derecho Procesal) ha establecido de una vez para siempre. También las actividades de que se compone el proceso, por ser de aquellas que están realizadas por hombres, están guiadas por el pensamiento; pero los modos con los cuales este pensamiento debe exteriormente manifestarse para ser jurídicamente operativo, las condiciones de lugar y de tiempo de estas manifestaciones, no son libres sino que están dictadas por la ley, la cual regula, además el orden según el cual deben seguirse estas actividades y precisa por consiguiente, anticipadamente una especie de paradigma sobre el que estas actividades deben modelarse, como una especie de programa del proceso tipo que permite prever en abstracto cómo debe desarrollarse un proceso para ser jurídicamente regular".

Continúa Calamandrei exponiendo: "Las razones que han existido en todos los tiempos para imponer una disciplina minuciosa al proceso, a ese diálogo entre los hombres y el juez, considerando, que las formas procesales sirven en sustancia como una metodología fijada por la ley, para servir de guía a quien quiera pedir justicia, sin que tales formas procesales lleguen a una degeneración que trae consigo el formalismo exagerado. De esta antítesis de los dos sistemas, ha surgido el moderno concepto de la disciplina judicial de las formas, según la cual, éstas no se dejan sin regulación, al arbitrio de las partes, sino sujetas a reglas especiales fijadas para cada caso, por el Juez ante el cual el proceso se inicia".



El proceso de trabajo, hemos visto que respeta el principio del formalismo procesal, pero sin llegar a exageraciones, para permitir una mayor simplicidad en las mismas y aceptar en parte el principio de la adaptabilidad del proceso a las exigencias de la causa, o sea la disciplina judicial de las formas.

Hemos hablado en este numeral y el anterior, de las fases por las cuales atraviesa el proceso, desde la iniciación del conflicto con la demanda hasta el pronunciamiento de la sentencia.

Los autores han clasificado las fases de los juicios civiles en forma diversa, al respecto citamos lo que dice el Dr. Padilla y Velasco: "Bentham, solo encontraba cuatro: exposición, prueba, juicio y ejecución. Bordeaux, también cuatro, pero con distintos nombres: demanda y citación, instrucción, sentencia y ejecución. Reuter admite cinco, a saber: demanda, defensa, instrucción, sentencia y ejecución. Mancini, también cinco, así: petición, instrucción, sentencia, impugnación de la sentencia y ejecución y Fábrega, refundiendo estas últimas clasificaciones, admite en el juicio seis fases: demanda, defensa, instrucción, sentencia, impugnación de la sentencia y ejecución".

El mismo Dr. Padilla, continúa estudiando las fases principales de nuestro juicio civil, y siguiendo a nuestro Código nos dice, que las partes principales del mismo son cinco, a saber: demanda, citación o emplazamiento, contestación, prueba y sentencia; llegando finalmente a la conclusión, que de conformidad al Código de Procedimientos Civiles, las fases de dicho juicio son siete: demanda, citación o emplazamiento, contestación, prueba, sentencia, impugnación de la sentencia y ejecución.

Algunas de las fases del proceso civil, son aplicables al proceso individual del trabajo, pero resultan más o menos inaplicables al proceso colectivo del trabajo. Estudiaremos a continuación las diversas fases de los conflictos de trabajo, que admite la legislación positiva.

En los conflictos individuales de trabajo, que se tramitan de conformidad a la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, podemos distinguir las siguientes nueve fases: demanda, citación a conciliación, citación o emplazamiento para contestar la demanda, contestación de la demanda, prueba, sentencia, impugnación de la sentencia y ejecución.

De todas estas fases, algunas son verdaderamente esenciales y nunca faltan en el proceso del trabajo, siendo otras accesorias pudiendo faltar en algunas clases especiales de conflictos individuales de trabajo. Por ejemplo, la citación a conciliación y la conciliación, no las encontramos en todas las especies de conflictos individuales de trabajo.



En los procesos individuales que se tramitan de conformidad a la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, encontramos las siguientes nueve fases del procedimiento: demanda, citación, contestación, integración de la Junta de Conciliación, conciliación, prueba, sentencia, impugnación, de la sentencia y ejecución.

En los conflictos colectivos de trabajo, encontramos las siguientes fases: presentación del pliego de peticiones, entrega del pliego al patrono, contestación del pliego de peticiones, integración de la Junta de Conciliación, periodo conciliatorio, calificación de la legalidad o ilegalidad de la huelga, impugnación de la resolución y ejecución de la misma.

Una huelga puede atravesar por las siguientes fases: periodo de pre-huelga, periodo de calificación de la huelga, periodo de huelga y periodo de terminación de la huelga.

Además vemos que en los conflictos colectivos de trabajo no existen las rígidas fases del procedimiento para los conflictos individuales de trabajo, porque una vez desahucadas las anteriores fases, el conflicto puede tener otras cuatro más que son: prueba, resolución, impugnación y ejecución, que se refieren a la imputabilidad de la huelga y a la resolución del fondo del conflicto.

No analizamos o profundizamos las fases de los conflictos colectivos de trabajo, porque siguiendo el criterio de considerar que la huelga y el paro no son si no formas anormales de ejercicio de la acción por los grupos sociales, es decir, resabio del régimen de la auto defensa de los grupos sociales, los procedimientos para solucionar esta especie de litigios, no están sujetos a un verdadero procedimiento, sino a un simple encauzamiento bastante amplio, del ejercicio de la acción procesal de la auto defensa de los grupos sociales.

Sin embargo, en los conflictos colectivos, que se plantean sin emplazamiento de huelga, si encontramos un verdadero procedimiento que tiene las siguientes fases principales: presentación del pliego de peticiones, comunicación del pliego al patrono, contestación, integración de la Junta de Conciliación, prueba, resolución, impugnación y ejecución.

Lo que hemos dicho de la huelga, se aplica también al paro, con algunas modificaciones de poca importancia que no son del caso mencionar.



## CAPITULO II

EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO  
INDIVIDUAL A TRAVES DE SUS FASES

71.—Método de estudio. 72.—De la demanda. 73.—De la citación. 74.—De la conciliación. 75.—Del emplazamiento para contestar la demanda. 76.—De la contestación a la demanda. 77.—De la prueba. 78.—De la sentencia. 79.—De la impugnación de la sentencia. 80.—De la ejecución de la sentencia. 81.—Aplicación del Art. 36 de la Ley Especial de Procedimientos.

71.—*Método de Estudio.* Estudiadas, aunque sea en forma somera, las nociones fundamentales que orientan el proceso del trabajo, hubiéramos querido proceder a analizar detenidamente las diversas clases de conflictos, a través de las fases de su desenvolvimiento, pero esto no nos es en absoluto posible, porque implicaría mucho tiempo y porque además, hemos tratado que este estudio sea exclusivamente de los principios procesales más generales de la materia.

Haremos referencia a los números siguientes, a las fases de lo que llamamos el conflicto ordinario individual de trabajo, y no nos referimos al conflicto sumario de trabajo, que se aplica en los casos de reclamo de indemnización por accidente de trabajo, ni a los conflictos extraordinarios de trabajo, que se siguen para obtener la suspensión o terminación de contratos de trabajo, ya que en estas clases de conflictos, únicamente hay mayor o menor amplitud de trámites, pero éstos revisten idéntico carácter del ordinario y los actos procesales son de la misma naturaleza.

Creemos importante analizar el proceso ordinario individual de trabajo, en lo que tiene de diferente con el proceso civil en sus diversas fases, en lo fundamental, y por otra parte, conocer los alcances e interpretación del Art. 36 de la Ley, para conocer qué procedimientos civiles o trámites comunes, pueden aplicarse al proceso individual de trabajo.

No estudiamos las fases del proceso colectivo de trabajo, por las razones que antes hemos expuesto, o sea que consideramos que la huelga y el paro, son formas anormales del ejercicio de la acción, supervivencias de la auto-defensa de los grupos sociales, siendo el proceso colectivo, una forma de atemperar esta anormalidad, para regular tal defensa y reprimir en parte los abusos de los grupos, no encontrando con exactitud la existencia de los tres elementos fundamentales: acción, jurisdicción y proceso.



Respecto a los conflictos individuales, que se tramitan de conformidad a la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, no los estudiamos, porque no tienen mayor aplicación práctica, habiendo sido casi sustituidos por la otra especie de conflicto individual.

72.—De la Demanda. Entendemos por demanda, el acto procesal del actor, mediante la cual se ejercita, frente a los Organos Jurisdiccionales Laborales del Estado, una o más acciones procesales del trabajo.

Obioyenda nos dice: "La demanda judicial, en general es el acto con que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la ley que le garantiza un bien, declara la voluntad de que la ley sea actuada frente a otra parte (demandado) e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional".

"La demanda judicial dirigida a la sentencia, en particular, es el acto con que el actor pide que sea declarada la existencia de una voluntad concreta de ley que le garantiza un bien o la inexistencia de una voluntad concreta de ley que garantiza un bien al demandado, con las eventuales disposiciones consiguientes".

"La sentencia, en general, es la resolución del juez que, acciéndolo o rechazando la demanda del actor, afirma la existencia o la inexistencia de una voluntad concreta de ley que le garantiza un bien, o lo que es igual, respectivamente, la inexistencia o existencia de una voluntad de ley que le garantiza un bien al demandado".

Con la demanda se inicia la relación jurídica procesal, o sea el proceso, y es el punto de partida para que el organismo laboral pueda ejercer sus funciones jurisdiccionales.

La demanda laboral, tiene las características siguientes, que la diferencian de la demanda civil:

a) la demanda puede ser verbal o escrita, según lo prefiera el actor, sin importar la cuantía de lo reclamado. La demanda puede revestir indistintamente cualquiera de estas dos formas, como una facilidad para que puedan ejercerse las acciones de trabajo.

Se ha discutido, si por poder ser verbal la demanda, (igual que la contestación), el juicio de trabajo es verbal o escrito, de conformidad al Código de Procedimientos Civiles. La ley no establece nada al respecto, pero creemos, que si los dos actos más importantes del procedimiento pueden revestir la forma verbal, idéntica forma pueden revestir todos los demás actos procesales que las partes deben ejecutar en el proceso. Con esto queremos decir, que a nuestro juicio cualquier acto que puede o debe realizar una de las partes, puede hacerse verbalmente, sentándose en un acto por el tribunal su resultado; por ejemplo, una parte podría verbalmente pedir examen de testigos y



manifestar el interrogatorio al cual deberán ajustarse las declaraciones; apelar o suplicar verbalmente de la sentencia adversa etc.; sentándose de ello razón en el expediente.

El anterior criterio no ha sido reconocido por los tribunales laborales superiores, como puede verse en las sentencias de segunda instancia que dicen:

"El recurso de apelación en los juicios de trabajo deberá interponerse por escrito, y nunca de palabra ni en la notificación, de conformidad con el Art. 36 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo en relación con el Art. 938 Pr. (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 1, pág. 46)".

"Por último, debe amonestarse fuertemente al Delegado Inspector que pronunció la sentencia por haber asentado verbalmente la solicitud del señor Bartolomé Parada, relativa a que se le señalaran audiencias para el examen de los testigos que presentaría, sin antes haber presentado el cuestionario sobre que versaría tal examen, y en todo caso, es improcedente acceder a tales solicitudes, y debe dársele cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 215 y 241 Pr. (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 3, pág. 92).

Sin embargo creemos que nuestra opinión es la correcta por lo expuesto con anterioridad, de que si los dos actos fundamentales del procedimiento pueden hacerse verbalmente, con mucha más razón, podrán ejecutarse en esta forma los actos secundarios del procedimiento. Además, si la finalidad de la creación de una jurisdicción especial de trabajo, es favorecer a los trabajadores para que puedan hacer valer sus derechos, creando organismos especializados, los cuales ejercen la jurisdicción con un procedimiento menos formalista que el civil, tratando de expeditar el ejercicio del derecho de la acción procesal laboral, debemos concluir, que para conseguir esta finalidad, hay que permitir que todos los actos procesales puedan efectuarse verbalmente o por escrito, porque interpretar la ley de otra manera, es querer ir contra los principios procesales que la misma contiene y el espíritu que la informa.

b) Si la demanda, se presenta en forma escrita y no contiene los requisitos exigidos por la Ley, el Tribunal tiene facultad para ordenar que se subsanen las omisiones, o recibir una demanda verbal que contenga todos los requisitos previstos en la Ley. Este principio, que otorga enorme eficiencia al tribunal y permite de oficio subsanar las omisiones de las partes, destruye el principio procesal civil de que el juez no puede modificar de oficio los petitorios de las partes y está destinado a evitar nulidades futuras de procedimiento y a que se oponga la excepción de informalidad u obscuridad de la demanda, que por puros defectos formales priva a la parte del ejercicio de sus derechos y la obtención de sus pretenciones. A nuestro juicio, con esto se de-



rogan los principios del Art. 208 Pr., y se permite al Juez suplir la mayoría de las omisiones de hecho y de derecho que pueda contener la demanda.

Creemos que cualquier petitorio que haga un trabajador en el conflicto y adolezca de efectos formales, pueden éstos ser subsanados de oficio por el Juez, por interpretación lógica y por ser el proceso laboral, una relación jurídico tutelar del trabajador.

c) Efecto principal de la demanda, en los juicios de trabajo, es que una vez presentada, interrumpe la prescripción de las acciones laborales, de conformidad al artículo 70 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo.

Por ser la citada ley, una ley especial, parecería que la demanda únicamente interrumpe la prescripción de las acciones derivadas de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, pero creemos que este principio debe extenderse a todas las acciones derivadas de las leyes de trabajo, porque a falta de disposición legal aplicable al caso, debe estarse a lo dispuesto en la Ley de Contratación Individual de Trabajo y la legislación común no tiene ninguna aplicación.

