

Guía de procedimientos laborales

Procedimientos administrativos, judiciales e internacionales para la tutela de los derechos laborales

Elaborado por
Francisco Antonio Chicas.

Enero 2010



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



GUÍA DE PROCEDIMIENTOS LABORALES

INSTITUTO DE DERECHOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA
JOSÉ SIMEÓN CAÑAS, IDHUCA.



**EL PRESENTE TRABAJO FUE ELABORADO POR:
FRANCISCO ANTONIO CHICAS**

ESTE DOCUMENTO FUE FINANCIADO POR EL PROGRAMA DE USAID PARA EL ACCESO CIUDADANO A LA JUSTICIA LABORAL PARA CAFTA-DR. LAS OPINIONES AQUÍ EXPRESADAS CORRESPONDEN A LAS PERSONAS AUTORAS Y NO REFLEJAN NECESARIAMENTE EL PUNTO DE VISTA DE LA AGENCIA PARA EL DESARROLLO INTERNACIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS.

SAN SALVADOR, EL SALVADOR 2010.

ÍNDICE

1.1 Procedimientos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	6
1.2 Procedimiento ante la Procuraduría General de la República.....	11
1.3 Procedimiento ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.....	14
2.1. Demanda.....	17
2.2. Conciliación.....	26
2.3. Apertura a prueba.....	29
2.4 Pliego de posiciones.....	36
2.5. Cierre del proceso.....	37
2.6. Sentencia.....	37
2.7. Procesos especiales.....	39
2.8. Conflictos Colectivos.....	42
2.9. Recursos.....	63
Finalmente, debe señalarse el sitio y momento en el cual se elabora la queja y debe contener el nombre y la firma de aquellos/as quienes representan la organización sindical.	87
Veamos el contenido de una queja presentada al CLS:	87

1. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA LABORAL

1.1. PROCEDIMIENTOS ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

1.2. PROCEDIMIENTO ANTE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

1.3 PROCEDIMIENTO ANTE LA PROCURADURÍA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS
HUMANOS

2. PROCESOS JUDICIALES

2.1. DEMANDA

2.2. CONCILIACIÓN

2.3. APERTURA A PRUEBA

2.4. PLIEGO DE POSICIONES

2.5. CIERRE DEL PROCESO

2.6. SENTENCIA

2.7. PROCESOS ESPECIALES

2.7.1 JUICIOS DE ÚNICA INSTANCIA

2.7.2 JUICIOS DE SUSPENSIÓN DE CONTRATO

2.8. CONFLICTOS COLECTIVOS

2.8.1 CONFLICTOS JURÍDICOS

2.8.2 CONFLICTOS ECONÓMICOS

2.9. RECURSOS

2.9.1 REVISIÓN

2.9.2 APELACIÓN

2.9.3 CASACIÓN

2.9.4 RECURSO DE HECHO

3. PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES PARA PROTEGER DERECHOS LABORALES

3.1. SISTEMA INTERAMERICANO DE PROTECCIÓN DE DERECHOS HUMANOS

- 3.1.1. PROCEDIMIENTO ANTE LA COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
- 3.1.2. PROCEDIMIENTO ANTE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS
- 3.2. PROCEDIMIENTO ANTE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

1. Procedimientos administrativos en materia laboral

Como en todas las relaciones que hay dentro de la sociedad siempre suceden diversos conflictos, y las relaciones de trabajo no son la excepción. Es por ello que, en toda democracia existen mecanismos diseñados para buscar una solución a las controversias que puedan suscitarse dentro de una relación laboral. Para el caso de El Salvador existen dos vías domésticas por medio de las cuáles podemos tutelar nuestros derechos laborales: una es la vía administrativa y otra es la jurisdiccional. La primera se puede ventilar ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en adelante MTPS), ante la Procuraduría General de la República (en adelante PGR) y ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (en adelante PDDH).

Por su parte, en la vía jurisdiccional intervienen los tribunales especializados en materia laboral, los Juzgados de lo Civil y los Juzgados de Primera Instancia competentes en materia laboral. Además, si hacemos uso del derecho de recurrir –mediante la interposición de una apelación–, entonces conocerán las Cámaras de Segunda Instancia de lo Laboral o de Lo Civil, cuestión que detallaremos en el momento preciso.

Sin embargo, es preciso aclarar que la vía jurisdiccional no se agota con la apelación, ya que incluso para la protección de los derechos laborales, puede conocer la Corte Suprema de Justicia, con la interposición de un recurso de casación, el cual es conocido y tramitado por la Sala de lo Civil.

1.1 Procedimientos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Ya mencionábamos que una de las formas para buscar una solución a los conflictos laborales, es seguir ciertos procedimientos ante el MTPS. Dependiendo del tipo de controversia de que se trate se puede solicitar la intervención de la Dirección General de Trabajo o de la Dirección General de Inspección. En primer lugar, vamos a detallar

los pasos a seguir ante la Dirección General de Trabajo por diferencias que ocurran entre la persona empleadora y las personas trabajadoras. Existe también el procedimiento que está a cargo de la Dirección General de Inspección que puede solicitarse por incumplimiento de normas laborales dentro de un establecimiento de trabajo. En la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (en adelante LOFST), se encuentran los pasos a seguir en caso de conflicto laboral y en caso de incumplimiento de la normativa laboral.

1.1.1 Procedimiento ante la Dirección General de Trabajo

Una de las funciones que tiene la Dirección General de Trabajo es la de *“propiciar el mantenimiento de la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores”*¹ y para ello dirime los conflictos que se susciten entre las partes. Para iniciar este procedimiento administrativo, se debe presentar una solicitud de forma verbal o escrita y en ella debe detallarse claramente en qué consisten los reclamos o diferencias. Si la solicitud es admitida, se designará el caso a un delegado o una delegada, quien citará a las partes involucradas para asistir a una audiencia común y, en el desarrollo de la misma, persona empleadora y personas trabajadoras explicarán sus diferencias.

Durante el progreso de dicha audiencia, el funcionario o funcionaria a cargo modera la reunión, procurando la solución pacífica del conflicto de manera justa y equitativa (Art. 27 LOFST). Si las partes llegan a un acuerdo para solucionar pacíficamente la controversia podrán acordar las reuniones que sean necesarias para alcanzar todos los acuerdos convenientes; de cada sesión se levantará un acta que firmarán las partes interesadas y el funcionario o funcionaria interviniente. A esta etapa antes descrita se le llama: **Arreglo Conciliatorio**.

La intervención de la Dirección General del Trabajo no queda agotada en este punto ya que esta dependencia tiene el deber de verificar que los acuerdos a los que llegaron las partes, se cumplan. Si no se llegan a cumplir los acuerdos, la autoridad

¹ Art. 22 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

correspondiente pasa a imponer las sanciones que la ley establece y los facultados para imponer sanciones, según el Art. 29 LOFST, son la Dirección General de Inspección de Trabajo, o la Oficina Regional de Trabajo respectiva.

Haciendo un resumen, el procedimiento a seguir se estructura de la siguiente forma:



Es importante mencionar que la LOFST no menciona plazos para el trámite y desarrollo de este procedimiento administrativo.

En la LOFST tampoco se determina qué sucede si en la audiencia conciliatoria no se llegase a algún acuerdo, solo menciona las consecuencias de que una persona no comparezca injustificadamente a la audiencia y que se le impondrá una pena, según su capacidad económica, de quinientos a diez mil colones² (Art. 32 LOFST). Ahora bien, si no llegamos a algún acuerdo **¿Qué opción tendríamos?** Podríamos iniciar un proceso de carácter judicial para tutelar los derechos que nos han sido violentados.

1.1.2 Procedimiento ante la Dirección General de Inspección

Esta Dirección se encarga de realizar inspecciones en los centros de trabajo, para verificar el cumplimiento de las normas laborales cuando se denuncia una infracción (Art. 33 LOFST). *“La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de*

² Es decir, de US\$ 57.14 a US\$ 1,142.86.

*las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo*³. Para realizar esta función, se pueden dar dos tipos de inspección:

- ❖ Inspección programada;
- ❖ Inspección especial o no programada.

La inspección programada, se encuentra considerada en el plan mensual elaborado por la Dirección de Inspección y tiene por objeto constatar el cumplimiento de las disposiciones legales y prevenir los riesgos laborales (Art. 42 LOFST). La inspección especial o no programada es aquella que se lleva a cabo para verificar hechos expresamente determinados, vinculados a la relación laboral, que requieran de una inmediata y urgente comprobación (Art. 43 LOFST).

Si una persona trabajadora –o incluso la patronal- necesita que una autoridad llegue a verificar algún tipo de incumplimiento, debe presentar una solicitud de forma verbal o escrita para una inspección especial o no programada a las autoridades de inspección y debe cumplir con los requisitos que establece la ley⁴.

La autoridad de inspección se encargará de evaluar la solicitud y, si la admite, ordena la diligencia. Si por el contrario se niega la inspección, es deber de las autoridades comunicar dicha negativa por escrito (Art. 45 inc. 2).

Para una mejor explicación vamos a continuar la descripción de este procedimiento en el supuesto que se le dé trámite a la diligencia. Entonces, pasamos a desarrollar la visita de inspección. Esta visita debe realizarse con la participación de la persona empleadora, los trabajadores y trabajadoras y sus representantes (Art. 47 LOFST). A la

³ Art. 34 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

⁴ Art. 44 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.- “La solicitud para la realización de la inspección no programada deberá formularse por escrito o verbalmente y al menos ha de contener: a) Nombre o razón social, documento de identificación y domicilio del solicitante; b) Determinación clara y concisa de los hechos que requieran de una urgente comprobación, así como la ubicación del centro de trabajo; y, c) Firma del solicitante, si supiere o pudiere.”

visita de inspección, el inspector o inspectora debe llevar las bases legales para explicarle a las partes el objeto de su visita y las facultades de actuación que la ley le confiere (Art. 48 LOFST). En la LOFST no se describe cómo será la forma en que actuará la persona inspectora para constatar si en efecto existen o no infracciones a la normativa laboral, sino que establece únicamente que, antes de redactar el acta de inspección, se reunirá con las partes que intervinieron en la diligencia y con ellas examinará de forma conjunta las medidas destinadas a subsanar las infracciones que a su juicio existan (Art. 49 LOFST).

Una vez finalizada la visita, la autoridad de inspección levantará un acta y en ella mencionará los hechos que se hubiesen verificado durante la diligencia, así como las posturas o alegaciones de las partes, las infracciones constatadas y las observaciones u objeciones de las partes intervinientes (Art. 50 LOFST). El inspector o inspectora establecerá plazos para la subsanación de las infracciones. *“El inspector está facultado para fijar plazos diferenciados, de acuerdo a la naturaleza de las infracciones. Estos plazos (...) no deberán exceder de quince días hábiles. Con el consentimiento expreso de la parte que deba cumplir, dicho período podrá ser menor”⁵.*

Cuando el plazo establecido por la persona inspectora para la subsanación de las infracciones haya vencido, se va a realizar una “reinspección” y, si en el desarrollo de esta nueva visita se comprueba que no se han corregido las contravenciones, la persona inspectora levantará un acta y la remitirá a sus superiores para que impongan la sanción correspondiente (Art. 54 LOFST).

¿Quiénes son las autoridades superiores? La autoridad superior en la Zona Central será, según la naturaleza del establecimiento inspeccionado, la Jefatura del Departamento de Inspección de Industria y Comercio o la Jefatura del Departamento de Inspección Agropecuaria. En las otras zonas de la República, será la respectiva Jefatura de la Oficina Regional de Trabajo⁶. Sin embargo, en la LOFST no se especifica qué tipo de sanción está facultada a imponer una autoridad superior, en el caso que la

⁵ Art. 50 Inc. segundo Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

⁶ Art. 54 Inc. Segundo Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

persona empleadora haya incumplido las medidas a subsanar que fueron impuestas por el inspector o inspectora de trabajo.

Haciendo un recuento de lo visto anteriormente, podemos decir que las etapas más importantes en el procedimiento de la inspección, son las siguientes:



1.2 Procedimiento ante la Procuraduría General de la República

La PGR tiene como una de sus atribuciones, prestar asistencia legal para la defensa de los intereses de las personas y para la defensa de sus derechos laborales⁷. Si una persona trabajadora desea la asesoría de un abogado o abogada puede acudir a solicitar los servicios gratuitos que presta la PGR⁸. Dentro de esta institución, se encuentra la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador, la cual brinda este tipo de asesoría.

⁷ Art. 194 Constitución de la República de El Salvador.- “Corresponde al Procurador General de la República: 2º Dar asistencia legal a las personas de escasos recursos económicos, y representarlas judicialmente en la defensa de su libertad individual y de sus derechos laborales.”

⁸ Cfr. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Material de Apoyo para el Centro de Derechos Laborales**, pág.31.

El procedimiento que debe seguirse para obtener asesoría de parte de la PGR es bastante sencillo. La persona trabajadora que necesite recibir este servicio, únicamente tiene que presentarse a una de las diferentes oficinas de dicha dependencia estatal y solicitar el servicio.

Es muy probable que para el acompañamiento de casos se requiera la presentación de ciertos documentos personales o constancias médicas, por ejemplo para el caso de una trabajadora que esté embarazada. Además, pueden solicitarse copia de contrato individual de trabajo y carta de despido, si existieren; el nombre de la persona empleadora y al ubicación del centro de trabajo, etc.

En el Art. 24 de la Ley Orgánica de la PGR se determinan las funciones de esta sección y que básicamente consiste en representar en el estrado judicial y extrajudicial, a las personas trabajadoras o asociaciones conformadas por éstas, promoviendo los juicios correspondientes.

La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador tiene además, el deber de atender las consultas en materia laboral que le formulen trabajadores y trabajadoras y asociaciones conformadas por ellos⁹.

Dentro de las actuaciones realizadas por esta unidad destacan 2 fases:

⁹ Para cumplir con esas funciones la Unidad brinda sus servicios laborales en los 14 Departamentos de la República; cuenta con 58 Procuradores de Trabajo que intervienen en los diferentes juzgados de lo laboral y en los tribunales con competencia en materia de trabajo; en las conciliaciones celebradas en el MTPS; promueven e intervienen en procesos de amparo por violaciones al debido proceso o al derecho de audiencia; lo mismo hacen en Juicios Contenciosos Administrativos; y asesoran a trabajadores/as en procesos administrativos.



La fase administrativa comprende *“la asesoría inicial, la recepción de la solicitud e inspección inicial de la solicitud de servicio por parte del Procurador/a de trabajo, así como la asistencia en las conciliaciones en sede del MTPS y en las mismas oficinas de la PGR”*¹⁰.

En cuanto a la fase judicial, podemos decir que se refiere a todo el conjunto de actuaciones que se realizan para representar a una persona trabajadora en los tribunales, por ejemplo la presentación de la demanda, asistencia en las conciliaciones, acuerdos, presentación de alegatos y hasta interposición de los recursos que sean pertinentes. En el siguiente cuadro se puntualiza de manera muy comprensible la intervención de los Procuradores y Procuradoras de Trabajo en el sector privado y en el sector público¹¹:

¹⁰ Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Material de apoyo para el Centro de Derechos Laborales**, pág. 31.

¹¹ *Cfr.* Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Material de apoyo para el Centro de Derechos Laborales**, pág. 31 y 32.

Intervención en el sector privado	Intervención en el sector público
Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo.	Juicios Individuales Ordinarios de Trabajo contra el Estado.
Diligencias de Cumplimiento de Arreglo Conciliatorio celebrado en el MTPS y en la Unidad Laboral de la Institución.	Juicio Contencioso Administrativo.
Audiencias Conciliatorias del MTPS.	Proceso de Amparo.
	Diligencias administrativas en Juntas de la Carrera Docente.
	Procesos Administrativos en las diferentes Comisiones y Tribunales de Servicio Civil.
	Juicio de destitución o despido con base a la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.

1.3 Procedimiento ante la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

El procedimiento ante la PDDH es el que lleva más pormenores. Este procedimiento administrativo se inicia mediante una denuncia que puede presentar cualquier persona, ya sea natural o jurídica¹², por presuntas violaciones a derechos humanos. Esta denuncia debe presentarse ante la Secretaría General en la sede de la PDDH ubicada en San Salvador o ante cualquiera de sus delegaciones departamentales. Esta denuncia puede realizarse de forma verbal o de forma escrita y es muy importante determinar que puede hacerse por cualquier medio, es decir que la podemos hacer de forma presencial, vía telefónica, o por medio de fax. En la denuncia es preciso aportar

¹² Art. 38 Inc. 2 Reglamento de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.- “Las personas jurídicas actuarán por medio de su representante legal”.

los datos generales de la persona u organización que denuncia, así como la relación de los hechos, el nombre de las víctimas, los nombres de quienes participaron en el hecho que se denuncia y debe mencionarse a los testigos o cualquier otro medio de prueba.

Para que la denuncia se admita es necesario que cumpla con todas los requisitos establecidos en el Art. 41 del Reglamento de la PDDH y si éstos se cumplen, la denuncia se admite y *“se ordenará la inmediata investigación del caso”*¹³; *“(l)a admisibilidad o no admisibilidad será pronunciada el mismo día de su presentación”*¹⁴. No podemos dejar de mencionar que el Procurador o Procuradora estará facultada para ampliar este término cuando el caso lo amerite.

Luego de la admisión se ordena la investigación del caso y se solicitará un informe al presunto responsable de la violación para que brinde una explicación sobre los hechos que se le atribuyen y las medidas adoptadas al respecto. Para la presentación de este informe, el Reglamento de la PDDH establece que el plazo no excederá de setenta y dos horas. En esta última actuación, también existe la posibilidad de una ampliación del plazo y será el Procurador o Procuradora quien señalará el tiempo que considere conveniente.

¿Qué sucede si el informe no se rinde en el plazo establecido? Pues entonces, se presumirán ciertas las afirmaciones de la persona denunciante, salvo prueba en contrario (Art. 48 Reglamento de la PDDH).

