



## **MODULO III**

# **EL DERECHO PROCESAL LABORAL SALVADOREÑO Y EL NUEVO DERECHO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL**

## **ANEXO VII**

# **EL DERECHO PROCESAL LABORAL SALVADOREÑO Y EL NUEVO DERECHO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL. UNA PROPUESTA HERMENÉUTICA.**

**EL DERECHO PROCESAL LABORAL SALVADOREÑO Y EL NUEVO DERECHO  
PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL.  
UNA PROPUESTA HERMENÉUTICA.**

**Dr. Manuel Bellido Aspás<sup>1</sup>  
Lic. Julio Alfredo Rivas Hernández<sup>2</sup>  
Dr. Guillermo Alexander Parada Gámez<sup>3</sup>**

**SUMARIO:** INTRODUCCION. SECCION PRIMERA. PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO PROCESAL LABORAL 1 MANIFESTACIONES DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN 2 PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO PROCESAL 3 LOS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL. SECCIÓN SEGUNDALA INTEGRACION DEL DERECHO PROCESAL 1 LA INTERPRETACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA NORMA PROCESAL 2 LA INTEGRACIÓN E INTERPRETACIÓN DESDE EL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL AL ÁMBITO LABORAL SECCIÓN TERCERA OBJETO Y ACTIVIDAD PROCESAL 1 ACCIÓN, PRETENSIÓN Y DEMANDA 2 FUNDAMENTOS GENERALES DE LA JURISDICCIÓN Y LA COMPETENCIA EN EL DERECHO DE TRABAJO SALVADOREÑO 3 LAS PARTES Y LA ACTIVIDAD PROCESAL 4 LOS ACTOS DE COMUNICACIÓN PROCESAL 5 LAS ACUMULACIONES EN EL PROCESO LABORAL 6 EL RÉGIMEN DE LAS AUDIENCIAS EN EL SISTEMA PROCESAL REGIDO POR AUDIENCIAS 7 LA TERMINACIÓN NORMAL Y ANORMAL DEL PROCESO LABORAL SECCIÓN CUARTALOS PROCESOS LABORALES Y LAS MEDIDAS CAUTELARES DESDE LA NUEVA NORMATIVA 1 EL PROCESO ORDINARIO EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL 2 EL PROCESO DE UNICA INSTANCIA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL 3 LOS PROCESOS ESPECIALES EN EL DERECHO PROCESAL 4 LAS MEDIDAS SECCIÓN QUINTALOS RECURSOS DEVOLUTIVOS Y NO DEVOLUTIVOS 1 DEL DERECHO FUNDAMENTAL A RECURRIR 2 EL RECURSO DE REVOCATORIA 3 EL RECURSO DE REVISIÓN 4 EL RECURSO DE APELACIÓN 5 EL RECURSO DE HECHO 6 EL RECURSO DE CASACIÓN 7 LA REVISIÓN DE LAS SENTENCIAS FIRMES SECCIÓN SEXTA LA EJECUCION DE LAS SENTENCIAS 1 PRINCIPIOS Y CARACTERES DE LA EJECUCION FORZOSA 2 TITULOS DE 3 LA EJECUCIÓN EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL 4 LA EJECUCIÓN PROVISIONAL 5 LA EJECUCIÓN DINERARIA 6 LA EJECUCIÓN CONTRA EL ESTADO.

---

<sup>1</sup> Consultor Internacional del Programa Regional USAID Fortalecimiento de la Justicia Laboral CAFTA-DR. Management Sciences for Development, Inc.; y Magistrado de lo Social en Zaragoza, España.

<sup>2</sup> Consultor Nacional del Programa Regional USAID Fortalecimiento de la Justicia Laboral CAFTA-DR. Management Sciences for Development, Inc.; y, Profesor titular de derecho laboral de la Universidad Alberto Masferrer de El Salvador.

<sup>3</sup> Consultor Nacional del Programa Regional USAID Fortalecimiento de la Justicia Laboral CAFTA-DR. Management Sciences for Development, Inc.; Profesor titular de derecho procesal de la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, UCA, El Salvador, y miembro de la comisión que redactó y revisó el Código Procesal Civil y Mercantil salvadoreño.