El principio de que la interposición de la demanda interrumpe la prescripción, es un principio característico del Derecho Procesal del Trabajo, fundamentado en razones prácticas y de equidad, que no permiten que por un retardo involuntario o malicioso del Tribunal, que no verifica el emplazamiento, pueda hacer perder el derecho al actor.

d) Especial mención merece el Art. 14 f) de la Ley, que da el carácter de verdaderas demandas a los avisos que hacen trabajadores y patronos, para obtener terminación o suspensión de los contratos individuales de trabajo, con lo cual vino a esclarecerse una duda que existía antes de la reforma, por desconocerse prácticamente cuáles eran las características que debían reunir esos avisos. La legislación procesal, ha querido que cualquier petición inicial que se haga en un juicio de trabajo, sea una verdadera demanda, sobre todo, para evitar dificultades prácticas, y considerando que la demanda en el juicio de trabajo ha dejado de tener los caracteres estrictos de la demanda civil.

Sobre este particular puede consultarse la sentencia de segunda instancia, que en la parte pertinente dice: "Si un Delegado o Inspector Departamental de Trabajo al recibir un aviso de "retiro" de trabajadores de parte del patrono, cita a las partes a conciliación interpretando tal aviso como de suspensión de contrato, y en el acto conciliatorio el patrono o su apoderado manifiesta que ratifica su "demanda", no puede después alegarse que tal aviso no era para efectos jurisdiccionales sino administrativos conforme al Art. 6 de la Ley de Inspección General de Trabajo, pues con la ratificación aludida se generó la litis, siendo en consecuencia válida toda la tramitación como juicio de suspensión de contrato de trabajo". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 7, pág. 49).



73.—*De la Citación a Conciliación.* Dijimos que la segunda fase del proceso individual de trabajo, era la citación a conciliación, la cual se hace inmediatamente después de recibida la demanda y siempre que la ley no establezca un trámite especial, es decir, cuando no sea necesaria la conciliación como fase del procedimiento de trabajo.

Por citación a conciliación entendemos la orden del Juez, comunicada a demandante y demandado, para que comparezcan en determinado lugar, día y hora, a celebrar audiencia conciliatoria, es decir, para tratar de solucionar el conflicto por la auto-composición o avenimiento total o parcial de las partes. La omisión de este trámite, produce una nulidad procesal relativa, de conformidad al procedimiento común.

La citación a conciliación se hace según la ley por esquela, es decir, no necesita hacerse personalmente al demandado, y basta con dejarle una nota que contenga los requisitos indispensables, que permitan al demandado enterarse de la demanda interpuesta, como una facilidad para la tramitación del conflicto.

Sin embargo, la citación a conciliación, puede hacerse perfectamente en forma personal, dejando constancia de ello en el expediente, sin que esto produzca ninguna nulidad, como han pretendido algunos tribunales de trabajo, en sus resoluciones, una de las cuales nos permitimos transcribir a continuación: ".....la citación a conciliación no se verificó en la forma prevenida en el Art. 8 de la ley citada, que expresamente ordena que tal diligencia debe practicarse por esquela conteniendo los requisitos que el mismo artículo menciona. Esta infracción no está penada con nulidad, pero procede llamar la atención del Delegado Inspector actuante." (Gaceta de Jurisprudencia No. 5 pág. 73).

La citación a conciliación, ha adquirido enorme importancia en el procedimiento laboral, por los efectos que dicha citación produce, ya que en cierta forma ha venido a producir los efectos de la citación o emplazamiento para contestar la demanda, contenidos en el artículo 222 Pr., llegándose a esta conclusión por interpretación de la ley.

La citación a conciliación, constituye al citado en la obligación de seguir el litigio, ante el juez que para él era competente al tiempo de la citación, aunque después deje de serlo. Esto es así, porque desde el momento en que se cita a una parte para celebrar audiencia conciliatoria, se determina con claridad las reglas que servirán para determinar la competencia del Juez, y evita los fraudes de las partes, que conociendo que tienen una demanda pendiente, modifiquen las causas determinantes de la competencia, con el fin de burlar los derechos de la otra parte.



El segundo efecto de la citación a conciliación, es el de prevenir la jurisdicción del Juez, efecto que analizamos al hablar de la prevención de la jurisdicción, y que ha sido reconocido por nuestra jurisprudencia laboral, en los fallos que ya hemos citado.

Por último, la citación a conciliación cierra la posibilidad de ampliar la demanda, con las limitaciones del Art. 33 de la Ley, que permite al Juez fallar de conformidad a los derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan probados y tengan relación con el conflicto o que sean consecuencia de la petición, aunque no se hayan pedido en la demanda porque el proceso laboral, es una relación jurídica tutelar del trabajador. Esta solución ha sido reconocida por la jurisprudencia, como puede verse en la sentencia de segunda instancia que en su parte pertinente dice: "...según lo establece el Art. 8 Inciso último de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, después de citado el demandado a conciliación, no se permitirá la ampliación de la demanda, sin perjuicio de lo establecido para las sentencias, en el Art. 33 del mismo cuerpo legal. De conformidad con esta última disposición, en las sentencias se deberá fallar de conformidad a los derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan probados y tengan relación con el juicio o lo que sea consecuencia de la petición, conforme a la ley, aún cuando el trabajador no los haya pedido en la demanda u opuesto como excepciones expresamente". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 5, pág. 55).

De conformidad al Art. 201 Pr., en relación con el Art. 8 de la Ley, han interpretado nuestros tribunales laborales, que la demanda puede variarse o modificarse hasta que es contestada, porque la ampliación es cosa distinta a aquéllas y siendo así, deben aplicarse los procedimientos comunes. Esta doctrina puede consultarse en varias sentencias de segunda instancia, dos de las cuales nos permitimos citar en la parte pertinente: "La demanda puede modificarse antes de que sea contestada por la parte contraria, Art. 201 Pr., por lo que no tratándose de una ampliación de la misma, lo cual no está permitido por el Art. 8 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, aquella ha sido hecha en tiempo". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 4, pág. 63).

"Como sobre variación y modificación de demanda, nada dice la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, debe estarse, con base en el Art. 36 de la misma, a lo prescrito por el Art. 201 del Código de Procedimientos Civiles, el cual preceptúa que después de contestada la demanda, no puede variarse ni modificarse bajo concepto alguno. De esto se deduce que, antes de que la demanda sea contestada puede variarse o modificarse. Y nótese, que esas variación o modificación no están limitadas por el emplazamiento ni por los efectos de éste. La variación puede hacerse en cualquier parte del contenido de la demanda. La Ley no distin-



que; y por consiguiente, nosotros no debemos distinguir". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 7, pág. 94).

Sentimos disentir con el anterior criterio, porque a nuestro juicio, toda ampliación de la demanda es una modificación o variación de la misma, y al emplear la ley, el término "ampliación", lo hizo en un sentido amplio y comprensivo de todas las formas en que esto puede hacerse.

Además, de esta interpretación literal, abona nuestro criterio, el hecho que si se le da aplicación al Art. 201 Pr., se puede llegar al absurdo, que efectuada la conciliación, se varie o modifique la demanda, sin que de esta variación o modificación se haya tenido oportunidad de conocer en la conciliación, lo que sería absolutamente contrario al espíritu de la Ley, que establece la conciliación obligatoria en el juicio, fundamentada en las razones que luego exponaremos.

Abonando nuestro criterio, pudimos encontrar una sentencia de segunda instancia, que en la parte pertinente dice:

"El Delegado Inspector se encuentra completamente equivocado en cuanto se refiere a que en los conflictos de trabajo debe aplicarse el Art. 201 del Código de Procedimientos Civiles. En los juicios laborales prevalecen sobre las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, lo preceptuado en la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo. De conformidad con lo dispuesto en el inciso último del Art. 8 de la ley últimamente citada, no se permite ampliarse la demanda después de que el demandado haya sido citado a la audiencia conciliatoria. Por consiguiente, si el demandante amplía o modifica su demanda antes de la citación a la junta conciliatoria, esta ampliación o modificación no es extemporánea y debe ser admitida por el Delegado y notificada a la parte demandada". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 8, pág. 39).

\* Creemos sin embargo, que los efectos de no permitirse la ampliación de la demanda, debían producirse, cuando se hubiera celebrado la conciliación, por ser más lógico y por los efectos que ésta produce de integrar la relación jurídico procesal. Al revisarse la Ley creemos que debe aceptarse este principio.

74.—*De la Conciliación.* La palabra conciliación, deriva del latín "conciliare", que significa armonizar los ánimos, los intereses, las opiniones de dos o más personas en discordia. En español la palabra conciliación tiene idéntico significado, y además desde el punto de vista activo, es la acción de concordar o conformar dos o más proposiciones distintas y contrarias y de granjear o ganar los ánimos o las benevolencias.

Mucho se ha discutido sobre la naturaleza jurídica de la conciliación, al respecto copiamos un párrafo del Derecho Procesal Social



de Menéndez Pidal, que nos cita varias autorizadas opiniones: "Carnelutti afirma que la conciliación es función del Estado, porque en ella se ejercitan actividades de decisión".

"Kisch dice que en Alemania es considerada como una institución de derecho nacional, de los órganos judiciales, con cierto carácter público".

"Piero Castro dice que no todos los procesos son litigios, pues las partes pueden transigir o allanarse, o renunciar el derecho ejercitado. Luego, afirmamos nosotros, si poderse hacer transacciones, éstas entran de lleno en la conciliación, que, por tanto, bajo este aspecto puede tener la naturaleza de un proceso".

"Goldschmidt sostiene que es un presupuesto necesario del procedimiento contencioso, pero no es presupuesto de la sentencia de fondo, por lo que no forma parte integrante del procedimiento contencioso".

"Chiovenda, considerando la importancia de esta función, afirma que el Estado se la reserva para sí, porque cuanto mayor sea la autoridad de la persona que intente la conciliación, tanto mayor será la probabilidad de que se logre.

"Ildefonso Bellón la considera como medio para evitar litigios, solemnizado por la intervención de los órganos judiciales. Es por ello institución con cierto carácter público".

"La Plaza la considera como actuación preliminar que pretende evitar el proceso, pero, sin embargo, le da el nombre de juicio de conciliación".

"Puede deducirse de todo ello que la conciliación se encuentra en un estado intermedio entre la jurisdicción y la mediación, con hondas raíces incrustadas en ambas". Estamos de acuerdo con la conclusión del mencionado autor.

Según el Código de Procedimientos Civiles, la conciliación es un acto preparativo para el juicio, que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiere entablar, procurando que las partes se avengan, o que transijan o comprometan en arbitros o arbitradores, el asunto que da motivo a él.

La ley procesal laboral, no trae un concepto de la conciliación, pero el concepto civil parece bastante estrecho, sobre todo por los efectos que la conciliación común puede producir, algunos de los cuales no son aceptados en materia laboral, razón por la cual debemos dar un concepto propio para la materia en estudio.

Fremont de Bonaille citado por Arce Cano, dice: "Que la conciliación requiere, por esencia, dos partes, discutiendo libremente y conservando íntegro el derecho de regular su actitud, según convenga a sus intereses". Este concepto es demasiado amplio y no sirve para definir con precisión la conciliación.



Otro autor nos dice: "que la conciliación es un medio pacífico, pronto y sencillo para terminar las contiendas que surgen entre los particulares, evitando las consecuencias de un juicio".

Esta definición, coincide en parte con la contenida en nuestro Código, y se advierte claramente que da una idea demasiado general, que en total no expresa absolutamente nada.

Para nosotros la conciliación es un procedimiento, que tiene por objeto buscar el arreglo amistoso entre las partes, la auto composición del litigio, siendo los mismos interesados quienes logran tal avenimiento, mediante la renuncia de la pretensión, el reconocimiento de ésta o la transacción.

La conciliación, como forma o parte del procedimiento, se distingue del arbitraje, porque en la primera, las mismas partes en litigio resuelven la controversia, mientras que en el arbitraje, es uno o más terceros, quienes proponen una fórmula obligatoria para las partes, que sirve para solucionar la diferencia.

La conciliación en el proceso de trabajo, es considerada como una característica específica del mismo, tal como lo enunciamos al tratar sobre este particular, teniendo como fundamentales finalidades, tratar de disminuir el número de conflictos laborales, evitando los inconvenientes del desconocimiento de las partes de las fórmulas procesales.

Es interesante citar a Tissembaum, quien expresa refiriéndose a este punto lo siguiente: "La misma razón que no admite en el derecho procesal del trabajo la función pasiva del Juez frente a la contienda, es la que justifica a su vez la obligatoriedad con que se establece dentro de los procedimientos o antes de éstos, la instancia de la conciliación. La naturaleza del conflicto del trabajo y las cuestiones que en el mismo se debaten, determinan la necesidad de instituir esta faz dentro del proceso que procura encontrar un avenimiento en las partes como resultado de recíprocas concesiones, siempre que ellas sean factibles y que desde luego respondan al deseo de procurar la paz en las mismas, por su propia decisión que es más eficiente, que la paz impuesta por la autoridad y que origina reacciones espirituales que afectan la normalidad de las relaciones posteriores entre ellas". El anterior criterio se acopla perfectamente a nuestro proceso social.

Entendida así la conciliación, pasamos a estudiar, dentro de nuestros lineamientos, la institución.

La conciliación es una parte esencial del juicio de trabajo, y su omisión cuando la ley la requiere, no produce nulidad del procedimiento conforme a las reglas generales. Es parte esencial del juicio, pero su omisión no produce nulidad, porque tratándose de nulidad de procedimiento, ésta se encuentra regulada por el Ar. 1115 Pr.,



que requiere que para que una nulidad procesal exista, ésta en primer lugar debe encontrarse establecida expresamente en la ley, cosa que en este caso no ocurre.

No obstante lo anterior, nuestros tribunales laborales, han pretendido que la omisión de la conciliación produce nulidad del procedimiento, afirmación que en realidad no es verdadera, porque tratándose de una nulidad procesal, debe encontrarse sujeta al régimen de esta clase de nulidades, y porque si en el proceso civil su omisión no acarrearía nulidad, con menor razón podría hacerlo en el proceso social, que es más anti formalista que el procedimiento civil. La opinión de los Tribunales Laborales puede consultarse en varios fallos, uno de los cuales copiamos a continuación: "En la tramitación del juicio se encuentra que el Delegado Inspector omitió la conciliación, no obstante los términos precisos en que está redactado el Art. 7o. de la Ley Especial de procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, error de procedimiento que acarrea nulidad en lo actuado: esta nulidad no debe declararse por haber quedado subsanada al intervenir las partes sin alegarla después de cometida". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 2, pág. 17).