Siguiendo con el procedimiento, se da paso a ordenar la práctica de diligencias de investigación y el Procurador o Procuradora podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia que considere pertinente o si alguna de las partes lo solicita.

Luego, el Procurador o Procuradora según el resultado de las diligencias de investigación, pasará a dictar resolución en el término de ocho días (Art. 49 Reglamento de la PDDH). Si no existiesen suficientes elementos para presumir violaciones de derechos humanos, se ordenará el archivo del caso (Art. 50 Reglamento

¹³ Art. 44 Reglamento de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.

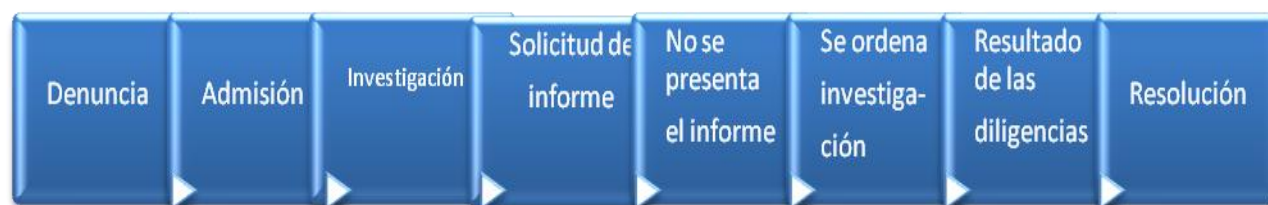
¹⁴ Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Material de apoyo para el Centro de Derechos Laborales**, pág. 33.

de la PDDH). Por el contrario, si se decidiera que se ha establecido una violación de derechos humanos, se elaborará un informe que contenga los hechos y las conclusiones, además de las acciones que establece el Art. 52 del Reglamento de la PDDH.

Finalmente, la resolución se va a comunicar:

- ❖ A la persona denunciante;
- ❖ A la víctima, y
- ❖ Al responsable de las violaciones.

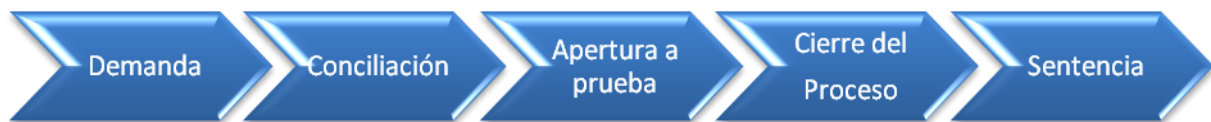
Haciendo una síntesis, podríamos esquematizar el procedimiento ante la PDDH de la siguiente manera:



2. Procedimientos Judiciales

En caso de violación a nuestros derechos como trabajadores y trabajadoras, también podemos hacer uso de los procedimientos judiciales que la ley establece para exigir el cumplimiento de los mismos. El instrumento legal que detalla los medios y las formas a seguir para lograr nuestros objetivos en sede judicial, es el Código de Trabajo (en adelante CT). En el Libro Cuarto de dicho Código, encontramos las reglas relativas al Derecho Procesal de Trabajo, es decir, en este apartado se detallan los distintos tipos de procesos judiciales que es posible seguir en materia laboral.

Veamos en el siguiente esquema las etapas que conforman el Juicio Individual Ordinario de Trabajo, proceso judicial por excelencia para reclamar el respeto de los derechos laborales. Posteriormente veremos en detalle cada una de dichas etapas.



2.1. Demanda

Si uno de nosotros recibe una afectación a nuestros derechos por parte de nuestro patrono, podemos iniciar un juicio, y la forma correcta de hacerlo es mediante la interposición de una demanda. Por ejemplo, si usted es despedido y su empleador no quiere pagarle la indemnización que por ley le corresponde, usted puede demandarlo (en carácter personal o por medio de un apoderado), presentando ante los tribunales competentes un escrito llamado **Demanda**, el cual deberá cumplir con los requisitos que se mencionan en el Art. 379 CT, y que se explican a continuación:

1) Designación del juez o jueza ante quien se interpone. En este primer requisito debemos tomar en cuenta que hay dos criterios para saber a qué juez vamos a dirigir la demanda:

- ❖ El del domicilio de la persona empleadora,
- ❖ El del domicilio donde se realizaban las actividades de trabajo.

Además, se nos habilita para que podamos hacer la demanda de forma verbal o de forma escrita. Es importante aclarar quiénes son los tribunales competentes para conocer de conflictos laborales, ya que en El Salvador además de los Juzgados de lo Laboral, pueden conocer Juzgados de Primera Instancia y Juzgados de lo Civil. Para poder dirigirnos al juez o jueza correspondiente, debemos informarnos como están ubicados los mencionados tribunales competentes para conocer en materia laboral y para ello observemos los siguientes cuadros:

Juzgados con competencia en materia laboral
Total: 40

JUZGADOS DE LO LABORAL	DEPARTAMENTO
1. Juzgado 1º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
2. Juzgado 2º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
3. Juzgado 3º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
4. Juzgado 4º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
5. Juzgado 5º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
6. Juzgado de lo Laboral de Santa Ana	Santa Ana
7. Juzgado de lo Laboral de San Miguel	San Miguel
8. Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla	La Libertad
9. Juzgado de lo Laboral de Sonsonate	Sonsonate

JUZGADOS DE LO LABORAL	DEPARTAMENTO
1. Juzgado de Primera Instancia de Atiquizaya	Ahuachapán
2. Juzgado de Primera Instancia de Acajutla	Sonsonate
3. Juzgado de Primera Instancia de Izalco	Sonsonate
4. Juzgado de Primera Instancia de Armenia	Sonsonate
5. Juzgado de Primera Instancia de La Libertad	La Libertad
6. Juzgado de Primera Instancia de San Juan Opico	La Libertad
7. Juzgado de Primera Instancia de Chalatenango	Chalatenango
8. Juzgado de Primera Instancia de Tejutla	Chalatenango
9. Juzgado de Primera Instancia de Dulce Nombre de María	Chalatenango
10. Juzgado de Primera Instancia de Ciudad Barrios	San Miguel
11. Juzgado de Primera Instancia de Chinameca	San Miguel
12. Juzgado de Primera Instancia de Santiago de María	Usulután
13. Juzgado de Primera Instancia de Jucuapa	Usulután
14. Juzgado de Primera Instancia de Jiquilisco	Usulután
15. Juzgado de Primera Instancia de Berlín	Usulután
16. Juzgado de Primera Instancia de San Francisco Gotera	Morazán
17. Juzgado de Primera Instancia de Ilobasco	Cabañas

JUZGADOS DE LO LABORAL	DEPARTAMENTO
18. Juzgado de Primera Instancia de Sensuntepeque	Cabañas
19. Juzgado de Primera Instancia de Suchitoto	Cuscatlán
20. Juzgado de Primera Instancia de San Sebastián	San Vicente
21. Juzgado de Primera Instancia de San Pedro Masahuat	La Paz

JUZGADOS DE LO CIVIL	DEPARTAMENTO
1. Juzgado de lo Civil Usulután	Usulután
2. Juzgado de lo Civil Ahuachapán	Ahuachapán
3. Juzgado de lo Civil La Unión	La Unión
4. Juzgado de lo Civil Santa Rosa de Lima	La Unión
5. Juzgado de lo Civil Metapán	Santa Ana
6. Juzgado de lo Civil Chalchuapa	Santa Ana
7. Juzgado de lo Civil Cojutepeque	Cuscatlán
8. Juzgado de lo Civil San Vicente	San Vicente
9. Juzgado de lo Civil Zacatecoluca	La Paz
10. Juzgado de lo Civil Quezaltepeque	La Libertad

Cámaras de Segunda Instancia que conocen en grado
Total: 5

1. CÁMARA PRIMERA DE LO LABORAL CON SEDE EN SAN SALVADOR	DEPARTAMENTO
Juzgado 1º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
Juzgado 2º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
Juzgado 5º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
Juzgado de lo Laboral de Santa Ana	Santa Ana
Juzgado de lo Civil de Metapán	Santa Ana
Juzgado de lo Civil Chalchuapa	Santa Ana
Juzgado de lo Laboral de Sonsonate	Sonsonate
Juzgado de 1ª Instancia de Acajutla	Sonsonate
Juzgado de 1ª Instancia de Izalco	Sonsonate
Juzgado de 1ª Instancia de Armenia	Sonsonate
Juzgado de 1ª Instancia de Atiquizaya	Ahuachapán
Juzgado de lo Civil de Ahuachapán	Ahuachapán

2. CÁMARA SEGUNDA DE LO LABORAL CON SEDE EN SAN SALVADOR	DEPARTAMENTO
Juzgado 3º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
Juzgado 4º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla	La Libertad
Juzgado de 1ª Instancia del Puerto de La Libertad	La Libertad
Juzgado de 1ª Instancia de San Juan Opico	La Libertad
Juzgado de 1ª Instancia de Quezaltepeque	La Libertad
Juzgado de 1ª Instancia de Chalatenango	Chalatenango
Juzgado de 1ª de Dulce Nombre de María	Chalatenango
Juzgado de 1ª Instancia de Tejutla	Chalatenango
Juzgado de lo Civil de Cojutepeque	Cuscatlán
Juzgado de 1ª Instancia de Suchitoto	Cuscatlán
Juzgado de lo Civil de Zacatecoluca	La Paz
Juzgado de 1ª Instancia de San Pedro Masahuat	La Paz
Juzgado de lo Civil de San Vicente	San Vicente
Juzgado de 1ª Instancia de San Sebastián	San Vicente
Juzgado de 1ª Instancia de Sensuntepeque	Cabañas
Juzgado de 1ª Instancia de Ilobasco	Cabañas

3. CÁMARA DE LO CIVIL DE LA 1ª SECCIÓN DE ORIENTE CON SEDE EN SAN MIGUEL	DEPARTAMENTO
Juzgado de lo Laboral de San Miguel	San Miguel
Juzgado de 1ª Instancia de Chinameca	San Miguel
Juzgado de 1ª Instancia de Ciudad Barrios	San Miguel

4. CÁMARA DE 2ª INSTANCIA DE LA 3ª SECCIÓN DE ORIENTE CON SEDE EN SAN MIGUEL	DEPARTAMENTO
Juzgado de lo Civil de La Unión	La Unión
Juzgado de lo Civil de Santa Rosa de Lima	La Unión
Juzgado de 1ª Instancia de San Francisco Gotera	Morazán

5. CÁMARA DE LA 2ª SECCIÓN DE ORIENTE CON SEDE EN USULUTÁN	DEPARTAMENTO
Juzgado de lo Civil de Usulután	Usulután
Juzgado de 1ª Instancia de Santiago de María	Usulután
Juzgado de 1ª Instancia de Jucuapa	Usulután
Juzgado de 1ª Instancia de Berlín	Usulután
Juzgado de 1ª Instancia de Jiquilisco	Usulután

Tribunal de Casación¹⁵
Total: 1

1. SALA DE LO CIVIL	SAN SALVADOR
Cámara 1ª de lo Laboral	San Salvador
Cámara 2ª de lo Laboral	San Salvador
Cámara de lo Civil de la 1ª Sección de Oriente	San Miguel
Cámara de 2ª Instancia de la 3ª Sección de Oriente	San Miguel
Cámara de la 2ª Sección de Oriente	Usulután

- 2) Nuestras generales: nombre, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio y domicilio. Se debe señalar además un lugar para recibir notificaciones, esto con el objeto que seamos debidamente identificados y para que puedan ubicarnos en un lugar donde el juez o jueza pueda enviarnos las notificaciones respectivas.
- 3) Indicaciones del lugar donde trabajamos o trabajábamos. Por ejemplo: el nombre de la sociedad dueña de la empresa o fábrica, y si es posible la dirección.
- 4) El salario devengado, jornada ordinaria o extraordinaria, el horario de trabajo y la fecha aproximada de cuando iniciamos la prestación de nuestra fuerza de trabajo. Este requisito es muy importante porque a partir de él, el juez o jueza que conozca del juicio hará los cálculos de las liquidaciones que haya que pagarse.
- 5) Relación de los hechos. En este punto debemos detallar con precisión la forma en la que ocurrió el despido, si se hizo mediante una nota, de forma verbal, si lo hizo el jefe inmediato o el gerente de recursos humanos, etc.

¹⁵ Decreto Legislativo No 1135, de fecha 31 de agosto de 1953, **Ley de Casación**; publicada en el Diario Oficial No 161, Tomo 160, de 4 de septiembre de 1953.

- 6) Generales de la persona demandada. Hasta cierto punto, este requisito puede a veces complicarnos ya que en la empresa o centro de trabajo, no sabemos a quién demandar: jefe o jefa inmediata, gerente de recursos humanos, gerente general o al representante legal. Sin embargo, se ha reconocido por criterios de Magistrados de la Sala de lo Civil, que bastará con señalar el centro de trabajo para que la demanda se entienda en contra del titular de la empresa¹⁶.
- 7) Peticiones en términos precisos. Aquí debemos decir concretamente lo que queremos. Por ejemplo: que se nos reinstale, que se nos pague de forma justa la indemnización que nos corresponde, etc.
- 8) Lugar y fecha.
- 9) Firma.

Para que los requisitos mencionados anteriormente queden con mayor claridad, con ellos vamos a redactar una demanda sencilla que cumpla con todo lo dispuesto por la ley:

¹⁶ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, de 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación. Ref. 103-C-2005.
Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, de 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación. Ref. 175-C-2005.

Juez de lo Laboral de Sonsonate

Karla María Hernández Henríquez, de veinticuatro años de edad, casada, de nacionalidad salvadoreña, costurera, del domicilio de Sonzacate, departamento de Sonsonate y señalando la Colonia San Francisco, calle principal Block A-10 como lugar para oír notificaciones, vengo en carácter personal a interponer la presente demanda en contra de Confecciones La Ropita S.A. de C.V., por el incumplimiento al derecho de indemnización que me corresponde por despido injustificado.

Dicha empresa, se encuentra ubicada en el Barrio El Ángel No 1314 en el departamento de Sonsonate. El sueldo devengado en mis funciones era de \$200.00, en una jornada ordinaria de trabajo de 7:30 a.m. a 4:30 p.m. Presté mis servicios laborales en dicha fábrica desde hace cinco años como operaria.

El día 27 de noviembre de 2009, cuando me presenté a la fábrica para iniciar mis labores, mi supervisor inmediato me dijo que me tenía que presentar a la oficina de Recursos Humanos de la empresa y cuando llegué al lugar, el Gerente de Recursos Humanos, el licenciado David Alfredo Méndez me dijo que quedaba despedida debido a que la fábrica se encontraba haciendo recortes de personal debido a la crisis que la misma estaba afrontando y que por este motivo, no podrían pagar indemnizaciones a los trabajadores que se estaban despidiendo.

En virtud de lo antes expuesto, pido que se me admita el presente escrito, que se emplace al demandado y que se le condene al pago correspondiente de la indemnización que me corresponde por el tiempo de trabajo prestado a Confecciones La Ropita S.A. de C.V.

Sonsonate, 30 de noviembre de 2009.

(Firma)

Karla Hernández

2.2. Conciliación

Si el juez o jueza admite la demanda, entonces pasa a citar a conciliación de manera inmediata a ambas partes, es decir al trabajador o trabajadora y a la persona empleadora. La citación que se haga al demandado o demandada debe ser por lo menos con 3 días de anticipación antes de realizar la audiencia conciliatoria y se le entrega una copia de la demanda y una esquila que contiene una copia donde se establezca el lugar, el día y la hora para celebrar la conciliación (Art. 386 CT). En el caso que seamos la parte demandante, cuando vayan a notificarnos, se hará al igual que con el demandado: deben entregarnos una copia que contenga el lugar, el día y la hora para celebrar la conciliación, con excepción de la copia de la demanda.

En el Art. 388 CT se establece el desarrollo de la audiencia conciliatoria de la siguiente manera:

En primer lugar, cuando las partes ya estén presentes, el juez o jueza pasará a leer la demanda. Luego, el juez o jueza otorga la palabra a las partes para que expongan sus motivos y además decidirá el final del debate. El juez o jueza debe actuar como moderador durante la conciliación y, después de escuchar a las partes, hará un resumen del caso. Tiene además el deber de hacer ver a las partes el beneficio de una solución amigable y los invita a proponer un arreglo. Ahora bien, si no se pudiera llegar a un arreglo el juez o jueza va a proponer una solución equitativa y luego corresponde a las partes demandante y demandada, expresar si están de acuerdo o no, y si lo están, si es de forma total o parcial.

De todo lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán el juez o jueza, el secretario o secretaria y las partes comparecientes. Si estas últimas no quisieren o no pudieren firmar, se consignará así¹⁷.

Es importante mencionar que si una de las partes o ambas no llegaran a la audiencia conciliatoria, se hará constar en el acta y deberá firmarla el juez o jueza, el secretario o secretaria y la parte que se presentó si la hubiere (Art. 388 inc. 3 CT).

A continuación un esquema del desarrollo de la audiencia de conciliación:

¹⁷ Art. 388 inc. 2 Código de Trabajo.



Hay cuatro puntos importantes que debemos tener presentes para la conciliación:

- 1) Nunca podemos llegar a acuerdos que vayan en contra de los derechos que la ley nos confiere como trabajadores y trabajadoras¹⁸. Por ejemplo: si estamos reclamando porque no nos han pagado vacaciones y aguinaldo, el patrono no podría decirnos que ofrece pagarnos únicamente las vacaciones, ya que el aguinaldo es un derecho reconocido en la ley y en la Constitución de la República.
- 2) Los arreglos conciliatorios tienen la misma fuerza que una sentencia y por lo tanto su cumplimiento es exigible¹⁹; y
- 3) Si llegáramos a acuerdos totales con nuestro empleador, se pondrá fin al proceso. Sin embargo, si el acuerdo consiste en el reinstalo de la persona

¹⁸ Art. 389 Código de Trabajo.- “La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros.”

