UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS

MONOGRAFÍA

TEMA: LAS ETAPAS JURIDICAS DEL JUICIO ORDINARIO INDIVIDUAL DE TRABAJO

PRESENTADO POR:

DIGNA AHIZA MORATAYA MURILLO

NOHEMY BETSABE ARTEAGA NOVOA

BRENDA CECIBEL VENTURA JERÓNIMO

PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:

LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS

ASESORA: LICDA. ALBA EDIS URBINA

ENERO DE 2007

SAN SALVADOR EL SALVADOR CENTROAMÉRICA

UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIAD

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS

AUTORIDADES

RECTOR:

ING. MARIO ANTONIO RUÍZ RAMÍREZ

VICE-RECTORA:

DRA. LETICIA ANDINO DE RIVERA

SECRETARIA GENERAL:

LICDA. TERESA DE JESÚS GONZÁLEZ DE MENDOZA

DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS:

DRA. DELMY ESPERANZA CANTARERO MACHADO

ENERO 2007

SAN SALVADOR **EL SALVADOR** **CENTROAMÉRICA**

UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS

ALAMEDA ROOSVELT 3031, SAN SALVADOR
TEL: 240-5555 PBX: 223-6482, 245-1651 FAX 224-2551

RO-50

ACTA DE LA DEFENSA DE TRABAJO DE GRADUACION
Acta No. 53 *Mes de Febrero de 2007*

En la Sala de Sesiones de la Universidad Francisco Gavidia, a las doce horas del dia siete del mes de Febrero de dos mil siete; siendo estos el dia y la hora señalados para la presentación y la defensa del Trabajo de Graduación (Monografia) Titulado:

Las Etapas Jurídicas del Juicio Ordinario Individual de Trabajo

Presentado por el (la ,los) estudiante (s):

Digna Ahiza Morataya Murillo

Nohemy Betsabe Arteaga Novoa

Brenda Cecibel Ventura Jerónimo

De la carrera de: ***LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS.***
Y estando presentes el (la, los) interesado (s, las) y el tribunal Calificador, se procedió a dar cumplimiento a lo estipulado, habiendo llegado el Tribunal, después del interrogatorio y las deliberaciones correspondientes, a pronunciarse por este fallo:

Aprobada

Y no habiendo más que hacer constar, se da por terminada la presente Acta.

Presidente ***Lic. José Adalberto López Castillo***

1º Vocal ***Lic. Alba Edis Urbina***

2º Vocal ***Lic. Saúl Ernesto Orellana Rauda***

Egresado _____
Bachiller.

Egresado _____
Bachiller.

Egresado _____
Bachiller.

"Tecnología, Humanismo y Calidad"

UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS
San Salvador, El Salvador, C.A.

AGRADECIMIENTOS

A Dios Todopoderoso, que me dio las fuerzas para en el transcurso del proceso para llegar a culminar mi carrera.

A mis padres que siempre confiaron en mí, y nunca me dieron la espalda; ya que fueron un apoyo incondicional en todo el transcurso de mis estudios, tanto económica como moralmente.

A mi hijo, que fue mi inspiración, para seguir adelante y así poder darle un futuro mejor.

Y a mi hermana y mi cuñado que cuidaron de mi hijo para que pudiera reunirme y estudiar siempre que lo necesitaba.

Brenda Cecibel Ventura Jerónimo

Mis agradecimientos son sin ninguna duda para mi Dios todo Poderoso que me ha permitido llegar hasta este nivel en mi vida, sin dejarme en ningún momento caer; a mis padres y hermanos por apoyarme en todo momento, tanto moral como económicamente, y a mis amigas y compañeras que siempre han pensado en mi como parte de un grupo que forma un todo y por lo tanto es necesario para poder continuar.

No ha sido fácil tengo que admitirlo, por lo que me siento muy orgullosa y privilegiada por estar en los momentos más importantes de mi vida, y poder compartir con ustedes parte de todo este esfuerzo.

Nohemy Betsabé Arteaga Novoa

Debo agradecer en primer lugar a mi Dios todopoderoso por su bendición para que llegara al final de mi carrera y que me haya permitido superar todo los obstáculos; a mis padres Angelita y Ramón por darme la vida, la educación, hacerme fuerte y luchadora, inculcarme todos los principios morales para ser una persona de éxito, pues sin ellos y sus cuidados no sería la persona que soy.

A mi querido esposo, Jorge Ernesto quien me ha ayudado en todo cuanto he necesitado, brindándome amor, comprensión, tiempo, por tenerme paciencia, por prestarme su hombro para apoyarme y por impulsarme siempre a seguir adelante.

A mis hijas Ahiza Renée y Fabiola Alejandra, mi mayor inspiración, por haberme permitido robarles su tiempo.

A mi hermana Diana por todo su apoyo incondicional y desprendido, pues me ayudo cuando más lo necesité.

A mi querida cuñada Silvia, quien siempre esta ahí cuando la necesito, que confió en mí y siempre me motivó a seguir adelante.

A mi querida suegra mama Mima, por apoyarme en todos los aspectos de mi vida, por sus consejos, por su cariño, por cuidar de mis hijas cuando yo tenía que estar estudiando.

A mis compañeras Brenda y Betsabé por su entrega, por su amistad, por su comprensión, por permitir entrar en sus corazones. Gracias amigas, y también a todos mis familiares, amigos y compañeros por compartir conmigo esta dicha, que me enorgullece y me invita a seguir adelante.

Digna Ahiza Morataya Murillo

INDICE

Pág. Nº

INTRODUCCIÓN……i

CAPITULO I

EL PROCESO

1. Naturaleza Jurídica……..... 1
    1.1.1. Teoría del contrato……... 1
    1.1.2. Teoría del cuasi contrato……. 2
    1.1.3. Teoría de la relación jurídica procesal…… . 2
    1.1.4. Teoría de la situación jurídica……. 3
    1.1.5. Teoría de la institución jurídica…… . 4
2. Fundamento del proceso…….. 4

CAPITULO II

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

3. Concepto……. 5
4. Naturaleza jurídica……. 5
5. Características…….. 6
6. Principios del derecho procesal…… 6

CAPITULO III

CONFLICTOS LABORALES

7. Concepto…….. . 12
8. Conflicto de Trabajo……. 12
9. Clasificación de los conflictos de trabajo…….. 13

10. Solución de los conflictos laborales……. 15
a. Administrativamente…… 15
b. Judicialmente…… 18

CAPITULO IV

ETAPAS DEL JUICIO ORDINARIO INDIVIDUAL DE TRABAJO

11. DEMANDA…… 19
a. Concepto…… 19
b. Opciones para presentar la demanda…….. 19
c. Plazos para presentarla……. 20
d. Derechos a reclamar……. 20
e. Ante quien se debe interponer…….. 22
f. Requisitos que debe cumplir…….. 22
g. Prevención o admisión de la demanda…… 25
h. Modificación y ampliación de la demanda…….. 27

12. EMPLAZAMIENTO Y CONCILIACIÓN……. 28
a. Conceptos…… 28
b. Cita a conciliación……. 28
c. Tipos de conciliación…….. 30
i. Conciliación Judicial…… 30
ii. Conciliación Extrajudicial…… 31
d. Audiencia conciliatoria……. 32

13. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA…….. 33
a. Concepto…….. 33
b. Formalidades……. 34
c. Formas de contestar la demanda……. 34

14. PRUEBAS……. 37

a. Concepto…… 38
b. Naturaleza…… 38
c. Clases de prueba…… 38
d. Medios probatorios…… 39
i. Confesión…… 39
ii. Presunciones…….. 41
iii. Prueba Instrumental…….. 44
iv. Prueba Pericial……. 47
v. Reconocimiento e Inspección Judicial……. 48
vi. Prueba Testimonial……. 49
vii. Exhibición de Planillas…….. 52
viii. Juramento Estimatorio…….. 52
e. Carga de la prueba……. 52
f. Cierre del proceso…… 53

15. SENTENCIA…….. 54
a. Concepto……. 55
b. Tipos de sentencia……. 55
c. Ejecución de la sentencia……. 57

16. RECURSOS…….. 58
a. Concepto……. 58
b. Recurso de Revisión..…….. 58
c. Recurso de Apelación…….. 60
d. Recurso de Casación……. 61
e. Recurso de Hecho……. 63

CAPITULO V

FORMAS ANORMALES DE TERMINACION DEL JUICIO

ORDINARIO INDIVIDUAL DE TRABAJO

17. Conciliación…….. 64
18. Transacción…….. 65
19. Desistimiento…….. 68
20. Deserción…….. 70
CONCLUSIONES…….. 72
RECOMENDACIONES…….. 74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…….. 75
ANEXOS…….. 77

INTRODUCCION

El presente trabajo versa sobre las etapas jurídicas del Juicio Ordinario Individual de Trabajo como requisito de graduación para obtener el titulo de Licenciatura en Ciencias Jurídicas.

El tema de investigación se enmarca en el área procesal laboral y uno de los objetivos es determinar si existe un efectivo cumplimiento de las etapas procesales laborales en los juicios individuales de trabajo ventilados en los tribunales competentes, estableciendo para ello un desarrollo amplio de cada una de las etapas, de acuerdo a la legislación laboral salvadoreña.

Para la realización de este trabajo se han utilizado dos tipos de investigación: una documental que contiene las bases teóricas y doctrinarias sobre el tema de investigación; y una de campo tanto en los Juzgados de lo Laboral de San Salvador, así como en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el fin de obtener datos estadísticos comprendidos en el periodo de Enero a Junio del 2006, que nos ayudaran a ampliar la investigación y aportar al engrandecimiento de conocimientos jurídicos, los cuales esperamos puedan servir a la sociedad estudiantil en futuras investigaciones.

Una de las funciones principales que nos corresponde hacer, es dar a conocer en forma mas precisa todo lo que conlleva el proceso, de manera que sea entendible

para la población estudiantil de este campo, como de otras carreras, ya que puede servir para tener conocimientos de cómo plantear una demanda, o como defenderse de la misma; así como las pruebas que se pueden aportar y las diferentes alternativas de solución de los conflictos, en las diferentes etapas procesales, pues si bien es cierto, que el conocimiento del Derecho es universal y todos tarde o temprano podemos necesitarlo, es indispensable saber todo lo relacionado con el tema tratado.

Con lo expuesto anteriormente queda concretado nuestro propósito de conocer el manejo en general de las etapas del Juicio Ordinario Individual de Trabajo, así como los problemas reales que afectan el normal desenvolvimiento del mismo y los efectos negativos que perjudican al trabajador.

RESUMEN (ABSTRACT)

El presente trabajo de graduación que se presenta a continuación, está compuesto de cinco capítulos, los cuales se describen de la siguiente manera:

El primer capítulo trata sobre el proceso en general; así como de su conceptualización, su naturaleza jurídica, las diferentes teorías que lo respaldan y el fundamento en que se basa.

El segundo capitulo se refiere al Derecho Procesal de Trabajo; contiene su conceptualización, naturaleza jurídica, las características que lo hacen especial, y los principios que lo rigen.

El tercer capítulo está enfocado a los Conflictos Laborales, se establece primeramente una breve reseña histórica de su surgimiento, así como su clasificación y por último se establecen las dos vías de solución a dichos conflictos; es decir, la administrativa y la judicial.

El cuarto capítulo es específicamente nuestro tema central, ya que se refiere al desarrollo de las etapas del Juicio Ordinario Individual de Trabajo, comenzando con la primera etapa, que es la interposición de la Demanda; los requisitos que esta debe cumplir para ser admitida, los plazos para presentarla, los derechos que puede reclamar, etc. Luego seguimos con la segunda etapa, que es el Emplazamiento y la Conciliación; así como los tipos de conciliación existentes y cómo se desarrolla la audiencia conciliatoria. La tercera etapa es la Contestación de la Demanda, en ella se establece las formalidades que debe tener y las formas de contestar que hay. La cuarta etapa son las Pruebas; en ella se determina las clases de prueba existentes, también se desarrollan los medios probatorios; así

como la carga de la prueba y el cierre del proceso. La quinta etapa es la Sentencia; los tipos de sentencia que hay y su ejecución.
También en este capitulo se desarrollan los Recursos que se pueden interponer durante y después del proceso, como son el recurso de Revisión, de Apelación, de Casación y de Hecho.

El quinto capítulo se refiere a las formas anormales de terminación del Juicio Ordinario Individual de Trabajo; como sabemos la sentencia es la forma normal de terminación del proceso, pero existen otras formas anormales de ponerle fin, como son: la Conciliación, la Transacción, el Desistimiento y la Deserción; y en este capitulo se explica cada una de ellas.

CAPITULO I

EL PROCESO

Se puede definir como el conjunto de fases o etapas de un acontecimiento, conjunto de autos y actuaciones, litigio sometido a conocimiento y resolución de un tribunal.[1]

Hay que tener en cuenta dos precisiones:

1-. El proceso es una creación artificial de la ley para resolver los conflictos.

2-. El proceso es una creación técnica de la Ley. La Ley puede crear el proceso de diferentes formas a través de técnicas legales, pero no con plena libertad, es decir, tiene que tener en cuenta una serie de preceptos o principios de la sociedad.

1. NATURALEZA JURIDICA

El proceso surge para la paz social. El presupuesto del proceso es la existencia de un conflicto.

a. TEORIA DEL CONTRATO; “LITIS CONTESTATIO"

Viene del derecho Romano, en el que el proceso tenía el carácter de un contrato por el cual las partes se obligaban a desarrollar toda la actividad necesaria hasta conseguir una sentencia, obligándose también a someterse a esa sentencia. Este contrato tenía un efecto novatorio, extinguía la relación jurídica existente anteriormente entre las partes creando una nueva.[2]

[1] Cabanellas de Torres, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, edición 1998, Editorial Heliasta, Argentina. Pág. 322
[2] Goldschmidt, James: Principios Generales del Proceso, volumen 1.

b. TEORIA DEL CUASICONTRATO

En la edad Media se da el predominio de las potestades. También la publicación de la jurisdicción y las partes quedan sometidas a los jueces en virtud del cual es adquirido por el Estado. El contrato desaparece dando lugar al cuasicontrato.

El Código Civil establece en el artículo 1308, que las obligaciones nacen de los contratos y de los cuasicontratos. El cuasicontrato es un acto licito y voluntario que produce, aun sin mediar convención expresa, obligaciones.

c. TEORIA DE LA RELACION JURIDICA PROCESAL

Es la que ha contribuido a crear el Derecho Procesal como disciplina autónoma. Fue desarrollada en un principio por Hegel en su "Filosofía del derecho" pero su desarrollo se debe a Bülow que en primer lugar delimita y distingue:[3]

- La relación jurídica en cuanto relación material: nexo ente sujetos jurídicos que existe en virtud del derecho objetivo y el derecho objetivo regulador. El contenido de esta relación son los derechos y obligaciones en general que tienen estos sujetos. Nace una relación jurídica.
- En cuanto a la relación jurídico procesal: nexo entre sujetos jurídicos que existe en virtud del derecho procesal y que el derecho procesal regula. Nace por el acto de presentar la demanda.

Bülow entiende el proceso como una relación jurídica con las siguientes características:

1-. Es autónoma: El proceso es independiente del conflicto sobre el cual hay que aplicar el derecho material. Se instaura con el ejercicio de la acción y finaliza con la resolución del conflicto

[3] Goldschmidt, James: Principios Generales del Proceso, volumen 1.