La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos irrenunciables del trabajador, que claramente están estipulados en el contrato a su favor, ni podrá tener por resultado el someter una controversia a árbitros.

No podrán renunciarse los derechos del trabajador, porque tales derechos son de orden público, y el trabajador no puede hacerlo ni en forma privada, ni con la intervención de los órganos correspondientes del Estado, tratándose en esta forma de tutelar, en forma efectiva al trabajador, para evitar que presionado por diferentes circunstancias, puedan dejar de tener aplicación los principios tutelares del Derecho de Trabajo. Tampoco puede someterse la controversia al conocimiento de árbitros, con el fin de evitar, que un conflicto de trabajo, quede sujeto al arbitrio de una persona particular, por delegación de jurisdicción que le hagan las partes, tratándose también con eso de tutelar los derechos inalienables de los trabajadores.

El efecto de una conciliación, en la cual un trabajador renuncie a sus derechos o se someta la controversia a arbitraje, es la nulidad absoluta de aquella. Se trata de una nulidad de fondo y no procesal, y por tanto, aunque no se encuentre expresamente determinada en la ley, la produce, de conformidad al Art. 10 C. Puede declararse de oficio o a petición de parte, en el mismo conflicto o en otro distinto.

Podría considerarse que la disposición que prohíbe someter un conflicto individual de trabajo al conocimiento de árbitros, es inconstitucional, pero si leemos detenidamente el Art. 174 de la Constitución Política, veremos que el derecho a terminar un asunto por arbitramento, únicamente puede ser civil o comercial, no quedando compren-



dados los asuntos laborales, por ser éstos de distinta naturaleza de aquellos, ya que en los mismos, por su propia naturaleza, las partes pueden disponer de ellos en la forma más amplia que les parezca.

En la conciliación pueden verificarse compensaciones, aunque las deudas no sean en dinero, o de cosas fungibles, o de igual género o calidad, sin exigirse tampoco que sean líquidas y actualmente exigibles, con lo cual se derogan todos los principios civiles para que pueda verificarse la compensación, tratándose con esto de lograr mayor facilidad en los arreglos entre las partes, y siempre con las limitaciones establecidas en el Art. 59 de la Ley, que únicamente permite las compensaciones, tratándose de derechos provenientes de la relación de trabajo y en las cuantías que la ley determina.

El juez de trabajo en la conciliación tiene un papel preponderante activo, tratando de obtener de las partes la solución del conflicto, para evitar un proceso inútil, que recargue indebidamente la administración de justicia, procurando el reino de la paz social. La actividad del Juez se demuestra, por la forma en que se verifica el acto y por la facultad que tiene de proponer la solución que estime necesaria.

La finalidad de la conciliación, en materia laboral, ha sido reconocida jurisprudencialmente, como puede verse en el fallo de segunda instancia, que en su parte doctrinaria dice:

"La conciliación pues, en los juicios de trabajo tiene por objeto no evitar el pleito como en lo civil, sino procurar que el juicio no se continúe. Confirma lo expuesto, la disposición contenida en el numeral 6o. del Art. 9 de la expresada Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, la que establece que si en el acto de la conciliación no se lograse ningún avenimiento, se hará constar así en el acta y se continuará el juicio". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 5, pág. 58).

La conciliación una vez lograda, necesita para su validez, de la aprobación del Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, requisito que se exige únicamente para las conciliaciones efectuadas por los Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo no residentes en San Salvador.

Los efectos de una conciliación que no ha obtenido la aprobación del Departamento Nacional del Trabajo, en los casos en que dicha aprobación es necesaria, son con relación a la ejecutoriedad de la certificación de dicha conciliación, la cual, no podrá ejecutarse, por no reunir los requisitos de un verdadero documento auténtico, y por lo tanto, un juez de lo común deberá abstenerse de cumplimentarla.

Las finalidades y alcances de la aprobación de las conciliaciones por el Director, están claramente expuestos en un fallo de segunda instancia que dice: "Lo que se trató de garantizar con la aprobación del Director del Departamento Nacional del Trabajo es el hecho



de que la conciliación no se efectúe en perjuicio de los derechos del trabajador; en forma tal que si constara, por ejemplo, que el trabajador para llegar a un avenimiento ha tenido que renunciar a un derecho suyo, el Director del Departamento tendría necesariamente que negar la aprobación a esa conciliación, para proteger al trabajador, pero sin que esta desaprobación significara en modo alguno que se está poniendo en duda la verdad de lo consignado por el Delegado Inspector en el acta de conciliación".

"Por otra parte, y aún suponiendo que una conciliación no lograda necesitara la aprobación del Director del Departamento Nacional del Trabajo, no vemos que cambio podría introducir en esa conciliación no lograda dicho funcionario, puesto que si se llega a creer que él podría modificarle en algo, tendríamos también que admitir que él podría obligar a las partes a conciliar sobre algo en que no pudieron avenirse en Primera Instancia, y con lo cual vendría a desvirtuarse por completo la naturaleza del acto conciliatorio". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 6, pág. 60).

Creemos que la aprobación de las conciliaciones, como requisito de validez de las mismas, no tienen más fundamento, que la desconfianza del legislador en la idoneidad de los Delegados Inspectores residentes fuera de San Salvador, lo cual produce una dilación inútil al ejercicio de los derechos del trabajador, contrario a toda técnica procesal, debiendo por tanto suprimirse el trámite y tratar de tecnificar los Tribunales de Trabajo, mediante el establecimiento de Jueces letrados.

Efecto muy importante de la conciliación, es la presunción que puede surgir, en los casos de demandas de los trabajadores reclamando indemnización por despido injusto. El artículo 14 cb) de la Ley dice: "Cuando un trabajador probare que se hallaba al servicio de un patrono y que ha dejado de trabajar para éste, se presumirá legalmente que ha sido despedido de hecho siempre que en el acto de la conciliación el patrono se negare a admitirle en el trabajo, o siempre que no concurriera a la conciliación, o que concurriendo se limitare a negar el despido o a manifestar que no está dispuesto a conciliar".

"La anterior presunción no tendrá lugar cuando al trabajador, en el acto de la conciliación, rechazare la propuesta del patrono de volver al trabajo, pues entonces quedará obligado a probar el hecho del despido. Tampoco tendrá lugar la presunción cuando no hubiere presentado su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo".

"Si el patrono se negare a admitir al trabajador alegando que éste abandonó voluntariamente su trabajo, deberá probar el abandono de labores para destruir la presunción a que se refiere el inciso primero".



"Cuando el trabajador aceptare volver al trabajo, el Delegado Inspector señalará prudencialmente en la audiencia conciliatoria el día en que debe de reanudar las labores. En tal caso, si el trabajador alegare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputada al patrono, se llevará adelante el juicio y, probadas las alegaciones del trabajador, se presumirá legalmente el despido".

Con la disposición anterior, se da a la conciliación el verdadero carácter de una carga procesal, que el demandado debe ejecutar en beneficio de su propio interés, para evitar efectos lesivos a su derecho. Con esto se establece una desigualdad procesal a favor del trabajador, mediante la reversión de la carga de la prueba, principio que ha sido adoptado por algunas legislaciones y jurisprudencia extranjeras. La disposición legal transcrita, es bastante clara y nos limitamos a enunciar su carácter jurídico.

Siendo la conciliación una parte del juicio de trabajo, pueden presentarse en ella todas las pruebas, que es posible rendir fuera del término probatorio, tales como la confesión, la prueba instrumental, etc., siempre que se cumpla con las formalidades legales. Este principio ha sido ampliamente reconocido por la doctrina jurisprudencial en multitud de fallos, como puede consultarse en las Gacetas de Jurisprudencia de Trabajo, uno de los cuales transcribimos a continuación:

"Es por esta razón que las pruebas vertidas en dicho acto conciliatorio, deben considerarse en la sentencia, siempre que se trate de aquellas probanzas que puedan vertirse fuera del término respectivo". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 5, pág. 58).

Finalmente, el acta de la conciliación, celebrada con las formalidades legales, produce los efectos de sentencia, y su certificación tiene fuerza ejecutiva, pudiendo ejecutarse de conformidad al Art. 450 Pr., es decir, con los trámites de las diligencias de cumplimiento de sentencia, siendo legal tal procedimiento, por las razones que indicamos al hablar del proceso de cognición y de ejecución, en uno de los numerales anteriores.

El Art. 14 de la Ley, no prevee el caso en que compareciendo el demandado a la conciliación no lo hace el demandante, o cuando ambos no asisten, para poder tramitar el juicio. Somos del parecer que ante esta laguna de la Ley, el Tribunal debe levantar un acta haciendo constar tal circunstancia, emplazar de oficio o a petición de parte al demandado, continuar la tramitación del conflicto y en la sentencia imponer la correspondiente multa al demandante o a demandante y demandado.

El anterior criterio, que se ha aplicado en nuestra práctica forense, se funda en que la conciliación es una carga procesal, y que en el proceso de trabajo, por su propia naturaleza y las finalidades que



persigue, el Tribunal está en posibilidad de darle impulso procesal de oficio, para evitar la paralización del procedimiento.

75.—*Del Emplazamiento para contestar la Demanda.* Para contestar la demanda, en los conflictos de trabajo, tiene las mismas características y efectos que la citación o emplazamiento para contestar la demanda del juicio civil, con las modificaciones arriba indicadas y las que a continuación se expresan.

Por emplazamiento para contestar la demanda, entendemos el llamamiento que hace el Tribunal al demandado, para que comparezca a manifestar su defensa.

El emplazamiento es el acto solemne por medio del cual, el tribunal de trabajo, comunica al demandado de la demanda, para su debido conocimiento, con el fin de que se apersona en el proceso y colabore en el mismo, so pena de declararlo rebelde si no lo hace.

Cuando no procede la conciliación, el emplazamiento para contestar la demanda produce los efectos de prevenir la jurisdicción del Tribunal y constituir al emplazado en la obligación de seguir el litigio ante el Tribunal que para él era competente al tiempo del emplazamiento, careciendo de estos dos efectos, cuando ha existido o ha debido existir la conciliación.

Para nosotros, el emplazamiento en materia procesal del trabajo, cuando no deba verificarse conciliación, tiene idénticas características y produce los mismos efectos que el emplazamiento en el proceso civil.

Cuando por mandato legal, procede la conciliación, la citación para comparecer a ella, produce los efectos del emplazamiento, y éste únicamente sirve, por las solemnidades especiales que reviste, para dar certeza absoluta de que el demandado conoce la demanda.

Conforme al anterior criterio, que ha sido el imperante en la doctrina jurisprudencial, en aquellos casos en que por ley deba verificarse la conciliación, el emplazamiento es completamente inútil, superfluo, dilatorio y aún puede llevar a contradicciones.

Por el motivo apuntado, creemos que para esos casos, debe reformarse la ley vigente, suprimiendo la práctica de tal diligencia, y revistiendo a la citación a conciliación de los formalismos y garantías del emplazamiento para contestar la demanda, o sea de la certeza legal que el demandado conoce la demanda que se ha interpuesto.

El emplazamiento debe hacerse de oficio y debe reunir los mismos requisitos que el emplazamiento para juicio civil, y su omisión o informalidad, produce idénticos efectos, o sea una nulidad procesal absoluta. Esta interpretación es correcta, por considerar que es necesario que en virtud del emplazamiento se dé verdadera certeza de que el demandado conoce la demanda, para permitirle que pueda ejercer con amplitud sus derechos de defensa.



76.—*De la Contestación a la Demanda.* La contestación a la demanda, es la respuesta real o presunta, que da el reo a la demanda del actor, confesando o contradiciendo la acción y sus fundamentos, o sea, es el momento oportuno para ejercer el derecho de excepción.

La contestación de la demanda, en el conflicto de trabajo, es una verdadera carga procesal, que debe verificarse dentro de dos días perentorios, en tal forma, que si no se verifica, precluye el derecho y el tribunal debe de oficio tener por contestada la demanda en sentido negativo y declarar rebelde al demandado y seguirse el juicio en rebeldía.

En otras legislaciones, el efecto de la rebeldía es el de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo. Nuestro procedimiento civil reconoció este criterio en otro tiempo.

Somos de opinión que esta es la solución que debe dar una futura legislación procesal laboral, para poder obtener una amplia colaboración del demandado en el proceso, evitando todos aquellos actos que tengan por objeto desviarlo u obstruirlo.

Decimos que el plazo para la contestación es perentorio, o sea que una vez vencido, por el solo hecho de su vencimiento, sin ninguna actividad de las partes, termina, precluye el derecho del demandado, que ya no puede contestar la demanda, y si lo hace, tal acto procesal no reúne ni produce los efectos procesales de la contestación. Con esto se derogan los principios procesales comunes, dándose aplicación a los principios procesales laborales.

Nuestra jurisprudencia ha reconocido la perentoriedad del plazo para contestar la demanda, como puede verse en la sentencia de segunda instancia pronunciada durante el primer semestre de 1954.

"De conformidad con el Art. 14 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, inmediatamente después de que el plazo perentorio para contestar la demanda ha finalizado, se tiene ésta por contestada en sentido negativo, sin que sea preciso que el Juez haga declaración en ese sentido por resolución en el proceso, pues la declaratoria sólo se exige en lo relativo a la rebeldía".

El hecho de que el plazo para contestar sea perentorio, no implica que dicho plazo no pueda prorrogarse, porque ambos conceptos no son idénticos. El plazo para contestar puede prorrogarse, en los mismos casos y con los mismos requisitos que establece el procedimiento común en el Art. 211 Pr., reduciéndose el plazo de la prórroga a dos días, porque consideramos que es absurdo y contrario al espíritu de la Ley, que el plazo de la prórroga sea mayor que el propio plazo para contestar.