¹⁹ Art. 390 Código de Trabajo.- “Los arreglos conciliatorios a que llegaren las partes, producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas.”

trabajadora a sus labores, el juez o jueza señalará el lugar, día y hora en que debe reanudarse²⁰.

- 4) Si sólo acordamos de forma parcial, el proceso seguirá su curso y en los puntos donde no se llegó a ningún arreglo²¹.

La conciliación es esencial ya que es una forma de apresurar el acceso a justicia laboral a la que todos y todas nosotras tenemos derecho.

Debemos saber como un dato muy relevante que si no se llegare a algún acuerdo en la audiencia conciliatoria, la persona demandada debe **contestar la demanda**²², o en su caso, deberá contestar sobre los puntos en que no hubo acuerdo. La contestación de la demanda se regula en el Art. 392 CT, disposición que menciona las modalidades para la misma. Por ejemplo, nos determina que puede hacerse de forma verbal o de forma escrita y que el plazo para que el demandado o demandada conteste en el mismo día de realizada la audiencia conciliatoria o al día siguiente. Si la persona demandada no contestare la demanda se declarará rebelde, se entenderá contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.

2.3. Apertura a prueba

El juez o jueza que está conociendo del proceso, al tener por contestada la demanda, declara la apertura a pruebas. En el proceso laboral, la prueba se rige por un principio llamado **Libertad Probatoria**. La Libertad Probatoria significa que *“a las partes se les debe permitir llevar al proceso todas las pruebas que consideren convenientes. Siempre que no violen otros dos principios complementarios que son: Principio de Pertinencia de la Prueba y Principio de Conducencia o Idoneidad de la prueba”*²³. **¿A qué se refieren estos dos principios?** El primero implica que la prueba que

²⁰ Art. 391 Código de Trabajo.- “Si las partes se avinieren totalmente en la audiencia conciliatoria, se pondrá fin al conflicto; salvo que el avenimiento consistiere en el reinstalo del trabajador a sus labores, en cuyo caso el juez señalará el lugar, día y hora en que debe reanudarse.”

²¹ Art. 391 inc. 2 Código de Trabajo.- “Si solo se hubiere acordado de forma parcial, el proceso continuará en los puntos en los que no hubo avenimiento.”

²² Art. 392 Código de Trabajo.- “Si en la audiencia conciliatoria no se lograre avenimiento, el demandado deberá contestar la demanda.”

²³ Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, de 19 de diciembre de 2005. Recurso de Casación ref. 175-C-2005.

aportamos debe tener relación con los hechos que queremos probar, y, el segundo se refiere a que sea el medio de prueba que se requiere para demostrar el hecho que se alega.

En el Art. 396 CT se establece que la etapa probatoria se abre por 8 días. Esto es bastante difícil ya que si vemos con detenimiento el Art. 397 CT se dice “(...) *salvo las excepciones legales, en los últimos dos días del plazo probatorio, no se podrá presentar solicitud de señalamiento de lugar, día y hora para el examen de testigos*”. Es decir, que de los 8 días que nos confiere la ley, solo tenemos 6 para presentar la solicitud de examen de testigos.



8 días
Plazo para verter la prueba en materia laboral.

Ahora bien, en el Art. 398 CT se establece que en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez o jueza puede ordenar prueba de oficio, como inspección, peritaje, revisión de documentos, ordenar ampliación de las declaraciones de testigos, etc., con la finalidad de establecer la verdad. Con la lectura de este artículo también podemos observar que, el término de 8 días para probar los hechos no es absoluto, ya que la persona juzgadora puede ordenar prueba en cualquier etapa del juicio y; como veíamos anteriormente, es muy difícil que pueda presentarse la prueba en dos días. Decimos esto porque, a pesar que se señalan 8 días, en la práctica los primeros 6 se utilizan para presentar la solicitud de examen de testigos y luego para prepararlos.

Para que la presentación de la prueba sea acorde a la ley y se tenga por válida, el juez o jueza debe citar a las partes señalando el lugar, el día y la hora para su presentación (Art. 399 CT).

Es pertinente señalar ahora con qué medios podemos probar los hechos que alegamos en la demanda, y como ya se mencionó antes, en el proceso laboral existe libertad probatoria, siempre y cuando los medios sean pertinentes y conducentes.

A continuación, puntualizaremos los medios de prueba, determinando ejemplos y la forma correcta para su presentación.

a. Examen de testigos

Para el examen de testigos, se debe presentar un escrito de solicitud al juez o jueza que conoce de la causa. Por ejemplo, en el escrito de solicitud debe solicitarse que, abierto el término de prueba, se señale la audiencia necesaria para el examen de testigos. En esta solicitud podemos presentar el cuestionario para los testigos y, si es un cuestionario muy amplio, debe presentarse de forma anexa a la solicitud. El cuestionario para los testigos tiene dos objetivos:

- ❖ Preparar al testigo, lo que quiere decir que debemos familiarizarlo con el proceso judicial, explicarle que van a juramentarlo, que la contraparte le hará preguntas y la forma en que debe responder.
- ❖ Orientar la conducta del testigo para que sepa cuál será su función dentro del proceso. Esto no quiere decir que deba aprenderse de memoria el cuestionario, sino que se adapte con naturalidad a la situación a la que va a enfrentarse.

Posteriormente a la presentación de la solicitud, el juez o jueza señala el día y la hora para realizar el examen de testigos. Esto es muy importante, ya que a partir de este señalamiento cada parte es responsable de llevar a sus testigos, y en ningún momento el juez o jueza los llamará. Por ello la persona demandante y la persona demandada deben ser puntuales en la presentación de sus testigos.

Conviene preguntarnos en este momento **¿Cuántos testigos podemos presentar en el proceso judicial?** El Art. 409 CT, señala que, el límite es de 4 testigos por cada hecho que pretendamos probar. Si llevamos más de 4 testigos, la misma disposición legal a la que hicimos referencia, señala que no se tomarán en cuenta.

Hay aspectos muy particulares que debemos tomar en cuenta en el desarrollo del examen de testigos. En primer lugar, el cuestionario que se presentó no deberá leerse, pues la ley lo prohíbe, sólo se utiliza como una guía. Además, en la audiencia existirán preguntas y repreguntas. Las primeras, únicamente son las preguntas nuevas que

realiza la persona juzgadora, no las del cuestionario. En este sentido, el Art. 410 CT establece que solo el juez o jueza puede hacer preguntas nuevas o diferentes a las establecidas en el cuestionario, con el fin de corroborar la verdad de los hechos. Las segundas, son aquellas que realizan las partes y se hacen posteriormente a la declaración del testigo. Antes de iniciar con las repreguntas, se interroga al testigo si quiere cambiar algo de su declaración y si dice que no, se procede a realizar las repreguntas.

Es importante señalar que en el CT se establecen 3 excepciones para presentar testigos fuera del término probatorio y estas excepciones las encontramos en los Arts. 403, 411 y 412.

- ❖ **Art. 403 CT.**- Alegación de falsedad de un instrumento, es decir cualquier documento que se ha presentado como prueba en el proceso en consideración.
- ❖ **Art. 411CT.**- Cuando por alguna causa independiente de la voluntad de las partes, no se pueda presentar a los testigos. Por ejemplo, si tenemos preparados a nuestros testigos y el juzgado se encuentra en huelga el día señalado para presentarlos.
- ❖ **Art. 413 CT.**- Tacha de testigos, es decir cuando *“se cuestiona a los testigos por presumir que existe alguna causa de parcialidad, y por lo tanto, no son dignos de fe, o bien porque no están en condiciones de conocer los hechos sobre los cuales deben declarar; y tiene por finalidad quitarle validez a las declaraciones testimoniales”*²⁴.

En materia laboral, la valoración de la prueba testimonial se hace según las reglas de la sana crítica y esto implica que la persona juzgadora va a darle valor probatorio al testimonio de cada testigo según *“las reglas de la experiencia, de la psicología y de la lógica”*²⁵.

²⁴ Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, de 30 de mayo de 2005. Ref. 152-G-2003.

²⁵ Las reglas de la experiencia son las que conoce el hombre común, y el juez es un hombre común, siendo el límite de estas reglas los conocimientos técnicos especializados; las reglas de la psicología se

b. Prueba documental

La presentación de la prueba documental es bastante amplia, ya que el Art. 402 CT establece que los documentos privados, públicos y autenticados, harán **plena prueba**²⁶.

- ❖ Los documentos públicos son aquellos otorgados por funcionarios o funcionarias que gozan de fe pública, que es el caso de los notarios y las notarias.
- ❖ Los documentos privados son aquellos otorgados por personas particulares.
- ❖ Los documentos auténticos son aquellos que expiden los funcionarios y funcionarias públicas en el ejercicio de sus funciones.

Sin embargo, en el inciso segundo del Art. 402 antes citado se mencionan unos casos que solo tendrán valor probatorio si se presentan en hojas extendidas la Dirección General de Inspección, por los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral o mediante documento privado autenticado. Los casos a los que hacemos referencia son:

- ❖ La renuncia de la persona trabajadora;
- ❖ Terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento; y
- ❖ Recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal.

¿Qué otro tipo de documentos podemos presentar como pruebas? Podemos presentar o exigir la exhibición de planillas o recibos de pago, puesto que es una obligación de los patronos llevar planillas, así como lo dispone el Art. 138 CT. También, basándonos en el Art. 465 CT podemos presentar certificación de la planilla de

encuentran referidas no a las normas elaboradas por la ciencia conjetural de la psicología, sino a mínimos conocimientos, como la observación del tribunal de mérito, entre estas reglas también está el buen criterio del tribunal, de bajar, cuando sea necesario al nivel de testigo; y, la regla de la lógica dentro de cual encontramos la regla de contradicción, la regla del tercero excluido o la regla de razón suficiente (Sentencia de la Sala de lo Penal de la Corte Suprema de Justicia, de diez de diciembre de 2008, en el Recurso de Casación Ref. 206-2007).

²⁶ La plena prueba es aquella que tiene pleno valor probatorio y que es asignada por la ley. Sin embargo, en materia laboral aunque se le otorgue el valor de plena prueba a los documentos públicos, privados y auténticos, no debemos perder de vista los Principios de Pertinencia, Conducencia o Idoneidad de la prueba.

cotizaciones del seguro social con el objeto de establecer mediante la prestación de servicios, la relación laboral existente.

Al principio de este apartado mencionábamos el valor de plena prueba que tienen los documentos públicos, privados y autenticados. Sin embargo, sólo tendrán ese valor si no se han impugnado de falsos. El Art. 403 CT, establece la forma de proceder para alegar la falsedad de documentos, según el momento procesal en el que se presenten. Por ejemplo:

- ❖ Antes del término probatorio: la falsedad del documento debe probarse dentro del término probatorio (Art. 403 Inc. 1 CT).
- ❖ Durante el término probatorio: la falsedad del documento debe probarse dentro del término restante (Art. 403 Inc. 3 CT). Es decir, que si en el tercer día del término probatorio alego que un documento es falso, tengo los 5 días siguientes para probar su falsedad.
- ❖ Después del término probatorio: se conceden 2 días adicionales para probar la falsedad y se menciona que es término perentorio, es decir que sólo serán esos 2 días y no más (Art. 403 Inc. 2 CT).

Es importante mencionar que si se presenta el incidente de falsedad de un documento, el juez o jueza que está conociendo del proceso, se pronunciará sobre ello en la sentencia definitiva, aceptándolo o rechazándolo, pero absteniéndose de declararlo falso, ya que eso está fuera de su competencia (Art. 404 CT). Además menciona que, los instrumentos declarados falsos en materia de lo civil no tienen ningún valor probatorio en los juicios de trabajo (Art. 405 CT).

c. Confesión

La confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho (Art 400 CT). Podemos encontrar esta confesión, ya sea de forma judicial o extrajudicial. La confesión judicial se hace ante la persona juzgadora competente que conoce del proceso en el que somos partes y esta confesión es reconocida en todas sus formas. Para el caso de la confesión extrajudicial, es la que se

da fuera de la sede jurisdiccional de forma escrita. A su vez, el Art. 400 CT, establece que la confesión puede ser simple, calificada o compleja.

- ❖ La *confesión simple*, es aquella en la que se reconocen los hechos que la contraparte ha alegado (Art. 400 Inc. 2 CT). Por ejemplo: que la persona empleadora declare en el juicio que sí despidió al trabajador o trabajadora y que sí le debe la indemnización.
- ❖ La *confesión calificada* consiste en reconocer lo que alega la contraparte pero con una modificación que cambia su naturaleza jurídica (Art. 400 Inc. 3 CT). Por ejemplo, si una persona quiere que se le reconozca como trabajadora por haber prestado sus servicios en una empresa durante 5 años y viene el empleador o empleadora y dice que sí es cierto que le prestaron sus servicios durante 5 años, pero bajo la modalidad de un contratista.
- ❖ La *confesión compleja*, por su parte, puede ser *conexa o indivisible* o *no conexa o divisible* (Art. 400 Inc. 4 CT). Vamos a mencionar un ejemplo de cada una ellas para que se entienda con mayor claridad:

Confesión compleja conexa o indivisible, esta confesión implica que se reconoce el hecho de la contraparte, pero se afirma un hecho nuevo diferente a aquel. Por ejemplo: si el patrono confiesa que sí despidió a un trabajador pero que va a probar que ya le pagó la indemnización correspondiente.

Confesión compleja conexa o divisible, este tipo de confesión puede darse si vengo yo y en la narración de mi demanda digo que el día 3 de noviembre mi patrono me dijo que no me presentara más a trabajar y en el juicio mi empleadora contesta que sí me dijo eso, pero que no me estaba despidiendo, sino que quedaba suspendido.

En el Art. 401 CT se establece el valor probatorio de cada tipo de confesión:

La simple hace plena prueba, siempre y cuando sea sobre cosa cierta y la persona que confiese sea mayor de 18 años y no incurra en ella fuerza ni error (Inc. 1).

La calificada o la compleja indivisible, harán plena prueba si en cualquier momento antes de la sentencia fueren aceptadas por la parte contraria (Inc. 2).

La compleja divisible, hace plena prueba únicamente de lo que perjudique a la persona que confiesa (Inc. 3).

d. Juramento

El único juramento que se admite como medio probatorio en materia laboral, es el **Juramento Estimatorio**. El Art. 406 CT establece que puede darse únicamente cuando no ha sido posible obtener las planillas o no ha sido posible revisar las planillas. La parte que pidió la exhibición o revisión de los documentos ya mencionados, es la que tiene derecho a presentar el Juramento Estimatorio, pero éste debe ser deferido por el juez o jueza (Art. 406 Inc. 2 CT). Es decir, debe darse en la sede judicial y aceptarse por el operador u operadora de justicia.

En el inciso tercero del Art. 406 CT se dispone que si en algún momento se va a condenar a la parte contraria, con base al Juramento Estimatorio, la condena al pago debe ser moderada de forma equitativa por la persona juzgadora.

Sin embargo, el Juramento Estimatorio no puede darse si las planillas no se presentaron por extravío, ya sea que haya ocurrido por caso fortuito o fuerza mayor (Art. 406 inciso final CT).

2.4 Pliego de posiciones

Se conoce también como **absolución de posiciones** y se le puede pedir a la parte demandada y a la demandante y su objetivo es lograr una confesión presunta. El pliego de posiciones se presenta en un sobre cerrado y su contenido va a conocerse en dos momentos:

- ❖ Cuando la parte se presenta a absolver posiciones; y
- ❖ En la sentencia definitiva, cuando la parte no se presenta a absolver posiciones.

Es importante saber a la hora de elaborar las preguntas para el pliego de posiciones, que no pueden hacerse dos preguntas en una sola; además, estas preguntas sólo pueden realizarse sobre hechos personales. Por ejemplo, si en una de las preguntas queremos que se tenga por establecida la relación laboral, debemos preguntar: **Señor Carlos Mendoza, ¿Es cierto que Pedro Pérez trabajaba para Usted?** Esa es la forma correcta, pues no debemos decir que si Pedro Pérez trabajó para Textiles S.A de C.V. Además, el juez o jueza verificará que las preguntas sean pertinentes.

En el CT se establece que, si se va a pedir pliego de posiciones a la persona demandada y resulta que son varios patronos en una misma empresa, se le pide a uno solo, pero la responsabilidad es solidaria. La responsabilidad solidaria significa que aunque uno solo comparezca a absolver posiciones, todos y todas las demás van a tener la misma responsabilidad.

2.5. Cierre del proceso

En el estrado judicial, una vez que las partes han vertido toda la prueba, el Art. 416 CT nos dice que el juez o jueza, con 3 días de anticipación, señalará día y hora para declarar cerrado el proceso. Al señalar dicha fecha y hora, la parte actora y demandada ya no pueden presentar pruebas; la única excepción a esta regla es la establecida en el Art. 398 CT, que se refiere a la facultad de presentar prueba complementaria en el proceso. A esta excepción se le conoce como **diligencias para mejor proveer**. Estas diligencias para mejor proveer, únicamente las puede solicitar el juez o jueza en cualquier estado del proceso hasta antes de la sentencia. Es importante aclarar que esta prueba para mejor proveer nunca será una prueba nueva, sino una prueba para aclarar los hechos vertidos.

2.6. Sentencia

En el Art. 416 CT se determina que una vez cerrado el proceso se debe pronunciar sentencia. El juez o jueza debe tener en consideración las reglas establecidas en el Código de Procedimientos Civiles para dictar sentencia, con el agregado que en materia laboral las sentencias son muy breves, pues el Art. 417 CT dice que debe omitirse todo aquello que no tenga importancia para el fallo.

El Art. 418 CT establece una **categorización de normas**, que son las que sirven para fundamentar la sentencia. Esto resulta de gran valor, ya que en materia laboral las partes no están obligadas a citar el derecho ni a hacer un análisis legal en la demanda, ya que el juez o jueza es quien tiene el deber de conocer el derecho que va a aplicar y según el cual va a resolver en la sentencia. Por ello el inciso primero del 418 CT dice “*según normas y diferentes categorías jurídicas*”.