2-. Es complejo: Porque abarca una serie de derechos y obligaciones de las partes que se extienden a lo largo del proceso

3-. Es única: A pesar de su complejidad solo hay una relación jurídica entre el juzgador y las partes

4-. Es pública: Es el instrumento por el que se lleva a cabo la actividad jurisdiccional del Estado

Los elementos de la relación jurídica pueden ser:

1-. Subjetivos: Son tres los sujetos de la relación jurídica procesal: El actor o demandante, el demandado y el juez. Las partes de la relación jurídico procesal no tiene porque ser las mismas que las de la relación jurídico material en virtud de la sustitución procesal.

2-. Objetivos: El elemento objetivo de la relación jurídico procesal es la relación jurídica material sobre la que versa el proceso.

3-. Finalista: El fin de la relación jurídica procesal es la obtención de una sentencia con fuerza de cosa juzgada u que por tanto pueda llevarse a cabo cuando al que la obtiene a su favor le interese.

d. TEORIA DE LA SITUACION JURIDICA

De James Goldsghmidt, se ve el proceso como una situación jurídica. El proceso no entraña derechos y obligaciones para las partes, sino cargas procesales por un lado y expectativas y posibilidades por otro lado. Considera que la obligación de fallar es de naturaleza pública, constitucional y no procesal. El fin del proceso es de obtención de la cosa juzgada favorable.[4]

[4] Goldschmidt, James: Principios Generales del Proceso, volumen 1.

e. TEORIA DE LA INSTITUCIÓN JURÍDICA

Por el proceso hay que pensar que es una institución o categoría autónoma. Lo que importa es descubrir su razón de ser. Supone una interdependencia entre el proceso y jurisdicción, es decir, no existe jurisdicción sin proceso y no puede existir proceso sin jurisdicción.

2. FUNDAMENTO DEL PROCESO

El proceso laboral se ha basado fundamentalmente en tres características:

1-. Tecnicismo: El procedimiento laboral es una creación artificial y técnica de la Ley. Se exige una técnica jurídica en el desarrollo del proceso.

2-. Rapidez: Se basa en la Justicia Laboral, no va a admitir demora, al versar sobre reclamaciones que son de necesidades vitales. La justicia social no admite demora

3-. Economía: Esta característica se puede percibir en un doble sentido:

- Economía monetaria.- La Justicia es gratuita hasta la ejecución de la sentencia (instancia y recurso).

- Economía procesal o de trámite.- Ya que en el proceso laboral se reducen las actuaciones al mínimo lo que da origen a un procedimiento muy breve. Se trata de que el proceso tenga el menor número de actos posibles. Se reducen al máximo los actos procesales provocando un procedimiento muy breve.

CAPITULO II

DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Es una aplicación particular del derecho procesal en el campo del derecho de trabajo; consiste, en la rama del derecho que estudia las instituciones procesales y el conjunto de normas relativas al proceso en materia de trabajo, incluyendo las acciones accesorias al conflicto de trabajo.

3. CONCEPTO

Es el conjunto de normas y procedimientos que regulan la tramitación de juicios; para dar solución a las controversias y conflictos de trabajo, entre trabajadores y patrones, sindicatos, etc.

4. NATURALEZA JURÍDICA

El derecho procesal de trabajo es de naturaleza mixta; de Derecho Público y de Derecho e Interés Social.[5]

Respecto a este tema existe una crisis en cuando a su asignación; crisis que contrapone a los autores que opinan que pertenece al orden publico, debido a que el Derecho Procesal Laboral pertenece al Derecho Procesal en general; frente a otros que manifiestan que no obstante el derecho procesal laboral pertenezca a esta rama, busca dar cumplimiento a las normas laborales, las cuales son de carácter social.

[5] Hernández Rueda, Lupo: Derecho Procesal de Trabajo, IET Sto. Domingo, 1994. Pág. 52

5. CARACTERÍSTICAS

Como rasgos peculiares del derecho procesal del trabajo cabe citar, entre otras, su carácter adjetivo:

a) Es una rama especializada y autónoma;
b) A diferencia del derecho procesal civil, en materia de trabajo existe el impulso procesal de oficio; teniendo el juez de trabajo un papel activo y diligente;
c) Las normas del ordenamiento jurídico de trabajo, tienen un carácter imperativo y una naturaleza jurídica mixta.
d) Los derechos adquiridos por los trabajadores son irrenunciables
e) El proceso de trabajo está regido por las necesidades perentorias urgentes; propias a la naturaleza y carácter de la demanda.

6. PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL

Se entiende por Principios, los criterios aplicables a los distintos aspectos que integran el proceso. Existen abundantes principios, o que los autores introducen según sea su criterio, principios distintos a los que señalan otros, sin embargo existen algunos principios que son de aceptación general.

Cabe observar que si bien los principios se refieren a determinados aspectos del proceso, cuando su ámbito de actuación es mayor, constituye el medio que rige el proceso.

Los principios procesales son aquellas reglas mínimas a las que debe sujetarse un proceso judicial para ser debido proceso. Estas reglas mínimas aseguran el derecho de defensa de las partes.[6]

[6] Arazi, Roland; La Prueba en el Proceso Civil; S.R.; Pág. 33

Entre algunos de estos principios, analizaremos los siguientes:

PRINCIPIO DISPOSITIVO.- Tiene iniciativa de parte, determinación de las pretensiones, el material probatorio es aportado por las partes. Este principio establece que la incoación de una demanda deberá ser siempre a instancia de parte y nunca en forma oficiosa. Esto es, para inicio del proceso.

El proceso es de la iniciativa de las partes para la actuación de la jurisdicción (Nemo iudex sine actore), el juez no actúa de oficio para iniciarlo, es decir, que para que el órgano jurisdiccional intervenga por conducto del juez, es necesario que los interesados promueven el proceso, pero éste, es impulsado de oficio en ciertas etapas por el juez;

PRINCIPIO DE ORALIDAD.- la palabra en primer caso y la letra en segundo medio de comunicación, su valor permite contacto con las partes, con proceso más rápido, concentrado y eficiente; ejemplo: la conciliación, audiencia de testigos, etc.;

PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN.- Es una forma de exteriorizar actuaciones, cuando el órgano que va a decidir toma contacto directo y personal con el material de la causa.

En el proceso laboral, para que tenga aplicabilidad este principio, el juez debe recibir personalmente la prueba y estar en contacto con las partes, e inmediatamente después de recibir la prueba, debe fallar sobre el fondo de la cuestión debatida.

En una relación jurídica procesal, necesariamente debe existir una directa comunicación entre el Juez y las partes; y, desde luego, con los hechos que dentro del proceso deban producirse. De otra manera, no cabría la posibilidad que el encargado de administrar justicia pudiera estar impuesto, debidamente de sus

funciones, para poder fallar con acierto y en correcta aplicación de la ley y la justicia. De allí que las pruebas deban ofrecerse dentro del término de la prueba y presentarse el día y hora señalados, en el lugar indicado por el Juez, con citación de partes y en presencia del Juez.

PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.- Es una reunión de diversos actos procesales, reúne la mayor cantidad de material que aportan las partes.

Tiende a acelerar el proceso eliminando trámites que no sean necesarios y procurar una visión más completa de la litis. Debe darse preferencia a la oralidad en cuanto se pueda. Arts. 472 y 1009 Pr. C.;

PRINCIPIO DE CELERIDAD.- La celeridad es el resultado de un proceso oral, donde el juez está en contacto con las partes, las pruebas y la causa.

Este principio está en concordancia con disposición constitucional, art. 49 Cn. El proceso debe ser substanciado sin ninguna dilación, simplificando y suprimiendo pasos innecesarios, por lo que las diligencias deben practicarse dentro del menor tiempo posible. Debe ser característica del proceso laboral, la tramitación rápida; esta particularidad es esencial y corresponde a la naturaleza concentrada del proceso.

En el sentido de la celeridad obran las disposiciones sobre la improrrogabilidad y perentoriedad de todos los términos, los plazos abreviados y la no existencia de excepciones como la de informalidad u oscuridad de la demanda, explican la aplicación de este principio.

PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN.- indica el momento preciso para realizar los actos procesales, exige sinceramente de las partes, permite mejorar la defensa.

El paso de una etapa a otra supone la clausura de la anterior, de tal manera que los actos procesales cumplidos quedan firmes y no puede volverse sobre ellos. Art. 981 Pr. C.;

PRINCIPIO DE EVENTUALIDAD.- Protege a las partes ante situaciones inesperadas y evita nulidades insalvables.

Las partes deben hacer valer todas sus defensas de una sola vez, para el caso en que si se desecha una, se conozca de la otra. Arts. 130 y 131 Pr. C.;

PRINCIPIO DE ADQUISICIÓN PROCESAL.- Todo lo que se ha presentado e incorporado al proceso, son utilizadas por el juez, sin importar quien de las partes la presentó.

Debido a que no solo beneficia a quien ejecuta el acto, sino que lo perjudica en cuanto favorece a la contraparte en lo que a ella beneficia.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD.- Es de la esencia del sistema democrático de gobierno, la publicidad. Esta constituye el más precioso instrumento de fiscalización popular sobre los jueces y litigantes.

PRINCIPIO DE OFICIOSIDAD.- El impulso de oficio en el proceso laboral es un deber ineludible, sobre todo para un Juez de Trabajo, no necesita que las partes le estén pidiendo la realización de los actos procesales, ya que éstos son una obligación del juez. Esto no debe confundirse con la actuación de las partes, que necesariamente tienen que pedir ciertas actuaciones del juez que son iniciativa de las partes, y a lo que el juez no está obligado a hacerlas de oficio.
Este principio consiste precisamente en que una vez planteada la demanda, si ésta reúne los requisitos legales, el Juez deberá llevarla adelante hasta sentencia definitiva, sin necesidad de que una de las partes del proceso, tenga que formularle peticiones pidiéndole que avance a las subsiguientes etapas

procedimentales. Interpuesta la demanda, el Juez deberá sustanciarle por los procedimientos establecidos para cada caso concreto oficiosamente, para que éste cumpla con dicho mandato legal;

PRINCIPIO DE ECONOMIA PROCESAL.- Este principio se debe analizar desde dos puntos de vista; como economía procesal, es decir, como la supresión de trámites superfluos y la simplificación de las formas rígidas propias del Proceso Civil; y, como forma de ahorro de gastos innecesarios y de gratuidad para las partes, por tal razón este principio se aplica en la ausencia de traslados y fianza para el Actor.

En base a este principio debe buscarse en materia laboral la reducción o brevedad de los procesos; asimismo, eliminar algunos pasos conforme a la cuantía, de manera de reducirlos en los de menor cuantía.

PRINCIPIO DE LA CARGA PROCESAL. Obliga a la carga procesal el propósito de obtener un beneficio o de evitar un perjuicio. Son variadas la presentación de la demanda luego, la carga de contestarla; a ambas partes corresponde probar los hechos por ellos sustentados, en el término legal.

PRINCIPIO DE REVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA.- Se aplica en su magnitud al proceso laboral, rompe el esquema legal del Proceso Civil, de que el actor le corresponde la carga de la prueba. Mediante este principio, y sobre la base de ciertos presupuestos se impone la carga de la prueba y obligación de probar al patrono, ya que es él quien dispone de los medios o elementos materiales para presentarlos.

Tiene el propósito de equiparar la desigualdad entre el capital y trabajo, se establece la carga de la prueba al demandado.

PRINCIPIO DE UNIDAD DE VISTA.- En algunos sistemas la relación procesal no se desenvuelve por secciones y etapas, de tal manera que pueden alegarse hechos nuevos y producirse nuevas pruebas, hasta que el tribunal declare suficientemente instruida la causa y llama autos para sentencia que regulan los Arts. 364 al 371 del Código de Trabajo.

PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS.- El derecho laboral es proteccionista del trabajador, que le establece condiciones mínimas, dentro de las condiciones en que se desempeña.

Este principio es contrario a la autonomía de la voluntad. Este principio lo recoge nuestra legislación, considerando en la Sentencia Definitiva del Juez, “el plus petitio” (Sentencia o fallo que concede más de lo que el actor pide en la demanda).

CAPITULO III

CONFLICTOS LABORALES

7. CONCEPTO

Oposición de intereses en que las partes no ceden, choque o colisión de derechos o pretensiones. Es el surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y que define intereses personales de los contratantes.[7]

8. CONFLICTO DE TRABAJO

En cuanto al conflicto de trabajo, la doctrina no tiene un criterio unánime sobre el concepto de conflicto de trabajo, pero hay muchos tratadistas que distinguen el conflicto de la controversia; y otros que usan estos términos como sinónimos.

Solamente puede existir conflicto o controversia de trabajo, cuando uno y otra están vinculados con la relación laboral, por lo que no puede entenderse que el vínculo exista para la controversia y no para el conflicto de trabajo.

Los conflictos de trabajo pueden resolverse por varios procedimientos: lo que Carnelutti llamaría auto-composición y el proceso; existe además el medio de la huelga, pero la diferencia de procedimiento para la solución de los conflictos o la utilización de uno u otro procedimiento en nada modifica la naturaleza del conflicto: en otras palabras, debe distinguirse entre la sustancia del problema que es el conflicto o controversia o pugna o contienda de intereses y la forma que se emplee para su solución. [8]

El conflicto de trabajo se particulariza como situación de hecho que tiende a la separación de las partes, mientras que la controversia de trabajo se caracteriza por una situación de derecho que procura el advenimiento de las mismas mediante el debido proceso.

---

[7] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 85

[8] Hernández Rueda, Lupo: Derecho Procesal de Trabajo, Ob. Cit. Pág. 27

La pugna de intereses que configuran la trama de la cuestión social, entendida ésta en un sentido restringido como cuestión obrera, origina los conflictos de trabajo. De ahí que éstos aparezcan realmente con el desarrollo del capitalismo.
La revolución industrial convierte al trabajador en un asalariado, profundiza la lucha de clases al enriquecer a una minoría y hacer aún más pobres a los pobres, da nacimiento al proletariado y al derecho de trabajo, el cual precisamente, viene a regular las relaciones entre los dos grandes factores de la producción: el capital y el trabajo, procurando, con el intervencionismo estatal que conlleva, una convivencia armónica entre los mismos.

En la actualidad existen tres causas principales para que se den los conflictos de trabajo:

a) El incumplimiento o violación de las normas legales y contractuales, lo que generalmente es fuente de conflictos jurídicos.
b) Las aspiraciones de los trabajadores, que tienden al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o a la modificación de las existentes, generando casi siempre conflictos económicos o de intereses; y
c) Los cambios que introducen los empleadores en el curso de la relación de trabajo, con el propósito de reducir los costos de producción y aumentar el rendimiento.

Otras causas frecuentes de estos conflictos, son la mala organización del trabajo en la empresa, lo que trae consigo inconformidad, accidentes, bajo rendimiento y disputas de distintas naturalezas; y los problemas personales y de familia del trabajador, que a menudo afectan la producción y el rendimiento, y que son susceptibles también de generar conflictos de trabajo.

9. CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Los conflictos de trabajo se clasifican en dos grandes grupos, que son:

a) Conflictos Individuales; y

b) Conflictos Colectivos.

Esta vieja clasificación sólo admite otra clasificación paralela, la de los conflictos de trabajo en:[9]

1) Jurídicos o de derecho; y
2) Económicos o de intereses

Los conflictos individuales envuelven intereses concretos y particulares de los litigantes. Los colectivos se forman en torno a intereses generales y abstractos, de categoría, o como intereses de la profesión o de la actividad.

En los conflictos individuales hay cuestiones jurídicas a dilucidar, puesto que se trata de aplicar una norma existente en los otros, principal y esencialmente intereses económicos a satisfacer, toda vez que el conflicto reside en el hecho de que una de las partes persigue modificar el derecho vigente o crear uno nuevo. Los conflictos individuales generalmente son conflictos de naturaleza jurídica.