La contestación puede ser positiva o negativa, expresa o ficta, directa o indirecta, verbal o escrita.



El objeto de la contestación de la demanda en el juicio laboral, debe recaer sobre lo demandado o sobre los puntos en que no hubo avenimiento, cuando hubiere habido una conciliación parcial.

Por continuidad lógica, creemos, que cuando por mandato legal, deba efectuarse la conciliación, ésta produce los efectos de la contestación a la demanda, previstos en el procedimiento civil, tales como, no poder ya recusar al juez, ser el momento oportuno para reconvenir, etc., y que cuando no debe haber conciliación conserva la contestación a la demanda todos sus efectos ordinarios.

Son para nosotros casos de excepción, los siguientes: aunque el reo confiese la demanda en la conciliación, si la niega en la contestación, no se aplica el Art. 230 Pr., y hay que abrir a pruebas el juicio; con respecto a la variación o modificación de la demanda a que ya hemos hecho referencia; y respecto a la alegación de excepciones, de que luego hablaremos.

Nuestro criterio se basa en razones ya expuestas; consideramos que la relación jurídico-procesal se integra con la conciliación y por tanto ésta debe producir idénticos efectos, para evitar absurdos y contrasentidos.

Esta solución ha sido reconocida por interpretación jurisprudencial, como puede verse claramente en la sentencia de segunda instancia que transcribimos a continuación:

"Los casos en que la Ley exige conciliación, que es la mayoría, la litis dá principio con la simple citación del demandado al acto conciliatorio; lo que constituye una excepción a los procedimientos civiles, en los que el juicio comienza con la contestación de la demanda, Art. 201 Pr. En apoyo de lo expresado, se tiene la redacción del numeral 6o. del Art. 9 de la Ley de Procedimientos Especiales para Conflictos Individuales de Trabajo, el que consigna en su parte final, que si en el acto conciliatorio no hubiere avenimiento, se continuará el juicio, lo que indica que éste ya se había entablado". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 5, pág. 47).

Creemos por tanto, que actualmente (en los casos en que la conciliación es necesaria), la contestación a la demanda es un trámite dilatorio, completamente inútil, que debe suprimirse en una futura reforma de la ley, dando a la conciliación mayor importancia y determinando que producirá todos los efectos legales, tales como ser el momento oportuno de alegar las excepciones dilatorias, etc.

Opinaríamos en forma diferente, si como lo prevé la actual legislación argentina, la conciliación no formara parte del conflicto. En argentina, la conciliación es secreta, deben intervenir en ellas las partes personalmente, y el Juez que verifica la conciliación es distinto del que puede llegar a pronunciar la sentencia. Este sistema es suma-



mente interesante, porque facilita los entendimientos entre las partes, sabiendo que lo efectuado en la conciliación jamás puede llegar a perjudicarlas en sus derechos.

En una futura revisión de la Ley, podría aceptarse el criterio argentino o darse a la conciliación la otra forma que hemos indicado.

Dijimos que a nuestro juicio, en la conciliación debía el demandado contrademandar o hacer reconvencción o rursua petición, porque es en este momento, cuando por economía procesal, se puede evitar otro conflicto, practicándose simultáneamente la conciliación para la demanda y la contrademanda y siguiéndose para ésta los trámites del juicio de trabajo, siempre que llena los requisitos exigidos por el Código de Procedimientos. Pensar de otra manera sería violar el fundamento de la contrademanda, en perjuicio del principio de la economía y celeridad de los procesos.

La demanda como dijimos al principio de este título, puede contestarse verbalmente o por escrito, conforme lo establecido en el Art. 15 de la Ley, y por las razones expuestas en el No. 72.

La contestación de la demanda, en el juicio de trabajo, tiene la característica de que con ella deben alegarse todas las excepciones dilatorias y perentorias que tenga el reo, si no alega en este momento las primeras no podrá alegarlas después; y en cuanto a las segundas, sólo podrá alegarlas y probarlas en el término probatorio para lo principal, y fuera de éste, únicamente podrá alegar y probar las que constan por escrito. Con esto, como hemos dicho, se han consagrado los principios de eventualidad, de economía y celeridad en el proceso.

Únicamente la excepción de incompetencia de jurisdicción, debe alegarse dentro del plazo para contestar la demanda y antes de contestarla, tramitándose y resolviéndose en artículo previo, en la forma mencionada, todas las demás excepciones, de cualquier naturaleza que sean, no motivan artículo separado y se resuelve en la sentencia definitiva, guardando en ésta el orden correspondiente, es decir, que primero se resolverá sobre las excepciones dilatorias y sólo cuando éstas se declaren sin lugar, se conocerá del fondo del conflicto resolviéndose sobre las excepciones perentorias.

Las excepciones que se propusieren en otra forma o fuera de dichos términos, deberán ser rechazadas de oficio y sin trámite alguno, salvo la incompetencia de jurisdicción, como hemos dicho al hablar de la competencia.

Sobre este particular hemos encontrado una sentencia de recurso de incompetencia que interpreta correctamente la Ley en estos puntos, por lo cual nos permitimos copiarla en su parte sustancial:

"En el caso de autos, el demandado alegó la excepción de incompetencia de jurisdicción con fecha catorce de enero, antes de la contestación de la demanda. El emplazamiento al demandado se hizo con



fecha ocho de enero, es decir, el plazo perentorio para la contestación de la demanda caducó el diez del mismo mes, razón por la cual la alegación de la excepción sería extemporánea, de conformidad al Art. 17 arriba citado. Sin embargo, la parte demandada al comparecer a la audiencia conciliatoria, manifestó que se negaba a conciliar por considerar incompetente al tribunal actuante, y en ese momento alegó la excepción apuntada. Siendo jurisprudencia constante de los Tribunales de Trabajo, considerar que en el juicio laboral la conciliación es parte del mismo, la alegación hecha por el demandado en el acto conciliatorio debe considerarse válida, para los efectos legales, en el sentido de que tal alegación se hizo antes de la contestación de la demanda, aunque con posterioridad la excepción no fuera alegada dentro del plazo legal". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 6, pág. 10).

Declarada sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción, de conformidad al Art. 17 de la Ley, el demandado deberá contestar la demanda dentro de dos días perentorios, que comenzarán a correr desde el día de la notificación, en que el Delegado ordena el cumplimiento de la resolución del Ministro, en que se declaró sin lugar la excepción, aplicando el Art. 520 Pr., en relación al Art. 36 de la Ley.

77.—De la Prueba. La Ley Procesal Civil, dice que prueba es el medio determinado por la ley, para establecer la verdad de un hecho controvertido, concepto que no implica una verdadera definición. Muchos conceptos se han dado sobre la prueba, algunos de los cuales nos permitimos citar, tomándolos de la obra de Rafael Gallinal, "Estudios sobre el Código de Procedimiento civil": a) Según Toullier, probar es, convencer o persuadir a los jueces de la realidad y legitimidad de los derechos; y en sentido general, prueba es, todo lo que determina a un hombre razonable a juzgar que una cosa existe o que no existe, que es falsa o verdadera, legítima o condenada por la ley. b) Según Duranton, probar en derecho civil es, establecer la verdad de una manera legal, por los medio juzgados más propios por conducir a este descubrimiento; c) Para Merlín, prueba es, la consecuencia de un hecho constante, cuya certidumbre lleva a determinar que otro hecho cuya verdad se igualaba, es verdadero o no lo es; d) Para Zachariae, probar es, someter al Juez los elementos de convicción propios para justificar la verdad de una afirmación hecha por una de las partes y que sin ella no estaría él obligado, ni autorizado a tenerla por verdadera; e) Para Pescatore, las pruebas son, los medios, que conducen la inteligencia del hombre al conocimiento de una verdad cualquiera que no cae bajo la observación o la intuición inmediata; f) Para Demolombe, prueba en su acepción general, significa la demostración de la verdad de un hecho; g) Para Lessona probar en sentido jurídico significa hacer conocido para el juez los hechos controvertidos y dudosos y darle certeza de su propio modo de ser; h) Para Bonnier: probar es



establecer la existencia de la conformidad entre nuestras ideas y los hechos del orden físico o del orden moral que deseamos conocer. Y las pruebas son los diversos medios por los cuales llega la inteligencia al descubrimiento de la verdad".

Para otros autores, la prueba en su sentido procesal, se concibe, como un medio de contralor de las proposiciones que los litigentes formulan en el juicio. (Couture).

Como puede verse, de las definiciones citadas, la mayoría de autores coincide en considerar la prueba en Derecho, como una forma de decretar la convicción del juez, o como un medio de contralor de las afirmaciones de las partes, determinando que la prueba civil no es una averiguación de la verdad, porque el juez civil no es un investigador de la verdad, sino un espectador.

Estos conceptos, válidos para el Derecho Procesal Civil, dejan de ser exactos, en toda su extensión para el proceso laboral, dada la naturaleza de éste y la posición del juez frente al mismo: con él se pretende la satisfacción de derechos individuales de orden eminentemente público y el juez tiene amplios poderes inquisitivos, para lograr la efectiva satisfacción de los mismos.

Por tanto, para nosotros, la prueba en derecho laboral, es un medio jurídico para la averiguación de la verdad y al mismo tiempo, un contralor de las proposiciones de los litigantes en el conflicto. Con esta base, definimos la prueba, como el medio jurídico, para la averiguación de la verdad, mediante el contralor de las proposiciones que las partes formulan en el conflicto. Concepto que a nuestro juicio, da un verdadero carácter a esta institución del proceso social.

Las autoridades jurisdiccionales laborales, tienen facultad de recoger de oficio las pruebas que juzguen convenientes, para fallar con mayor acierto, debiendo producirse tales pruebas en audiencia común y con citación de partes. En materia probatoria, el Juez de Trabajo tiene poderes inquisitoriales, porque no es el mero contralor o regulador de las partes en el proceso, sino un sujeto activo, que ejerce una función del Estado, tratando de lograr en forma imperativa la satisfacción de los intereses individuales en disputa. Art. 17 de la Ley.

Lo que debe probarse, es decir, el objeto de la prueba, es tema muy importante en esta materia, pudiendo decirse que la regla es que se prueben los hechos y no el derecho. Esta regla sufre algunas excepciones, porque es necesario probar la existencia del derecho extranjero y de la costumbre (que es derecho, según el Derecho del Trabajo); y hay hechos que no deben probarse, como son los presumidos por la ley, los notorios y los evidentes.

Problema de singular importancia, es el relativo a quien debe de probar, es decir, a quien corresponde la carga de la prueba (*onus probandi*): si al actor, al demandado o al juez.



Este principio aceptado, el de repartir por la ley la actividad probatoria entre las partes tomando en cuenta que aquélla no es una obligación, sino un imperativo del propio interés de cada litigante en el conflicto. Pero el concepto ha evolucionado, al concebir al juez laboral con poderes inquisitoriales, aumentando la iniciativa procesal del Tribunal, ya que entonces no habrá verdadera carga de la prueba, porque ésta gravita sobre la justicia misma.

Sin embargo, en nuestro proceso social, que no ha evolucionado lo suficiente como sería de desear, todavía es posible hablar de carga de la prueba; en el sentido indicado, conforme a las siguientes reglas:

La carga de la prueba, en materia de obligaciones, corresponde siempre al que alega su existencia o al que alega su extinción, siempre que no obre a favor de uno u otro una presunción legal, que haya operado la reversión de la carga de la prueba; y en materia de hechos y actos jurídicos, tanto el actor como el reo prueban sus respectivas proposiciones.

La reversión o inversión de la carga de la prueba en materia laboral, ha tenido una gran aceptación entre los tratadistas y en las legislaciones positivas, porque se ha considerado como un medio eficaz para lograr la igualdad partida en el proceso, mediante la creación de la desigualdad "de la inversión de la carga de la prueba a favor del trabajador".

Este principio lo encontramos en los casos de despido injusto, en que si el patrono no asiste a la conciliación, o si asiste a ella alega que el trabajador abandonó el servicio, o se limita a negar el despido, se presume que éste existe; quedando relevado el trabajador de la carga de la prueba y quedando con tal carga el patrono; encontramos también este principio, en el caso de los accidentes de trabajo, cuando ha sido comprobada la relación de trabajo y el accidente, que la carga de la prueba se revierte al patrono.

El principio de la reversión, no ha sido aceptado en su totalidad en el proceso del trabajo, sin duda alguna por desconfianza del legislador y por lo nuevo del proceso laboral.

El procedimiento probatorio en materia laboral, o sea la forma de la prueba, los diferentes instantes o actos procesales de la actividad probatoria, que son fundamentalmente tres: ofrecimiento, petitivo y diligenciamiento, no difieren sustancialmente del proceso civil, razón por la cual no hacemos ninguna consideración sobre este particular.

Como parte del objeto de la prueba, tenemos el problema de la admisibilidad y pertinencia de la misma. Entendemos que una prueba es pertinente, cuando versa sobre los hechos o proposiciones litigiosas. El juez de lo laboral debe rechazar de oficio toda prueba que no sea



pertinente, con la salvedad, que no se refiera a nuevos hechos que el trabajador pueda proponer de conformidad al Art. 33 de la ley. Por admisibilidad, entendemos la idoneidad que tiene un determinado medio probatorio para acreditar un hecho. En este sentido, todos los medios probatorios del derecho común, tienen perfecta admisibilidad, en el proceso social, con algunas variaciones que a continuación exponaremos.

En materia de prueba instrumental encontramos una excepción, cuando se equiparan los instrumentos públicos, auténticos y privados, con idéntica fuerza probatoria, ya que los últimos no necesitan previo reconocimiento, para que produzcan los efectos de instrumentos públicos o auténticos, porque para desestimarlos, es necesario no sólo negarlos, sino que hay que promover el incidente de falsedad, para que el Juez los desestime como tales, sin duda alguna, porque en el trabajo, falta de formalidades, abundan los instrumentos privados, a los cuales se les debe dar plena eficacia probatoria, como una garantía para trabajadores y empleadores.