La segunda categoría que nos establece el artículo se refiere a los principios y doctrina laboral. Esto quiere decir que la persona juzgadora perfectamente puede utilizar principios y doctrina laboral para darle un mejor fundamento a la sentencia, toda vez que haya hecho uso de disposiciones laborales pertinentes o cuando no haya disposiciones laborales que ayuden a fundamentar la sentencia.

Si el juez o jueza no cuenta con las dos primeras categorías para fundamentar la sentencia que debe pronunciar, podrá hacer uso de las normas de derecho común que no contraríen al derecho laboral. Esto lo vemos reflejado en el Art. 602 CT y se reafirma en el 418 inciso segundo del mismo cuerpo legal. No debemos dejar de lado que, además de la categorización de normas que hemos mencionado, el juez o jueza podrá apoyarse para el dictamen de su resolución, en cláusulas de los contratos de trabajo o en reglamentos internos de trabajo.

El supuesto que nos establece el Art.421 CT es que si el juez o jueza no encuentra ley expresa para pronunciar en la sentencia, ni principios doctrinarios, ni leyes diferentes a lo laboral, se pronunciará la sentencia según “*razones de equidad*”.

Además de lo que hemos mencionado en la sentencia que se pronuncia en materia laboral, existe un beneficio a favor de la persona trabajadora y es la posibilidad de la **extra petita**. La *extra petita*, es aquella posibilidad que el juez o jueza tiene para pronunciarse sobre derechos irrenunciables de las personas trabajadoras que no formaban parte de la pretensión. Por ejemplo, si en una demanda la persona trabajadora exige el pago de la indemnización que le corresponde por haber sido despedida, la persona juzgador, en la resolución de la sentencia, puede pronunciarse sobre el pago de las vacaciones y el aguinaldo que se le adeuden.

2.7. Procesos especiales

En materia laboral, ya hemos visto punto por punto el proceso ordinario. Ahora nos corresponde ver los procedimientos especiales que se encuentran perfectamente delimitados en el Capítulo II del Título II del CT. Los procedimientos especiales vamos a particularizar son:

- ❖ Juicios de única instancia.
- ❖ Juicios de suspensión de contratos.

2.7.1 Juicios de Única Instancia

Los Juicios de Única Instancia son aquellos que se interponen cuando la suma que se reclama no excede de 200 colones (US\$ 22.86) y en esta suma no se incluyen salarios caídos, ni remuneraciones por vacaciones o aguinaldos proporcionales que se regulan en el Art. 187 y 202 CT²⁷.

Las formas de interposición de la demanda se mencionan en el Art. 426 CT, en donde se dice que puede hacerse de forma verbal o de forma escrita y debe cumplirse con lo dispuesto en el Art. 379 CT, disposición que contiene los requisitos que anteriormente se han puntualizado en el presente documento. Si se hace de forma verbal el juez o jueza tiene el deber de levantar un acta.

En este procedimiento especial, la persona juzgadora también realizará un juicio de admisibilidad cuando se haya presentado una demanda, y si no se cumple con los requisitos para interponer la demanda, o si ésta es oscura, podrá hacer las prevenciones pertinentes. La demanda oscura es aquella cuya pretensión no está clara.

Debemos señalar que, a diferencia del juicio ordinario, en el CT no se establece un plazo para evacuar las prevenciones en el juicio de única instancia, donde se entiende

²⁷ Art. 425 inciso 2º CT.- “La cuantía a que se refiere el inciso anterior se determinará por la suma total de lo reclamado en la demanda, suma en la que no se incluirán los salarios caídos en los casos en que éstos procedan, ni las remuneraciones por vacaciones o aguinaldos proporcionales de que tratan los artículos 187 y 202.”

que el juez o jueza va a señalar un plazo a discreción y que atienda a la celeridad que busca este juicio. Además, otra de las diferencias existentes con el proceso ordinario es que el juez o jueza va a citar a la persona demandada para contestar la demanda de forma verbal.

El Art. 434 CT nos establece un supuesto especial, para el caso que la persona trabajadora se presente a su lugar de trabajo a desempeñar sus funciones y no pueda hacerlo por causa imputable a su empleador o empleadora. En este supuesto, se le impone al juez o jueza el deber de informar a la persona trabajadora que el juicio seguirá adelante y, si se prueba lo alegado por el trabajador o trabajadora, se presume el despido y por consiguiente, la terminación del contrato.

En cuanto al término probatorio, éste será de 3 días según lo dispuesto en el Art. 435 CT. Si vamos a promover un juicio de única de instancia debemos tener toda la prueba que queremos presentar, ya que cuando se nos notifica la apertura a prueba, debe presentarse inmediatamente.

En el juicio de única instancia encontramos otra particularidad y es que no hay cierre del proceso. Esto implica que cuando se cierre el término de prueba, se pasará a pronunciar sentencia en la siguiente audiencia²⁸. En el CT no se establece un plazo para dictar la sentencia después del término probatorio, pero debemos interpretar que el plazo que el juez o jueza va a señalar debe atender a la naturaleza del juicio que es realizarse a la mayor brevedad posible.

2.7.2 Juicios de Suspensión de contrato

Para que comprendamos el juicio de suspensión de contrato de trabajo debemos conocer las causales que se estipulan en el CT para que opere la suspensión. En primer lugar, hay que aclarar que existen causales de suspensión de contratos que son

²⁸ Art.439 CT.- “Concluido el término probatorio el juez pronunciará en la siguiente audiencia, la sentencia definitiva, la cual deberá ser motivada; pero redactada como si fuera una interlocutoria.”

automáticas y otras para las cuales forzosamente debe seguirse el respectivo juicio de suspensión de contrato de trabajo.

Las causales que operan automáticamente son todas aquellas contempladas en el Art. 36 CT y en el ordinal 1º y 7º del Art. 37 CT²⁹.

Ahora bien, cuando quiere promoverse el juicio de suspensión de contrato de trabajo, el empleador o empleadora estará facultada a realizar esta acción si concurre cualquiera de las siguientes causales:

- ❖ Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez o Jueza de Trabajo³⁰;
- ❖ Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad³¹;
- ❖ Por la necesidad de reducir las actividades en la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado³²;
- ❖ Por la enfermedad manifiesta o inminente de la persona trabajadora que ponga o pueda poner en peligro la salud de las demás personas trabajadoras, del patrono o patrona, de los familiares de éste o de sus representantes³³;
- ❖ Por la enfermedad manifiesta o inminente del patrono o patrona, de sus familiares o de sus representantes, que ponga o pueda poner en peligro la salud de las personas trabajadoras³⁴;
- ❖ Cuando por razón del cumplimiento de normas laborales la persona trabajadora no tenga que prestar servicios³⁵; y
- ❖ Cuando el ejercicio de un cargo directivo en una asociación profesional, impida a la persona trabajadora dedicarse al normal desempeño de sus labores³⁶.

²⁹ Art.38 CT.- “Al suceder cualquiera de los hechos constitutivos de las causales contempladas en el artículo 36 y en el ordinal 7º del artículo 37, la suspensión del contrato se produce automáticamente.”

³⁰ Art. 37 Ord. 2º Código de Trabajo.

³¹ Art. 37 Ord. 3º Código de Trabajo.

³² Art. 37 Ord. 4º Código de Trabajo.

³³ Art. 37 Ord. 5º Código de Trabajo.

³⁴ Art. 37 Ord. 6º Código de Trabajo.

³⁵ Art. 37 Ord. 7º Código de Trabajo.

Vamos a analizar cada uno de los casos detenidamente. Para empezar, en los casos comprendidos en los ordinales 2º, 3º y 4º del Art. 37, el procedimiento se dará de la siguiente forma:

La persona empleadora tiene la obligación de dar aviso a los trabajadores y trabajadoras que pudieren resultar afectados, esto se hará por medio del juez o jueza y, luego de la notificación del aviso se cuenta con un plazo de 30 días; al cumplirse dicho plazo el empleador o empleadora puede suspender el contrato. Sin embargo, es importante aclarar que, esta última idea que se menciona, **no debe entenderse en el sentido que legalmente se suspenden los contratos**, ya que la persona empleadora debe solicitar al juez o jueza, después del plazo de los 30 días, que continúe con el proceso de suspensión.

2.8. Conflictos Colectivos

Podemos entender los conflictos colectivos como aquellas controversias que se suscitan entre el sector trabajador de una empresa, con su empleador o empleadora, o viceversa, y, según el Art. 470 CT, solo podrán ser partes: por parte de los trabajadores y trabajadoras, el sindicato mayoritario, la coalición de sindicatos, si la hubiere; y en su caso, las personas trabajadoras no sindicalizadas; y por parte de la patronal, el empleador o empleadora o sindicato de patronos afectados.

2.8.1 Conflictos Jurídicos

En el Art. 468 de nuestro CT, se considera a los Conflictos Colectivos de Carácter Jurídico a todos aquellos que se originan como consecuencia de:

- ❖ Incumplimiento de un contrato o convención colectivos de trabajo;

³⁶ Art. 37 Ord. 8º Código de Trabajo.

- ❖ Perseguir el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo.

En los dos casos anteriores el requisito indispensable para que hablemos de conflictos colectivos jurídicos, es que exista afectación a una colectividad de trabajadores y trabajadoras.

Cumpliendo con lo mencionado, el Art. 471 CT establece que, la parte interesada puede presentar su demanda dando cumplimiento a los requisitos establecidos en el Art. 379 CT, y que sean aplicables; además debe acompañarla con un duplicado. En la demanda, se deben exponer todos los motivos que se tengan para demostrar que hay incumplimiento en el contrato o convención de trabajo, o que se está interpretando erróneamente.

Asimismo, deben expresarse las razones para el caso de no cumplirse con una ley o un reglamento interno de trabajo.

Una vez que la persona juzgadora admite la demanda emplazará a la parte demandada y le entregará el duplicado para que la conteste dentro de un plazo de los 5 días siguientes, según lo establecido en el Art. 472 CT. El empleador o empleadora, en el caso que sea el demandado, va a contestar la demanda expresando las razones por las que cree que él o ella sí están dando cumplimiento al contrato, convención, ley o reglamento en cuestión.

Si pasan los 5 días que ya mencionamos y la persona empleadora no contesta, el conflicto va a tramitarse sin su concurrencia. Sin embargo, el Art. 473 CT asigna la posibilidad que la parte demandada se incorpore al conflicto, pero sin hacerlo retroceder.

Si la persona demandada contesta la demanda, el juez o jueza abrirá a pruebas por término de 10 días según lo dispone el Art. 474 CT y sobre las únicas causas que ya se han mencionado: cumplimiento del contrato, convención, ley o reglamento interno de trabajo.

Cuando termina el plazo para la presentación de pruebas, dentro de los 5 días siguientes, el juez o jueza ante quien se realiza el conflicto dictará el fallo. En este fallo,

la persona juzgadora ordenará el cumplimiento de la norma o las normas infringidas en un plazo de 10 días contados a partir del día siguiente de la notificación del fallo. Estos plazos se encuentran señalados en el Art. 474 inc. 2º CT.

Ahora bien, si el conflicto se refiere a la mera interpretación de una o más normas del contrato o convención, el juez o jueza tendrá el plazo de 5 días para declarar la correcta interpretación. Debe diferenciarse este caso especial, ya que el Art. 475 CT, manda a que el juzgador o juzgadora dicte su fallo después de la contestación de la demanda o después de transcurrido el término del emplazamiento.

Si queremos puntualizar la ruta del conflicto colectivo de carácter jurídico, quedaría plasmado de la siguiente forma:



¿Conviene preguntarnos qué pasa si el infractor no cumple con lo ordenado por el juez o jueza? Ante esta situación, la persona afectada debe acudir al juez o jueza que conoció del conflicto y debe hacerle saber que el incumplimiento continúa. Entonces, la persona juzgadora ordenará ya sea una inspección, o bien, cualquier otra diligencia necesaria para saber si en efecto continúan los incumplimientos.

Según el Art. 476 CT, si se logra verificar que no se dio cumplimiento a lo ordenado, se la va a imponer sanciones a la persona infractora, las cuales se detallan en el cuadro siguiente:

Infraactor	Demandante	Sanción
Patrón o sindicato de patronos	Trabajadores no sindicados	Hasta c10,000.00 (US\$ 1,142.86) (ingresan al Fondo General del Estado)
Patrón o sindicato de patronos	Sindicato	Se condena a un pago de indemnización al sindicato hasta por c10,000.00 (US\$ 1,142.86)
Sindicato de trabajadores o coalición de sindicatos	Empleador	Hasta c5,000.00 (US\$ 571.43) (ingresan al Fondo General del Estado)
Institución Oficial Autónoma	Sindicato o no sindicalizados.	Hasta c5,000.00 (US\$ 571.43) (ingresan al Fondo General del Estado)

Es importante mencionar que al momento de imponer el monto de las mencionadas multas, el juez o jueza va a valorar la capacidad económica de la persona infractora y la gravedad de la falta³⁷. Además, el juzgador o juzgadora debe determinar un plazo para el pago de la multa y no debe exceder de 30 días³⁸.

En el Art. 476 inc. 3º CT, se establece que si el infractor multado es una coalición de sindicatos, estas coaliciones van a responder solidariamente. Además, determina que si la condena fuera un pago de indemnización a una coalición de sindicatos, la cantidad que se les pagará se va a dividir en partes iguales entre las coaliciones.

Finalmente, el Art. 478 CT nos dice que el fallo que imponga la multa, puede impugnarse por medio del recurso de apelación.

³⁷ Art. 476 inc. 2º Código de Trabajo.- “Para determinar la cuantía de la multa o de la indemnización establecidas en este artículo, se atenderá a la capacidad económica del infractor y a la gravedad de la falta.”

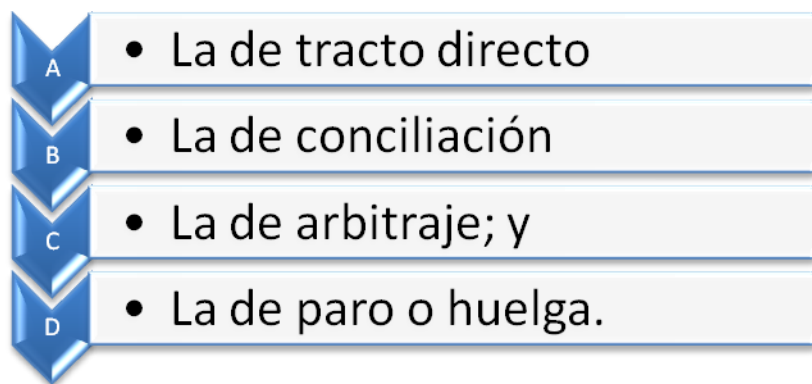
³⁸ Art. 477 Código de Trabajo.- “El fallo en que se imponga la multa o la indemnización, determinará un plazo prudencial que no excederá de treinta días, durante el cual se deberá pagar su valor.”

También es importante mencionar que el Art. 479 CT nos remite al Art. 422 del mismo cuerpo legal, para ejecutar la sentencia resultante de este tipo de conflictos colectivos jurídicos.

2.8.2 Conflictos Económicos

En el CT se establece que *“todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores, se denominan Conflictos Colectivos Económicos o de Intereses.”*

En El Salvador los conflictos colectivos de carácter económico o de intereses, se desarrollan conforme a las siguientes etapas:



A. Del trato directo

Para iniciar con esta etapa, si se trata de la celebración o revisión de un contrato o convención colectivos de trabajo, debe presentarse una solicitud ante el Juez o Jueza de lo Laboral correspondiente y se acompañará de 2 ejemplares del proyecto de contrato o convención, el cual se denominará ***Pliego de Peticiones***, y además debe ir estipulada la certificación del punto de acta de la sesión donde se haya estipulado el proyecto.

Los requisitos que debe cumplir la solicitud que queremos presentar, se encuentran contempladas en el Art. 482 CT, disposición en la cual se mencionan los siguientes:

- a) El nombre y generales del patrono, sindicato de patronos o sindicato de trabajadores o trabajadoras a quien se le presente;
- b) Nombre y generales del peticionario;
- c) Los nombres de las personas encargadas de la negociación, de conformidad al Art. 274; y
- ch) Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones.

En el Art. 483 CT se agregan detalles que no podemos perder de vista. En primer lugar, nos dice que la solicitud y su copia, el pliego de peticiones y la certificación, deben ser remitidos por conducto de la Dirección General de Trabajo. Esta Dirección tiene el deber de certificar al pie de la solicitud y su copia, el día y hora de la presentación. Luego de certificar, la Dirección General de Trabajo se reservará la copia y tiene que remitir el original a la parte a quien va dirigida la solicitud, aunque no se establezca un plazo para remitir la solicitud original, la disposición manda a que se haga lo más pronto posible.

El Art. 485 CT nos dice que, una vez presentada la solicitud y el pliego de peticiones, la persona a quien va dirigida esa solicitud y ese pliego, tiene 24 horas para reunirse con la parte solicitante y establecer el lugar, fecha y hora en que se van a realizar las sesiones. Si no pueden ponerse de acuerdo las partes interesadas, tienen que hacerle saber a la Dirección General de Trabajo tal circunstancia para que se lleve a cabo una audiencia con las partes para determinar el lugar, la fecha y la hora.

Sin embargo, puede suceder que el empleador o empleadora se niegue a entrar en negociaciones y si esto ocurre, en el CT se establece que la persona empleadora debe comunicar su negativa bien fundamentada al sindicato, en un plazo de 10 días

siguientes a la fecha en que recibió la solicitud y el pliego³⁹. En el inciso 2º del Art 488 CT, se encuentra especificada la forma en que la comunicación de la negativa debe realizarse. En primer lugar, menciona que la comunicación se hará en original y copia por conducto de la Dirección General de Trabajo. A su vez, la Dirección General Trabajo debe certificar al pie del comunicado, la hora y fecha de presentación haciendo llegar el original a la parte a quien va dirigida y la copia que se sacó de la misma, debe agregarse al expediente respectivo.