## INTRODUCCIÓN

La aprobación del nuevo Código Procesal Civil y Mercantil (CPCM) en El Salvador ha generado la lógica expectativa, por la novedad que supone en esta materia el nutrido contenido adversarial del mismo, que se va a mejorar la administración de justicia en los distintos tópicos relacionados con este ámbito. Sin embargo, no puede soslayarse la también preocupación conciente de muchos operadores de justicia, en diversas ramas del derecho como la laboral, que han venido solventando vacíos con la normativa común, pese a estar ésta inspirada en un sistema completamente distinto. Para el caso, el CPCM tiene como ámbito material de aplicación el de los procesos y procedimientos civiles y mercantiles. Sin embargo, como sucede en otros ordenamientos, la norma procesal civil viene a constituirse en la norma procesal madre del resto de los órdenes jurisdiccionales, recogiendo los principios y normas básicos que deben o, al menos deberían, informar al resto de procesos y procedimientos en las otras ramas del Derecho. Así sucede con el CPCM, que en su artículo 20 establece la aplicación supletoria de sus normas en defecto de disposición específica en las leyes que regulan procedimientos distintos del civil y mercantil<sup>4</sup>.

En específico, el artículo 602 del Código de Trabajo (CT) indica que todos aquellos vacíos que contenga dicho cuerpo normativo en materia procesal, serán suplidos por la normativa común que para el caso ha sido desde antaño el Código de Procedimientos Civiles. Perdida la vigencia del mismo entonces, de manera lógica y simple diríamos que igualmente se pierde la herramienta y se nos vienen vacíos que vuelven iluso y nugatorio cualquier método hermenéutico e integracionista del derecho procesal laboral en general. Esto sin embargo es posible superarlo porque el nuevo proceso viene a constituirse en el nuevo derecho procesal común, de aplicación supletoria a las distintas ramas del derecho. Por esta razón el presente documento intenta demostrar que pese al sistema adversarial y novedoso que anida el CPCM aprobado, frente al régimen escrito que sigue vigente en el ámbito laboral, es posible hacer una labor integracionista del derecho procesal y echarse mano de muchas instituciones novedosamente reguladas que vendrían bien a la justicia tuitiva de trabajo. No obstante, vale decir que la aplicación supletoria de la norma procesal civil a otros procesos distintos, como en este caso el laboral, requiere que no exista regulación propia aplicable en éstos, de tal manera que exista una verdadera laguna, ya que la falta de regulación expresa en el proceso laboral deberá completarse, en primer lugar, acudiendo a la integración con el resto de las normas del proceso laboral -autointegración normativa-, y si ello tampoco fuera posible, entonces puede acudir al CPCM -heterointegración

---

<sup>4</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; LA SUPLETORIEDAD DEL NUEVO CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL EN LA REGULACIÓN PROCESAL DE LA PRUEBA EN EL ÁMBITO DEL PROCESO LABORAL; Programa Regional USAID, Fortalecimiento de la Justicia Laboral CAFTA-DR, 2010.

normativa-, siempre y cuando la regulación civil no resulte incompatible con los principios y fines que rigen el proceso laboral<sup>5</sup>.

Para comprender de mejor modo el desarrollo y aporte hecho respecto de las distintas instituciones jurídicas abordadas al interior de este documento, se creyó idóneo y pertinente seccionarlo de acuerdo a las distintas actividades procesales y procedimentales que acaecen en el proceso laboral. Arrancando con la parte netamente constitucional y los distintos principios que informan al nuevo proceso, así como al laboral; pasando por los métodos de interpretación e integración del derecho; los actos de inicio, desarrollo y conclusión de los procesos; y, cerrando con los últimos dos momentos de la actividad jurisdiccional que son los recursos y la ejecución.

Esta escogitación y atomización temática, por tanto, no es arbitraria sino sumamente deliberada a partir de las necesidades que se han evidenciado de aplicarse supletoriamente la nueva normativa. Se intenta, pues, justificar las razones por las cuales no obstante la diferencias de sistemas (oral y escrito) sí es posible y mucho, tomar en cuenta supletoriamente las nuevas instituciones de avanzada que se reglan.