Los conflictos colectivos pueden ser, indistintamente, conflictos jurídicos o de naturaleza económica; pero casi siempre, conflictos económicos o de intereses. En estos últimos, las partes acostumbran a recurrir a medios de fuerza (como el paro y la huelga), para presionar la solución de los mismos.

Los conflictos colectivos se diferencian de los individuales, tanto por el objeto como por los medios aplicados. La diferencia es importante además, porque el carácter individual o colectivo del conflicto determina la competencia del tribunal y el procedimiento a seguir para su solución.

En el conflicto colectivo es esencial la participación activa o pasiva de un grupo o colectividad obrera, organizada o no en forma permanente, y el hecho de que afecte un interés común a todo este grupo como colectividad. Esto es, que el carácter colectivo se manifieste cuantitativa y cualitativamente.

Los conflictos individuales del trabajo son los que únicamente afectan los intereses particulares de una o varias personas.

[9] Hernández Rueda, Lupo: Derecho Procesal de Trabajo, Ob. Cit. Pág. 30

Los conflictos individuales se suscitan entre uno o varios trabajadores y un empleador. El conflicto individual, aún cuando exista pluralidad de sujetos, requiere que los intereses en pugna correspondan a sujetos aislados, no al grupo.

Los conflictos individuales y los colectivos de trabajo, puede ser tanto de derecho como de intereses.

Un conflicto de trabajo es jurídico o de derecho, cuando tiene por causa el incumplimiento o violación de una norma legal u obligación contractual, independientemente de que se trate de la acción individual de un trabajador, o la demanda de un grupo de trabajadores, o de la acción de un sindicato de trabajadores.

El conflicto es económico o de intereses, cuando persigue o tiene por objeto la creación de nuevas condiciones de trabajo, o la modificación de las ya existentes.[10]

10. SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES

Los medios de solución de los conflictos, dependen de su naturaleza. La solución de los conflictos va desde la investigación y encuesta hasta el arbitraje y la decisión de los tribunales, pasando por el trato directo, la intervención de las autoridades administrativas de trabajo en forma de conciliación o de mediación.

Es así como podemos decir, que la solución a los conflictos laborales se puede hacer mediante dos vías: Administrativamente y Judicialmente.

a. Administrativamente

Este es un proceso que está establecido en nuestra legislación de la siguiente forma:

Según el Art. 26 de la Ley de Organización y Funciones, del Sector Trabajo y Previsión Social, y el Art. 40 Ord. 2º de la Constitución, conjuntamente con los

[10] Hernández Rueda, Lupo: Derecho Procesal de Trabajo, Ob. Cit. Pág. 33-40

Arts. 37 al 52 de la misma; el rol del Ministerio de Trabajo es el de Mediador, nivel administrativo que no admite prueba.

La Dirección General de Trabajo, se divide en dos secciones:

- Sección individual de trabajo,
- Sección colectiva de trabajo.

En la Sección individual se trata de ayudar de uno a dos personas con conflictos laborales.

En la sección colectiva se atienden de tres en adelante.

Según el Art. 23 de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social a la que brevemente llamaremos LOF, se establece que la intervención conciliatoria le corresponde a la DGT, es decir a la Dirección General de Trabajo.

En el Art. 24 de la LOF la persona interesada puede pedir la intervención del Ministerio de Trabajo, mediante solicitud por escrito.

Luego de solicitar la intervención se le extiende al trabajador una hoja de cálculos, en la cual se establece las fechas de inicio en dicho trabajo y la fecha de despido o terminación de labores en la empresa. A esta hoja de cálculos se le toman dos fotocopias de las cuales una queda en el registro y expediente del ministerio de trabajo y la otra, es la esquela de notificación al demandado. En la solicitud de intervención se ha consignado las generales del trabajador, la empresa donde trabajaba, el salario que ganaba y la forma de pago, también el horario que tenía y las funciones que desempeñaba.

A solicitud del trabajador se le puede poner a la persona que ejecutó el despido.

Se cita a la persona natural o jurídica, todo una vez que la Directora General de Trabajo resuelve admitir la solicitud y ésta asigna a un delegado para citar a una audiencia conciliatoria. Esta citación se hace hasta por dos veces, Si el demandado no asiste a ninguno de los dos llamados se le impone una multa de 500 a 100,000 colones.

Si comparece, en el caso de personas jurídicas, la ley establece ya sea al representante legal o apoderado, que traiga instrucciones precisas, sin que en ningún caso, ni pretexto alguno le sirva de excusa que no tiene instrucciones.
Las personas citadas como persona natural, están en la obligación de concurrir personalmente o por apoderado, al igual que al representante legal, este ultimo debidamente acreditado.
En el caso de haber llegado a un acuerdo en ese momento, se debe pedir la hoja de terminación de contrato por la Dirección General de Trabajo. en la cual se exonera de toda responsabilidad laboral y judicial y extra judicial de todo vínculo legal que lo promovió.
En el caso que no se llegue a un acuerdo en la audiencia conciliatoria se establece en un acta todo lo desarrollado y luego se le da paso a que el trabajador inicie juicio en contra del patrono en la sección de lo laboral de la Procuraduría, o que lo inicie por sí mismo a través de una demanda.
En el caso de que se llegue a un acuerdo y éste se incumpla, le concede el derecho al trabajador a iniciar juicio en la sección de lo laboral de la Procuraduría General de la Republica, extendiéndole una certificación de las diligencias.

Según datos estadísticos, proporcionados por la Dirección General de Trabajo, durante el primer semestre de 2006 se han recibido 2,456 demandas y se han resuelto 2,005 siendo un porcentaje 81.6%; con relación a las presentadas, así mismo que manufactura 421 y comercio 816, son las actividades que mas se presentan, y por supuesto, las que más resueltas tienen. Ver anexo.

Así mismo, en el cuadro 2 puede observarse durante este período, las demandas conciliadas fueron 784, están incluyen 16 personas que fueron reinstaladas; que significan el 39.1% del total de resueltas (2,005); las sin conciliar fueron 958 que incluyen 283 demandas, que fueron sujetas de multa, que significan el 47.8% del

total de resueltas y las desistidas fueron 263, que es el 13.1% del total de resueltas.

El cuadro número 3 contiene cifras de demandas laborales para el primer semestre del año 2006 clasificadas por sexo, causa de reclamo, forma de solución, según actividad económica.

b. Judicialmente

Según el Art. 369 C.Tr. establece que corresponde a los Jueces de lo Laboral y a los demás Jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales y en los conflictos colectivos de trabajo de carácter jurídico, que se susciten con base en leyes, decretos, contratos y reglamentos de trabajo y demás normas de carácter laboral. Asimismo conocerán de diligencias de jurisdicción voluntaria a que tales leyes y normas dieren lugar. En segunda instancia conocerán las Cámaras de lo Laboral.
Sobre este apartado se ampliará en el capitulo siguiente, siendo el tema central del presente trabajo.

Según datos estadísticos obtenidos de los cinco Juzgados de San Salvador, observamos el número de demandas presentadas en cada uno de ellos, y sus diferentes resoluciones. Así como la causa más frecuente de terminación, en el período de Enero a Junio de 2006. Ver anexo.

CAPITULO IV

FASES DEL JUICIO ORDINARIO INDIVIDUAL DE TRABAJO

11. LA DEMANDA

En materia Laboral la demanda constituye el primer acto procesal con que se inicia el juicio, la cual se interpone en razón de la cuantía y puede dar lugar a un Juicio Ordinario ó a uno de única instancia.

a. CONCEPTO:

Petición formulada por una de las partes. Procesalmente, es una acepción principal para el Derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante ejercita en juicio una o varias acciones o entabla recurso en la jurisdicción competente.[11]
La demanda es el vehículo por medio del cual se ejercita el derecho de acción, constituye el comienzo del juicio, el cual requiere una parte actora, que pide en juicio lo que a derecho corresponde.

b. OPCIONES PARA PRESENTAR LA DEMANDA

El trabajador que enfrenta una situación de despido de hecho, tiene diferentes medios para la presentación de la demanda:

a) Por medio de un abogado particular;
b) Por medio de un procurador de trabajo de la unidad de defensa de los derechos del trabajador, de la Procurador General de la republica, mediante solicitud de asistencia;
c) Preparar y Presentar la demanda, directamente por si mismo.

d) También los socorros jurídicos de las Universidades; por medio del sindicato a que ésta afiliado el trabajador,
e) O puede ser representado por un estudiante de derecho, debidamente autorizado con sus atestados; según el art. 375 C. Tr.

[11] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 117

c. PLAZOS PARA PRESENTARLA

Con relación al plazo dentro del cual debe de presentarse la demanda, debe tomarse en consideración dos situaciones:

a) Presunción.

Por medio de las presunciones el Legislador busca la igualdad entre el factor trabajo con el capital y, en el caso de la demanda opera, en relación con el tiempo posterior a ocurrir el despido; esto es, que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos. Art. 414 C.T.

b) Prescripción.

La prescripción del derecho de acción, en el despido de hecho, es de sesenta días, contados a partir de la fecha en que ocurrió el despido. Es decir, que incluye la fecha del despido y son días corridos.

Sin embargo el trabajador tiene derecho a ejercer su acción en el momento que lo crea conveniente, pero si tarda se arriesga a que no le operen las presunciones contenidas en el art. 414 C. T.; o que la parte demandada le alegue la prescripción.

d. DERECHOS A RECLAMAR EN LA DEMANDA

De acuerdo a nuestra legislación el trabajador que fuere despedido de hecho tiene derecho a reclamar en su demanda:

- Indemnización por despido injusto: Una cantidad equivalente al salario básico de treinta días por cada año de servicio y proporcionalmente por fracción de año. Ningún salario podrá ser superior a cuatro veces el salario mínimo diario legal vigente. Tampoco la indemnización será menor del equivalente al salario básico de quince días. Art. 58 C.T.

- Vacaciones proporcionales: A que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado le correspondan. Art. 187 C.T.
- Aguinaldo proporcional: A que se le pague la remuneración de los días que, de manera proporcional al tiempo trabajado le corresponda. Art.202 C.T. En el caso que el trabajador, al momento del despido de hecho le debiere el empleador, vacaciones completas y/o aguinaldo completo, se podrán incluir en la demanda. Así también, puede reclamarse cualquier otra pretensión siempre y cuando no sea excluyente con las otras.

En términos generales el trabajador puede reclamar, a través de la demanda, lo siguiente:

1. indemnización por despido injusto,
2. Vacaciones completas
3. Aguinaldo completo
4. Días de descanso semanal
5. Días de asueto,
6. Salarios adeudados,
7. Salarios no devengados por causas imputables al patrono,
8. Indemnización por accidentes de trabajo,
9. Subsidio por accidentes de trabajo
10. Prestaciones por enfermedad o maternidad
11. Gastos funerarios,
12. Complemento de salario mínimo,
13. Terminación de contrato individual de trabajo
14. Resolución de contrato

e. ANTE QUIEN DEBE EL TRABAJADOR PRESENTAR LA DEMANDA

De conformidad al art. 369 del Código de Trabajo salvadoreño, corresponde a los jueces de lo laboral y a los demás jueces con jurisdicción en materia de trabajo, conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales ordinarios de trabajo.

Conocer en primera instancia de las acciones, excepciones y recursos que se ejerciten en juicios o conflictos individuales Ordinarios de trabajo contra el Estado, es competencia de las cámaras de segunda instancia de lo laboral de la capital.

Juzgados de lo Laboral, existen cinco en la ciudad de San Salvador y uno en cada una de las ciudades de Santa Tecla, Santa Ana, Sonsonate y San Miguel. En donde no hay juzgados de lo laboral, conocerán los juzgados con competencia en materia civil. Por lo tanto ningún Juzgado de Paz podrá conocer de los juicios laborales.

f. REQUISITOS QUE DEBE CUMPLIR

a) Designación del juez ante quién se interpone.

En la ciudad de San Salvador hay una secretaría receptora y distribuidora de demandas, la cual fue creada en Agosto de 1989, y que se encarga de distribuir las demandas entre los cinco juzgados de lo laboral, por lo que en las demandas no se especificará ante que juez de lo laboral se va a interponer.

Fuera de San Salvador, sí es necesario designar el Juez ante quien sea necesario interponer dicha demanda.

Y en los casos que en el lugar no existan Juzgados de lo Laboral, podrá conocer los jueces de lo Civil con competencia en materia laboral, y en donde no haya jueces de lo civil conocerán los jueces de primera instancia.

b) Nombre del actor y su edad, estado familiar, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones.

El nombre es con el fin de identificar al demandante y establecer si se trata de una persona natural o si es jurídica; si es persona natural se debe señalar su edad para determinar si es capaz de comparecer en juicio por si mismo.

El estado familiar nos sirve para determinar si existen otras personas que pueden recibir beneficios de parte del trabajador.

En cuanto a la nacionalidad, ésta determina si el trabajador es salvadoreño o extranjero, ya que aunque estos últimos gozan de la misma libertad de trabajo que los salvadoreños, existen ciertas limitaciones expresadas en la ley, tanto para los extranjeros como para los patronos que los contratan.

La profesión u oficio es para saber la clase de labor a que se dedicaba el trabajador y establecer el objeto del contrato de trabajo, todo ello para efecto de preconstituir la prueba.

Y por último el domicilio y lugar designado para oír notificaciones, ya que el domicilio sitúa a la persona en un espacio geográfico determinado y permite hacer las notificaciones correspondientes.

c) Indicación del lugar en que se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible.

Nos señala el lugar en que el trabajador labora, determinando en un momento, la competencia del juez.

d) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral

Es importante establecer el salario que el trabajador devengaba antes de que fuera despedido, así como la jornada a la que estaba sometido si era diurna o nocturna, cuantas horas trabajaba dentro de cada jornada de trabajo, esto para efectos que cuando el juez fallare a favor, el trabajador recibirá conforme a

derecho le corresponde, además de efectuar los cálculos de los reclamos planteados.

La fecha en que se inició la relación laboral es importante para determinar la antigüedad del trabajador, y así poder gozar de los derechos que le corresponderían, tales como el aguinaldo, vacaciones anuales e indemnización.

e) Relación de los Hechos

La relación de los hechos deberá establecerse en forma precisa, de cómo sucedieron los hechos que originaron la demanda indicando el lugar, día y hora.

Si se trata de un despido se debe especificar si fue hecho por el patrono o si fue otra persona que ejerza funciones de dirección o administración dentro de la empresa, además deberá expresar las frases o actos que se emplearon para despedirlo y todo lo que sea necesario e importante para establecer lo que se está demandando.

f) Nombre y domicilio del demandado y dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o preste servicio.

Esto nos sirve para determinar la competencia del juez y para poder citar, notificar y emplazar al demandado.

No es necesario que se mencionen todas las generales del demandado, ya que el trabajador puede no conocerlas en su totalidad.

g) Peticiones en términos precisos.

Al momento de establecer la peticiones, se debe especificar que es lo que se reclama en la demanda, ya que al momento de dictarse la sentencia sólo recaerá sobre lo que se esta disputando.

h) Lugar y Fecha.

Determina el lugar donde se presenta el escrito y la fecha establece el día en que se elaboró. Para efectos de la prescripción y presunción se toma en cuenta la fecha de presentación a la Secretaría Receptora y Distribuidora de Demandas en

la ciudad de San Salvador; y en las otras jurisdicciones, la fecha de recibido en el tribunal correspondiente.

i) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego.