El objetivo de las reuniones de negociación es que las partes lleguen a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato o convención⁴⁰. Para la celebración de las sesiones, la ley da un plazo de 20 días contados a partir del día siguiente a la fecha en que la persona empleadora recibió el pliego de peticiones, salvo determinación expresa de las partes. Por ejemplo, si el Sindicato de Trabajadores/as de Textiles *la Ropita S.A de C.V* le presentan el 7 de enero de 2010 al empleador, un pliego de peticiones para negociar un Contrato Colectivo, la fecha en que empieza a correr el plazo de los 20 días, sería el 08 de enero de 2010 y no debemos perder de vista que esos 20 días son hábiles.

Ahora bien, si de las negociaciones entre el sindicato y el empleador o empleadora se llegase a determinados acuerdos sobre el proyecto de contrato o convención colectivos de trabajo, las partes deben someterlos a la aprobación de la respectiva asamblea sindical, así lo dispone el Art. 487 CT.

Si la asamblea sindical aprueba que el contrato o convención, éste debe ser firmado por las partes y posteriormente se deben seguir los trámites de inscripción en el correspondiente registro, quedando así concluido el conflicto.

En las negociaciones puede suceder que el sindicato y la persona empleadora, únicamente lleguen a acuerdos parciales, entonces la forma de proceder es que debe

³⁹ Art. 488 Código de Trabajo.- “Cuando la parte a quien se presente una solicitud de negociación de un contrato o convención colectivos de trabajo, se niegue a entrar en negociaciones, deberá comunicar su negativa al peticionario, expresando los motivos en que la funda, dentro de los diez días siguientes al de su recibo.”

⁴⁰ Art. 486 Código de Trabajo.

levantarse un acta donde se establezcan los puntos acordados y aquellos en los que no hubo acuerdo. Si en los puntos no hubo acuerdo, las partes implicadas en la negociación pueden solicitar a la Dirección General de Trabajo que inicie con la etapa de conciliación y deben entregar la solicitud con el acta que se levantó luego de la sesión.

También debemos tomar en cuenta que si no hay acuerdo entre las partes para establecer un plazo al período de negociaciones, el Art. 489 CT menciona que el trato directo no puede durar más de 20 días hábiles, excepto que las partes acuerden una prórroga. Cuando se vence el mencionado plazo, cualquiera de las partes podrá pedir a la Dirección General de Trabajo que inicie la etapa de conciliación.

B. Conciliación

Esta etapa tan importante da inicio cuando la Dirección General de Trabajo recibe la solicitud de conciliación (Art. 492 CT). Posteriormente, la Dirección puede decidir si intervenir en la presente etapa como conciliadora o si designan a una tercera persona como conciliadora. Si se designa a la persona, ésta tiene 48 horas para citar a las partes en conflicto con el propósito que decidan el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar⁴¹.

El CT también describe otra situación particular y es en aquellos casos en que los asuntos a negociarse, sean importantes o resulten difíciles, pues en las sesiones de negociación podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social⁴².

En la presente etapa conciliatoria, hay que recordar el proceso del Trato Directo, referente al caso del Art. 488 CT que supone la negativa de la persona empleadora de negociar por falta de titularidad de los solicitantes. Entonces, antes de iniciar la conciliación por la causa que se menciona en el Art. 488 CT, la Dirección General de

⁴¹ Art. 492 inc. 1º Código de Trabajo.

⁴² Art. 492 inc. 2º Código de Trabajo.

Trabajo debe realizar como acto previo: la comprobación de la titularidad de los solicitantes en un plazo no mayor de 3 días hábiles⁴³. Si los peticionarios y peticionarias no tienen la titularidad dicha, el conflicto se dará por terminado y si no es así, se aplicaran las reglas establecidas para la conciliación⁴⁴.

Cuando llegare el momento de conciliar, la función del conciliador se establece en el Art. 493 CT y nos dice que esta persona debe moderar el comportamiento de los y las interesadas y procurar avenirlas, es decir que el conciliador debe procurar para que las partes lleguen a un acuerdo. Además, debe proponerles sobre los distintos puntos de discordia las soluciones que a su juicio sean equitativas y encaminadas a armonizar los intereses del capital y del trabajo.

Ahora bien, el Art. 494 CT señala que el procedimiento de conciliación no está sujeto a ninguna formalidad y que en él no se admitirán sistemas o métodos que puedan obstaculizar el avenimiento, debiendo en todo caso darse la mayor flexibilidad al trámite y a la negociación. El objetivo de esto, es que las personas trabajadoras puedan llegar a arreglos con mayor fluidez, sin tener que atender a formalidades que puedan atrasar el proceso.

En la conciliación sólo se negociarán los puntos en que no hubo acuerdo en la etapa anterior y el Art. 495 CT establece la facultad de realizar las reuniones necesarias con el objeto que de ellas resulte un avenimiento total y de ser así, se observará lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 487.

Para esta etapa conciliatoria, el Art. 496 CT nos establece un plazo máximo de 15 días hábiles que se deben contar a partir de la primera reunión que se celebre. Este plazo tiene una excepción y es en el caso que las partes acuerden la prórroga del mismo.

¿Cómo se termina la conciliación? en el Art. 496 Inc. 2º CT se establecen formas de terminar la conciliación, pero de una manera anticipada y se establecen dos causales:

⁴³ Art. 491 Código de Trabajo: "(...) contados a partir del siguiente al de haberse recibido la solicitud a que se refiere el artículo 492. Tal diligencia no estará sujeta a ninguna formalidad y la resolución del Director General no admitirá ningún recurso."

⁴⁴ Art. 491 inc. 2º Código de Trabajo.

1o) Cuando una de las partes manifiesta que no está dispuesta a conciliar; y

2o) Cuando una de las partes deja de concurrir a 3 reuniones conciliatorias.

Si por ejemplo, el empleador o empleadora no quiere conciliar o, después de la primera reunión de conciliación se ausenta 3 veces sin motivo, esto hace concluir la etapa conciliatoria y se debe levantar un acta que establezca estas situaciones⁴⁵.

Luego de ver cómo se termina la conciliación de forma anticipada, debemos conocer la terminación normal de esta etapa y que se encuentra regulada en el Art. 497 CT. Esta disposición nos determina que cuando se llevan a cabo las reuniones de conciliación, la persona conciliadora deberá devolver a la Dirección General de Trabajo las diligencias de la etapa y tiene el deber de dictar una resolución en donde se establezca que la etapa conciliatoria se ha finalizado y esta de resolución se deberá comunicar a las partes. Por otra parte, tenemos el supuesto que la persona conciliadora haya sido el mismo Director o Directora General de Trabajo, entonces será él o ella misma quien al concluir todas las reuniones, dicte la resolución de finalización de la etapa conciliatoria y se las notificará a las partes.

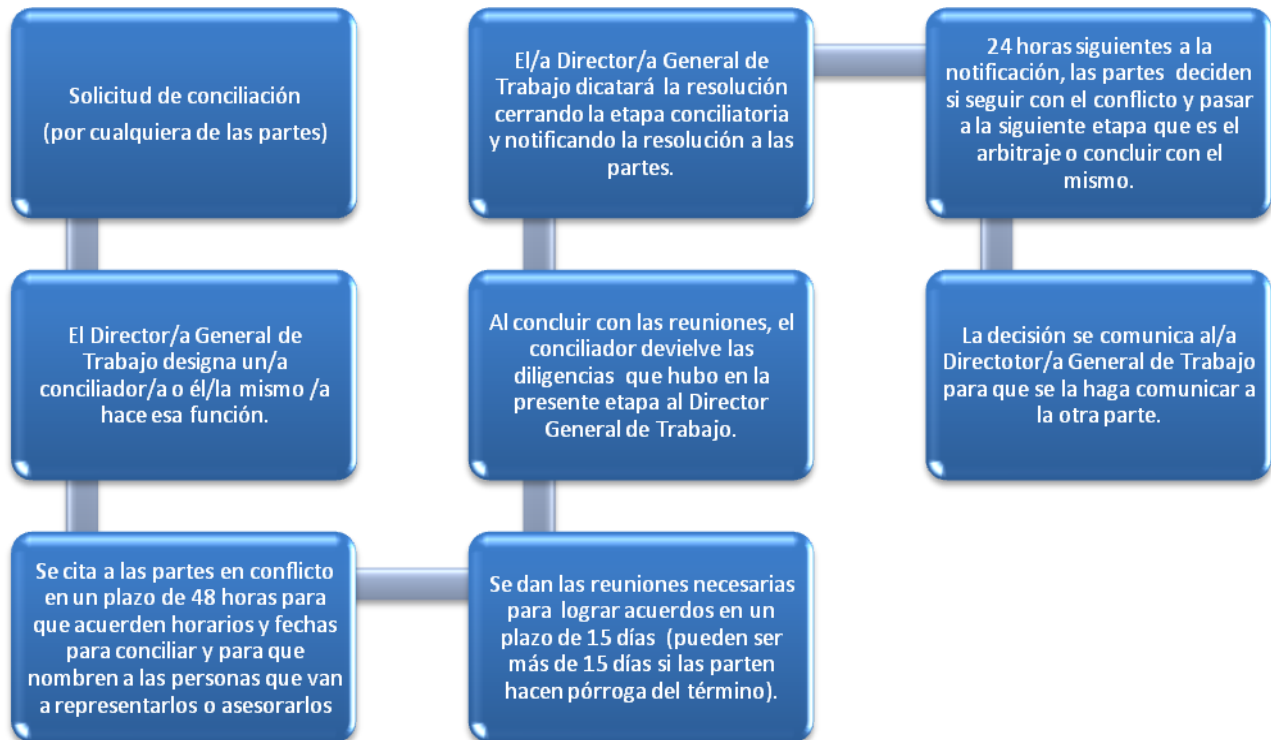
Al momento en que cada una de las partes son notificadas, tendrán el día siguiente para decidir si someter su conflicto a arbitraje o no. Si la persona empleadora decide someterlo debe comunicarlo a la Dirección General de Trabajo para que ésta lo haga saber a la otra parte. Si por ejemplo, el empleador o empleadora recibe notificación de que los trabajadores y trabajadoras quieren seguir el conflicto y llevarlo a arbitraje, tendrá 24 horas siguientes a la notificación respectiva, para decir si acepta o no el arbitraje ofrecido. Ahora bien, si la persona empleadora aceptara, entonces se va a continuar con la siguiente etapa que es el arbitraje, pero si el empleador o empleadora no aceptara, las personas trabajadoras están facultadas para manifestarle a la Dirección General de Trabajo el propósito de declarar la huelga o el paro y hasta el desistimiento del conflicto⁴⁶. Si se opta por el paro o la huelga, se van a seguir las

⁴⁵ Art. 496 inc. 3º Código de Trabajo.

⁴⁶ Art. 498 Código de Trabajo.

reglas establecidas en los Art. 527 al 545 CT, reglas que detallaremos posteriormente. Pero si la parte decide desistir, con esta decisión se terminará el conflicto.

Observemos en el siguiente esquema el resumen de la etapa conciliatoria que se acaba de puntualizar:



C. Arbitraje

El Art. 500 CT nos establece los casos en los que el arbitraje puede proceder, enumerando los siguientes:

1) Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto; por ejemplo, si terminada la etapa conciliatoria y si no llegaren a algún acuerdo, las partes deciden continuar con el conflicto, sometiéndolo a arbitraje.

2) Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje; por ejemplo, si entre el empleador o empleadora y el sindicato existe un contrato colectivo de trabajo y en las cláusulas del mismo se menciona que cuando existan conflictos económicos, los mismos se deberán someter el conflicto a arbitraje.

3) Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad; por ejemplo, si una institución presta un servicio de salud a la población y dentro ella existen conflictos económicos entre las personas trabajadoras y el empleador o empleadora, ese conflicto debe someterse a arbitraje de forma obligatoria para darle solución, sin que la población vaya a resultar afectada mientras se solucionan las diferencias.

Para que las reyertas entre personas trabajadoras y empleadores y empleadoras se consideren sometidas a arbitrajes no hay necesidad de establecer esa voluntad en una escritura de compromiso, bastará sólo con la manifestación de las partes que así se haga⁴⁷.

Cuando las partes hayan sometido el conflicto a arbitraje, cada una de ellas, es decir trabajadores y trabajadoras, por un lado, y empleador o empleadora por otro, van a designar a un arbitrador y esa decisión se la van a comunicar a la Dirección General de Trabajo, así como lo establece el Art. 501 CT. Esta misma disposición señala que, si alguna de las partes no hiciere el nombramiento en dicho plazo, la Dirección General hará el mencionado nombramiento.

El siguiente paso es que la Dirección General de Trabajo citará a los arbitradores para que se aproximen a su despacho dentro de las 24 horas siguientes a la citación, con el objeto de juramentarlos y, además, para que elijan a un tercer arbitrador que será el Presidente del Tribunal Arbitrador. Si no se pusieren de acuerdo en la elección del tercer arbitrador, la Dirección General de Trabajo va a tener un plazo de 24 horas para

⁴⁷ Art. 500 CT inc. 2º Código de Trabajo.

elegir y nombrar al tercer arbitrador, haciendo que tome el juramento y finalmente, les dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal⁴⁸.

El CT, en el Art. 502 indica los siguientes requisitos que se deben cumplir para que una persona pueda ser nombrada árbitro:

- ❖ Deben ser ciudadanos o ciudadanas salvadoreñas;
- ❖ Mayores de veinticuatro años;
- ❖ Que sepan leer y escribir; y
- ❖ Que se encuentren en el goce pleno de sus derechos civiles y políticos, y que no hayan sido condenados o condenadas por delito.

A su vez, el Art. 503 CT determina quiénes no pueden ser miembros del Tribunal de Arbitraje:

- ❖ Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de arreglo directo o de conciliación; y
- ❖ Toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, empleados, representantes, socios, afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes.

Supongamos que el árbitro nombrado por el empleador o empleadora concurra en alguna de las causas del Art. 503 CT o presenta alguna de las causales establecidas en el Art. 505 CT (que más adelante se detallarán), las personas trabajadoras podrán pedir la recusación de los árbitros, ante la Dirección General de Trabajo. La recusación de los árbitros, tiene por objeto que éstos ya no conozcan del conflicto debido a que puede existir parcialidad a la hora de resolver. El plazo que la ley brinda para poder interponer la recusación es de 48 horas después que los árbitros fueron juramentados. Luego, la Dirección General de Trabajo en las 48 horas siguientes a la solicitud de

⁴⁸ Art. 501 Código de Trabajo.

recusación, va a resolver este incidente y esa resolución pronunciada no admitirá ningún tipo de recurso⁴⁹.

El Art. 505 CT menciona las siguientes causas de recusación:

1ª) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del tribunal o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 503.

2ª) Ser parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de cualquiera de las partes, o de sus representantes, socios, directivos, asesores o apoderados;

3ª) Tener enemistad por hechos determinados con las partes o con las demás personas indicadas en el ordinal anterior; y

4ª) Tener interés en el conflicto.

Si no hubiese impedimentos o causas de recusación, y una vez que los árbitros tienen posesión de su cargo, el Art. 506 CT manda a que la Dirección General de Trabajo entregue al Presidente del Tribunal de Árbitros, todos los antecedentes, informes y diligencias del procedimiento conciliatorio. Además, es importante determinar las atribuciones de los árbitros y el CT faculta al Tribunal para que puedan efectuar las investigaciones necesarias y así establecer una mejor solución al conflicto. El Art. 507 inciso 2º CT determina ejemplos de qué tipo de investigaciones podría hacer el Tribunal de Árbitros y menciona los siguientes:

- ❖ Solicitar de las partes o sus representantes las informaciones que estime convenientes para ilustrar su juicio;
- ❖ Ordenar inspecciones y peritajes; e
- ❖ Interrogar a las partes y recibir declaraciones.

Además, el Art. 509 CT da un plazo de 5 días después a la toma de posesión, para que el tribunal de arbitraje se entere de los antecedentes del conflicto, reciba las pruebas

⁴⁹ Art. 504 Código de Trabajo.

que crea conveniente y señale el lugar, día y hora para oír a las partes. En esta audiencia se intentará **por última vez** el avenimiento y si el empleador o empleadora y las personas trabajadoras lograren acuerdo, inmediatamente se va a levantar un acta que establezca el acuerdo, y tendrá lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo del Art. 487.

Esto significa, según las reglas del Art. 487 CT que si se llega a acuerdos entre el empleador o empleadora y el sindicato de trabajadores y trabajadoras, los acuerdos se deben someter a la aprobación de la respectiva asamblea sindical y si es aprobado, será firmado por las partes, siguiéndose los trámites de inscripción en el registro correspondiente terminando así el conflicto. Si no se llega a algún acuerdo se sigue el trámite del arbitraje.

El CT establece un plazo para la realización de esta etapa, pues el Art. 510 dispone que desde la fecha en que se integró el Tribunal de Árbitros, éste deberá pronunciar el fallo en los 30 días siguientes después de dicha fecha. Ese fallo que se va a dictar será según les dicte la conciencia y la equidad⁵⁰, y se denominará a dicho fallo: **Laudo Arbitral**. Una vez redactado dicho laudo arbitral será firmado por cada uno de los miembros. **¿Qué pasa si uno de los miembros se rehusare a firmar?** Entonces se hará constar esa circunstancia en el laudo y éste tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmado por todos. Este laudo, se tiene que notificar a las partes y es importante saber que no admitirá recurso alguno⁵¹.

A pesar que se determina un plazo para que se lleve a cabo esta etapa, si el laudo arbitral se pronuncia después de los 30 días, **no** será nulo. Sin embargo, existe una sanción por este motivo y es que los miembros del tribunal arbitral perderán sus honorarios⁵².

⁵⁰ Art. 507 Código de Trabajo.