El incidente de falsedad en los juicios de trabajo tiene un trámite especial, sumamente breve, razón por la cual, la misma ley establece, que si a juicio del juez de trabajo el documento presentado y redarguido, le parece falso, debe limitarse a aceptarlo o rechazarlo, sin declarar la existencia de la falsedad, para garantizar en esta forma el derecho de las partes.

En materia de prueba testimonial, en los conflictos de trabajo, únicamente se admite la presentación de cuatro testigos sobre cada uno de los puntos que se pretende comprobar y todas las audiencias del proceso para asuntos probatorios no podrán ser más de cuatro. Todo, sin duda, en aras del principio de celeridad y economía, para evitar un cúmulo exagerado de declaraciones que retarden inútilmente el procedimiento.

La prueba pericial, además de las regulaciones establecidas en el procedimiento común, reviste la característica, de que el juez puede nombrar de oficio a los peritos, determinándoles los puntos sobre los cuales deberá versar su dictamen, pudiendo en cualquier momento removerles de sus cargos cuando tuviere motivos para dudar de su imparcialidad o aptitud, sin necesidad de seguir los trámites generales sobre la tacha de los peritos.

La prueba instrumental, en lo que respecta a exhibición de documentos o libros de los comerciantes, tiene de especial que puede desestarse de oficio, aunque siempre limitada por las disposiciones que el Código de Comercio y de Procedimientos Cíviles establecen.

No habla la Ley de la posibilidad de prorrogar el término probatorio para recibir pruebas fuera de la República.



Dada la naturaleza de los conflictos de trabajo, creemos que debe admitirse que el término probatorio no es prorrogable por esta causa, como ocurre en materia civil con los juicios ejecutivos, sumarios y verbales.

Aunque la Ley no lo indique, si es posible ampliar el término probatorio, cuando la parte hubiera estado pronta a presentar sus testigos, creemos que dado el fundamento que permite tal prórroga, debe admitirse en los juicios ordinarios de trabajo, y así lo han hecho nuestros tribunales laborales en la práctica forense.

La Ley Especial, no habla de la tacha de los testigos y peritos. Ante este silencio de la Ley, creemos que es posible tachar un testigo o un perito, porque pensar de otra manera sería quitar a las partes un medio de defensa contra los vicios que pueden tener estos medios probatorios y que destruyen la fe de los mismos. Pero aceptando que pueden tacharse los testigos y peritos, qué procedimiento debe emplearse para hacerlo? Lógicamente que en esta parte no rigen las disposiciones del Código de Procedimientos, porque su trámite es muy dilatorio y hasta más amplio que el propio término probatorio del conflicto principal.

Ante esta laguna de la ley, creemos que el trámite de las tachas, con las limitaciones del Pr., debe ajustarse al siguiente procedimiento: si se oponen durante el término probatorio, deberán probarse durante dicho término, siempre que no sea menor de dos días, pues siendo menor se completará dicho plazo; si se alegan fuera del término probatorio, se admitirán únicamente las que consten por escrito, dándose un plazo de dos días para las pruebas de las tachas. El trámite que hemos indicado no es arbitrario, sino que se deduce del Art. 36 de la Ley, relacionado con el procedimiento común y el Art. 27 de la ley que regula el trámite del incidente de falsedad de instrumentos.

Finalmente, para terminar el estudio sobre la prueba en materia laboral, dentro de los lineamientos que hemos trazado, solo resta hablar, de la valoración de la misma, es decir, sobre el valor o la eficacia de ella.

Sobre este particular, el primer punto consiste en fijar cuales son los medios de prueba que pueden ser objeto de apreciación por parte del juez. En esta parte, ya hemos dicho que son los mismos que reconoce el derecho común, lo cual es un verdadero anacronismo, porque existen otros medios, como tarjetas de control, archivos, fotografías, etc., que dada la naturaleza de la relación de trabajo deben aceptarse por su idoneidad, superior, en muchos casos a los medios actualmente aceptados.

Sobre este particular encontramos varias sentencias, una de las cuales transcribimos a continuación: "En consecuencia se hace innecesario entrar a conocer sobre la prueba "sui-generis", a que hace referencia el Delegado Inspector en su sentencia, pero sin embargo es



del caso advertir que aunque un proceso laboral sea por su naturaleza más "elástico", flexible y humano que un proceso civil, no puede hablarse dentro de él, de prueba "sui-generis", ya que las únicas pruebas que, en los juicios laborales, pueden aceptarse, son las que expresamente nos indican el Código de Procedimientos Civiles y la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 4, pág. 38).

Sobre este punto es urgente una reforma legal, que admita todos los medios probatorios que reconoce el derecho procesal moderno, y establecer que la enumeración de los medios de prueba no es taxativa, sino enunciativa y que nada prohíbe al juez acudir a otros, no especialmente previstos, siempre que se sometan a las garantías generales características del sistema probatorio.

El segundo punto fundamental sobre este tema, consiste en señalar, cual es el efectivo contenido de cada medio de prueba, o sea, si todos ellos se presentan de la misma manera al magistrado, o si por alguna circunstancia varía su eficacia.

La valoración de la prueba, que debe hacer el juez en la sentencia, ha sido estudiada en sus formas fundamentales, de los sistemas de las pruebas legales, las libres convicciones y la sana crítica, habiéndose ya dicho que nuestra Ley acepta el primer sistema, haciendo caso omiso a las nuevas tendencias del derecho procesal laboral, con enorme detrimento de los derechos de los trabajadores.

Esto es, a nuestro juicio, la falla mayor del procedimiento del trabajo, porque no permite al Juez una amplia valorización de la prueba, sino que lo ata por completo a determinadas normas legales que pueden conducir a las mayores injusticias.

La crisis de nuestro sistema de valoración de prueba, se constata en multitud de fallos, uno de los cuales expresa claramente cuál es la posición del Juez en la actualidad: "Esta Dirección estima que en materia laboral debe imperar un amplio criterio del juzgador para apreciar la prueba; pero siempre que la legislación respectiva se lo permita, y en el presente caso, en la apreciación de la prueba testimonial presentada, debemos remitirnos a lo establecido en el Código de Procedimientos Civiles el cual en el Art. 321 dispone que harán plena prueba los testigos conformes y contestes sobre hechos, tiempo y circunstancias esenciales en el Art. 422 exige que es necesaria la prueba plena y perfecta para resolver por ella la cuestión. De conformidad con el Art. 36 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, el Juez laboral debe ajustar su criterio en lo que se refiere a la apreciación de la prueba, a lo estatuido por dichas disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, pues aquellas no son incompatibles con la naturaleza del juicio de trabajo, y no existe ningún principio personal en aquella ley que se oponga a dichas disposiciones". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 3, pág. 20).



Creemos que de inmediato debe establecerse un sistema de sana crítica para la valoración de las pruebas, compensado con una mayor idoneidad en los funcionarios judiciales y una mayor responsabilidad de los mismos, con la imposición de fuertes sanciones de tipo civil, penal o disciplinario, que garanticen en forma suficiente a las partes que litigan.

18. — De la Sentencia. La sentencia, es el acto procesal por excelencia que debe ejecutar el juzgador, y es cualquier decisión sobre la causa principal o sobre sus incidencias, y tiene por objeto poner fin a aquélla o a éstas, siendo por tanto, como dice nuestro legislador, definitiva o interlocutoria. Puede también el juez, con el objeto de dar impulso procesal al conflicto, dictar otros pronunciamientos que se conocen con el nombre de autos o decretos de mera sustanciación.

Rocco, define la sentencia diciendo "que es el acto con el cual el Estado, por medio del órgano de la jurisdicción especialmente destinado (Juez o tribunal), aplicando la norma al caso concreto, afirma o asegura qué tutela jurídica el derecho objetivo concede a un determinado interés".

Para Gallinal, la sentencia significa en derecho "la decisión judicial de un punto controvertido entre las partes con respecto a un litigio". Pueden ser según este autor, definitivas, interlocutorias o decretos de mera sustanciación.

Seguindo a Couture, creemos que la sentencia, en su naturaleza, es un hecho jurídico "un acto jurídico y un documento. Es un hecho jurídico "en cuanto constituye en sí misma un suceso, un acontecer humano que produce un nuevo objeto jurídico no existente antes de su aparición. Es un acto jurídico "porque el hecho está impulsado por la voluntad y se halla dotado de determinados efectos jurídicos; éstos se proyectan unas veces sobre el proceso en que se dicta y otras sobre el derecho que en él se dilucida". Es un documento "porque registra y representa una voluntad jurídica". No estudiaremos cada uno de estos aspectos, porque sería desbordar los lineamientos de este ensayo, razón por la cual nos limitamos a enunciarlos y aceptarlos.

Rocco explica la posición de la sentencia en el proceso, en los términos siguientes: "En el procedimiento de declaración domina soberana; en cuanto actúa la declaración de la relación jurídica material, es la meta del proceso; en cuanto determina las relaciones procesales inciertas, prepara el material del procedimiento. Y no deja de ser importante su función en el procedimiento ejecutivo, a cuya iniciación puede dar lugar, en el curso del cual va eliminando los obstáculos que la incertidumbre sobre las relaciones procesales y materiales pone algunas veces indirectamente a la realización de un derecho aclarado o acreditado".

La doctrina que prevalece sobre este punto, es que en la sentencia no se produce el derecho, sino que se aplica. La concepción



de la sentencia como juicio lógico sobre la existencia de una relación jurídica declarada, ha sido contrariada por una parte de la doctrina, que dice que en la sentencia no sólo se declara el derecho sino que a veces se forma.

Para nosotros, sin pensar que el Juez deba ser un autómatas, creemos que la función creativa, únicamente tiene lugar, cuando se aplican los principios de equidad, al fallar en casos de falta o insuficiencia de la Ley.

La sentencia es, por su esencia, el acto procesal del Tribunal que da satisfacción al derecho de acción y de excepción, o sea, es la concreción de la función jurisdiccional del Estado y sirve para impulsar el proceso o poner fin al mismo o a sus incidencias.

Desde el punto de vista de las consecuencias que las sentencias producen en el proceso, éstas pueden ser decretos de mera substanciación, interlocutorias y definitivas, y las segundas a su vez, simples y con fuerza de definitivas. Nos limitamos a enunciar la clasificación, porque en el proceso social, los conceptos y efectos de las diversas clases de providencias judiciales, son idénticos a los del derecho común.

Las sentencias en consideración al derecho sustancial que ponen en vigor, pueden ser declarativas, constitutivas, de condena, precautorias y ejecutivas, según sea el tipo de acción que las haya originado, la jurisdicción y el proceso que originan, reuniendo los mismos requisitos formales que las sentencias civiles y contenidas en el Art. 427 Pr.

Sentencias declarativas, son aquellas que tienen por objeto la mera existencia o declaración de la existencia o inexistencia de un derecho, retrotrayendo, por su propia naturaleza, sus efectos al pasado, es decir que tienen efecto retroactivo, ya que se limitan a reconocer o negar un derecho y su función es puramente documental: el derecho que era incierto adquiere certidumbre, sin afectar el derecho en sí mismo. Ejemplo tenemos en una sentencia que declara que hay un despido de hecho.

Sentencia constitutiva es aquella que crea, modifica o extingue un estado jurídico, produciendo efectos únicamente para el futuro, desde el momento en que es pronunciada. Por ejemplo, una sentencia en la cual se termina un contrato individual de trabajo de un directivo sindical, sin responsabilidad para el patrono.

Sentencia de condena es aquella que impone el cumplimiento de una prestación de sentido positivo o negativo, produciendo efectos retroactivos, ya sea hasta la fecha de la demanda o a la fecha del nacimiento del derecho. Por ejemplo, sentencia en que se condena al pago de vacaciones.



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

Por último, sentencia ejecutiva, no es sino una forma especial de la sentencia de condena, que no tiene actualmente aplicación en materia laboral.

Las sentencias definitivas en los conflictos de trabajo, quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada, cuando las partes consienten expresamente en ellas, o no interponen los recursos legales en los términos de ley o cuando de ellas no se admite recurso alguno. El legislador no ha aceptado el principio de que en materia laboral no debe de existir la cosa juzgada, permitiendo que en cualquier momento pueda abrirse o revisarse un fallo cuando aparezcan nuevos elementos de apreciación, porque sin duda ha considerado, que en materia de conflictos individuales de trabajo, que siempre son de derecho, la razón de ser la cosa juzgada material, como garantía y seguridad del orden jurídico existente, siempre conserva su razón de ser y se encuentra por encima de los derechos irrenunciables que pueden corresponder a los trabajadores.

Creemos sin embargo, que el principio absoluto de la cosa juzgada, aunque debe admitirse como regla general, para determinadas resoluciones debe atemperarse, admitiéndose en algunos casos la revisión de los procesos. Por ejemplo, en materia de accidentes de trabajo no debe admitirse que las sentencias pasan en autoridad de cosa juzgada, para evitar injusticias, ya que puede variar la condición económica del trabajador, variar la clase de incapacidad, o sobrevenir la muerte de la víctima.

Mucha importancia tienen los principios contenidos en el Art. 32 de la Ley que dice: "las sentencias en los juicios de trabajo serán fundadas en Leyes de Trabajo vigentes, y en su defecto en la legislación común, los principios doctrinarios de Derecho del Trabajo y razones de equidad".

Esta disposición legal, deroga completamente el Art. 421 del procedimiento común, porque coloca en un plano de igualdad a la legislación común, los principios doctrinarios de Derecho del Trabajo y los Principios Generales del Derecho. En el proceso común, se aplican primero las leyes vigentes, en su defecto las doctrinas de los expositores del derecho, y en defecto de ambos, los principios generales del derecho; mientras que en el proceso laboral, se aplica primero la Legislación de Trabajo vigente, y sólo en defecto de ésta, y en paridad, según convenga más a la naturaleza de la controversia, la legislación común, los principios doctrinarios del Derecho del Trabajo y los Principios Generales del Derecho.



Por legislación común, debe entenderse toda la legislación civil comercial, penal, etc., que regula las relaciones corrientes de obligaciones y derechos entre las diferentes partes que intervienen en el juicio. Las doctrinas de los expositores del Derecho del Trabajo, y principios generales del derecho, que la ley engloba en la fórmula principios de equidad, han quedado definidas cuando hablamos de las fuentes del derecho procesal del trabajo.