El último requisito que debe llevar la demanda es la firma del actor, pero si este no pudiere firmar, debe poner la huella del dedo pulgar derecho, podrá pedir a otra persona que comparezca por él o también se puede dar el caso que otra persona firme a ruego por él, en este caso debe poner sus generales y el número de DUI.
La demanda puede presentarse en forma verbal o por escrito, excepto en San Salvador, que sólo puede ser por escrito ya que es la Secretaría Receptora de Demandas, quien las distribuye entre los cinco juzgados de lo laboral.

g. PREVENCION O ADMISION DE LA DEMANDA

Prevención

De conformidad con las disposiciones del Art. 381 del Código de trabajo “si la demanda no contuviese los requisitos enumerados y que fuesen necesarios por razón de la naturaleza de la acción o acciones ejercidas, el juez deberá ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente. Dicha orden deberá cumplirse dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la resolución respectiva. Si aquella no fuere atendida en el termino señalado se declarara inadmisible la demanda. La subsanación podrá hacerse en forma verbal si así lo deseare el interesado…”

La acción de ordenar al actor la subsanación de las omisiones habidas en su demanda original, es lo que se conoce como prevención, en la cual se señala además término para la subsanación de la misma, la cual tiene mucha importancia por cuanto de no ser atendida en legal forma se declarara inadmisible la acción incoada por el actor. Contrariamente a ello, el inciso último del artículo citado anteriormente, establece que la omisión de la orden o sea de la prevención por

parte del juez, hará incurrir a éste en una multa de 25.00 a 50.00 colones que impondrá el tribunal superior con la sola vista de los autos.
No obstante lo anterior dictada la resolución de inadmisibilidad de la demanda, queda expedito el camino para el actor, para interponer recurso de apelación para ante la cámara o sala respectiva, según lo establece el Art. 372 del código de trabajo en su numeral primero.
El objeto de dicha prevención es para que no haya lugar a dudas de lo planteado en la demanda, a fin de que el juez pueda fallar con mejor acierto.

Admisión de la Demanda

La admisión de la demanda es una providencia de simple impulso procesal que dicta el juez cuando la demanda interpuesta ha cumplido con todos los requisitos de ley.

En virtud de lo anterior este acto es de vital importancia por cuanto este constituye el inicio de todo el proceso legal a efecto de dilucidar el conflicto sometido a consideración del Juez. Es mas, tomando en consideración la disposición del Art. 382 del código de trabajo que textualmente dice: “Art., 382 interpuesta la demanda el proceso se impulsara de oficio “, concluimos que su importancia es mayor, ya que no depende de la parte o partes, la prosecución del proceso, sino que es el juez ante quien se interpone la demanda quien continúa con las siguientes fases, hasta llegar a la sentencia respectiva.
Sobre el termino legal para la admisión de la demanda, nada se dice específicamente en nuestro código de trabajo, por lo que de conformidad al Art. 602 del mismo, nos remitimos al código procedimientos civiles en el cual encontramos en el Art. 424 C. Pr. C. Que los decretos de sustanciación se proveerán dentro de las veinticuatros horas desde que los escritos se presentan, por lo cual inferimos que dada la naturaleza del acto de admisión de la demanda,

esta disposición deberá ser aplicable porque con ello se está dando respuesta al principio de celeridad del proceso, propio de los juicios laborales.

h. MODIFICACIÓN Y AMPLIACIÓN DE LA DEMANDA

Al ser presentada la demanda el actor tiene la oportunidad de modificar o ampliar la misma.

La demanda puede ser ampliada y modificada una sola vez y hasta antes de la hora señalada para la audiencia conciliatoria, según lo dispuesto en nuestro Código de Trabajo en su artículo 383, por lo que se dejará sin efecto el señalamiento que se había hecho para la audiencia conciliatoria, habiendo necesidad de hacer una nueva cita a las partes.

De la modificación y ampliación de la demanda, deberán presentarse tantas copias como demandados haya, para efecto de emplazamiento.
Si la modificación versare sobre el nombre de la persona demandada, se entiende que se ha presentado una nueva demanda, pero esto solo en el caso de que en el juez se produzca la convicción de que se trata de una persona distinta a la mencionada primeramente en la misma.

Si la opinión del juez radica en que se ha presentado una nueva demanda se correrá el riesgo de que no opere la presunción a que tiene derecho el trabajador, por haberse presentado la demanda después de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos.

Además si se da este caso, puede suceder que la presentación de la nueva demanda se haga una vez que la acción haya prescrito; por lo tanto no tendría validez.

12. EMPLAZAMIENTO Y CONCILIACIÓN

a. CONCEPTOS

CONCILIACIÓN

Avenencia de las partes en un acto judicial, previo a la iniciación de un pleito. El acto de conciliación, que también se denomina juicio de conciliación, procura la transigencia de las partes, con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar.[12]

EMPLAZAMIENTO

Es el requerimiento o convocatoria que se hace a una persona por orden de un juez, para que comparezca al tribunal dentro del término que se le designe, con el objeto de poder defenderse de los cargos que se le hacen, oponerse a la demanda, usar de su derecho o cumplir con lo que se le ordene.

La diferencia principal entre emplazamiento y citación reside en que ésta señala día y hora para presentarse ante la autoridad judicial, mientras el emplazamiento no fija sino el plazo hasta el cual es lícito acudir al allanamiento del tribunal.[13]

b. CITA A CONCILIACION

En materia laboral, la cita a conciliación equivale al emplazamiento que se hace al demandado para que conteste la demanda previniendo la jurisdicción del juez, por lo que el demandado debe seguir el juicio ante el juez que lo emplazó aunque después por cualquier motivo deje de ser competente.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 385 C.T. una vez admitida la demanda el juez citara a conciliación a las partes.

[12] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 81
[13] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 144

El articulo 385 inciso 2 y 3 C.T. establece las formas de hacer el emplazamiento a una sociedad o persona jurídica y a una sucesión.

Es importante señalar que para que el emplazamiento sea válido se requiere que el demandado hubiere sido citado por lo menos tres días antes a la fecha señalada para la audiencia conciliatoria, en caso contrario se hará un nuevo señalamiento, citándose nuevamente a las partes bajo pena de nulidad.

De acuerdo al artículo 386 C.T., la cita a conciliación se hará mediante entrega al demandado de una copia de la demanda y de una esquela en que ira el auto que se señala el lugar, día y hora para la audiencia.

Al demandado se le buscara en su casa de habitación o en el local que habitualmente atendiere su negocio y en caso de no encontrarse se le dejara copia de la demanda y de la esquela con su mujer, hijos, socios, dependientes domésticos y cualquier otra persona que ahí residiere y fuere mayor de edad.

Además puede buscarse al demandado en el lugar de trabajo en el que se ha mencionado la demanda y en todos los sitios en que pudiere encontrarse aunque no se hayan mencionado, siempre que fueren conocidos por el citador.

Si la cita se hace en el lugar de trabajo y el demandado no se encuentra se le dejara la copia y la esquela con las personas que tengan calidad de representantes patronales y si estos o el demandado se negaren ha recibirlo se fijara en la puerta del establecimiento.

Cuando el demandado es el trabajador y la cita fuere hecha en el lugar de trabajo solo podría hacerme personalmente, con el objeto de garantizar que el trabajador recibirá la copia de la demanda y la esquela.

La persona que recibe la copia de la demanda deberá firmar haciendo constar que la recibió si quisiere y pudiere.

El notificador o secretario, encargado de practicar esta diligencia deberá hacer constar la forma en que la realizó bajo pena de nulidad.

La falta de citación en legal forma da lugar a que se solicite la nulidad del emplazamiento, procediéndose de conformidad al art. 1131 de nuestro Código de Procedimientos Civiles.

Al demandante se le citara de igual forma que al demandado, con la única diferencia de que no se le entrega copia de la demanda; ya que el tiene conocimiento del contenido de esta.

c. TIPOS DE CONCILIACION

En nuestro medio la conciliación se clasifica en conciliación judicial y conciliación extrajudicial.

i. CONCILIACION JUDICIAL

Esta conciliación se realiza dentro del juicio ordinario de trabajo, después de admitir a la demanda y antes de contestar a la misma, siendo por consiguiente una etapa del juicio, con obligación del juez de celebrarla y de las partes de concurrir a ella.

Como una alternativa a la solución de los conflictos, es un acto que se realiza ante un conciliador, en este caso el juez, quien cuando ambas partes asisten a la audiencia conciliatoria procede a realizar la misma, tratando de avenir a la partes. El papel del juez en la conciliación es de ser un mediador entre las partes en conflicto, con el propósito de que finalice el mismo a satisfacción de ambas partes, o sea, dentro de un ambiente de justicia laboral.

Los efectos que produce la conciliación, es que los acuerdos conciliatorios a que llegaren las partes ante el juez, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que estas.

Las conciliaciones pueden darse total o parcialmente. Las conciliaciones positivas en su mayoría son totales, ya que se llega a un acuerdo sobre todos los puntos que se reclaman en la demanda. Las conciliaciones parciales son aquellas en las que se llega a un acuerdo sobre una parte de lo que se demanda; en este caso continuará el juicio en lo que no se haya logrado acordar.

En las cámaras de segunda instancia puede realizarse conciliaciones cuando estas conocen en primera instancia en los juicios contra el Estado. El procedimiento para dicha conciliación es semejante al de primera instancia, diferenciándose únicamente en que en esta interviene el juez que conoce del juicio y en las cámaras intervienen dos Magistrados.

ii. CONCILIACION EXTRAJUDICIAL

Esta conciliación es el acuerdo que sin necesidad de juicio tiene lugar entre las partes que reclaman ciertos derechos y por los cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.

Esta conciliación puede darse en el Ministerio de Trabajo o en la Procuraduría General de la República.

En ella deben evitarse sistemas y métodos que puedan obstaculizar el avenimiento entre las partes con el fin de darle mayor flexibilidad al trámite, el objeto de la conciliación extrajudicial es el mismo que el de la conciliación judicial, o sea la solución del conflicto en forma amistosa, debiendo proponer el Director General de Trabajo o el Procurador Auxiliar, sobre los distintos puntos de

discordia, las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a mejorar las relaciones entre el capital y el trabajo.

A través de ella las partes en litigio tienen la oportunidad de reducir sus reclamaciones o proposiciones justas, facilita el acuerdo entre las partes evitando de ésta manera los gastos que conlleva el proceso y asegura un arreglo razonable basado en la buena voluntad de cada una de ellas para comprender el punto de vista de la otra.

d. AUDIENCIA CONCILIATORIA

Con la interposición de la demanda se pone en funcionamiento el órgano jurisdiccional y con ese propósito el legislador ha establecido la audiencia conciliatoria para que las partes lleguen a un acuerdo amistoso y ponerle fin al conflicto y al juicio.

La audiencia conciliatoria es una etapa obligatoria dentro del juicio ordinario de trabajo cuyo propósito es evitar la prolongación innecesaria de un proceso tratando de resolver de un modo eficiente y rápido los conflictos individuales de trabajo.

Frente a la cita a conciliación se pueden dar las siguientes circunstancias:

a) Que no llegue ninguna de las partes
b) Que se presente únicamente la parte demandante
c) Que se presente únicamente la parte demandada
d) Que concurran ambas partes.

Desarrollo de la audiencia conciliatoria:
1.- El Juez leerá en voz alta la demanda

2.- Actuando el juez como moderador los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones, finalizando el debate cuando el Juez lo estime necesario.
3.- El Juez hará un resumen objetivo del caso haciendo saber a los comparecientes la conveniencia de resolver amigablemente, y los invitara a que propongan una formula de arreglo, les propondrá la solución mas equitativa debiendo los comparecientes manifestar si la aceptan total o parcialmente o si la rechazan (Art. 388 C.T.)

Cada una de las circunstancias que se originen dentro de la celebración de la audiencia conciliatoria deben ser consignadas en acta bajo la responsabilidad del juez.

13. CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

La contestación de la demanda, es en el fondo el ejercicio de la acción desde el punto de vista de la situación del demandado. En materia laboral la demanda será contestada en caso de no haberse llegado a un arreglo en la audiencia conciliatoria.

a. CONCEPTO

Escrito en que la parte demandada responde a la acción iniciada por la actora, oponiendo, si las tuviere, las excepciones a que hubiere lugar, y negando o confesando la causa de la acción.[14]

La contestación de la demanda no es en sí el escrito que se presenta al tribunal, sino que es la actitud asumida por el demandado, la cual se manifiesta a través de dicho escrito, o en forma verbal.

[14] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 90

b. FORMALIDADES

- La contestación de la demanda puede hacerse de forma oral o escrita
- Si es escrita deberá acompañarse de tantas copias como demandados haya, y si fuese oral de la misma manera, para efectos del acta que se levante.

La demanda puede ser contestada en cuatro momentos:

- El mismo día de la celebración de la audiencia conciliatoria, art. 392 C.T.
- El día siguiente de la celebración de la audiencia conciliatoria, art. 392 C.T.
- Si el demandado es declarado rebelde, y presentare justo impedimento se abre a prueba por dos días, resuelto el justo impedimento puede contestar la demanda. Art. 305 C.T.
- Cuando no se cumple con el reinstalo ofrecido y aceptado por el trabajador en la audiencia conciliatoria, art. 414 Inc. 3º. C.T.

c. FORMAS DE CONTESTAR LA DEMANDA

La contestación de la demanda dentro del término legal constituye una carga para el demandado. La demanda puede ser contestada de la siguiente forma:

a) Allanándose: es decir, que el demandado contesta la demanda reconociendo los hechos y el derecho invocado por la parte actora.
b) La contestación de la demanda puede ser en el sentido de negar los hechos sin oponer excepciones.
c) Negando los hechos, oponiendo excepciones perentorias, debiendo en todo caso, abrir el juicio a prueba para la comprobación tanto de las pretensiones del actor como de las excepciones del demandado.

Al momento de contestar la demanda el demandado podrá contra demandar a su demandante denominándose este acto Reconvención o Mutua Petición. En el juicio ordinario de trabajo se aplican las disposiciones pertinentes del Código

Procesal Civil en lo concerniente a la reconvención, según lo establecido en el art. 602 c. Tr. La contra demanda debe tener los mismos requisitos que una demanda, siendo competente para conocer de la contra demanda, el juez que conoce de la demanda intentada por el demandante.

IMPORTANCIA

La contestación de la demanda es de vital importancia por las razones siguientes:

a) Cierra la etapa introductiva de la instancia ya que después de ésta se abre el juicio a prueba, Art. 396 Inc. 2º. C. T.
b) Queda determinada la cuestión litigiosa ya que las partes fijan sus respectivas posiciones en la demanda y contestación.
c) A partir de este acto procesal el demandado podrá recusar al Juez Art. 1155 y siguientes Pr. C.
d) Fija los hechos objeto de prueba que han sido discutidos y controvertidos y tienen influencia sobre la reversión de la carga de la prueba.
e) Obliga al Juez para que su sentencia contenga una decisión positiva y precisa de conformidad con las pretensiones deducidas en el juicio.

La contestación de la demanda significa la concretización de la garantía constitucional de la legitima defensa (Art. 11 Cn), la que otorga la posibilidad de ser oído y producir prueba de sus afirmaciones, obedeciendo al principio de igualdad de oportunidades entre las partes como principio fundamental del derecho, ya que tanto el demandante como el demandado tienen derecho a manifestar sus pretensiones y alegaciones, si bien es cierto el primero implica el ejercicio de la acción buscando la tutela del órgano jurisdiccional.

Si la parte demandada no contesta la demanda dentro del término establecido por la ley, se le declarará rebelde, teniéndose en este caso, por contestada en sentido negativo, y se continúa el proceso en rebeldía, lo que implica que ya no se le notificará las demás resoluciones hasta que sea pronunciada la sentencia.