⁵¹ Art. 511 Código de Trabajo.

⁵² Art. 510 Inc. 2º Código de Trabajo.

Con lo mencionado anteriormente, podemos observar que el laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo⁵³. Pero esto no es todo, ya que el laudo se tiene que inscribir en el registro correspondiente y su vigencia será de 3 años contados a partir de la inscripción.

El Art. 508 CT establece más reglas para la actuación de los árbitros y dice que deben actuar, deliberar y resolver con la asistencia plena de todos sus miembros y sus resoluciones se adoptarán por mayoría de votos. A su vez, la misma disposición impone una multa de US\$ 11.43 al miembro del Tribunal que no asista sin algún tipo de justificación. Esta multa será impuesta por la Dirección General de Trabajo, sin formación de causa, es decir, sin establecer un procedimiento especial para imponer la mencionada multa.

Después de desarrollar la presente etapa sólo nos resta ver dos estipulaciones establecidas en el CT para este momento procesal. Posteriormente se puntualizará en el arbitraje obligatorio. La primera estipulación se refiere a un deber que deben cumplir las autoridades, funcionarios y funcionarias y, especialmente, el MTPS, para prestar al tribunal arbitral, todo el auxilio, datos e informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones⁵⁴. La segunda se refiere a la regulación de los honorarios de los árbitros, los cuales van a ser determinados y pagados por el MTPS, ya que mientras conozcan del conflicto los miembros del Tribunal de Árbitros van a ejercer una función pública⁵⁵. Para tal efecto y para cubrir los gastos que ocasionen los tribunales arbitrales, éstos se incluirán en el presupuesto anual la partida correspondiente.

C.1. Del arbitraje obligatorio

El Art. 515 CT establece claramente que el arbitraje será obligatorio cuando el conflicto que se suscitare entre el empleador o empleadora y las personas trabajadoras afecten a un servicio esencial, entendido por éste aquel cuya interrupción ponga en peligro o

⁵³ Art. 512 Código de Trabajo.

⁵⁴ Art. 513 Código de Trabajo.

⁵⁵ Art. 514 Código de Trabajo.

amenace poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

Por ejemplo, un hospital público presta un servicio esencial y por tanto, si existen conflictos de carácter económico entre los trabajadores y trabajadoras y su empleador o empleadora, se debe realizar un arbitraje obligatorio para solucionar esa querrela. Sin embargo, la ley deja la posibilidad que la calificación de un **servicio esencial** será según las circunstancias de cada caso.

D. Huelga o paro.

D.1. De la huelga

Legalmente, la huelga se define como la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores y trabajadoras, con el propósito de obtener una finalidad determinada⁵⁶.

Las finalidades que debe perseguir la huelga se encuentran establecidas en el Art. 528 CT y se enumeran de la siguiente forma:

- 1ª) La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo;
- 2ª) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y
- 3ª) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores y trabajadoras.

Para que la huelga proceda debe someterse a una votación secreta entre las personas trabajadoras y, si se acepta, se lleva a cabo⁵⁷. Si esta huelga es decidida por la mayoría de las personas trabajadoras de la empresa, tal decisión obligará a todo el personal. Si por el contrario, la huelga es adoptada por menos de la mayoría absoluta, sindicato y personas trabajadoras intervinientes en el conflicto estarán obligados a

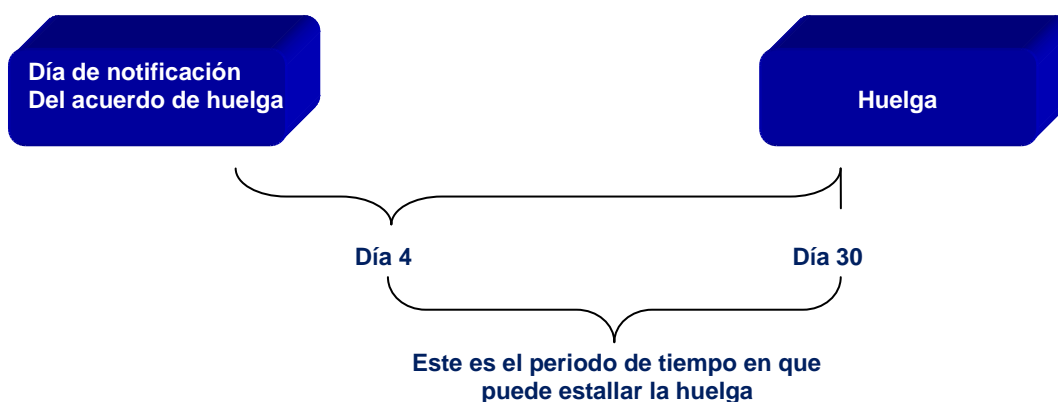
⁵⁶ Art. 527 Código de Trabajo.

⁵⁷ Art. 529 Código de Trabajo.

respetar la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la huelga. Esto quiere decir, que si en algún momento un sindicato está en la búsqueda de realizar una huelga pero la mayoría no lo aprueba, sus miembros deben respetar esa decisión y no forzar a nadie a participar en la misma. La ley da un número para el mínimo de trabajadores y trabajadoras que se adhieran a la huelga y es de no menos del 30% de las personas que son afectadas por el conflicto.

En la misma reunión donde se adopte el acuerdo se elegirá el comité de huelga. La función de este comité será la de negociador de la solución del conflicto planteado y además, servirá de informador a las personas trabajadoras y de órgano de comunicación con las autoridades. Es de suma importancia saber que los acuerdos tomados por el comité de huelga, serán notificados a la persona empleadora por medio de la Dirección General de Trabajo, dentro de los 7 días siguientes de haber sido adoptados⁵⁸.

¿En qué momento podrá estallar la huelga? Según el Art. 530 CT, para que esto suceda deben haber transcurrido 4 días después de la notificación del acuerdo que se hizo al empleador o empleadora y no puede pasarse tampoco de 30 días posteriores a la mencionada notificación. Por ejemplo:



⁵⁸ Art. 529 Código de Trabajo.

A parte del impedimento del tiempo, el inciso segundo de la misma disposición nos menciona que tampoco podrá estallar la huelga, si el objeto del conflicto fuese la revisión de un contrato colectivo existente y que el término de duración del mismo no estuviese vencido.

Una vez estallada la huelga, el Art. 531CT dispone que el sindicato, la coalición de sindicatos, o las personas delegadas, en su caso, comunicarán a la Dirección General de Trabajo el día y hora en que ocurrió la suspensión del trabajo. Luego, dentro de los 7 días contados a partir del estallido de la huelga, la Dirección General de Trabajo, a petición de parte, y previa cita del sindicato que hubiese declarado la huelga determinará el número, clase y nombre de personas trabajadoras que permanecerán en la empresa, para la ejecución de labores, cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos⁵⁹. Estos trabajadores y trabajadoras deberán desempeñar las funciones que la Dirección General de Trabajo les señale.

En esto hay que tener mucho cuidado, ya que si los trabajadores y trabajadoras designadas a continuar con sus funciones, no lo hicieron, la ley faculta a la persona empleadora **a despedirlos sin responsabilidad de su parte**. Si esto ocurriere, el patrono o patrona va a pedir a la Dirección General que designe a otras personas para que lo reemplacen; o, si lo prefiere, puede solicitar a dicho funcionario o funcionaria una autorización para contratar a nuevos trabajadores y trabajadoras para que sustituyan a las personas despedidas.

A la hora de realización de la huelga, hay que tomar en cuenta las limitaciones de la misma y el Art. 534 CT es el que las establece. Dicho precepto dispone que la huelga debe limitarse a la suspensión pacífica de las labores y al abandono del lugar de trabajo. Por lo tanto, queda prohibida toda clase de actos de violencia o coacción sobre las personas y de fuerza en las cosas, durante un conflicto colectivo de trabajo.

⁵⁹ Art. 532 Código de Trabajo.

El efecto jurídico de la huelga es que suspende los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras de las empresas o establecimientos afectados, salvo las excepciones legales, esto se señala en el Art. 535 CT.

Cuando hay huelga y, por consiguiente, los contratos de trabajo de los trabajadores y trabajadoras quedan suspendidos, el patrono o patrona tiene la prohibición de contratar nuevas personas trabajadoras durante la misma⁶⁰.

Por su parte, el Art. 536 CT dispone que el patrono o patrona que en el curso de un conflicto perturbe a sus trabajadores y trabajadoras el ejercicio del derecho de huelga, incurrirá en una multa hasta de un mil colones por cada infracción (lo que equivale a US\$ 114.29). También, durante el desarrollo de la huelga, la persona empleadora tiene otras prohibiciones a partir de la notificación del acuerdo de huelga a los trabajadores y trabajadoras⁶¹:

- ❖ No podrán ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo; y
- ❖ No podrán ser trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa, previamente calificada por el juez o jueza competente.

Las encargadas de la vigilancia del desarrollo pacífico de la huelga, son las autoridades públicas, a fin de evitar que se excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharlas para promover desórdenes o cometer delitos⁶². Recordemos que la huelga es un derecho que tenemos para mejorar las condiciones que tenemos como trabajadores y trabajadoras y, por lo tanto no debemos utilizarla al lado de actos violentos o delictivos, que al final pueden perjudicar el objetivo que perseguimos.

D.2. Del paro

Vista la huelga, podemos establecer una distinción entre ésta y el paro. La huelga busca suspender las labores de una forma legal por parte de los trabajadores y

⁶⁰ Art. 535 Inc. 2º Código de Trabajo.

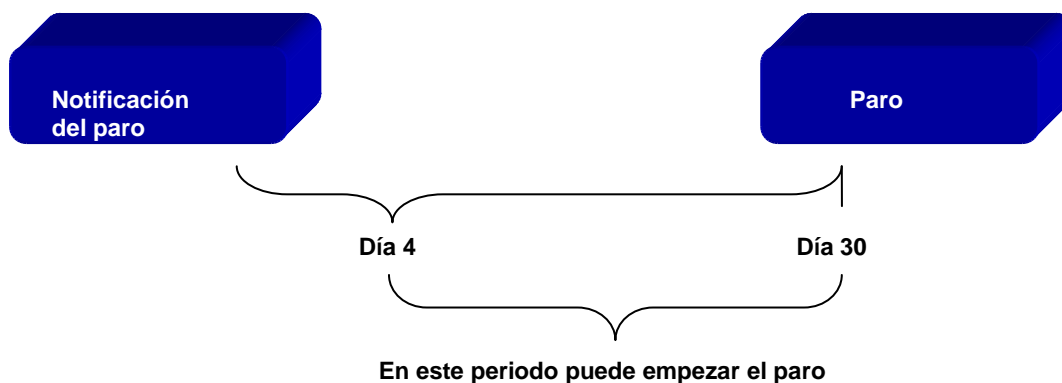
⁶¹ Art. 537 Código de Trabajo.

⁶² Art. 538 Código de Trabajo.

trabajadoras; por su parte, el paro busca suspender el trabajo pero por parte de la persona empleadora. El Art. 539 CT nos brinda la definición legal de esta última figura y dice que paro es la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos.

El empleador o empleadora también tienen reglas o limitantes a seguir para instaurar un paro, por ejemplo el Art. 540 CT nos determina que únicamente se reconocen aquellos paros que tengan como objetivo **la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un contrato o de una convención colectivos de trabajo.**

El Art. 541 CT señala que el conflicto colectivo promovido por un patrono o patrona o sindicato de patronos, deberá sujetarse a las etapas de trato directo y de conciliación, en todo lo que de éstas resultare aplicable. Una vez decidido el paro, el empleador o empleadora notificará a las personas trabajadoras por medio de la Dirección General de Trabajo⁶³. El lapso de tiempo para que la persona empleadora pueda realizar el paro se señala en el Art. 543 CT, que establece que **no** podrá hacerse efectivo antes de transcurridos 4 días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, ni después de 30 días posteriores al de la misma notificación.



⁶³ Art. 542 Código de Trabajo.

Una vez efectuado el paro, el patrono o patrona, o sindicato de patronos, comunicará a la Dirección General de Trabajo, el día y hora en que éste ocurrió⁶⁴.

El Art. 545 CT señala que lo dispuesto para la huelga en los Arts. 532 y siguientes, será aplicable al paro.

Antes de pasar al siguiente tema es de suma importancia aclarar que, estallada una huelga o ejecutado un paro, la parte interesada puede pedir la calificación de legalidad o ilegalidad de estos actos ante los jueces o juezas competentes en materia laboral y los Jueces y Juezas de Primera Instancia con jurisdicción en esta materia. Las reglas para la calificación de la huelga y el paro se establecen del Art. 546 al 565 del CT.

El Art. 566 CT por su parte, menciona las causas siguientes por las que la huelga y el paro terminan:

- 1) Por arreglo directo. Para la realización de este arreglo se deberán observar las disposiciones determinadas en los incisos 1º y 2º del Art. 487 y el Art. 521 CT;
- 2) Por someter el conflicto al conocimiento de árbitros. Para ello se seguirán las reglas del arbitraje que se han detallado precedentemente; y
- 3) Por la declaratoria de ilegalidad de la huelga o del paro.

2.9. Recursos

Los recursos son aquellos mecanismos legales para impugnar las resoluciones dictadas en un proceso judicial o administrativo que nos afecten o nos perjudiquen de alguna forma. En materia laboral, estos medios de impugnación se encuentran señalados en el Art. 567CT y son los siguientes:

- a) Revisión;
- b) Apelación; y

⁶⁴ Art. 544 Código de Trabajo.

c) Casación.

2.9.1 Recurso de revisión

El recurso de revisión es aquel que se interpone con el objeto de obtener la revocación de la sentencia firme en casos extraordinarios determinados por las leyes⁶⁵.

En primer lugar, es preciso determinar contra qué resoluciones se puede interponer el recurso de revisión, las cuales se establecen en los numerales del Art. 568:

1º) Las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de única instancia;

2º) La sentencia pronunciada de conformidad al Art. 448;

3º) El fallo pronunciado en el caso del Art. 475 y la resolución que declare inadmisibles la demanda de los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que se pide únicamente la mera interpretación de una norma; y

4º) En los juicios de única instancia, las resoluciones que declaren inadmisibles la demanda; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio.

Entonces, si en nuestro caso se ha dictado cualquiera de las 4 resoluciones mencionadas con anterioridad, perfectamente podemos interponer de forma verbal o por escrito, ante la cámara o sala respectiva, el mismo día o dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, el recurso de revisión⁶⁶.

Una vez se ha interpuesto y admitido el recurso, el Art. 570 CT establece que se deben remitir los autos del proceso sin tardanza, con noticia de las partes, al tribunal superior que corresponda, es decir, al tribunal que ha de conocer del recurso. Recibido y admitido el recurso por el tribunal superior, éste, sin más trámite ni diligencia que la vista de aquél, va a resolver emitiendo cualquiera de las siguientes resoluciones:

⁶⁵ En línea en <http://www.lexjuridica.com/diccionario/r.htm>, consultada el 5 de enero de 2009.

⁶⁶ Art. 569 Código de Trabajo.

- ❖ Confirmando. Es decir, ratificando la sentencia ya pronunciada;
- ❖ Reformando; o sea, estableciendo una modificación; o
- ❖ Revocando la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de 3 días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos⁶⁷.

Cuando se dice “sin más trámite ni diligencia que la vista de aquel”, quiere decir que no habrá en este proceso ni alegatos de las partes, ni pruebas. Por eso cuando interponemos el recurso debe ir bien fundamentado para que nos favorezca. Veamos el procedimiento a seguir en el recurso de revisión:



2.9.2 Recurso de apelación

El recurso de apelación podrá interponerse para ante la cámara o sala respectiva, contra las resoluciones siguientes⁶⁸:

- 1) Las que declaren inadmisibles la demanda;
- 2) Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción;
- 3) Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación;
- 4) Las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio;
- 5) Las sentencias definitivas;

⁶⁷ Art. 571 Código de Trabajo.

⁶⁸ Art. 572 Código de Trabajo.

6) La resolución que declare inadmisibile la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico, cuando lo que se pida sea el cumplimiento de una norma⁶⁹; y

7a) La sentencia pronunciada en el caso del inciso segundo del Art. 474.

El Art. 574 CT establece la forma en que debe interponerse el recurso de apelación y nos dice que puede hacerse por escrito ante el juez, jueza o cámara que conoce en primera instancia, en el mismo día o dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la notificación respectiva.

Si se admite el recurso, el juez, jueza o cámara remitirá los autos sin tardanza al tribunal correspondiente superior en grado y se deberá realizar el emplazamiento de las partes, para que comparezcan a hacer uso de sus derechos dentro de los 5 días hábiles siguientes al de la notificación respectiva⁷⁰. En estos 5 días, la ley establece que se puede hacer uso de una figura denominada **adhesión a la apelación** y que se encuentra regulada en el Art. 576 CT. La adhesión de la apelación, implica que el apelado (es decir, quien resultó beneficiado con la sentencia) puede adherirse a la apelación, siempre y cuando la sentencia que se dictó en primera instancia, contenga dos o más partes y que alguna de esas partes, le resulte gravosa.

Por ejemplo, supongamos que en el proceso ventilado en primera instancia un trabajador solicitaba que se le pagara el aguinaldo que no se le pagó durante el último año, así como las vacaciones de ese mismo período. Al momento de resolver el juez dice en la resolución que se condena al empleador a que pague lo adeudado en concepto únicamente de aguinaldo y no establece el pago de las vacaciones que se debían. Entonces, si el empleador interpone apelación porque no quiere pagar lo establecido en la sentencia, en los 5 días hábiles siguientes a la notificación del emplazamiento, el trabajador puede adherirse a la apelación, ya que al no resolver sobre el pago de sus vacaciones se genera un perjuicio en su contra, de modo que la persona está facultada para apelar de la misma resolución.

⁶⁹ Art. 573 Código de Trabajo.

⁷⁰ Art. 575 Código de Trabajo.