En caso de que no exista una ley laboral aplicable al caso, el Juez de Trabajo, no puede negarse a juzgar alegando falta o insuficiencia de la ley, sino que debe regular la relación, aplicando los principios anteriores expuestos, debiendo en cada caso concreto, determinar cuál de todos ellos sea el más conveniente aplicar: ya se encuentre comprendido en la ley común o en los otros principios generales de que se ha hablado.

En nuestra jurisprudencia hemos encontrado algunos casos concretos de aplicación de este artículo, en que sin embargo, no se les ha dado toda la extensión que merecen. Al respecto puede consultarse el fallo que dice:

"Estando, pues sujeto a la Ley de Protección a los Empleados de Comercio y no habiendo considerado esta Ley la prescripción de la acción por pago de salarios—ordinarios o extraordinarios, que para el caso es igual—debe estarse al ordenamiento jurídico común que, para el señor Luis Galileo Fernández, es el Código de Comercio, puesto que era un dependiente comercial, condición jurídica que está legislada en dicho Cuerpo Legal".

No puede estimarse que la legislación común sea, para este caso, el Código Civil, como pretende el actor pues como se dijo antes, el señor Luis Galileo Fernández estaba sujeto al Código de Comercio como Dependiente de Comercio, por lo cual deben aplicársele todas aquellas disposiciones de este Código que no hayan sido especialmente derogadas o modificadas por nuestra legislación laboral, para el caso, por la Ley de Protección a los Empleados de Comercio". (Revista de Trabajo No. 6, pág. 72).

El mismo Art. 421 Pr., sufre otra excepción, ya que la sentencia laboral, por la propia naturaleza del proceso del trabajo, puede recaer sobre hechos distintos de los alegados en la demanda o en la contestación, por tratarse de un proceso jurídico tutelar para el trabajador, basado en los derechos irrenunciables, del mismo, todo de conformidad al Art. 33 de la Ley Especial.

Sobre este particular hay abundante jurisprudencia, permitiéndonos citar dos fallos contradictorios, uno de segunda y otro de tercera instancia que dice, el de 2a.:

"Es indudable que en el presente caso se ha cometido un error de hecho, al mencionar en la demanda que el día que lo impidió la



entrada a la demandante fué el dos de julio del corriente año, en vez de haber expuesto que ora el dos de agosto, y en consecuencia debe concluirse que la demandante, al probar un hecho distinto al demandado, no ha justificado los extremos de su demanda, por lo que es procedente revocar la sentencia de Primera Instancia, por no estar arreglada a derecho". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 3, pág. 103). Nos parece erróneo el anterior fallo, adhiriéndonos al de tercera instancia, que a nuestro juicio interpreta correctamente la ley, y que dice:

"El Segundo Director en la sentencia suplicada sostiene, que en el caso de autos hay un error de hecho insubsanable de oficio por el juzgador, ya que lo demandado fué despedido verificado el dos de Julio de mil novecientos cincuenta y los hechos probados en autos del mismo fueron despedido el dos de Agosto del mismo año, es decir, que la parte actora no ha justificado los extremos de su demanda.

Esta argumentación tendría fundamento legal en el derecho común de conformidad al Art. 203 Pr.; pero en Derecho Laboral el Juez debe fallar de conformidad a los derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan probados y tengan relación con el juicio, aún cuando el trabajador no los haya pedido en la demanda o haya cometido en ellas errores de hecho" (Gaceta de Jurisprudencia No. 4, pág. 10).

79.—*De la impugnación de la Sentencia.* Hemos sostenido que la impugnación de la sentencia, es una fase del proceso laboral, porque la impugnación de una providencia judicial, no constituye un nuevo juicio, sino el mismo juicio ante diferente juez, que es el encargado de analizar la providencia del inferior para determinar si es ajustada o no a la ley y a la prueba vertida en los autos, conservando durante ese tiempo una eficacia provisoria la resolución del tribunal inferior.

La impugnación se presenta como un fenómeno de una pluralidad de procedimientos dentro de una misma relación procesal; la sentencia durante tales impugnaciones, no es un acto jurídico bajo condición suspensiva o resolutoria, como han pretendido entre otros Mortata y Kohler, sino, como dice Chiovenda "un elemento, que con el concurso de otro elemento podrá llegar a ser la declaración del derecho; con la sentencia pendiente de tales impugnaciones, tenemos simplemente una situación jurídica. Y no es sino la consecuencia de este principio el hecho de que la cosa juzgada exista sólo desde el momento en que la sentencia sometida a impugnación llegue a ser firme, y no se retrotraiga al momento de su publicación".

La impugnación de la sentencia, es una fase del proceso, que permite al contralor de la misma, mediante los llamados recursos judiciales, pudiendo definirse éstos, como la facultad que concede la ley a cualquier interesado en un conflicto, para reclamar de la providen-



cia del Tribunal (o la ausencia o retardo de las mismas), ya sea ante él mismo o el superior, para que sean ampliadas, enmendadas, reformadas, revocadas o anuladas.

Seguindo a Fabrega, autor citado por Trueba Urbina y Padilla y Velasco, podemos definir el recurso judicial, como la facultad que a los litigantes compete, de pedir la enmienda de una resolución judicial, algunas veces ante el mismo Juez o Tribunal que la dictó, pero, generalmente, ante un Tribunal superior.

Las relaciones entre la primera y las otras instancias, podemos enunciarlas así: a) el material de conocimiento de la primera, pertenece a las demás; b) las situaciones procesales que se han verificado, valen para todas las instancias; c) todo lo que hubiera podido verificarse en primera instancia antes de la sentencia puede hacerse en las demás; d) durante los recursos no pueden proponerse nuevas demandas, salvo el caso del Art. 33 de la Ley Especial.

En el Derecho Procesal Laboral, hay una fuerte tendencia para no admitir ningún recurso de las sentencias de los conflictos de trabajo, alegando que debido a los intereses cuestionados y a que los trabajadores generalmente carecen de recursos económicos, es conveniente suprimir los recursos, en vista de la economía procesal, para dar una mayor celeridad a los litigios.

La legislación mexicana niega todo recurso en los conflictos de trabajo, mientras las legislaciones de España, Francia, Italia y la mayoría de los países de América Hispana, han creado recursos especiales para estos conflictos.

Al hablar del principio de la unidad y de la pluralidad de las instancias, hemos analizado con amplitud las razones en favor y en contra de uno u otro sistema, habiendo llegado a la conclusión, de que es necesario conservar la dualidad de las instancias, como una forma de garantía de las partes en el proceso, superior a cualquier otro principio con que se le pretende impugnar; pero al mismo tiempo sostuvimos, que es necesario limitar los recursos laborales a un mínimo, y sobre todo a suprimir el recurso de súplica por innecesario y anacrónico.

Nuestra ley procesal laboral regula únicamente los recursos contra las sentencias definitivas del conflicto de trabajo, no mencionando los recursos que admiten los decretos de sustanciación y las sentencias interlocutorias, pero sobre este particular, los tribunales laborales han considerado que todas las providencias de los conflictos de trabajo son susceptibles de impugnación, de conformidad a las reglas del procedimiento común, con las limitaciones del espíritu del procedimiento laboral. Este criterio fué ampliamente expuesto en la resolución de tercera instancia que dice:



"Los Arts. 20 y 22 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, se refiere a los recursos de apelación y súplica que podrán interponerse en los juicios de trabajo de las sentencias definitivas, es decir, de aquellas en que se resuelve el asunto principal pedido en la demanda. Las demás resoluciones de los juicios de Trabajo, de conformidad al Art. 36 de la Ley arriba citada, admiten los recursos de apelación y súplica de conformidad al Código de Procedimientos Civiles, siempre que no contraríen el texto y los principios procesales que el procedimiento laboral contiene". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 5, pág. 18).

Podemos considerar que existen dos grandes clases de recursos: los resueltos por el mismo juez que pronunció la resolución, y que serían los mismos que contemplan los artículos 425, 426, 436 y ICSC Pr., es decir, los recursos de revocación, mutación y explicación o reforma de las sentencias, teniendo plena aplicación en estos casos el procedimiento común, como la única limitación, que en ningún caso habrá traslados sino audiencias, por considerarse que los traslados son contrarios a la naturaleza de los conflictos de trabajo.

La segunda rama en que pueden clasificarse los recursos de trabajo, son aquellos que son resueltos por un Tribunal distinto del que pronuncia la resolución, pudiendo entonces ser éstos a su vez, ordinarios y extraordinarios. Entre los primeros están los recursos de revisión, apelación, súplica y de hecho. Entre los segundos están los de queja, nulidad, recusación, impedimento y excusa.

Pasamos a estudiar cada uno de estos recursos laborales, en lo que tienen de diferente con el procedimiento común.

El recurso de revisión procede de las sentencias de primera instancia, cuando el valor de lo reclamado no excede de cien colones, en cuyo caso, una vez pronunciada la sentencia, el juez de trabajo debe remitir los autos de oficio al tribunal superior, el cual, con la sola vista de ellos, confirma, revoca o anula la sentencia consultada, no habiendo para esta resolución recurso alguno.

Creemos que el recurso de revisión, en materia de trabajo en la forma en que se encuentra regulado, debe suprimirse, por anacrónico; o conservarse, siempre que se interponga a petición de parte, suprimiendo en este caso la oficiosidad del Juez que no tiene ninguna razón de ser.

Sobre este particular Couture nos dice: "Los recursos son medios de contralor; pero esos medios de contralor tienen en nuestro sistema, carácter acentuadamente dispositivo, dos características que no conviene perder de vista". "La primera es que son medios de contralor confiados a la parte; el error de procedimiento o el error de juicio, sólo se corrigen mediante requerimiento o protesta de la parte perjudicada. Si ésta no impugna el acto, el vicio queda subsanado. El consentimiento en materia procesal purifica todas las irregularidades. Só-



lo la impugnación oportuna de aquella persona a cuyo favor la ley pone la posibilidad del recurso, puede hacer mover los rodajes necesarios para obtener la enmienda o subsanación". "La otra característica, complementaria, es la de que los recursos, no son propiamente medios de subsanación que funcionan por iniciativa de la parte y a cargo del mismo juez (reposición) o de otro juez superior (apelación, nulidad)".

Respecto al recurso de revisión, establecido en el Art. 80. de la Ley de Aguinaldos, no hacemos ningún comentario por la razón expuesta en el No. 30.

El recurso de apelación procede de las sentencias de primera instancia, cuando el valor de lo reclamado excede de cien colones o es de valor indeterminado. La autoridad superior, transcurrido el plazo del emplazamiento, abre a prueba por dos días el incidente, si lo considera necesario, y con las limitaciones del procedimiento común. Esta interpretación ha sido dada por los tribunales de trabajo y puede consultarse en la sentencia que dice: ".....es inadmisibile la prueba testimonial ofrecida en 2a. Instancia, de conformidad con el Art. 1019 Pr., el cual tiene aplicación en los juicios de trabajo....." (Gaceta de Jurisprudencia No. 4, pág. 75).

El recurso de súplica procede contra las sentencias de segunda instancia, siempre que la demanda fuere de valor indeterminado, o de valor determinado mayor de un mil colones, y en todo caso, con la limitación de que no exista conformidad entre las dos sentencias de las instancias inferiores, en cuyo caso, no procederá la súplica. El trámite de la súplica, es idéntico al de la apelación, habiendo sido interpretado, en multitud de casos, el principio de que la súplica no procede en ningún caso cuando existe conformidad entre las dos sentencias inferiores.

El recurso de hecho, procede siempre que indebidamente haya sido denegada una apelación o una súplica, tramitándose el recurso, en idéntica forma que el recurso civil, con la única excepción de que si el funcionario superior considera que debe admitirse el recurso, emplaza directamente a las partes, no haciendo este emplazamiento el tribunal inferior, como se hace en los juicios civiles.

La ley no indica cuáles son los efectos de la apelación y de la súplica, es decir, si se producen ambos efectos: suspensivo y devolutivo, o únicamente el devolutivo. Creemos que en todos los casos, ambos recursos, producen los dos efectos, suspensivo y devolutivo, y así deben ser admitidos por los tribunales, o admitirlos pura y simplemente, como es costumbre de los mismos.

La ley no indica el plazo en que debe interponerse el recurso ordinario de súplica, razón por la cual debe ser el juzgador quien interprete la ley y diga en qué plazo puede interponerse tal recurso. Las



opiniones al respecto están divididas. Para unos, aplicando el Art. 36 de la Ley, el recurso pueda interponerse dentro de los tres días subsiguientes al de la notificación respectiva, porque tal es el plazo establecido en el Código de Procedimientos Civiles; para otros, el plazo para interponer el recurso sería de dos días, contados en la misma forma, porque en este caso no se aplicaría el Código de Procedimientos, por ser contrario al espíritu de la Ley, ya que para la apelación e interposición de todos los recursos laborales, se reconoce únicamente dos días, y siendo la súplica un recurso ordinario de apelación, debe estar sujeto a idénticas reglas. Nosotros aceptamos este último criterio, por considerarlo más jurídico y adaptado al espíritu de la Ley, sin haber podido encontrar ningún caso en que se haya aplicado una u otra solución.

Ya hemos externado opinión sobre el recurso de súplica en materia laboral, en el sentido que no se adapta a la naturaleza de tales conflictos, que se caracterizan por lo breve de su trámite y los pocos recursos que admite. Además, en la actualidad, el recurso de súplica es anacrónico, en nuestra legislación positiva, porque por disposición constitucional fué suprimido para toda clase de juicios, conservándose únicamente para los laborales, que sería donde fuera menos recomendable por la propia naturaleza de dichos conflictos.

Por los motivos apuntados, urge reformar la Ley, suprimiendo el recurso ordinario de súplica.