Dentro del juicio individual de trabajo, pueden surgir las excepciones en el derecho procesal, por excepción se entiende el titulo o motivo que como defensa, contradicción o repulsa alega el demandado para excluir o dilatar la acción o demanda de actos.

La clasificación de las excepciones que recoge el Código de Trabajo son las dilatorias y perentorias.

Para Pallares, la excepción dilatoria es la que solamente dilatan el ejercicio de la acción o el curso del proceso. Y las excepciones perentorias son aquellas mediante las cuales se obtiene una sentencia que absuelve al demandante no sólo de la intención sino también de la acción, por que destruye ésta.

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

Pertenecen a este tipo: La cosa juzgada y la transacción.

Como las perentorias, pueden oponerse en cualquier momento del juicio. Procura en todo caso la decisión del proceso por una cuestión no sustancial. En ese sentido su carácter es común con las excepciones dilatorias ya que intenta evitar un proceso inútil o nulo.[15]

La excepción mixta tiene la forma de las dilatorias y el contenido de las perentorias. Lo que tiene de estas es la eficacia no la esencia, pone fin al juicio, pero mediante un pronunciamiento sobre la inexistencia o inexistencia del derecho, si no merced al reconocimiento de una situación jurídica que hace necesario entrar a finalizar el fondo mismo del derecho.

[15] Couture, Eduardo: Interpretación de las Leyes Procesales, en Estudios de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina, 1951. T. III. Pág. 118 y 119

La nota esencial de las excepciones consiste en que mediante ellas se destruye la acción. Si la acción se concibe desde el punto de vista de la doctrina moderna, como el derecho general y abstracto de promover un proceso y tramitarlo ante la autoridad judicial o incluso de apersonarse en el proceso promovido.

En materia procesal laboral, de acuerdo a nuestra legislación, las excepciones de cualquier clase pueden oponerse en cualquier momento que sea oportuno, excepto la de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, que debe interponerse entre la fecha de la cita a conciliación y la fecha de la audiencia. En este caso se abre el incidente a pruebas por dos días, y en caso de probarse, se remiten los autos al juez competente. Art. 393 y 394 C. Tr.

14. LA PRUEBA

Concluido dentro del juicio la fase introductoria, después de la contestación de la demanda, llegamos al periodo probatorio cuya duración es de ocho días según el Art. 396 C.T. Inc. 2º., que consideramos debe ser estudiado analizando en primer lugar, las reglas relativas a cada uno de los medios de prueba en particular, comprendidas en el Código de Trabajo.

En materia procesal laboral la prueba es la parte más importante tanto para el actor como para el demandado, pues mediante ella queda comprobada la acción o la excepción, según se trata, y por consecuencia es determinante en el momento de emitir una sentencia.

Las pruebas en el proceso laboral afirman algunos autores, no tienen una función jurídica sino social, pues tienen por objeto descubrir, la verdad sabida, no la verdad jurídica, ni la verdad ficticia, que son principios generales del derecho.

Es opinión general en la doctrina que el objeto propio de la prueba son los hechos, siempre que sean negados o puestos en duda, motivo de la prueba es la razón en

que el Juez fundamenta su convicción, la prueba debe orientarse hacia la convicción del Juez, sobre la verdad de los hechos controvertidos.

a. CONCEPTO

La prueba es la demostración de la verdad de una afirmación, de la existencia de una cosa o de la realidad de un hecho.[16]

b. NATURALEZA

a) Los motivos de la prueba, que son las razones que producen mediata o inmediatamente la convicción del juez.
b) El objetivo de la prueba; los hechos constituyen el objeto de la prueba, en cambio el derecho en términos generales no es objeto de prueba.
c) El fin de la prueba es el de hacer que el juez mediante el procedimiento lógico del razonamiento encuentre la verdad.
d) Los medios de prueba o instrumentos de prueba; que son los medios por los cuales el juez obtiene los elementos lógicos suficientes para alcanzar la verdad.

c. CLASES DE PRUEBA

Por su objeto la prueba puede ser directa e indirecta: La prueba directa, cuyo objeto es el hecho mismo que ha de probarse; y la indirecta cuyo objeto son los hechos y su enlace con el hecho mismo, que permite mediante una operación lógica o presuncional estimar lo probado.

Por su función: Histórica o critica, según que consista en una percepción del Juez o en una operación lógica.

Por su dirección: Prueba principal, de la contra prueba. La primera es la prueba del hecho que motiva la aplicación de la norma y ha de ser plena; la segunda la

[16] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 327

prueba del contrario en contra de la misma, que basta con que destruya la convicción del juez sin formarla.

Por los resultados: Plena o semiplena, según que produzca certeza o simple verosimilitud.

Por su valoración: legal o libre, según su apreciación se haga por el juez o por la Ley.

Por el destino que se de al hecho que va a servir de prueba: preconstituida, la documental, y casual o constituyente.[17]

d. MEDIOS PROBATORIOS

Entendemos por medios de prueba los instrumentos corporales o materiales cuya apreciación sensible constituyen para el Juez, la fuente de donde ha de obtener los motivos para su convicción sobre la verdad del hecho que se trata de probar.

Los medio de prueba reconocidos por el Código de Trabajo son:

1.- Confesión
2.- Presunciones
3.- Instrumentos
4.- Dictámenes periciales
5.- Reconocimiento e inspección judicial
6.- Testimonial;
7.- Exhibición de Planillas; y
8.- Juramento Estimatorio

i. CONFESION

El Código de Trabajo en el art. 400 la define como: “La declaración o reconocimiento que hace una persona contra si misma sobre la verdad de un hecho”.

[17] Blasco Benjamín y Rafael Alcázar. Derecho Procesal Laboral. Zaragoza, 1974. Pág.126

Como Jaime Guasp señala, existen medios de pruebas personales que como su nombre lo indica, utiliza una persona como elemento productor de la convicción judicial, y dentro de los medios personales de prueba debe distinguirse según que la persona sea una de las partes procesales o sea un tercero. La prueba personal que tiene por instrumento a alguna o algunas de las partes, es la que se conoce en la doctrina y en el derecho positivo con el nombre de confesión.[18]

En el proceso laboral se puede dar la confesión en la Audiencia Conciliatoria, cuando el patrono acepta los hechos que le son atribuidos en la demanda, ya sea en todo o en parte, al contestar la demanda o en diferentes actuaciones del juicio y mediante la confesión provocada o absolución de posiciones.

La confesión hecha ante un Juez en el ejercicio de sus funciones (confesión Judicial), de acuerdo al código de procedimientos civiles en el Art. 374 tiene valor de plena prueba, motivo por el cual los jueces de lo laboral, cuando el patrono en la audiencia conciliatoria confiesa el despido injustificado que se le atribuye en la demanda, el juicio se torna de mero derecho y una vez contestada la demanda, queda el juicio en estado de pronunciar sentencia.

En el art. 400 del Código de Trabajo clasifica la confesión en judicial y extrajudicial escrita y simple, calificada o compleja.

La confesión judicial: como su misma expresión lo señala es la afirmación y aceptación de los hechos por parte del demandado frente al juez, investido de sus facultades jurisdiccionales.

La confesión extrajudicial escrita: es la que se presta fuera del juicio o ante tribunal incompetente, o distinto de la causa, dejándose constancia escrita de la misma.

La confesión Simple: Se da cuando se reconoce pura y simplemente el hecho alegado por la contraparte, sin modificación ni agregación alguna. De acuerdo al

[18] Guasp, Jaime, Derecho Procesal Civil. 3ª Edición, Tomo I, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1968. Pág. 343

Código de Trabajo en el art. 401 la confesión simple hace plena prueba contra el que la ha hecho:

a) siendo sobre cosa cierta
b) Mayor de 18 años de edad el que hiciere y
c) No interviniendo fuerza ni error.

Confesión calificada: es aquella en que se reconoce el hecho controvertido, pero con una modificación que altera su naturaleza jurídica.

Confesión compleja: conexa o indivisible es cuando a la vez que se reconoce el hecho alegado por la contraparte, se afirma un hecho nuevo diferente de aquél, pero conexo con él y que desvirtúa lo modifica sus efectos.

En el proceso laboral la prueba por confesión generalmente se da cuando el demandado es declarado contumaz, o puede confesar directamente al absolver el pliego de posiciones que le presente la parte actora.

ii. PRESUNCIONES

Etimológicamente se entiende por presunción "Preasumere" supone una cosa cierta sin que esté probada o sin que nos conste.[19]

Cuando la prueba mediante la cual se quiere convencer al Juez de la existencia o inexistencia de un dato procesal demandado, no utiliza ni una persona o cosa, sino un hecho o un acto, se produce la llamada prueba por presunción la cual consiste en aquella que prueba un cierto hecho o acto, y la verdad o falsedad de un acto procesal, doctrinariamente es llamado también prueba de indicios, de inducción o deducción.

Las presunciones legales son necesariamente de derecho y pueden ser iuris tantum e iuris et de iure, no pueden existir sin norma legal expresa que las consagre, no pueden ser obra de la costumbre o de la jurisprudencia. Las

[19] Echandía, Hernando Devis. Compendio de Derecho Procesal. Tomo II, Pruebas Judiciales, 5ª Edición, Editorial ABC-Bogotá, 1977. Pág. 504

primeras permiten probar en contrario al hecho presumido, las segundas no, y son por lo tanto definitivas y excluyentes. [20]

En materia laboral el legislador se ha encargado de proteger al trabajado, estableciendo para tal efecto una serie de presunciones a favor del mismo, dividiéndolas en legales y de derecho para una mejor comprensión y distinción, estas son:

Las presunciones de derecho, son aquellas que no admiten prueba en contrario y surge de la existencia de los hechos, antecedentes o circunstancias señaladas por la ley, y la encontramos en el art. 45 del Código Civil y en materia laboral en el artículo 3, el cual literalmente dice.

"Se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: Los directores, gerentes, administradores, caporales, y en general las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo"

Consideramos que la razón de ser de esta presunción es para no permitir que el representante patronal de un centro de trabajo eluda responsabilidad de los actos que ejecute en contra de los trabajadores, viéndose estos en la confusión de no saber en contra de quien interponer la demanda respectiva.

Las presunciones legales: son aquellas que si admiten prueba en contrario art. 45 Código Civil, y en materia laboral se encuentran en los artículos siguientes:

Art. 20, del Código de Trabajo, establece dos presunciones de la existencia del contrato de trabajo: 1) Por el hecho de que una persona preste sus servicios por mas de dos días consecutivos, y 2) Aunque fuere menor de dos días el tiempo de los servicios prestados, se pruebe la subordinación.

Art. 25 de la misma ley, se presume que los contratos de trabajo se consideran celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se señale el plazo de su terminación, dicho plazo solo tendrá validez cuando la naturaleza del trabajo así lo

[20] Guasp, Jaime Ob. Cit. Pág. 416

exija, ya sea que las actividades sean transitorias, temporales o eventuales, o que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores.
Art. 27 C. Tr., se establece que el trabajador interino que continuare trabajando por mas de quince días de reintegrado el sustituido se presumirá como trabajador permanente.
Art. 413 C.Tr., cuando el patrono no hubiere celebrado contrato escrito con el trabajador, y este lo demandare se presumirán ciertas las condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que debían haber constado en el contrato escrito.
Art. 414 C. Tr., establece a favor del trabajador la presunción de despido, siempre que se den las siguientes circunstancias: 1) Si el patrono no concurriere a la audiencia conciliatoria, o si concurre y no está dispuesto a conciliar. 2) que la demanda se haya presentado dentro de los quince días hábiles siguientes al hecho que la motivó. 3) que esté probada por lo menos la relación laboral.
Art. 465 C. Tr. Establece que probado el pago de salarios o de cuotas del Seguro Social por planilla o recibos y a falta de ambos por cualquier medio de prueba, se presumirán prestados los servicios durante el tiempo que tal pago cubriere.

En términos generales la presunción equivale a conjetura, suposición, indicio, señal o sospecha. En lo jurídico es la influencia legal que no cabe desvirtuar o la decisión legal salvo prueba en contrario.

Cuando la prueba mediante la cual se requiere convencer al Juez de la existencia o inexistencia de un dato procesal demandado, no utiliza ni una persona o cosa, sino un hecho o un acto, se produce la llamada prueba por presunción; la cual consiste en aquella que prueba un cierto hecho o acto, y la verdad o falsedad de un acto procesal, doctrinariamente es llamada también prueba de indicios, de inducción o deducción.

iii. PRUEBA INSTRUMENTAL

La prueba instrumental, llamada también documental, consiste en la agregación al juicio de instrumentos públicos, auténticos y privados que revisten las formalidades exigidas por la ley.

Para Armando Porras y López desde el punto de vista específico y en función del derecho procesal, por documento debemos entender "el testimonio humano consignado gráficamente en un instrumento material e idóneo que crea, modifica o extingue una relación jurídica".[21]

De acuerdo a la ley procesal los instrumentos se dividen en públicos, auténticos y privados.

Los instrumentos auténticos, son todos aquellos documentos expedidos por funcionario públicos. Art. 260 Pr. C.

Los instrumentos públicos son aquellos expedidos por la persona autorizada por la Ley del Notariado y en la forma que esta prescribe. Así el artículo 2 de la Ley de Notariado establece que los instrumentos notariales o instrumentos públicos son:

a) El Testimonio. Art. 43 de la Ley del Notariado
b) Las actas notariales, que no se asientan en el protocolo Art. 50 L.N.

La clasificación dada por el código de procedimientos civiles respecto a este tema es diferente a la dada por el código civil, ya que en el art. 254 Pr. C. clasifica los documentos en públicos, auténticos y privados, cada uno con naturaleza distinta, en cambio en el 1570 C.C. los clasifica en públicos o auténticos y en privados. Dicha contradicción obedece a razones históricas, ya que el Código Civil salvadoreño se ha basado en la legislación chilena y el código de procedimientos civiles en la española. Pero la clasificación que predomina es la señalada por el Código de Procedimientos Civiles y por supletoriedad son retomados por el

[21] Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, 4ª. Edición. Editorial Textos Universitarios, México, 1977. Pág. 276

Código de Trabajo, ya que este no enumera ninguna clasificación de la prueba documental.

INSTRUMENTOS PRIVADOS

Son los extendidos por personas particulares o por funcionarios públicos en actos que no se refieren al ejercicio de sus funciones.

Estos en atención a las personas que los extiende, se clasifican en

a) Privados propiamente dichos, que son aquellos que se extienden a cualquier persona por motivos o razones de diversa índole, art. 246 Pr. C.
b) Privados autenticados o reconocidos, son aquellos en los cuales el notario reconoce las obligaciones y la firma puesta en su texto, Art. 52 L.N.
c) Privados con firma o legalizados, son aquellos en los cuales el notario solo reconoce la firma puesta en su texto más no las obligaciones ahí contraídas, Art. 54 L.N.
d) Privados protocolizados, son aquellos que siendo de naturaleza puramente privada son puestos en el protocolo de un notario para efectos de su protección y para que sean guardados por la simple voluntad del titular de dichos documentos Art. 55 L.N.

En los juicios de trabajo, tanto los instrumentos privados (sin necesidad de previo reconocimientos) y los públicos o auténticos, hacen plena prueba, salvo que sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, previos los tramites del incidente de falsedad, Art. 402 C.T.

El inciso 2º del anterior artículo expresa: “El documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador a su empleo, terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, solo tendrán valor probatorio cuando este redactado en hojas que extenderá la Dirección General de la inspección de trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará

constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo o dentro de los diez días siguientes a esa fecha".