Debemos saber, que una vez interpuesto el recurso de apelación, en segunda instancia podemos alegar nuevas excepciones, con la condición que *“(...) se traten de excepciones fundadas en hechos o causas ocurridas después del cierre del proceso en primera instancia, o si se trata de excepciones respecto de las cuales, la parte tuvo justificación para no poder acreditar alguna prueba en el tiempo oportuno*⁷¹. Veamos un ejemplo de lo anterior: si en primera instancia yo iba a presentar a un testigo que presencié mi despido, y el día que iba a dar su testimonio tuvo un accidente que le impidió llegar en el término prueba, entonces podemos alegar esta situación y si la justificamos, el testimonio de este testigo podrá recibirse en segunda instancia.

Siempre debemos probar las alegaciones de nuevas excepciones; además, estamos facultados para reforzar los hechos alegados en primera instancia con documentos⁷². Sin embargo, se establecen las siguientes prohibiciones:

- ❖ Nunca se podrán presentar testigos que declaren sobre los mismos puntos ventilados en primera instancia;
- ❖ Alegar nuevos hechos; y
- ❖ Alegar cualquier cosa que altere la causa principal del proceso.

El Art. 578 CT nos establece más reglas para la oposición de nuevas excepciones y nos señala que deben hacerse en forma expresa y dentro del término señalado por el Art. 575 CT, es decir dentro del término de 5 días hábiles. También, en estos 5 días debemos especificar las pruebas o los medios de prueba que pretendamos producir, ya que si no lo hacemos en este término no serán tomadas en cuenta y no se recibirán⁷³.

Antes de que se pronuncie sentencia en segunda instancia, el Art. 580 CT establece la facultad a las partes para promover el incidente de falsedad de los documentos presentados por la contraria en segunda instancia y la forma de proceder será la misma que en primera instancia.

⁷¹ Art. 577 Inc. 2º Código de Trabajo.

⁷² Art. 577 Código de Trabajo.

⁷³ Art. 578 Inc. 2º Código de Trabajo.

El Art. 581 CT nos señala los casos en que se recibirá prueba en segunda instancia:

- 1º) En los contemplados en los artículos 577 y 580 CT;
- 2º) Para probar hechos que propuestos en primera instancia no fueron admitidos;
- 3º) Para examinar los testigos que, habiendo sido designados nominalmente en el interrogatorio, no fueron examinados en primera instancia, ya sea por enfermedad, ausencia u otro motivo independiente de la voluntad de la parte; pero en este caso, el examen sólo recaerá sobre los testigos que no fueron examinados y por los puntos propuestos en el interrogatorio en que se designaron nominalmente.

Es importante que a la hora de probar nuestras alegaciones, tomemos en cuenta las reglas que se establecen para el término probatorio, con las siguientes diferencias: en el caso de las tachas de testigos, sólo podrán tacharse aquellos aducidos en segunda instancia; pero no se admitirá la tacha de los de primera instancia, háyanse o no tachado en ésta⁷⁴.

¿De cuánto es el plazo probatorio que la ley nos otorga en segunda instancia? El Art. 583 CT nos dice que será la mitad del que la ley concede para la primera instancia, es decir que el término será de 4 días.

Cuando el término probatorio llega a su fin y si se han verificado las pruebas propuestas, se confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución apelada, pronunciándose la correspondiente dentro de los 5 días siguientes⁷⁵.

Finalmente, el Art. 585. CT nos habla de una figura que puede aplicarse en el trámite de la apelación y ocurre cuando se declara *desierta la apelación*. Esta declaratoria, se da si no compareciere el apelante, es decir, la persona que interpuso el recurso y, una vez vencido el término del emplazamiento hecho por el juez o jueza. En este caso, el tribunal de segunda instancia declara de oficio, desierta la apelación y, por lo tanto la sentencia pronunciada en primera instancia quedaría ejecutoriada.

⁷⁴ Art. 582 Código de Trabajo.

⁷⁵ Art. 584 Código de Trabajo.

2.9.3 Casación

Los requisitos de procedencia para interponer el recurso de casación se encuentran regulados en el Art. 586 CT, el cual menciona los siguientes:

- ❖ Sólo podrá interponerse contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación;
- ❖ Si el asunto de lo que reclamen, directa o indirectamente en la demanda, ascendiere a más de veinticinco mil colones (US\$ 2,857.14⁷⁶). En el mencionado monto, no serán tomados en cuenta los salarios caídos, vacaciones y aguinaldos proporcionales. Por ejemplo, para sumar más de los US\$ 2,857.14 podemos tomar en cuenta el pago de la indemnización, pago de aguinaldo y vacaciones completas; y
- ❖ Que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con las pronunciadas en primera instancia. Por ejemplo, si en primera instancia se condenó a la persona empleadora y si él o ella interpuso el recurso de apelación en segunda instancia y en ésta se le absuelve. En este caso, las personas trabajadoras pueden interponer perfectamente el recurso de casación.
- ❖ El recurso debe interponerse por escrito y el plazo es de 5 días contados a partir del día de notificación de la sentencia de apelación pronunciada en segunda instancia⁷⁷. En cuanto al plazo de 5 días, debemos tomar en cuenta que se trata de días calendario, es decir que los 5 días se cuentan corridos.

Para interponer el recurso debemos hacer un depósito ante la Dirección General de Tesorería en el Ministerio de Hacienda y la cantidad que debemos depositar es el 10% al equivalente de lo reclamado. Este depósito únicamente lo hará si quien interpone el recurso es el empleador o empleadora⁷⁸. Sin embargo, el mismo artículo nos dice que el depósito del 10% de lo reclamado no podrá exceder de \$114.28 y esta suma estará a la orden del tribunal que pronunció la sentencia impugnada, y, si en el caso de que la

⁷⁶ El Art. 586 del Código de Trabajo fue reformado en lo referente a la cuantía por el Art. 528 ordinal 3° del Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles.

⁷⁷ Art. 591 Inc. 1° Código de Trabajo.

⁷⁸ Art. 591. Inc. 2° Código de Trabajo.

Sala declarare la inadmisibilidad del recurso, la improcedencia de la casación o si desistiere de la misma, **será entregada por el tribunal de instancia a la parte trabajadora, a título de indemnización**, sin perjuicio de los derechos que por razón de la sentencia ejecutoriada a ésta le correspondan. Pero supongamos que el recurso que interpuso la persona empleadora le favorece, entonces el depósito se le devolverá.

En cuanto a las exigencias, el recurso de casación es quizá el más complejo. Debemos saber que este recurso debe fundarse en los motivos taxativos que el CT señala. Cada motivo de fundamento, contiene los denominados submotivos, los cuales desarrollaremos de forma puntual. En primer lugar, el Art. 587 CT regula los motivos en que el recurso debe fundarse y menciona los siguientes:

1) Infracción de ley o de doctrina legal

En este apartado es de vital importancia que conozcamos cuándo existe infracción de ley o de doctrina legal. La doctrina legal, es la jurisprudencia establecida por los tribunales de casación, en 5 sentencias uniformes y no interrumpidas por otra en contrario, siempre que lo resuelto sea sobre materias idénticas en casos semejantes. El Art. 588 CT nos dice cuándo tendrá lugar el recurso de casación por los siguientes submotivos:

- a. Cuando el fallo contenga violación, interpretación errónea o aplicación indebida de leyes o de doctrinas legales aplicables al caso. Como primer punto en este apartado, debemos distinguir la diferencia que hay entre violación, interpretación errónea o aplicación indebida y para ello observemos el siguiente cuadro:

Violación	Interpretación errónea	Aplicación indebida
Cuando la ley o la doctrina se dejan de aplicar.	Si el juez o jueza, a la hora de resolver el caso, aplica la normativa o la jurisprudencia correcta, sin embargo, le da una incorrecta interpretación.	Por ejemplo, si el juez o jueza aplicó normativa o jurisprudencia civil en un caso de materia laboral.

- b.** Cuando en la sentencia se haya aplicado una ley inconstitucional. Para que una ley sea declarada inconstitucional debe haber pasado todo el proceso de inconstitucionalidad, es decir, debe existir una declaratoria de inconstitucionalidad pronunciada por la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia;
- c.** Por contener el fallo disposiciones contradictorias;
- d.** Por ser el fallo contrario a la cosa juzgada o resolver sobre asuntos ya terminados por desistimiento, transacción o conciliación, siempre que dichas excepciones se hubieren alegado. Estas alegaciones a las que se refieren pudieron ser alegadas en primera o segunda instancia;
- e.** Cuando hubiere abuso, exceso o defecto de jurisdicción por razón de la materia. Aquí también debemos diferenciar entre abuso, exceso y defecto:

Abuso	Exceso	Defecto
<p>Cuando el juez o jueza conoce sin ser competente. Por ejemplo, si el caso era en San Miguel y lo plantearon en un Juzgado de San Salvador.</p>	<p>El juez o jueza que conoció era competente, pero resuelve algo para lo que no es competente. Por ejemplo, si declaró la falsedad de un documento.</p>	<p>Cuando el juez o jueza siendo competente, se haya negado a conocer de un caso determinado.</p>

- f.** Cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho, es decir si hubo una aplicación indebida del derecho, respecto de la prueba presentada; o si hubo error de hecho si éste resultare de documentos auténticos, públicos o privados, o de la confesión cuando haya sido apreciada sin relación con otras pruebas; y

- g.** Cuando el fallo omitiere resolver puntos planteados. Esto se conoce también como *infra petita*, es decir, que la persona juzgadora no resolvió en cuanto a una de las pretensiones establecidas.

2) Quebrantamiento de alguna de las formas esenciales del juicio.

El planteamiento del recurso por este motivo, tendrá lugar según las 2 causas siguientes contempladas en el Art. 589 CT:

- a.** Por falta de citación legal a conciliación. Este caso puede ser de dos formas, la primera si por ejemplo, nunca se citó o notificó a alguna de las partes y la segunda, si la citación o notificación se hizo fuera del término que la ley haya concedido para tal trámite; y
- b.** Por falta de apertura a prueba en cualquiera de las instancias cuando la ley la establezca. Que se dé esto en primera instancia es bastante raro, donde debemos ser cuidadosos es en segunda instancia, ya que el término probatorio se maneja de forma bastante discrecional.

Sin embargo, para admitir el recurso por quebrantamiento de forma, el Art. 590 CT, determina que 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.

En todo lo demás, la casación laboral se regirá por lo dispuesto por la Ley de Casación para la casación civil⁷⁹.

El Art. 10 de la Ley de Casación establece, en cuanto a la presentación del escrito, que debe expresar el motivo en que se funda y el precepto que se considere infringido. Además, deberá ir firmado por un abogado o abogada y debe acompañarse por tantas copias como el número de partes que hayan intervenido, más una.

⁷⁹ Art. 593 Código de Trabajo.

Cuando el recurso ha sido interpuesto, y cuando haya pasado el término de 5 días, el Tribunal, remitirá con noticia de las partes dentro de tercero día, el escrito, las copias y los autos a donde corresponda⁸⁰.

Cuando la Sala de lo Civil reciba el escrito, lo analizará y si no reunió los requisitos exigidos, especialmente cuando hubiere insuficiencia de copias, prevendrá al interponente del recurso que haga la aclaración correspondiente dentro del plazo de 5 días contados a partir del día siguiente de la notificación respectiva⁸¹. Si la prevención no es atendida, el recurso se declara inadmisibile, con la excepción que se trate del número de copias proporcionadas, ya que de ser este caso, la Secretaría de la Sala va a suministrar las que faltaren. Ahora bien, si se atienden las prevenciones y el escrito cumple con los requisitos del Art. 10 de la Ley de Casación, la Sala de lo Civil resolverá dentro de 3 días sobre su inadmisibilidad⁸².

Al resolver en sentencia definitiva, la Sala expresará él o los preceptos infringidos y el motivo de la infracción⁸³. Si el recurso se rechazare, la sentencia pronunciada en segunda instancia quedará firme⁸⁴. Ahora bien, si se admite el recurso, se ordenará que pase el proceso a la Secretaría de la Sala, para que las partes puedan presentar sus alegatos dentro de un término de 8 días⁸⁵. Estos 8 días son contados desde el día siguiente de la última notificación. Cuando se vence este término la sentencia se pronunciará dentro de 15 días⁸⁶.

2.9.4 Recurso de Hecho

El recurso de hecho procede cuando se ha negado la revisión o la apelación por el tribunal respectivo, entonces si un trabajador fue el recurrente, tiene la facultad de presentar por escrito ante el tribunal superior en grado, dentro del término de 3 días,

⁸⁰ Art. Ley de Casación.

⁸¹ Art. 12 de la Ley de Casación.

⁸² Art. 12 inc. 4º de la Ley de Casación.

⁸³ Art. 12 inc. final de la Ley de Casación.

⁸⁴ Art. 13 de la Ley de Casación.

⁸⁵ Art. 14 de la Ley de Casación.

⁸⁶ Art. 15 de la Ley de Casación.

contados a partir del siguiente a aquél en que le fue notificada la denegación, pidiendo que se le admita el recurso⁸⁷.

Una vez recibido en el tribunal superior, el Art. 595 CT nos señala que, van a librar comunicación al inferior para que le remita los autos el siguiente día hábil; salvo que, de la simple lectura de la solicitud apareciere la ilegalidad del recurso, en cuyo caso se resolverá así. La comunicación se hará por vía telegráfica, con aviso de recepción, cuando el tribunal superior tuviere su asiento en lugar distinto del propio.

Finalmente, el Art. 596 CT nos dice que una vez introducidos los autos al tribunal superior, éste resolverá dentro de los 2 días siguientes sobre la procedencia o improcedencia del recurso. Si estimare ajustada a derecho la negativa del inferior, le devolverá los autos con certificación de lo proveído. Cuando juzgare haber sido denegado indebidamente el recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión, para que éstas ocurran a hacer uso de sus derechos dentro de los 3 días siguientes y se procederá como se establece para la revisión y la apelación.

⁸⁷ Art. 594 Código de Trabajo.

3. Procedimientos internacionales para proteger derechos laborales

3.1. Sistema Interamericano de derechos humanos

3.2. Procedimiento ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos

Este procedimiento ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “la Comisión” o CIDH), tiene un *carácter subsidiario*. Este carácter subsidiario significa que la Comisión puede conocer de vulneraciones a los derechos consagrados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos (en adelante CADH), siempre y cuando se hayan agotado las vías internas judiciales del Estado donde se haya cometido alguna vulneración a los derechos humanos, o a los derechos que protegen a los trabajadores y trabajadoras en el instrumento denominado Protocolo Adicional a la CADH en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como “Protocolo de San Salvador.”

La Comisión Interamericana **no** es una corte o tribunal internacional, es el órgano que recibe las peticiones. Debemos tener claro que la Comisión no es una corte o tribunal por la naturaleza de las resoluciones que emite, pues al final del procedimiento las resoluciones que van a pronunciarse, no son de estricto cumplimiento, y tampoco se cuenta con mecanismos para obligar a un Estado a cumplirlas, más bien, los Estados deben acatar tales resoluciones por su voluntad y por su prestigio frente a la comunidad internacional⁸⁸.

Entre los derechos y garantías de las personas trabajadoras que están protegidos en los instrumentos internacionales ya mencionados, encontramos los siguientes:

- ❖ **Derecho al Trabajo**⁸⁹. Este derecho implica la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de un empleo libremente escogido o aceptado. Además, incluye el compromiso de los

⁸⁸ Cfr. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Manual TOT de procedimientos internacionales para la protección de derechos laborales**, pág. 10.

⁸⁹ Art. 6 Protocolo de San salvador.

Estados para adoptar las medidas que permitan el ejercicio a la plena efectividad del derecho al trabajo de las personas trabajadoras, incluyendo a aquellas con capacidades especiales y al desarrollo profesional de las mujeres.

❖ **Derecho a ejercer el trabajo bajo condiciones justas, equitativas y satisfactorias**⁹⁰. Entre estas condiciones podemos mencionar las siguientes:

- a. Derecho a una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores y trabajadoras condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias;
- b. A un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción, a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo;
- c. El derecho de la persona trabajadora a la promoción o ascenso dentro de su trabajo;
- d. A la estabilidad de los trabajadores y trabajadoras en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación;
- e. A una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualesquiera otra prestación prevista por la legislación nacional, por causas de despido injustificado;
- f. A la seguridad e higiene en el trabajo;
- g. A la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral;
- h. Al descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

❖ **Derechos sindicales**⁹¹. Estos derechos deben ser garantizados por el Estado y en detalle, podemos mencionar los siguientes:

⁹⁰ Art. 7 Protocolo de San Salvador.

⁹¹ Artículo 8 Protocolo de San Salvador.

- a. El derecho de los trabajadores y las trabajadoras a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Asimismo, a formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;
- b. El derecho a la huelga; y
- c. A que nadie pueda ser obligado a pertenecer a un sindicato.

❖ **Derecho a la seguridad social**⁹². Este derecho es con el fin de proteger a las personas trabajadoras contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente. Además, cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, este derecho debe cubrir al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional. Finalmente, este derecho establece que, a favor de las mujeres se debe garantizar una licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

❖ **Otros derechos relacionados**. Los trabajadores y las trabajadoras pueden acudir a la CIDH además, por afectaciones como atentados contra la vida, la integridad personal, la libertad personal, el derecho a la honra y a la protección de la familia, la libertad de circulación y movimiento o la propiedad privada⁹³. También, dentro de un procedimiento administrativo o judicial a nivel interno del Estado, la persona trabajadora puede ser afectada, ocurriendo violaciones a los derechos al debido proceso legal y a la protección judicial. El derecho al debido proceso, implica que en la realización de cualquier procedimiento, se deben respetar los derechos y garantías contenidos en la Constitución y demás leyes. El derecho a la protección judicial, significa que todos y todas tenemos derecho a interponer recursos contra actos que sean lesivos a nuestros derechos. Otro de los derechos que puede conocer la Comisión, es el derecho a la no discriminación.