Las nulidades procesales y de fondo, se regulan por el artículo 24, que no es sino una confirmación de los principios contenidos en la legislación procesal común, con la única excepción, de que las reposiciones que tienen lugar por razón de las nulidades cometidas, no hacen responsable de aquéllas a las autoridades de trabajo, siendo obligación de las partes velar porque no se cometa ninguna nulidad, y pedir que se reparen en su oportunidad las cometidas.

La parte de la disposición, que se refiere a la intervención de las partes, para que no se cometan nulidades y pedir la reparación de las ya cometidas, nos parece sumamente acertada, porque en el proceso, debe tratarse siempre de concluirlo carente de toda clase de vicios, que impidan su correcto desenvolvimiento, teniendo en esto las partes un primordial interés. Pero exonerar de responsabilidad a los jueces, a consecuencia de las nulidades que se cometan en el procedimiento, nos parece absurdo y anti-jurídico, porque no existe ninguna razón fundamental para derogar los principios que sobre esta materia establece el procedimiento común, y por otra parte, al suprimir la responsabilidad de los jueces, forzosamente deberá existir un menor cuidado de los mismos, lo que trae consigo un mayor número de procesos nulos. Por otra parte, no puede explicarse satisfactoriamente el principio de equidad, de que toda persona que cause un daño injusto a otra,



debe responder de tal daño, porque si un juez con su proceder produce una nulidad, los daños que con ello cause, debe forzosamente indemnizarlos a las partes, sobre todo si se trata de un trabajador.

Por lo demás, en materia de nulidades, en nuestro proceso laboral rigen las normas del procedimiento común, lo cual es contrario a los principios fundamentales del Derecho Procesal del Trabajo, que sólo admite las nulidades de procedimiento cuando se omiten las formas fundamentales del mismo, para evitar muchas nulidades.

Respecto a los recursos extraordinarios, no dice absolutamente nada la ley, pero como veremos en párrafo aparte, la jurisprudencia ha admitido ya la admisibilidad del recurso extraordinario de nulidad, del recurso de queja por atentado, de los recursos de recusación, excusa o impedimento, todos de conformidad al Art. 36, por considerarse que no se oponen al espíritu del proceso laboral. Compartimos esta opinión y creemos, aunque la jurisprudencia no lo haya resuelto, que debe aplicarse también el recurso de queja por retardación de justicia.

Respecto al recurso de competencia, éste tiene un trámite especial en materia laboral, que ya hemos expuesto y criticado al tratar de ese tema en la parte segunda de este ensayo.

En relación al recurso extraordinario de nulidad en materia laboral, el primer fallo que lo consideró, fijó con claridad sus alcances, razón por la cual lo transcribimos en su parte pertinente, adhiriéndonos totalmente al mismo. Dice el fallo: "De conformidad con el Art. 90. del Código de Procedimientos Civiles, juicio civil ordinario es aquél en que se observan en toda su plenitud las solemnidades y trámites de derecho, y extraordinario aquel en que se procede con más brevedad y con trámites más sencillos. En la legislación laboral vigente no existe ninguna disposición que clasifique los juicios de trabajo en ordinarios y extraordinarios; pero, como, según el Art. 36. de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, "en los juicios 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 la presente ley (la que acaba de citarse) contiene", puede decirse con toda propiedad que juicios ordinarios de trabajo son aquéllos en que se observan en toda su plenitud las solemnidades y trámites que establece la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, en contraposición a aquellos otros en que se procede con más brevedad y con trámites más sencillos y que serían los juicios promovidos por despido de hecho, por reclamo de horas extras, etc., y entre los segundos, los promovidos en casos de suspensión de un contrato de trabajo, de reclamos de indemnización por accidente de trabajo, etc."

"De acuerdo con el mismo Art. 36 de la Ley laboral arriba mencionada, es admisible el recurso extraordinario de nulidad en los juicios de trabajo ya que no es incompatible con la naturaleza de di-



chos juicios, pero, para mantener la armonía que necesariamente debe existir en la legislación salvadoreña considerada en su conjunto, ese recurso no puede admitirse en tales juicios si no es con las limitaciones que establece el Art. 1133 Pr. adaptadas a las circunstancias propias de los juicios laborales puesto que las mismas razones que existen en materia civil son valederas en materia laboral para aplicar restringidamente el recurso extraordinario de nulidad a los juicios de trabajo."

"En lo relativo a juicios civiles ordinarios, el numeral 2o. del Art. 1052 Pr., prohíbe la súplica de las sentencias definitivas de segunda instancia pronunciadas en juicio ordinario cuando el interés que se litiga no excede de cinco mil colones y son enteramente conformes con las de primera instancia, y el último inciso del Art. 1133 Pr. prohíbe el recurso extraordinario de nulidad de las sentencias definitivas de segunda instancia, pronunciadas en juicio ordinario, cuando el interés que se litiga no excede de cinco mil colones y sean conformes con las de primera instancia. En lo tocante a juicios de trabajo, el inciso 1o. del Art. 22 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, establece que contra el fallo del Director del Departamento Nacional del Trabajo, se admitirá el recurso de súplica para ante el Ministro de Trabajo, si el valor de lo reclamado excediera de mil colones o la demanda fuere de valor indeterminado, y el inciso 2o. establece que cuando la sentencia del Director del Departamento Nacional del Trabajo confirme en lo principal la del Delegado Inspector respectivo, no procederá la súplica. De lo preceptuado en el inciso 1o. del Art. 22 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, se deduce claramente que está prohibida la súplica en los juicios de trabajo cuando el valor de lo reclamado no excediera de mil colones, y con mayor razón estará prohibida cuando concorra la circunstancia de que el fallo de segunda confirma el de primera instancia, según se desprende del inciso 2o. del artículo a que se está haciendo referencia".

"Se ve, pues, que en el juicio civil ordinario el recurso de súplica y el extraordinario de nulidad se encuentran idénticamente limitados desde el punto de vista de la conformidad de las sentencias de primera y de segunda instancia, y desde el punto de vista de la cuantía del interés que se litiga que deberá exceder siempre de cinco mil colones; y que en los juicios de trabajo existen las mismas limitaciones para admitir el recurso de súplica, con la particularidad de que se reducen a mil los cinco mil colones establecidos para los juicios civiles. Lógicamente se concluye, entonces, que no es procedente el recurso extraordinario de nulidad de las sentencias definitivas de segunda instancia, pronunciadas en juicios ordinarios de trabajo, cuando el interés que se litiga no exceda de mil colones y sean conformes con las dos primeras instancias". (Gaceta de Jurisprudencia de Tra-



bajo No. 2, pág. 7). En idéntico sentido se ha resuelto varios otros recursos, que pueden consultarse en las Gacetas de Jurisprudencia de Trabajo.

Por otra parte, el Art. 47 inc. 2 de la Ley de Casación, al derogar las leyes referentes a la tercera instancia y al recurso extraordinario de nulidad en lo civil, dijo: "Hasta que se establezcan los Tribunales de Trabajo que funcionarán como organismos del Poder Judicial de conformidad al Art. 30. de la Ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional, los actuales Tribunales aplicarán todas las disposiciones referentes a la tercera instancia y recurso extraordinario de nulidad, en el procedimiento laboral, en lo que fueren compatibles con la naturaleza de éste y no contraríen el texto y los principios procesales de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo". Lo cual equivale, a nuestro juicio, a una interpretación auténtica de la ley, que confirma la interpretación jurisprudencial, sobre este tema.

El recurso extraordinario de queja por atentado, se ha admitido en los conflictos de trabajo, por considerarse que no contraría los principios procesales de la Ley Especial, y ser una garantía para las partes que intervienen en ellos. Solamente hemos encontrado un caso en que se admitió este recurso, cuyo fallo en su parte doctrinaria dice: "No puede haber atentado si la causa no se ha encontrado en ningún momento en conocimiento de un tribunal superior en grado, o no se ha interpuesto de la sentencia recurso alguno ni ha habido competencia ni recusación". (Gaceta de Jurisprudencia No. 2, pág. 45).

Los recursos extraordinarios de recusación, excusa é impedimento, han sido admitidos por los tribunales laborales, en varias ocasiones. Consideramos acertada la interpretación de la jurisprudencia, porque estos medios (pues no son recursos en un sentido estricto), establecidos por la ley, para garantizar a las partes de la imparcialidad de los juzgadores, tienen razón de ser en cualquier clase de conflictos, incluso los laborales, y además, por desprenderse así de los Art. 28 inc. último de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo y Art. 50. inciso último de la Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo.

Nos parece oportuno hacer notar, que el Art. 22 inciso último de la Ley Especial, que dice: "Por recusación, impedimento o ausencia del Ministro de Trabajo, conocerá el Subsecretario del Ramo, en los casos determinados en este artículo". Únicamente da competencia al Subsecretario para conocer del recurso de súplica o de hecho, cuando el Ministro no puede hacerlo, no pudiendo conocer de otros recursos como los de competencia, nulidad, etc.

Cuando ninguno de los Directores del Departamento, pueda conocer de un conflicto, no resolviendo el caso la Ley, creemos que sería necesario nombrar un Director interino para que conozca del asunto.



La Ley tampoco establece el trámite de las excusas, impedimentos o recusaciones del Ministro, creemos que en estos casos, debe ser el Presidente de la República quien conozca y resuelva los recursos planteados, aplicando el procedimiento común. En caso de que ni el Ministro ni el Subsecretario puedan conocer de un asunto, el Presidente, al conocer del recurso, deberá designar al Ministro o Subsecretario que conozca del asunto en forma interina, de conformidad al Art. 12 del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo.

Sin tratar sobre la naturaleza jurídica del amparo constitucional, nos parece oportuno esbozar en esta parte del ensayo, sus relaciones con los conflictos de trabajo, porque hasta cierto punto, encontramos que viene a ser una forma de impugnar los fallos dictados por los tribunales del trabajo.

De conformidad al Art. 222 de la Constitución, toda persona puede pedir amparo ante la Corte Suprema de Justicia por violación de los derechos que le otorga la misma. Dada la redacción tan amplia del principio constitucional, parecería que el amparo puede proceder en todos los casos en que se viole un derecho establecido en la Constitución, sin que Ley secundaria ni los Tribunales puedan limitar tal principio. Surge de esto el problema de si procede el amparo de las sentencias de los actuales organismos que ejercen jurisdicción en materia laboral.

A primera vista, la respuesta sería afirmativa, por la amplia redacción del principio constitucional y por no haber una excepción sobre el particular en la ley secundaria sobre la materia, habiéndose interpretado así por la Honorable Corte Suprema de Justicia, en varios fallos, en que ha conocido en amparo de sentencias laborales.

Sin embargo, en un reciente amparo de fecha 9 de julio de 1954, tres de los Magistrados de la Corte, en voto razonado manifestaron ser contrarios a la procedencia del amparo, manifestando sustancialmente lo siguiente: "En referencia a la razón b), en primer lugar, se debe destacar que la sentencia laboral contra la que se decreta amparo, pasó en autoridad de cosa juzgada de acuerdo con el Art. 31 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, y esta sola razón explica por qué se le declararon improcedentes todas las peticiones que la sociedad "Martínez y Compañía", formalizó contra la aludida sentencia. La notificación de la misma se le negó, porque no era tercero interesado, sino demandado. Las nulidades, porque éstas sólo se pueden alegar en el curso de las instancias o en el recurso extraordinario de nulidad, siendo imposible enmendarlas, legalmente, cuando la sentencia quedó firme, pasada en autoridad de cosa juzgada, porque el juicio ya está fenecido, y con esto no se le restó defensa, pues el Tribunal laboral se limitó a resolver lo que la ley prescribe".



"Bien, pero lo más importante de este caso está en que la sentencia de amparo no puede volver las cosas al estado en que se encontraban antes del acto reclamado, pues la condena que se pronunció contra la Sociedad "Martínez y Compañía" causó estado: ya no se puede dejar sin efecto y en consecuencia, pretender que el demandante en el juicio laboral pueda pedir el emplazamiento de los que aleguen ser verdaderos representantes de la Sociedad demandada, equivale a admitir como legal la apertura de un juicio fenecido".

"Finalmente, concretando, somos de opinión que el amparo solicitado por la Sociedad "Martínez y Compañía" es improcedente, porque la sentencia laboral impugnada por aquella firma, fué pronunciada contra su legítimo representante, el socio José Francisco Martínez; y porque con tal amparo se induce, en cierto modo, a abrir un juicio fenecido, lo que sería violatorio de la garantía constitucional consignada en el Art. 171 de la Constitución Política".

Estamos en un todo de acuerdo con el contenido del voto que hemos transcrito, pero nos parece que es un poco tímido, pues carece de otros argumentos que pueden darse al respecto y que determinan en forma absoluta la improcedencia del amparo en estos casos.

El Art. 7 de la Ley de Amparo dice: "No es admisible el recurso de amparo en asuntos judiciales puramente civiles, ni respecto de sentencias definitivas ejecutoriadas en causa criminal." En fundamento de esta disposición es que en estos casos la parte que considere que un juez de lo civil o lo criminal con su resolución viola una garantía constitucional, puede a través de los recursos ordinarios y extraordinarios, pedir que se subsanen las anomalías cometidas, quedando así garantizado completamente su derecho, por la amplitud de los recursos que reconoce la ley, siendo inútil el amparo.

La Ley de Amparo de 1886, tenía una disposición igual a la de la Ley vigente, y durante la vigencia de ella, los asuntos laborales, eran del conocimiento de los jueces de lo civil, por no existir una jurisdicción especial y porque eran considerados sustantivamente como civiles (arrendamiento de servicios, indemnización por accidentes de trabajo, etc.), no admitiéndose para ellos el amparo.

Al crearse la jurisdicción especial de trabajo, con un procedimiento especial, muy semejante al civil, con amplitud de trámites y recursos, para que conociera de los asuntos laborales que antes eran considerados civiles y eran conocidos por la autoridad común, la disposición citada se les aplicó, porque tal es la interpretación histórica que más se adapta a este caso y por el principio interpretativo, que donde existe una misma situación debe existir una misma disposición.