Con este inciso se pretende la protección del trabajador, con el fin de evitar cualquier acto arbitrario o violatorio de los derechos del mismo, especialmente cuando se trate de despido o causales de terminación de contrato, en lo que se pudiera deducir coacción de parte del patrono, o pueda también éste alegar el pago de prestaciones por despido presentando como prueba un simple recibo, obligando a la parte patronal a que estos documentos sean extendidos por la Dirección General de Inspección de Trabajo, o los jueces con jurisdicción en materia laboral.

Entre las pruebas documentales específicas de la materia procesal laboral podemos mencionar; entre otras:

a) Planillas o recibos de pago, arts., 138 y 465 C. Tr. Los cuales son obligación del patrono llevar un control firmado por el trabajador, en donde se establece el salario, y otras prestaciones.
b) Análisis de Planilla y Cuenta Individual del ISSS, art. 465 C. Tr, en donde se establece las cotizaciones del trabajador para determinado patrono.
c) Certificaciones de arreglos conciliatorios ante el Ministerio de Trabajo.
d) Libros y otros documentos contables.

Incidente de Falsedad: Los documentos presentados como prueba dentro de un proceso, pueden ser redargüidos de falsos, y en este caso se pide al juez que se abra un incidente para establecer dicha falsedad.

La falsedad puede ser: Material, la cual se refiere a la firma o al texto del documento, es decir cuando se trata de alteraciones del contenido mediante borraduras, supresiones, tachones, cambios o adiciones en el texto o por suplantación de firma; e Ideológica o Intelectual, cuando hay una simulación total o parcial del contenido de un documento.

Si se alega la falsedad se abre a prueba por el término de dos días para establecer su verosimilitud.

Cuando se alega la falsedad de un documento puede darse la extensión o ampliación del término probatorio de las siguientes maneras:

1) Vencido el término probatorio se conceden dos días exclusivamente para su establecimiento.

2) Alegada la falsedad dentro del termino probatorio se probará en el termino que falta siempre que no sea menor de dos días, y si fuese menor se complementara, dicho termino será exclusivo para establecer la falsedad.

En el art. 404 C. Tr. establece que cuando en el juicio de trabajo hubiere lugar al incidente de falsedad el Juez se limitara en la sentencia definitiva a aceptar o rechazar como prueba el instrumento redargüido según el merito de las pruebas, absteniéndose de declararlo falso.

iv. PRUEBA PERICIAL

Puede definirse al perito como el técnico a quien el juez encarga la preparación de un dictamen sobre hechos para los que se requieren conocimientos especializados.[22]

Cuando la terminación de las causas y los efectos de un hecho requieren de conocimientos especiales, técnicos, científicos o artísticos e igualmente cuando para verificar si el hecho ocurrió o no su calificación característica o valor económico, se requiere esos conocimientos especiales, se hace necesario la peritación.

La peritación es aquella actividad en la que se emplea una persona como instrumento productor de convicción del juez. A la persona que realiza dichos peritajes se la llama perito, que es aquel que sin ser parte emite con la finalidad de provocar la convicción judicial, declaraciones sobre datos técnicos, científicos,

[22] Goyena, Juan C. Lección de Derecho Procesal del Trabajo, Cuaderno Nº 21. Editorial Perrot, Buenos Aires, 1961. Pág. 43

médicos, físicos, entre otros que hayan adquirido índole procesal en el momento de su captación.

El dictamen del perito le proporciona al Juez elementos de convicción sobre la realidad de los hechos que interesan al proceso, lo mismo que cualquier otro medio de prueba. El perito es un valioso auxiliar del Juez, ya que brinda el correcto conocimiento de los hechos ilustrando el criterio de este, más no es una declaración de voluntad, ya que solo se limita a comunicar al Juez cual es su opinión personal respecto de las cuestiones que se le han planteado, sin proponer en ningún momento solución alguna sobre el conflicto.

En el proceso laboral se recurre al dictamen pericial a petición de parte o de oficio, cuando el juez lo considere necesario para el esclarecimiento de un hecho determinado.

El Código de Trabajo en el art. 408, nos dice que cuando sea necesario dictamen pericial, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales ha de versar el peritaje.

La prueba pericial puede presentarse en cualquier estado del juicio hasta antes de la sentencia, según el art. 398 C. Tr.

v. RECONOCIMIENTO O INSPECCIÓN JUDICIAL

La inspección judicial consiste en el examen que hace el Juez, acompañado del secretario de su despacho, directamente de los hechos que intervienen en el proceso, para verificar la existencia, sus características y demás circunstancias, de tal modo que los percibe con sus propios sentidos, principalmente es de la vista y en ocasiones con su oído, tacto, olfato y gusto. El juez puede estar acompañado por peritos.

La inspección puede realizarse durante el término de prueba o después de ésta, hasta antes del cierre del proceso de acuerdo con el Art. 398 del Código de Trabajo, el Juez puede ordenarla para fallar con mayor acierto. Este debe

realizarse señalando previamente el lugar, día y hora que se efectuara así como previa la citación de ambas partes.

La importancia de esta prueba radica en que a través de ella se realiza el principio de inmediación del Juez, con los elementos materiales del litigio y en general del proceso, e inclusive con los órganos de prueba, y facilita la formación de su convencimiento mediante la percepción directa de los hechos sobre los cuales se basa la decisión.

Es importante que tanto el Juez de la causa como el comisionado tengan competencia específica sobre el lugar donde se practicara la diligencia, al menos para los efectos de ésta.

Una vez practicada la inspección judicial, el Juez debe extender un acta en la cual se exprese con claridad el estado y las circunstancias del lugar reconocido, las observaciones en las partes, la opinión de los peritos, si los hubiere, y en general todo lo que el Juez creyere conveniente para el establecimiento de la verdad de los hechos, debe ser firmada por el Juez, el secretario y las partes Art. 369 C.T.

Este tipo de medio tiene el valor de la plena prueba para efectos de su valoración, pues ha sido practicada de manera directa por el Juez, pudiendo esta percatarse de uno ovarios hechos, confirmando por si mismo la verdad o falsedad de los hechos cuestionados en el proceso.

vi. PRUEBA TESTIMONIAL

Los medios de prueba personales pueden consistir, en cuanto instrumentos probatorios, en el empleo para los fines comunes de alguna de las partes o de un tercero.

Estos terceros son aquellos que conocen los hechos a probar de un modo extra procesal, por las conexiones con el dato, en cuanto sector particular de la realidad, tiene con el mundo, situación fuera del proceso.

Testigo por lo tanto, es la persona que sin ser parte, emite declaraciones sobre datos que habían adquirido para el declarante, índole procesal en el momento de

su observación, con la finalidad común a toda la prueba, de provocar la convicción judicial en un determinado sentido.

Tres elementos integran la definición de testimonio: ser una declaración procedente de un tercero, recaer sobre datos que no eran procesales para el declarante en el momento de su observación y emitirse con la finalidad común a todas las pruebas, de influir en la convicción judicial.

Objeto de la prueba testimonial

La prueba testimonial, tiende en esencia a provocar la convicción de alguien sobre la existencia o inexistencia de ciertos datos.

La prueba testimonial no es una prueba de apreciación tasada, sino de valor discrecional, ya que los jueces deberán apreciar y valorar la fuerza probatoria de las declaraciones de los testigos.

Tacha de testigos

La eficacia probatoria del testimonio se puede destruir mediante la práctica de otras pruebas que recayendo sobre el mismo objeto, desvirtúan las declaraciones prestadas por los testigos. Pero, aparte de esta impugnación indirecta o mediata, hay otra inmediata o directa, que consiste en atacar al testigo como tal, desarrollando en torno a su declaración una verdadera prueba secundaria o de segundo grado, cuyo nombre legal es el de “TACHA”, mediante la cual se trata de rechazar el dicho del testigo presentado por la parte contraria.

La tacha no es en realidad una incapacidad, sino una censura, esta tiene el significado común de no referirse a los requisitos, sino a los efectos del testimonio. Tratan de desvirtuar el testimonio de un tercero, oponiéndole circunstancias que según la parte contraria serian perjudiciales para si y en algunas ocasiones podrían inclinar dicha declaración hacia una de las partes.

Según el Código de Procedimientos Civiles en su Art. 330, “TACHA” es un defecto que por ley destruye la fe del testigo y en el art. 332, determina quienes pueden ser tachados y con ello impedir su deposición; las cuales son:

1) Los parientes o deudos dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de la parte que los presenta.
2) El heredero, legatario o donatario preventivo del que lo presenta, su deudor, el que haya vivido y alimentándose habitualmente con el que lo presente a su costa, y los sirvientes domésticos del mismo.
3) Aquel contra quien se hubiere declarado haber lugar a formación de causa o proveído auto motivado de prisión, durante la secuela de la causa y cumplimiento de condena.
4) El que estuvo ebrio en los momentos en que se verifico el acto a que se refiere su declaración, y el ebrio natural.
5) El vago y el tahúr que hayan sido condenados como tales por sentencia y el mendigo.
6) Los compadres, padrinos y ahijados de bautismo o confirmación
7) El deudor alzado
8) El amigo intimo de la parte que lo presenta y el enemigo capital de la parte contraria.

En materia procesal laboral, respecto de esta prueba, el Art. 409 del Código de Trabajo, detalla: solo podrán presentarse hasta cuatro testigos, para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor número. No harán Fe las declaraciones presentadas en contravención a esta regla.

Además de esto en su Art. 412 establece el momento procesal en que deben interponerse las tachas, diciendo que deben alegarse en el termino de prueba, y

en caso de ser aprobada el Juez examinara a los testigos tachados dándose dos días mas de prueba especial para ello.

vii. EXHIBICIÓN DE PLANILLAS

Exhibición significa "manifestar, mostrar o enseñar en público".[23]

En la exhibición o revisión de planillas el patrono tiene que presentarlas al tribunal, en cambio, cuando se pide la inspección de planillas es el juez el que tiene que trasladarse a la empresa para que el patrono le muestre las planillas.

La exhibición de planillas o recibos de pago puede pedirse de oficio o a petición de parte.

Si fuere a una de las partes a quien se le pidiere la exhibición de planillas y no las presentare o no las llevare en forma legal o no permitiese su revisión, tendrá derecho a prestar juramento estimatorio diferido por el juez. Art. 406 inc. 2º C. Tr.

viii. JURAMENTO ESTIMATORIO

Es aquel por medio del cual el trabajador, bajo juramento declara la cantidad de dinero devengada por sus servicios o cual es la cantidad que se le adeuda.

Se presenta cuando la Ley acepta como prueba, el juramento de la parte beneficiada, por tal acto, para fijar el monto o valor de una prestación exigida al adversario u otra circunstancia que debe ser objeto del proceso mientras no haya otro medio dentro del proceso para poder fijarlos.

.

e. CARGA DE LA PRUEBA

La carga de la prueba consiste en la necesidad jurídica en que se encuentran las partes de probar determinados hechos, si quieren obtener una sentencia favorable a sus pretensiones.

---

[23] Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual. Editorial Heliasta, 12ª Edición, Buenos Aires, 1979. Pág. 281

En materia civil la carga de la prueba corresponde al demandante, según lo establecido en el artículo 237 Pr. C. “La obligación de producir pruebas corresponde al actor…”

En el juicio Ordinario de Trabajo tiene lugar la reversión o inversión de la carga de la prueba en los casos en que el patrono es el demandado y no concurre a la audiencia conciliatoria sin justa causa y en caso de concurra y manifieste que no está dispuesto a conciliar; o su propuesta carezca de seriedad; también procede en los casos de despido injusto, cuando al concurrir el patrono a la audiencia conciliatoria se limitare a negar el despido o no acepte el reinstalo que el trabajador le solicite o que propone el juez.

En estas situaciones el trabajador queda exento de aportar pruebas, en virtud de que existe una presunción legal pero, para que ésta opere es necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que lo hubieren motivado, y que se establezca, por lo menos, la relación de trabajo. De conformidad al art. 414 C. T.

El recibimiento a prueba configura la fase procesal habitual del juicio ordinario de trabajo y se produce en las causas de hecho, cuando se conteste la demanda o una vez se haya declarado rebelde al demandado, siendo el término de prueba de ocho días, según el artículo 396 inc. 2º del C. T.

El juez de oficio en cualquier estado del juicio antes de la sentencia podrá practicar inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimientos necesarios y ordenar la ampliación de declaración de testigos para juzgar con mayor acierto. Art. 398 C. T.

f. CIERRE DEL PROCESO

Habiendo transcurrido los ocho días de término de prueba de acuerdo al art. 416 C.T. recogidas las pruebas presentadas y las ofrecidas, se debe señalar con tres días de anticipación por los menos día y hora para declarar cerrado el proceso.

Una vez dictado el cierre del proceso, no se admitirá a las partes ningún tipo de prueba y se debe pronunciar la sentencia dentro de los tres días siguientes.

Esta etapa procesal es propia del derecho procesal laboral, ya que no la vamos a encontrar en ninguna otra ley secundaria. Creemos que con ella se pretende entre otras cosas, dar al juez la facultad de practicar de oficio cualquiera de las pruebas tales como inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes requerimientos de las declaraciones de testigos, con el fin de fallar con mayor acierto, exento de dudas, y con intima convicción respecto con las pruebas que le fueron presentadas por las partes, no permitiendo dilatar mas el proceso, pues termina el hacer procesal voluntario de las partes.

Cabe aclarar que en este periodo no puede practicarse ninguna diligencia a petición de las partes, pues una vez vencido el término, solo el Juez puede practicar las diligencias que considere convenientes para fallar con mayor acierto.

15. SENTENCIA

La sentencia constituye la última fase del juicio ordinario de trabajo y es la más completa y principal de las resoluciones judiciales, ya que resuelve sobre el litigio con obligatoriedad para las partes y sin excluir los recursos contra ella de acuerdo con todos los elementos del juicio.[24]

Para que las sentencias definitivas queden pasadas en autoridad de cosa juzgada se necesita que una vez notificada a las partes, estas consientan expresamente en ellas o tácitamente por no interponer los recursos legales en el término de ley; en el caso del art. 585 C.T. y cuando de ellas no exista recurso alguno Art. 466 C.T..

[24] Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo 2, Editorial Bibliografica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1968 Pág. 731

a. CONCEPTO

Resolución judicial en una causa, fallo en la cuestión principal de un proceso, el más solemne de los mandatos de un juez o tribunal, por oposición a auto o providencia.[25]

b. TIPOS DE SENTENCIA

Las sentencias se clasifican en Sentencias Interlocutorias o Sentencias definitivas. Art. 417 Ultima parte Pr. C.

Doctrinariamente podríamos plantearlas así: Las sentencias se clasifican atendiendo al impulso procesal o bien, atendiendo al contenido u objeto concreto que persiguen.[26]

Atendiendo al impulso procesal se dividen en Intercolutorias y Definitivas.

Las Interlocutorias son las que se dictan en el curso de un proceso y para poner termino a un incidente procesal. Las Sentencias Interlocutorias son de tres clases:

a) Sentencia Interlocutoria propiamente dicha, que es la que resuelve un artículo o incidente.

b) Sentencia Interlocutoria con fuerza de definitiva

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

Las Sentencias definitivas son aquellas con las cuales un tribunal pone término a su actividad de conocimiento aunque los autos puedan volver al mismo para su ejecución.[27]

Toda sentencia suele ajustarse a una estructura general que consta de cuatro partes:

1ª. Encabezamiento: Con los datos relativos a las partes y a la identificación de la causa promovida y del tribunal interviniente.