⁹² Artículo 9 Protocolo de San Salvador.

⁹³ Cfr. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Manual TOT de procedimientos internacionales para la protección de derechos laborales**, pág. 10.

Luego de hablar de las generalidades de la Comisión, se procederá a puntualizar el procedimiento a seguir. Este procedimiento se inicia con una *petición* ante la CIDH, y es recomendable que haya acompañamiento especializado de personas con experiencia en el trabajo ante el sistema. Sin embargo, es necesario que conozcamos los requisitos que debe contener la petición ante la CIDH y mencionamos los siguientes que se encuentran contenidos en el Art. 46 CADH:

a. Que se hayan interpuesto y agotado los recursos de jurisdicción interna. Por ejemplo, si en nuestro centro de trabajo ocurrió algún hecho que transgredió los derechos laborales de una persona y esta trabajadora utilizó los procesos administrativos, judiciales y los recursos que la legislación salvadoreña establece para ver si lograba la protección de sus derechos y, aún así no pudo conseguir que se corrigiera ese hecho violatorio, tiene la posibilidad de realizar una petición ante la CIDH. Hay que tomar en cuenta las excepciones que se aplican a esta regla:

1. Que no exista en el Estado denunciado el debido proceso legal para la protección del derecho que se alega violado. Es decir, si no existieran recursos o procedimientos para que las personas puedan corregir la violación o violaciones.
2. Que no se haya permitido al presunto lesionado o lesionada en sus derechos, el acceso a recursos de la jurisdicción interna o se le haya impedido agotarlos. Por ejemplo, si la persona trabajadora fue amenazada para no utilizar los mecanismos legales existentes a su favor, o se encontró con obstáculos de parte del mismo Estado para poder acudir a ellos.

b. La petición debe ser presentada 6 meses siguientes a la notificación definitiva recibida por el presunto lesionado o lesionada en sus derechos. Por ejemplo, siguiendo con el caso anterior, a partir del momento en que la víctima recibió la notificación de la decisión tomada en el último recurso que interpuso, entonces, a partir de ese momento tiene 6 meses para realizar y presentar la petición, porque si la hace después de ese plazo ya no será admitida. Este literal, también tiene una excepción y es que haya retardo injustificado en la decisión de los mencionados recursos. Por

ejemplo, que al interponer los recursos, no se reciba una respuesta de la institución o autoridad, y sin obtener alguna justificación para tal retardo.

c. Que la materia de petición no esté pendiente de otro procedimiento con arreglo internacional. Esto significa que las personas que interponen la petición ante la CIDH no hayan expuesto ese mismo caso ante otra instancia internacional⁹⁴.

d. Que contenga el nombre, nacionalidad, profesión, domicilio, firma de la persona o representante legal de la entidad que somete la petición. Sin embargo, está la posibilidad para casos especiales y a solicitud del interesado o interesada, para que se pueda mantener en reserva su identidad.

Según el Art. 47 de la CADH, no será admisible una petición en los siguientes casos:

- ❖ Que falten los requisitos ya enumerados. Si hubiera requisitos de forma que no estén solventados, la CIDH solicitará a la persona peticionaria que los subsane o los complete en un plazo razonable.
- ❖ Que los hechos expuestos no caractericen una violación a los derechos humanos.
- ❖ Que sea manifiestamente infundada la petición o sea evidente su total improcedencia.
- ❖ Que sea sustancialmente la reproducción de una petición ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional.

Entonces, la CIDH al recibir una petición, enviará una comunicación al Estado denunciado para que éste presente su respuesta o informe. Esta respuesta o informe, debe enviarla en un plazo de 2 meses⁹⁵.

Ahora bien, la CIDH podrá invitar a las partes a presentar sus observaciones por escrito o en audiencia oral, antes de pronunciarse sobre la admisibilidad de la petición. Recibidas las observaciones o vencido el plazo sin recibirlas, la CIDH verificará si

⁹⁴ Cfr. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Manual TOT de procedimientos internacionales para la protección de derechos laborales**, pág. 11.

⁹⁵ Art. 30 del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

continúan los motivos de la petición. Si considera que no, mandará a archivar el expediente.

Al examinar la petición y luego de recibir o escuchar las observaciones la Comisión decide la admisión del caso, elaborará el *Informe de Admisibilidad*, que no prejuzgará el fondo del asunto, o sea, no significa que la Comisión ha declarado la responsabilidad del Estado en los hechos que se le atribuyen.

Si se admite la petición, ésta se transforma en “caso” y procede el análisis de todo el asunto, para el cual se fija un plazo de 2 meses para que los peticionarios presenten sus observaciones adicionales sobre el fondo.

Posteriormente, la CIDH enviará el informe brindado por el Estado a los peticionarios y peticionarias para que éstos *elaboren sus observaciones*.

Luego podremos observar que la CIDH pondrá a disposición de las partes formas para que lleguen a una *solución amistosa* sobre el asunto y señalará un plazo para que los peticionarios y peticionarias y el Estado puedan expresar su voluntad de llegar a este tipo de arreglo.

Si se llegare a un acuerdo la Comisión *redactará un informe*, que será transmitido a la persona peticionaria, Estados parte y luego al Secretario General de la Organización de Estados Americanos para su publicación. Pero, si no se concretare la solución amistosa se proseguirá con el trámite del caso.

Al seguir con el trámite del caso, la CIDH realizará el *examen del asunto* y podrá solicitar de oficio información adicional de cualquier tipo al peticionario o peticionaria y al Estado. Además, se podrán realizar audiencias públicas entre las partes para discutir los puntos en controversia de manera oral o mediante escritos para que la persona peticionaria y el Estado presenten los alegatos que consideren pertinentes.

¿Qué otras facultades tiene la CIDH? Puede realizar las denominadas *visitas in loco* al considerarlas pertinentes o para un mejor proveer. La visita *in loco* es el apersonamiento de los comisionados y comisionadas al Estado demandado.

Supongamos que no se llega a algún acuerdo entre el peticionario o peticionaria y el Estado, corresponde a la CIDH realizar un Informe Preliminar⁹⁶. En este informe preliminar, la CIDH narrará los hechos y establecerá sus conclusiones. Además, expresará sus proposiciones y recomendaciones. Debemos saber que este informe es confidencial. En el informe, se fijará un plazo para que el Estado subsane las violaciones y se notificará (cuando proceda) a la persona peticionaria, para que en el plazo de 1 mes envíe sus observaciones sobre la posibilidad de someter el caso al conocimiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Por lo tanto, si el Estado denunciado no ha cumplido con las recomendaciones que se le hubiesen hecho en el informe preliminar, el caso será remitido a la Corte Interamericana, previa consulta a los peticionarios y peticionarias. Sin embargo, si la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión se opone, no se va a poder someter el caso ante la Corte Interamericana.

La publicación del *informe de fondo*, se va a realizar luego de cumplirse 3 meses del informe preliminar y la CIDH establecerá en él, las conclusiones y recomendaciones finales.

Finalmente, para concluir con este apartado no podemos dejar de mencionar las *medidas cautelares* que pueden dictarse dentro del trámite del caso ante la CIDH. Éstas se aplicarán en aquellos casos de especial gravedad y urgencia con el objeto de evitar daños irreparables y las va a dictar, ya sea de oficio o a petición de parte⁹⁷. Las medidas cautelares consisten en llamados o comunicaciones que se hacen al Estado para que tome medidas de protección para las personas que corren el riesgo, así por ejemplo puede disponer que guardaespaldas estén a su disposición, o un cambio de domicilio para el peticionario o peticionaria o para sus representantes.

Esquema del trámite del caso ante la CIDH:

⁹⁶ Art. 50 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

⁹⁷ Art. 25 del Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.



3.3. Procedimiento ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos

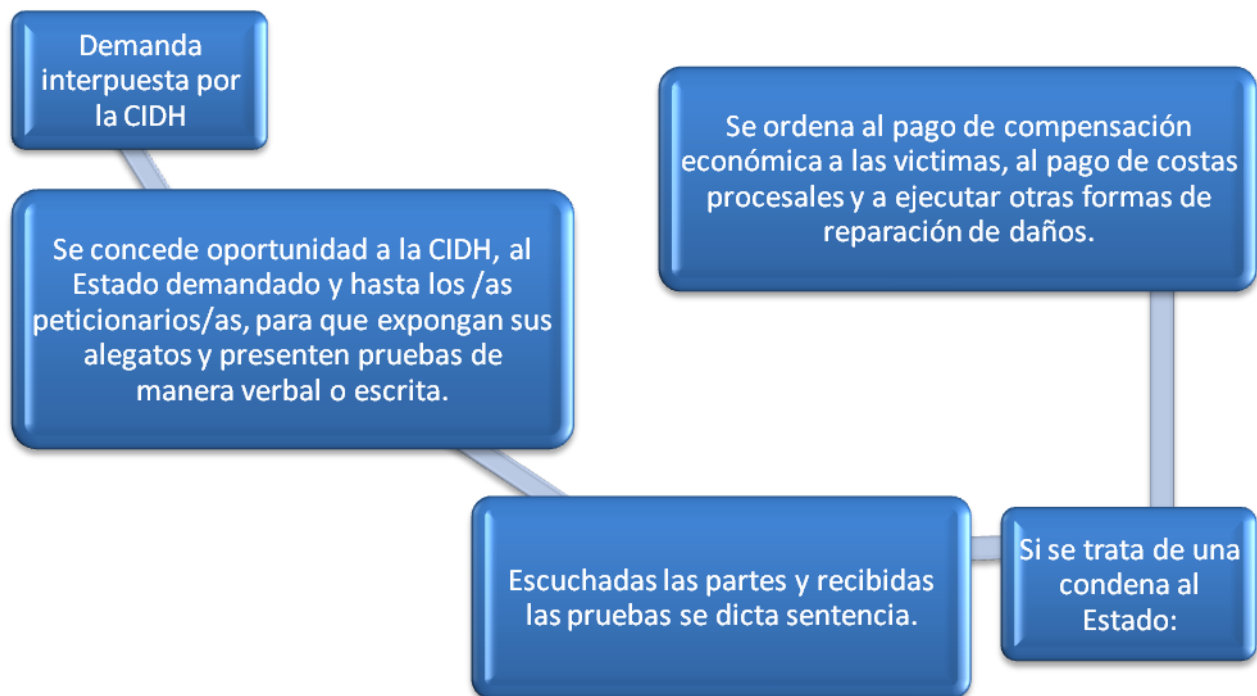
Este procedimiento ya no inicia con una solicitud del peticionario o peticionaria, sino que con una demanda presentada por la CIDH ante la Corte. Una vez presentada la demanda, la Corte Interamericana le concede oportunidades tanto a la Comisión como al Estado demandado y a las personas que promovieron el procedimiento ante el sistema, para que muestren sus alegatos y presenten pruebas, tanto de manera verbal como escrita.

Una vez escuchadas las partes y recibidas las pruebas, la Corte emitirá una sentencia y el cumplimiento de ésta será obligatorio. Supongamos por ejemplo, que en dicha

sentencia se condena al Estado salvadoreño por retardación de justicia en la reivindicación de los derechos de trabajadores y trabajadoras que fueron víctimas de despidos injustificados. Entonces, el Estado se enfrentaría a las siguientes responsabilidades:

- ❖ Al pago de una compensación económica, por los daños materiales o inmateriales, o por ambos, que se haya producido en perjuicio de las víctimas.
- ❖ Al pago de costas procesales; y
- ❖ A ejecutar otras formas de reparación, como por ejemplo, actos públicos de reconocimiento de responsabilidad o de disculpas públicas a las víctimas.

Las medidas dictadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, buscan corregir las consecuencias negativas de las violaciones a derechos humanos⁹⁸. Además, dichas resoluciones son inapelables.



⁹⁸ Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Manual TOT sobre Procedimientos Internacionales para la Protección de los Derechos Laborales**, pág. 15.

3.4. Procedimiento ante la Organización Internacional del Trabajo

Ante la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), podemos seguir un procedimiento de queja por violación a la libertad sindical. Cabe aclarar que, dentro de la OIT, el Comité de Libertad Sindical (en adelante CLS) es el único órgano que se ocupa de las quejas presentadas en el marco de los mecanismos especiales y este Comité **no será competente** para examinar asuntos relativos a condiciones generales de trabajo, a la seguridad social, a despidos de trabajadores y trabajadoras en general u otros como pueden ser los derivados de los programas de ajuste estructural y flexibilización, y que no se relacionan con la libertad sindical⁹⁹.

En conclusión, debemos saber que este procedimiento de queja se refiere a cuestiones relativas a la libertad sindical en general o a derechos sindicales en particular¹⁰⁰. A continuación, puntualizamos alguna de las infracciones que pueden ser conocidas por el CLS¹⁰¹:

- ❖ Ataques a la integridad física de trabajadores y trabajadoras afiliadas o dirigentes sindicales;
- ❖ Restricciones a la libertad de opinión y expresión;
- ❖ Desconocimiento del derecho a la sindicación. Esto puede darse de distintas formas, por ejemplo: una negativa a otorgar el registro, falta de reconocimiento a una categoría de personas trabajadoras, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, etc.).
- ❖ Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical. Esto puede manifestarse si existe prohibición de reuniones sindicales, obstáculos al uso de locales sindicales, o prohibición a manifestaciones públicas).
- ❖ Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y a elegir libremente a sus representantes.

⁹⁹ Cfr. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Manual de Derechos Laborales**, pág. 39.

¹⁰⁰ *Idem supra nota.*

¹⁰¹ Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Manual de Derechos Laborales**, págs. 39 y 40.

- ❖ Injerencia o desconocimiento del derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.
- ❖ Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical como, por ejemplo, imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores/as de diferentes categorías constituyan una sola organización, etc.
- ❖ Impedimentos al derecho de constituir federaciones, confederaciones y afiliarse internacionalmente.
- ❖ Actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes).
- ❖ Disolución administrativa o suspensión de sindicatos.
- ❖ Prohibición o limitaciones excesivas al ejercicio del derecho de huelga.
- ❖ Restricciones al ejercicio del derecho de negociación colectiva.
- ❖ Restricciones al contenido de la negociación colectiva.
- ❖ Inexistencia del diálogo y la consulta regular a las organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras en cuestiones de interés común.

Las quejas pueden interponerse por:

- ❖ Por organizaciones de trabajadores y trabajadoras o de empleadores o empleadoras. Aquí debemos saber que por el hecho que una organización no esté reconocida oficialmente o no haya presentado sus estatutos o reglamentos a las autoridades, según lo requieran las leyes del país involucrado, no es motivo suficiente para que pueda declararse inadmisibles las quejas.
- ❖ Por gobiernos.

Es preciso establecer, que a diferencia de los mecanismos de protección que existen en el Sistema Interamericano, para interponer una queja ante el CLS no es necesario agotar los procedimientos nacionales.

Este procedimiento es bastante garantista ya que contempla muchas situaciones que pueden ocurrir, por ejemplo, la queja puede admitirse si procede de organizaciones

sindicales que hayan sido disueltas o que se encuentren en exilio. Esto mismo, será aplicable a los alegatos ya que, la ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los mismos, será así, si de la presentación de la queja se entiende que la organización tiene al menos una existencia de hecho.

Ahora, sí es preciso que determinemos cuándo será inadmisibles una queja. El CLS no admitirá las quejas presentadas por personas que, por temor a represalias, soliciten que sus nombres o el lugar de origen de las quejas no se revelen, excepto si el Director General, luego de examinar la queja, informa al CLS que la misma contiene alegaciones de cierta gravedad que no han sido previamente examinadas por el CLS. El CLS decidirá entonces qué medidas han de adoptarse con respecto a dicha queja¹⁰².

Frente a aquellas quejas referentes a violaciones idénticas sobre las cuales el CLS ya se ha pronunciado antes, el Director General está facultado para someter dichas quejas al CLS, para que decida si debe o no darle curso a las mismas.

Después de hablar de generalidades respecto a las quejas, a continuación detallamos el modelo de queja ante la OIT:

En primer lugar, la queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del CLS y se presentará directamente a la sede mundial de la OIT o en cualquiera otra de sus oficinas. La agencia más cercana para El Salvador es la Oficina Subregional de la OIT para América Central, ubicada en San José, Costa Rica¹⁰³.

Posteriormente, debemos señalar los datos generales de la organización u organizaciones que presentan la queja, con los matices que ya vimos al respecto.

A su vez, la queja se presenta al amparo de la Constitución de OIT y los Convenios 87 y 98 y demás convenios vinculados a la libertad sindical. Luego vamos a plantear la descripción de los hechos. En esta descripción se deben detallar los hechos que dan

¹⁰² Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Manual de Derechos Laborales**, pág. 41.

¹⁰³ Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), **Manual de Derechos Laborales**, pág. 43.

lugar a la queja y es útil saber que se deben ubicar cronológicamente, es decir, en orden según han ocurrido en el tiempo; así como identificar las personas o instituciones involucradas.

Otro punto fundamental, es que la queja debe acompañarse con las pruebas necesarias que demuestren las violaciones alegadas punto por punto. Seguidamente, debemos establecer el petitorio de forma breve y clara según los hechos y fundamentos jurídicos que nos respaldan.

No podemos presentar la queja sin fijar un domicilio legal, pues es importante para recibir las comunicaciones que le dirija la OIT.

Finalmente, debe señalarse el sitio y momento en el cual se elabora la queja y debe contener el nombre y la firma de aquellos/as quienes representan la organización sindical.

Veamos el contenido de una queja presentada al CLS:

1. • Queja debe ir dirigida al/a Director/a General de la OIT
2. • Datos de la/s organización/es que presenta la queja
3. • Referencia a normativa infringida: Constitución de OIT, Convenio 87 ó 98
4. • Descripción detallada de los hechos, en orden cronológico
5. • Referencia a las pruebas que acompañan la queja
6. • Petitorio
7. • Mencionar un domicilio legal para recibir las comunicaciones de OIT
8. • Lugar y fecha
9. • Nombre y firma de quienes representan a la/s organización/es