Podría decirse que la actual Ley de Amparo en su Art. 7o., no comprende los asuntos laborales, y que por lo tanto la anterior interpretación histórica y teleológica, ya no puede tener aplicación, pero si analizáramos detenidamente la Ley vigente, veremos que de conformi-



dad a su Considerando II, se ha adoptado la Ley de 1886, con algunas variaciones, para adaptarla a la nueva Constitución y mientras se promulga una nueva, y por lo tanto el Art. 7 debe interpretarse en toda su amplitud conforme el criterio arriba expuesto.

En conclusión, para nosotros, no procede el amparo de las sentencias de los juicios de trabajo, por las razones expuestas en el voto de los Magistrados que hemos transcrito y porque consideramos que quedan comprendidos en la excepción del Art. 7 de la Ley de Amparo.

Finalmente, esta es la interpretación que más cuadra con la naturaleza del proceso del trabajo, que por su celeridad y economía, trata de evitar todo aquello que inútilmente lo haga más dilatorio, como sería en este caso el amparo.

50.—*De la Ejecución de la Sentencia.* La ejecución de las providencias laborales, es la consecuencia lógica de la jurisdicción y la finalidad última del proceso, que da fuerza coercitiva a los fallos, para poder hacerlos valer cuando no son cumplidos por la parte voluntariamente.

Podemos definir la ejecución, como el conjunto de actos dirigidos a asegurar la eficacia práctica de la sentencia, con la cual se excluye, en todo caso, la ejecución de la sentencia por acto propio del victorioso.

Los actos procesales de ejecución continúan siendo actividad jurisdiccional, la cual se ha transformado de dialéctica en práctica, originando los dos grandes grupos de proceso que hemos mencionado: de cognición y de ejecución.

El problema de si la ejecución es o no una actividad jurisdiccional, ha sido ampliamente discutido en la doctrina. Para nosotros, la ejecución es esencialmente actividad jurisdiccional, porque solamente existe a través de los órganos correspondientes del Estado, y porque dicha actividad en virtud del ejercicio del derecho autónomo de acción, encuentra en este nuevo punto de vista su complemento último y necesario.

Respecto a la naturaleza de la ejecución en relación con la declaración, nos parece completo lo que dice Couture al respecto: "Declaración y ejecución no son, pues, dos modos de ser independientes de la jurisdicción, en relación de antecedente y consecuente, o viceversa. Son sólo dos intereses, unidos entre sí por una serie de vínculos tan profundos, que hacen poco menos que imposible destruir su unidad".

Ni las declaraciones de la sentencia son conclusiones teóricas, ni la coacción puede obtenerse sin el previo control de la actividad declarativa de los jueces. Las primeras son normas obligatorias des-



tinadas a ser obedecidas, y la segunda es en todo caso una posibilidad a la que no se llega sino mediante la actividad oficial realizada a expensas de la jurisdicción, frente a aquellos casos en que la resistencia del obligado amenaza con hacer ilusorio el ejercicio del derecho".

La Ley reconoce la ejecutividad o coercibilidad de las providencias laborales, aplicando al procedimiento establecido en el 450 Pr., y por medio de los Jueces de Primera Instancia de lo común.

En los conflictos laborales, la simple certificación de la sentencia ejecutoriada tiene fuerza ejecutiva, y hace las veces de la ejecutoria de los juicios civiles.

Al hablar de la jurisdicción, hemos estudiado con amplitud, el fundamento y constitucionalidad de la disposición de la Ley, por lo cual omitimos hacerlo ahora.

Únicamente nos parece oportuno comentar, que la ley habla únicamente de Jueces de lo Civil, de la respectiva circunscripción, como queriendo dar a entender que cualquiera que sea la cuantía de la condena, el juez competente será únicamente el Juez de Primera Instancia de lo Civil del distrito correspondiente. No aceptamos esa interpretación, porque cuando la ley dice "Juez de lo Civil", quiso referirse a jueces de lo común, y dentro de éstos se encuentran los Jueces de Paz y los de Primera Instancia de lo Civil, que ejecutarán las sentencias en atención a la cuantía de las mismas.

La práctica ha demostrado, que la ejecución de las sentencias laborales, se ha verificado ya sea por uno u otro de estos jueces, según la cuantía, sin que se haya alegado incompetencia de los Jueces de Paz, para la ejecución de esta clase de providencias.

81.—*Aplicación del Art. 36 de la Ley Especial de Procedimientos.* En otra parte de este ensayo dijimos, que una de las fuentes del Derecho Procesal del Trabajo, era, en forma supletoria, el Código de Procedimientos Civiles, por remisión que hiciera a él la Ley. En efecto, el Código de Procedimientos Civiles, es fuente del Derecho Procesal Laboral, con la limitación de que sus disposiciones no contraríen una disposición expresa de la ley y los principios procesales que inspiran al proceso del trabajo, que no son otros que los que hemos denominado Principios Generales del Derecho Procesal del Trabajo.

Conviene pues que indiquemos, en forma general, qué disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, tienen aplicación en el procedimiento laboral, con algunas citas jurisprudenciales sobre el particular.

Todo lo relativo a los juicios por arbitramento, no puede tener aplicación en los conflictos de trabajo, porque tal forma anormal de solución de las controversias, puede implicar una renuncia de los de



rechos de los trabajadores, cosa que es contraria completamente al espíritu de la Ley Procesal Laboral, y además por existir una prohibición tácita al respecto, de someter un conflicto laboral y arbitramento, cuando la Ley trata de la conciliación.

Las disposiciones que se refieren a las partes, los abogados y procuradores, se aplican a los conflictos laborales, lo mismo que todo lo relativo a los actos previos a la demanda, con excepción de lo referente a la conciliación, que tiene trámite especial en la Ley y al cual nos hemos referido.

El proceso de secuestro, en virtud del cual se ejerce una acción precautoria, a fin de obtener una sentencia de esta naturaleza, tiene aplicación perfecta en los conflictos laborales, para garantizar los derechos de las partes, habiéndose reconocido esto en una sentencia de primera instancia, que en la parte pertinente dice:

"Casi la totalidad de las peticiones hechas por las partes se les resolvieron favorablemente con excepción del secuestro preventivo solicitado por el actor". (Revista de Trabajo No. 4, pág. 42).

\* La institución de la acumulación de acciones, se aplica al procedimiento laboral, sujetándose siempre a las limitaciones contenidas en el Art. 198 Pr. Es decir, siempre que las acciones no se excluyen mutuamente, que el juez sea competente para conocer de todas ellas, y que los conflictos en que deben ventilarse no exijan trámite diferentes, puede verificarse la acumulación, teniendo esta institución mayor fundamento en el proceso social, por basarse en el principio de economía procesal que ya hemos explicado.

Conviene hacer constar que cuando el actor acumula varias acciones en la demanda, cada una de ellas no pierde su individualidad, debiendo en la sentencia hacerse la correspondiente separación. Esto tiene enorme importancia para poder determinar en cada caso concreto los recursos que admiten las sentencias de trabajo. El principio ha sido aceptado por la jurisprudencia, una de las sentencias lo expresa claramente cuando dice:

"Cuando se acumulan dos juicios y se resuelven en una sola sentencia, cada uno de ellos conserva su individualidad" (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 2, pág. 7).

Todo lo relativo a la citación o emplazamiento para contestar la demanda, citaciones y notificaciones, a la contestación de la demanda y a la reconvencción o mutua petición, tiene aplicación el Pr. con las limitaciones antes expuestas.

Las pruebas en general y cada una de ellas en especial: instrumental, testimonial, pericial, inspección, confesión, juramento y presunción, tienen perfecta aplicación, con las limitaciones que hemos indicado al tratar de la prueba.



Es ésta una de las partes más criticable de nuestro proceso social, porque las pruebas civiles, no se adaptan por completo a las características y necesidades del Derecho del Trabajo, lo cual conduce a hacer ilusorios en muchos casos, los derechos de los trabajadores.

Lo relativo a las providencias judiciales y a su ejecución; a los terceros que pueden intervenir en los procesos; al desistimiento y la extinción de la acción en los conflictos, se aplica con idénticos trámites que los del juicio civil, con supresión de los traslados que son contrarios al espíritu procesal de la ley laboral. Esto último lo ha interpretado constantemente la jurisprudencia, permitiéndonos copiar un fallo de segunda instancia que interpreta a cabalidad el punto:

"La omisión de la citación a la conciliación acarrea nulidad de conformidad al Art. 221 Pr. en relación con el Art. 36 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo; pero, si bien la nulidad no se puede subsanar en el presente caso en la forma establecida por el inciso 2o. del Art. 221 del mismo Código porque no hubo ni intento de conciliación, sí puede quedar la nulidad cubierta y la actuación ratificada de conformidad al Art. 1126 del Código antes mencionado. En efecto, tal disposición establece que "Si después de cometida la nulidad las partes hubieren recibido un traslado y lo devolviesen sin reclamar la nulidad cometida, ésta quedará por el mismo hecho cubierta y la actuación ratificada, sin que haya lugar a alegar después la nulidad". En el caso sub-judice las partes no han recibido ningún traslado, puesto que la ley no lo establece en estos conflictos, y ello es debido a que la naturaleza especial de esta clase de juicios exige brevedad y sencillez en la tramitación, razón por la cual en todo el curso del procedimiento del presente juicio no aparece traslado alguno. Ahora bien, el Art. 36 de la Ley Especial de Procedimientos para conflictos Individuales de Trabajo dispone que "en los juicios de trabajo se aplicarán, EN CUANTO FUEREN COMPATIBLES CON LA NATURALEZA DE ESTOS, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contraríen el texto y LOS PRINCIPIOS PROCESALES QUE LA PRESENTE LEY CONTIENE....." "Con base en tal disposición puede interpretarse lógicamente que por no existir traslados en conflictos como el presente, basta que las partes hayan comparecido en una u otra forma a defender sus derechos para que se tenga por cubierta la nulidad de acuerdo al Art. 1126 Pr. en relación con el Art. 36 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 1, pág. 71).

En el procedimiento laboral puede existir la acumulación de juicios o de autos, en los mismos casos que establece el Art. 545 Pr., siempre que se divida la continencia de la causa, con la única excepción de que para lograr la acumulación no es necesario que se den traslados a las partes.



Este ha sido el criterio de los tribunales laborales, como puede deducirse de la sentencia de segunda instancia, que en su parte pertinente dice:

"No son acumulables dos juicios si uno es seguido por indemnización por despido injustificado y el otro por reclamo de horas extraordinarias no pagadas; por ser distintos los trámites de cada uno y por no ser idénticas las cosas pedidas ni las acciones entabladas, aunque las personas sean las mismas". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 1, pág. 50).

En materia procesal laboral, los casos de acumulación de autos son sumamente frecuentes y de hecho se han verificado muchas acumulaciones sin seguir ningún procedimiento ni trámite legal. En estos casos los tribunales laborales, han estado de acuerdo en que no encontrándose el caso previsto en la ley, como motivo de nulidad, la acumulación de autos de oficio, tiene perfecta validez. Tal criterio puede consultarse en la resolución de segunda instancia siguiente:

"El aviso dado y dirigido por el apoderado de la Compañía "Minera de Oriente, S. A.", contra ciento setenta y nueve trabajadores de la misma, y la circunstancia de que el juicio se haya seguido contra todos los trabajadores con trámites comunes, constituye una acumulación de autos, hecha sin los requisitos ordenados por el Código de Procedimientos Civiles. Sin embargo, al no haber reclamado los demandados contra tal acumulación, debe sobreentenderse su conformidad con el procedimiento seguido y tener por válido todo lo actuado, en razón de no estar penada con nulidad la omisión de los trámites para proceder a la acumulación". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 6, pág. 41).

El fundamento de la acumulación de autos es la economía procesal y sobre todo, el evitar el pronunciamiento de sentencias contradictorias.

Dado el fundamento de la acumulación, y la frecuencia con que se presenta en los juicios laborales, nos parece necesario que debe regularse en la ley de trabajo, con amplitud y elasticidad, para evitar las acumulaciones de hecho que se presentan a diario en la práctica y que han motivado serias discusiones.

Las disposiciones del Libro Tercero del Código de Procedimientos Civiles, también tienen aplicación, como lo hemos visto al tratar de la impugnación de la sentencia, y además, las normas particulares, tales como: definición de los recursos, notificaciones, explicaciones, etc., etc.

Ejemplo de interpretación jurisprudencial sobre este aspecto, nos ha parecido la sentencia de segunda instancia que dice:



"PROCEDE PUES PRIMERAMENTE EXAMINAR SI ES O NO APELABLE EL AUTO QUE DECRETA O DENIEGA LA ACUMULACION DE DOS JUICIOS DE TRABAJO. A juicio del suscrito tal resolución es perfectamente apelable ya que el Art. 551 Pr. contenido en el capítulo que trata "de la acumulación de autos" expresamente dice que tal resolución es apelable en ambos efectos. En la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo no existe trámite especial que regule la acumulación de juicios de trabajo y en consecuencia debemos sujetarnos a los procedimientos establecidos en el DERECHO COMUN. La interlocutoria que decide respecto a la procedencia o no procedencia de una acumulación es de tal importancia que lógicamente aún en juicios de trabajo admite tal recurso". (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 1, pág. 52).

Creemos además, que no solamente las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles tienen aplicación en los juicios de trabajo, sino también todas las disposiciones de la legislación procesal común, por ejemplo las contenidas en el Código de Comercio y el Código de Instrucción Criminal. Al respecto, hemos podido encontrar una sentencia de trabajo de 3a. Instancia, que dió aplicación al Art. 409 I., y que su parte pertinente dice:

"Cuando se trata de probar la embriaguez habitual del trabajador como violación grave a la obligación de observar buena conducta en el lugar de trabajo, para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono, los testigos singulares hacen plena prueba siempre que tres depongan al menos de tres actos diversos, en la misma forma que lo dispone el Art. 409 I., el cual tiene aplicación para el caso por la similitud de situaciones" (Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo No. 4, pág. 16).

Estamos en un todo de acuerdo con esta sentencia, que interpreta en forma amplia el espíritu de la legislación procesal laboral.