---

[25]Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 362

[26] Porras y López, Armando. Ob. Cit. Pág. 355

[27] Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo 2, Editorial Bibliográfica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1968 Pág. 732

2ª. Fundamentos de Hecho o resultados: En que se dan por probados los hechos que así corresponda por el reconocimiento de las partes, su admisión tácita o las consecuencias de las diligencias practicadas y que hayan persuadido al juzgador.

3ª. Los fundamentos de derecho: o considerandos en que el tribunal razona la pertinencia de la aplicación de unas u otras normas y el sentido de las cuestionadas.

4ª. El Fallo: Con la concreta condena o absolución del demandado, en todo o en parte de lo controvertido.

Doctrinariamente por el contenido las sentencias definitivas se clasifican en Sentencias Constitutivas, de condena, desistimatorias y declarativas.

Las Sentencias constitutivas: son las que crean, modifican o extinguen derechos de las partes. El carácter predominante de esta clase de Sentencias es el de crear derechos, ejemplo de ésta es la que declara terminado un contrato individual de trabajo con responsabilidad para el patrono. Entre las que extinguen derechos podemos mencionar la que declara terminado un contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrono.

Las Sentencias de Condena: son aquellas resoluciones del juez en virtud de las cuales la norma jurídica se aplica concretamente, y se declara un derecho para que el demandado cumpla con lo resuelto. Ejemplo de ella son: Pago de indemnización, pago de horas extras, de vacaciones, de pago de aguinaldo, etc.

Las Sentencias Desestimatorias: son aquellas que absuelven al demandado respecto de la acción dirigida en su contra. Estas son opuestas a las condenatorias. En materia de trabajo serían aquellas en las que el trabajador no haya probado los hechos constitutivos en el ejercicio de la acción, y no prueba el hecho injustificado del despido, o bien cuando el patrono demuestra que el trabajador fue despedido por causa justificada, o que abandonó el trabajo.[28]

[28] Porras y López, Ob. Cit. Pág. 355

Las Sentencias meramente declarativas: son aquellas cuya decisión consiste en la mera declaración o acercamiento del derecho o de determinadas condiciones de hecho.

Pueden ser de declaración positiva o de declaración negativa. En el primer caso declaran la existencia de un derecho, de una relación jurídica, de una situación legal o de determinados hechos.

En el segundo caso declaran que no existe el derecho, la relación jurídica, o la situación legal o de hecho, ejemplo: todas las sentencias que absuelven al demandado.[29]

Las sentencias definitivas se sub-clasifican en: parciales y totales. Son parciales las que únicamente resuelven alguna o algunas de las cuestiones litigiosas, y totales las que resuelven todas.[30]

c. EJECUSIÓN DE LA SENTENCIA

En el caso que la sentencia haya resultado favorable al trabajador y pase en autoridad de cosa juzgada; si el demandado no cumple, la parte actora puede pedir, conforme a la ley, la ejecución de la misma.

El art. 422 C. Tr. establece: “Las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidas por la Ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera Instancia. En estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante a un juez de Paz o a un oficial público de Juez Ejecutor, a quien se entregará el mandamiento respectivo. Verificando el embargo, el juez de oficio, ordenará la venta de los bienes y mandará que se publiquen por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma prevenida por el C. Pr. C. para el juicio ejecutivo.

[29] Pallares. Eduardo Diccionario de Derecho Procesal Civil, 7ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., República Argentina, México, 1973. Cf. Pág. 726

[30] Pallares, Ob. Cit. Cf. Pág. 724

Transcurridos 8 días después de esa publicación, el juez oficiosamente, señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base.

16. RECURSOS

a. CONCEPTO

Por antonomasia, en lo procesal, es la reclamación que, concedida por la ley o reglamento, formula quien se cree perjudicado o agraviado por la providencia de un Juez o Tribunal, para ante el mismo o el superior inmediato, con el fin de que la reforme o revoque.[31]

Nuestro Código de Trabajo, en su Art. 567 establece que: contra las providencias que se dicten de conformidad a este libro, procederán los siguientes recursos:

a) Revisión,
b) Apelación; y
c) Casación.

b. RECURSO DE REVISIÓN

El Recurso de Revisión es el de carácter extraordinario que se da contra las sentencias definitivas o firmes dictadas sobre hechos falsos.[32]

El recurso de revisión laboral es de los que se interponen ante el mismo juez que dictó la providencia impugnada, para ser resuelto por la Cámara o Sala competente, superior en grado.

En este recurso la Cámara o la Sala se limitan a la verificación de lo actuado por el juez inferior, sin practicar nada nuevo, para determinar si en el proceso se han respetado los trámites legales, si el fallo ha recaído sobre las cosas litigadas y en

[31] Cabanellas. Diccionario Jurídico Elemental, Ob. Cit. Pág. 341
[32] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 342

la manera en que han sido disputadas, y si se han aplicado en él las disposiciones pertinentes.

De acuerdo al artículo 569 del Código de Trabajo el recurso de revisión podrá interponerse de palabra o por escrito, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, ante el juez o Cámara que en Primera Instancia conoce del asunto. Los tres días hábiles que el Art. 569 del Código de Trabajo señala son los de actividad de los organismos judiciales, descontándose los días de asueto, que siguieren al día de la notificación.

Conforme al Art. 570 C. Tr., luego de interpuesto y admitido el Recurso de Revisión, se remitirán los autos sin tardanza, con noticias de las partes, al Tribunal Superior que corresponda. Si a juicio de la Cámara o Sala el Recurso es procedente sin hacer nada más que leer los autos, se confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución revisada.

Admiten recurso de revisión, para ante la Cámara o Sala, en su caso; los siguientes:

- Las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de única instancia;
- Las sentencias pronunciadas de conformidad al Art. 448 C.T. (revisión de fallos pronunciados en juicios de riesgos profesionales);
- El fallo pronunciado en el caso del Art. 475 C.T. (conflicto colectivo de carácter jurídico) y la resolución que declare inadmisible la demanda de los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que se pide únicamente la mera interpretación de una norma; y
- En los juicios de única instancia, las resoluciones que declaren inadmisible la demanda; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren todo lo actuado y manden reponer el juicio.

c. RECURSO DE APELACIÓN

Es la nueva acción o medio procesal concedido al litigante que se crea perjudicado por una resolución judicial (civil, criminal o de otra jurisdicción donde no esté prohibido), para acudir ante el juez o tribunal superior y volver a discutir con toda amplitud el caso, aun cuando la parte se limite a repetir sus argumentos de hecho y de Derecho, con objeto de que en todo o en parte sea rectificado a su favor el fallo o resolución recaídos.[33]

El recurso de apelación deberá interponerse por escrito ante el juez o cámara que conoce en primera instancia, en el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva. Art. 574 C. Tr.

Nuestro Código de Trabajo no hace referencia alguna de quién puede interponerlo, así que tendremos que remitirnos al Art. 602 del C. Tr., que dice: "En los juicios y conflictos de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles, que no contraríen el texto y los principios procesales que este libro contiene".

Con base a ello podemos decir que pueden apelar; según el art. 115 y 982 Pr. C.:

- Las partes que han intervenido en el juicio;
- Sus Procuradores o Apoderados o Representantes Legales
- Cualquier interesado en la causa, entendiéndose que lo es, todo aquel a quien la sentencia perjudica o aprovecha, aunque no haya intervenido en el juicio.

Podrá interponerse recurso de apelación para ante la Cámara o Sala respectiva, contra las resoluciones siguientes:

- Las que declaren inadmisible la demanda;

[33] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 341 y 342

- Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción (por razón del territorio);
- Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación;
- Las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio; y
- Las sentencias definitivas.

d. RECURSO DE CASACIÓN

Casación, del verbo latín casso, significa quebrantamiento o anulación.[34]

El recurso de casación solo podrá interponerse contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación, decidiendo un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda, ascendiere a más de cinco mil colones y que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con las pronunciadas en primera instancia.

El recurso deberá fundarse en alguna de las siguientes causas:

- Infracción de ley o de doctrina legal; y
- Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

Para admitir el recurso de quebrantamiento de forma es indispensable que quien lo interpone haya reclamado la subsanación de la falta, haciendo uso oportunamente y en todos sus grados, de los recursos establecidos por la ley, salvo que el reclamo fuere imposible.

De conformidad con el Art. 561 inc. 1º del código de Trabajo, el recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contados desde el día siguiente al de la notificación hecha de la sentencia definitiva pronunciada en grado de apelación por la Cámara de Segunda Instancia.

No siendo la parte laborante o el que la represente el que recurre, quien interpusiere el recurso deberá acompañar a su escrito de interposición, el comprobante de haber depositado en la Tesorería General de la República, la suma equivalente a un diez por ciento de la cantidad a que se refiere el primer

[34] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 342

párrafo de este numeral, sin que pueda exceder de mil colones, a la orden del Tribunal que pronunció la sentencia impugnada.

Por aplicación del Art. 593 del Código de Trabajo en relación con la Ley de Casación, afirmaremos:

- Que concluido el término a que se refiere el Art. 591 Inc. 1º C. Tr. no se admiten nuevas alegaciones sobre nuevos motivos o distintas infracciones en que el recurso hubiera podido fundarse y la sentencia recaerá solamente sobre las infracciones o motivos alegados en tiempo y forma: lo expuesto determina el ámbito de poder decisorio del tribunal de casación y, por otra parte, obliga al recurrente a señalar los preceptos infringidos.
- El recurso se interpondrá por escrito en que se expresará el motivo en que se funda, el precepto que se estima infringido y el concepto en que lo haya sido; se necesita pues, para que prospere el recurso, que el escrito cumpla con todas las circunstancias del Art. 10 de la Ley de Casación. Cabe agregar que si fueran dos o más fundamentos del recurso, es menester que se expresen separadamente citado con precisión los preceptos infringidos ya que así se facilita la labor del Tribunal de Casación.
- El escrito debe ser firmado por abogado y se acompañará de tantas copias del mismo en papel simple, como partes hayan intervenido en el proceso más una.
- Interpuesto el recurso y finalizado el plazo a que se refiere el Art. 591 inc. 1º del Código de Trabajo, la Cámara con noticia de las partes remitirá dentro del tercero día, el escrito, copias y los autos a la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia. Recibidos que sean los documentos antes mencionados la Sala oirá dentro de tercero día al Fiscal de la Corte y a la parte contraria por su orden, previa entrega que le hará la Secretaría de las copias respectivas; con lo que contesten o no, resolverá sobre la admisibilidad del recurso dentro de tres días.

e. RECURSO DE HECHO

El recurso de Hecho es el cabe interponer directamente ante el tribunal superior aunque el inferior lo deniegue.[35]

El recurso de hecho, según el art. 564 C. Tr. procede en los casos siguientes:

- Cuando se niegue la revisión; o
- Cuando se niegue la apelación por el tribunal respectivo.

El Recurso de Hecho, en materia laboral, no es más que el mismo Recurso de Apelación, sólo que cuando el Juez niega la apelación que se interpone ante él mismo, le queda al litigante o recurrente, el derecho de ir a instaurar ese Recurso de Alzada o apelación, ante el mismo Tribunal superior, que conocerá en grado de él. Deberá presentarse por escrito ante el tribunal superior en grado; dentro del término de tres días contados a partir del siguiente a aquél en que le fue notificada la denegación, pidiendo que se le admita el recurso.

[35] Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 342

CAPITULO V

FORMAS ANORMALES DE TERMINACIÓN DEL PROCESO

17. LA CONCILIACIÓN

La conciliación además de ser una fase del juicio ordinario individual de trabajo, es una forma anormal que el proceso tiene para poner terminación a éste.

Al igual que las otras formas de terminar los conflictos y juicios individuales de trabajo tiene sus bases en el Derecho Civil, pero con sus propias características laborales; entre ellas podemos destacar:

- La conciliación laboral tiene lugar después de la demanda, cuyo objetivo es evitar que el juicio continúe y darlo por finalizado antes de la sentencia definitiva; a diferencia del civil en donde es un acto previo.
- En materia laboral, la conciliación no tendrá por resultado el someter la controversia a árbitros. Art. 389 2ª parte C. Tr.
- El juez competente es el de primera instancia con competencia en la materia.

Nuestro Código de Trabajo no da un concepto sobre lo que debemos entender por conciliación en materia laboral, pero si existen varios autores que nos proporcionan conceptos sobre ella, para el caso haremos alusión a Trueba Urbina, él establece que conciliación es "El procedimiento que siguen las partes por sí mismas, o con intervención del Órgano Jurisdiccional del Estado para prevenir un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores"[36]

La conciliación es un medio de solución a muchos conflictos laborales, ya sean estos de carácter individual o colectivo, pero su finalidad es la misma; la cual consiste en ponerle termino por medio de un arreglo amigable, a una controversia suscitada a causa de las relaciones obrero-patronales.

[36] Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Diccionario Procesal del Trabajo, 4ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1977.

La conciliación es un medio para alcanzar amigablemente las pretensiones de las partes en conflicto, trabajador y patrono, en la cual es necesaria la intervención del Estado, ya sea a través del órgano administrativo o jurisdiccional, para que los acuerdos a que lleguen las partes se logren con mayor flexibilidad, y tengan viabilidad de ser cumplidos.

La conciliación posee una gran importancia social, ya que a través de ella se puede llegar a un acuerdo sin los consecuentes incidentes, generalmente enojosos, de un juicio laboral, pues dadas las contingencias del mismo se produce una honda inquietud en la sociedad.

18. TRANSACCIÓN

Nuestro Código de Trabajo no da un concepto de transacción, únicamente establece en el art. 450 inc. 2º: "Es válida la transacción en asunto de trabajo, salvo cuando se trate de derechos ciertos e indiscutibles. Para que produzca sus efectos, deberá ser homologada por el juez competente".

NATURALEZA DE LA TRANSACCION

La transacción tiene sus bases y más remotos orígenes, como la mayoría de las instituciones de derecho privado en el derecho romano. Estableciéndose primeramente en el derecho civil. En esencia en la jurisdicción de trabajo comparte los mismos conceptos del derecho común pero se modifica substancialmente al atravesarse el problema de la restringida renuncia permitida legalmente sobre derechos de los trabajadores. Nuestro código de trabajo no desarrolla lo pertinente a la transacción se hace necesario acoger las normas civiles en cuanto no pugnen con los principios del derecho laboral y sus finalidades, ya que de el se traslada al derecho del trabajo.

De acuerdo con el Art. 450 C.Tr. Ya mencionado, la transacción no procede cuando el acuerdo recae sobre derechos ciertos e indiscutibles; en relación con el

código civil tampoco vale la transacción sobre derechos ajenos o que no existen, lo mismo que es nula la transacción si al tiempo de celebrarse ya estuviere terminado el litigio por sentencia pasada en calidad de cosa juzgada siempre que una de las partes haya tenido conocimiento antes de transigir.

El problema fundamental de toda transacción se reduce a una investigación previa acerca de si determinados derechos son ciertos e indiscutibles.

"La certeza es el conocimiento seguro evidente y claro de una cosa, y lo cierto es lo conocido como verdadero e incontestable: es un estado de la mente en relación con un objeto determinado.

Varias son las formas como puede afirmarse que un derecho es cierto de manera objetiva:

A) mediante un documento que demuestre irrebatiblemente el derecho reconocido en forma plena y legal por quien resulte obligado.
B) Mediante la existencia de una confesión plena y legal de la obligación por quien este llamado a satisfacerla.
C) Por sentencia judicial que reconozca el derecho, cuando adquiere fuerza de cosa juzgada, que es el caso mas irrebatible de certeza de los derechos." [37]

Que derecho es indiscutible: "la cuestión de saber si el derecho asunto de la transacción es o no dudoso o litigiosos, debe apreciarse de un modo subjetivo.

Por ello quizás sea aceptable que el juez encargado de dicha cuestión no deba examinar si el derecho seria dudoso para el, un jurisconsulto o para todo el mundo, si no si realmente lo fue para las partes en el momento en que transigieron" [38]

La transacción solo puede plantearse antes de la sentencia, ya que esta limitada a derechos inciertos y discutibles del trabajador y al pronunciar sentencia el juez da

[37] Camacho Henríquez, Guillermo: Derecho del trabajo, Editorial Temis, Bogota, 1961, Tomo I, teoría general y Relaciones Individuales. Pág. 148.
[38] Camacho Henríquez, Ob. Cit Pág.150.

certeza al derecho del trabajador pues la misma implica una condena que al declararse ejecutoriada únicamente queda para darle cumplimiento voluntario o coactivamente mediante el embargo, es decir, ya no hay derechos a discutirse.

La transacción es un acuerdo mediante reciprocas concesiones. Para que las transacciones hechas en el curso de un litigio sean validas se requiere que sean presentadas al juez de la causa, firmadas por los interesados y deberán de ajustarse a las normas establecidas por la ley procesal laboral.

El juez deberá de examinar los requisitos exigidos para su validez, y además verificar si el acuerdo a que lleguen las partes es justo y equitativo homologándola en caso afirmativo o rechazándola en caso negativo supuesto en el cual continuará el juicio.

La transacción termina el juicio con la garantía que dicho arreglo se puede hacer efectivo mediante ejecución de conformidad con los Art. 458 y 422. C. de Tr.

En segunda instancia la transacción opera de la misma forma que en primera instancia la transacción opera de la misma forma que en primera instancia las partes presentan un escrito pidiendo que se homologue el contrato de transacción y que se tenga por terminado el juicio.

REQUISITOS DE LA TRANSACCION

Los requisitos para que la transacción se lleve a cabo son:

a) el consentimiento sin vicio: esto consiste en que ambas partes deben estar de acuerdo en realizarla, y no debe existir error en le persona, dolo o violencia. Art.2199 CC.
b) disposición: esto consiste en que las partes que transigen deben disponer del objeto sobre el cual recae la transacción. Art. 2193 CC.
c) causa u objeto lícito: es de la esencia de la transacción que el objeto sobre el cual recaiga sea un derecho incierto y disputado. Además no debe estar prohibida la transacción sobre el. Tampoco puede transigirse sobre derechos ajenos o inexistentes. Art. 2198 CC.

La transacción por ser un contrato que tiene sus bases en el derecho civil debe reunir los mismos requisitos que cualquier otro contrato. Art. 1316. CC.

EFECTOS DE LA TRANSACCION LABORAL

Así como en los requisitos, también la transacción laboral tendrá los mismos efectos que la transacción en materia civil:

El primero de ellos es terminar un litigio pendiente o el de precaver o pedir que se lleve a los estrados judiciales un litigio eventual. El asunto quedara terminado con los efectos de cosa juzgada en última instancia que es el valor que se le confiere a la transacción legalmente celebrada. Art. 2206. CC. en relación con el Art. 458 CT.

El segundo doctrinariamente la transacción es un modo de extinguir las obligaciones pero lo que sucede realmente es que las obligaciones inciertas y discutidas se transforman en virtud del contrato en nuevas obligaciones ciertas y presumiblemente indiscutibles. Esto es tan indudable que la transacción es un contrato que produce obligaciones, y un medio de extinguir otras. Las nuevas obligaciones, que sustituyen las discutidas, deben ser cumplidas estrictamente. El contrato de transacción se caracteriza por ser principales el sentido de que subsiste sin necesidad de otro; es oneroso, ya que las partes se graban recíprocamente, y de tipo conmutativo. Por su perfeccionamiento es un contrato consensual. (salvo que recaiga sobre bienes raíces, caso en el cual se convierte en solemne, esto en materia civil).

19. DESISTIMIENTO

Según el Diccionario de la lengua Española desistir es: “hablando de un derecho abdicarlo o abandonarlo”[39]

Para Armando Porras y López el desistimiento de la acción es: “El acto procesal en virtud del cual el actor renuncia a la acción ejercitada en el proceso”.[40]

[39] Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima Edición, Tomo I, Editorial España Calpe. Madrid, 1984, pág. 477

[40] Porras y López, Ob. Cit. Pág. 211

Según nuestro Código de Procedimientos Civiles desistimiento es el apartamiento o la renuncia de una acción o recurso. Art. 464 Pr.

Es sabido que las partes pueden desistir de las acciones o de los recursos intentados por ellas, y que el desistimiento trae como consecuencia que la parte que desiste no puede intentar nuevamente la misma acción o recurso por la misma vía frente al mismo contendiente. Art.467. Pr. C.

Esto significa que en la mayoría de los casos, el desistimiento trae consigo la perdida del derecho de acción, consecuentemente, la del derecho sustancial correspondiente. Sin duda quien desiste por lo general renuncia indirectamente al derecho sustancial, y en consecuencia, el desistimiento en el proceso laboral casi siempre lleva consigo una renuncia.

Nuestro código de trabajo no da un concepto de desistimiento pero se establece que no es necesario que la parte contraria acepte el desistimiento de una acción o de un recurso. Art. 603 1ra parte C de Tr.

Esto porque en lo laboral no se incurre en gastos, por eso no se pide en el proceso laboral que se acepte o no el desistimiento.

Hecho el desistimiento en primera instancia no se necesita aceptación de la parte contraria y quedaran las en el estado en que se encontraban antes de la demanda. Art. 603 C. Tr.

Puede desistirse de la acción en forma verbal o escrita. Esta es la forma en que comúnmente opera el desistimiento en la práctica.

Es de suma importancia darle a conocer al juez los arreglos extrajudiciales, ya que los juicios laborales son tramitados de oficio Art. 382 C. Tr. y el actor no puede ser obligado a desistir de su derecho debido a la irrenunciabilidad de los mismos.

En segunda instancia cuando se ha interpuesto recurso de la sentencia recaída, también se puede llegar a un acuerdo o arreglo extrajudicial y desistir del recurso y no hay necesidad en segunda instancia o en casación que la contraparte presente un escrito aceptando el desistimiento.

En el código de trabajo como en el Código de Procedimientos Civiles no se expresa en que etapa del proceso puede desistirse de la acción intentada o del recurso, por lo que en conclusión nosotros decimos que el desistimiento se puede plantear en primera instancia hasta antes de la sentencia y en segunda instancia se puede desistir del recurso.

20. DESERCION

Según nuestro Código de Procedimiento Civiles es el desamparo o abandono que la parte hace de su derecho de acción, deducida previamente ante los jueces y tribunales Art. 468 Pr. C.

La deserción en materia laboral no tiene aplicación en primera instancia sino únicamente en segunda instancia. Art.585 C.Tr.

Esto se debe a que una vez el actor haya interpuesto la demanda en el tribunal correspondiente el proceso será impulsado de oficio. Art. 382 C.Tr.

En cuanto a la deserción en segunda instancia el Art. 585 inc. 1º. establece: “Si el apelado no compareciere, se fallara como si se tratare de revisión; pero si compareciere el apelante, vencido el termino del emplazamiento hecho por el juez, el tribunal de segunda instancia, aun de oficio declarará desierta la apelación, sin otro tramite que la certificación del secretario que asegure no haberse apersonado en tiempo la parte.”

La deserción opera cuando se interpone el recurso de apelación, en el caso de que el apelante no comparezca al tribunal de segunda instancia una vez vencido el término del emplazamiento.

En este caso la declaratoria de deserción que hacen los magistrados de oficio, es una sanción procesal para el apelante por no haber comparecido al tribunal de segunda instancia para la continuación del recurso de apelación.

Declarada la deserción ya no se continúa con el recurso de apelación por lo que finaliza el juicio quedando ejecutoriada la sentencia de que se apeló. Art. 585 inc. 2º en relación al Art. 466 C. Tr. el cual establece: “Las sentencias definitivas en

los juicios de trabajo quedan pasadas en autoridad de cosa juzgada, cuando las partes consientan expresamente en ellas; o tácitamente por no interponer los recursos legales en el término de ley: en el caso del Art. 585: y cuando de ellas no exista recurso alguno “.

CONCLUSIONES

1.) Dentro del proceso judicial de Trabajo, existen etapas procesales que buscan la manera de desarrollar de pleno derecho las controversias que se susciten en materia laboral; las cuales son: Demanda, Conciliación, Contestación de la demanda, Término de Prueba y Sentencia.

2.) Como ya sabemos, la forma normal de terminar el proceso es la sentencia, pero existen otras formas anormales que pueden dar fin al proceso, ellas son; la Conciliación, la Transacción, el Desistimiento y la Deserción.

3.) Existen instituciones ante las cuales se ventilan las demandas laborales; que sirven como mediadores entre el patrono y el trabajador. Dichas instituciones son: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo; La Procuraduría General de La República y Los Juzgados competentes.

4.) Las demandas pueden ser presentadas por escrito o verbalmente, salvo en San Salvador que sólo pueden presentarse por escrito, ya que es la Secretaría Receptora de Demandas la que se encarga de distribuirlas entre los cinco Juzgados que existen en la capital.

5.) Se pueden llegar a arreglos conciliatorios en el Ministerio de Trabajo, pero la vía expedita e idónea es acudir al Órgano Judicial; a través de una demanda ante el Juez Laboral competente; ya que de no lograr avenimiento en la conciliación vía administrativa, podría dar lugar a que el trabajador pierda los beneficios de la presunción que la legislación laboral establece y hasta podría llegar a perder su derecho de acción a las prestaciones.

6.) La Ley para equilibrar las fuerzas del capital y el trabajo, ha garantizado al trabajador favoreciéndolo con ciertas presunciones a fin de establecer por ejemplo: El contrato de trabajo, el despido de hecho, etc.

7.) Actualmente existen Clínicas Jurídicas en todas las Universidades del país, las cuales brindan gratuitamente asistencia legal a las personas que lo necesiten.

RECOMENDACIONES

1.) Se considera conveniente una mayor divulgación por parte del Estado, de las Leyes que favorecen a los empleados, sean éstos públicos o privados para conocimiento y beneficio de toda la clase laboral Salvadoreña y que de esta forma no sean violentados sus derechos, porque si bien es cierto tenemos conocimiento de las demandas según estadísticas, pero ignoramos de muchas injusticias que sufren algunos salvadoreños por desconocimiento de sus derechos como trabajadores.

2.) Se considera conveniente para evitar injusticias a la clase laboral por parte de las empresas, mas que todo de las industriales, que si el gobierno al concederles beneficios, se les incluya en la practica de sus operaciones la liquidación anual de su personal, lo cual en términos de evaluación de proyectos es adecuado y una sana medida de administración financiera y fiscal.

3.) También es necesario mencionar que así como a los trabajadores, sean éstos del sector público o privado, se le hagan saber sus obligaciones, también se les deben mencionar sus derechos como trabajadores, que se hagan cumplir todos éstos con la mayor agilidad posible, pues el factor Derechos Humanos está inmerso en cada ciudadano y todos estamos en propiedad de reclamarlos cuando se amerite, sin entorpecer ningún tramite.

BIBLIOGRAFÍA

- Arazi, Roland; La Prueba en el Proceso Civil; S.R.
- Blasco Benjamín y Rafael Alcázar. Derecho Procesal Laboral. Zaragoza, 1974.
- Cabanellas de Torres, Guillermo: Diccionario Jurídico Elemental, edición 1998, Editorial Heliasta, Argentina.
- Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico del Derecho Usual. Editorial Heliasta, 12ª Edición, Buenos Aires, 1979.
- Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo 2, Editorial Bibliografica Omeba. Buenos Aires, Argentina, 1968
- Camacho Henríquez, Guillermo: Derecho del trabajo, Editorial Temis, Bogota, 1961, Tomo I, teoría general y Relaciones Individuales.
- Couture Eduardo: interpretación de las Leyes Procesales, en Estudios de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires, Argentina, 1951. T. III.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Vigésima Edición, Tomo I, Editorial España Calpe. Madrid, 1984.
- Echandía Hernando Devis. Compendio de Derecho Procesal. Tomo II, Pruebas Judiciales, 5ª Edición, Editorial ABC-Bogotá, 1977. Pág. 504
- Goldschmidt, James: Principios Generales del Proceso, volumen 1.
- Goyena, Juan C. Lección de Derecho Procesal del Trabajo, Cuaderno Nº 21. Editorial Perrot, Buenos Aires, 1961.

- Guasp Jaime, Derecho Procesal Civil. 3ª Edición, Tomo I, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1968.
- Hernández Rueda, Lupo: Derecho Procesal de Trabajo, IET Sto. Domingo, 1994.
- Mendoza Orantes, Ricardo. Código de Trabajo con sus reformas incorporadas. República de El Salvador, 2005. Editorial Jurídica Salvadoreña.
- Pallares Eduardo. Diccionario de Derecho Procesal Civil, 7ª Edición, Editorial Porrúa, S.A., República Argentina, México, 1973. Cf.
- Porras y López, Armando. Derecho Procesal del Trabajo, 4ª. Edición. Editorial Textos Universitarios, México, 1977.
- Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Diccionario Procesal del Trabajo, 4ª Edición, Editorial Porrúa, México, 1977.

GLOSARIO

Allanamiento: Acción de prestar el demandado su asentimiento a lo solicitado y pedido por el actor.

Antonomasia: Sinécdoque que consiste en poner el nombre apelativo por el propio o viceversa.

Avenencia: El convenio, concierto, conformidad y unión que reina entre varios sobre una cosa, y especialmente el mutuo consentimiento de las partes cuando, para evitar pleitos, se conforma al dictamen de arbritos o amigables componedores; y también, cuando transigen por sí mismas sobre el punto litigioso por la mutua cesión o dación de alguna cosa.

Avenimiento: Acción y efecto de avenir o avenirse. Conciliación. Mediación. Transacción.

Contumaz: En Derecho Procesal, rebelde; el demandado que no se apersona en autos o no contesta la demanda; el acusado que no comparece para contestar los cargos.

Homologación: Confirmación judicial de determinados actos de las partes, para la debida constancia y eficacia.

Inadmisibilidad: Excepción que el demandado opone a la acción del demandante sin entrar a discutir el fondo de la cuestión planteada, sino alegando otras circunstancias que impiden la prosecución de la litis.

Jurisconsulto: El versado en Derecho; quien hace profesión de la ciencia del Derecho, ya dedicándose a la resolución de las dudas o consultas jurídicas, o escribiendo sobre asuntos y cuestiones de carácter jurídico.
Litigio: Pleito, juicio ante juez o tribunal; controversia; disputa; contienda; alteración de índole judicial.

Prevención: Disposición anticipada de lo necesario para un fin; anticipado conocimiento de un mal o perjuicio.

Pugna: Batalla, pelea. Oposición de persona a persona.

Presunción: Conjetura, suposición, indicio, señal, sospecha. Inferencia que el juzgador extrae de los hechos de autos, llegando de lo probado a afirmar la veracidad de lo probable o desconocido.

Repulsa: Condenar enérgicamente una conducta o acción.

Transigencia: Concluir una transacción sobre lo que no se estima justo, razonable o verdadero; para conciliar discrepancias, evitar un conflicto o poner término a lo suscitado; pero con la imprescindible circunstancia de que haya recíprocas concesiones y renuncias.

Verosimilitud: Que tiene apariencia de verdadero. Creíble.