El abordaje de derecho comparado, doctrina y jurisprudencia, ha ayudado a la elaboración además del presente trabajo, pues por un lado se atisba la experiencia relacionada con la institución de que se trate, y por otro es posible evaluar el tratamiento que a una y otra le aplican los propios administradores de justicia en esta rama tuitiva del derecho. Quedan aquí plasmadas entonces una sumatoria de ideas que desde el nuevo proceso civil y mercantil, pueden coadyuvar al juzgador de trabajo en su faena diaria interpretativa. Son ideas al fin, de cara al esfuerzo hermenéutico que se requiere, cuya finalidad es volver mucha más amigable la sinergia jurídica que se espera entre el derecho procesal laboral y el nuevo proceso civil y mercantil.

Adicionalmente, en aras de mejorar el presente documento, actualizarlo y además adecuarlo a la práctica diaria que se cuece en los estrados judiciales, hemos contado con los valiosos aportes de los jueces de lo laboral de San Salvador, así como los Magistrados que integran la Cámara Segunda y algunos de sus colaboradores. A través de los aportes que ellos han realizado, ha sido posible poner sobre el tapete de la discusión otros tantos problemas de aplicación práctica que nos está dejando la integración del CPCM. Además, ha sido posible orientar alguna temática de este trabajo y en más de algún caso nos ha tocado dejar plasmado íntegramente el criterio que se ha adoptado, por unanimidad, en torno a la aplicación extensiva del artículo 602 CT y 20 CPCM.

---

<sup>5</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010

Con lo anterior entonces, es posible que en este documento queden asimismo reflejadas las operaciones jurídicas que se han realizado y están realizando, en torno a la supletoriedad, que en algunos casos igualmente difiere entre los aplicadores de justicia.

Es más, hemos comprobado que en algunos casos no es que como jueces se esté en desacuerdo con una u otra aplicación o extensión normativa, pues personalmente se acoge y defiende, sin embargo no es posible hacer uso de lo que se intuye o cree pues o bien el CT prevé la forma particular de aplicarse tal o cual, o bien la línea de pensamiento que la mayoría adopta es capaz de encarrillarles por el mismo sendero y procurara la armonía y unidad jurisprudencial.

De cualquier forma, los mencionados aportes, de quienes gratificamos su esfuerzo y cooperación, es a nuestro juicio un insumo idóneo y prolijo que no ha hecho otra cosa más que volver interesante y nutrido este trabajo.

## SECCION PRIMERA

### PERSPECTIVA CONSTITUCIONAL DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

Considerando a la Constitución como la herramienta idónea dentro del sistema de fuentes para reglar los alcances de las garantías mínimas que deben respetarse en un proceso jurisdiccional, no puede menos que abordarse, cualquier perspectiva en torno al tema, desde ella y frente a ella. Así, encontramos el artículo 2 que prevé una sumatoria de derechos y garantías individuales, dentro de las cuales se encuentra como baluarte la protección jurisdiccional de que es acreedora cada persona. Esta primera sección entonces considera la base constitucional que los jueces deben tomar en cuenta al momento de sustanciar las quejas y resolver sobre ellas. No se trata solo del de lo juez civil, de lo mercantil o de lo laboral (como destinatarios de estos preceptos) sino de todos en su conjunto. En el proceso laboral, particularmente, resulta del todo más importante porque el Constituyente se ha pronunciado más de una vez sobre esta jurisdicción a los efectos de la protección jurisdiccional. Por ello pues, en la incesante búsqueda, sin distinciones funcionales, del juez de la Constitución, se dejan plasmadas las siguientes aseveraciones en torno a los derechos y garantías constitucionales que deben inspirar a cada aplicador de justicia.

#### 1. MANIFESTACIONES DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN JURISDICCIONAL

El derecho a la protección jurisdiccional aparece garantizado y previsto en el artículo 2 de la Constitución. En lo que a materia laboral se refiere, incluyendo el ámbito jurisdiccional, aparece regulado además en el artículo 37 y 49 de la misma. De este derecho que supone la obligación del Estado de procurar la protección, conservación y defensa de los derechos del justiciable, por medio de la herramienta heterocompositiva denominada *proceso*, se derivan muchas otras que de modo directo la misma Constitución señala y las cuales resultan aplicables a cualquier proceso jurisdiccional. De hecho, esta valoración y aplicación del contenido esencial de unas y otras garantías, resulta ser especialmente enfática en el derecho procesal laboral.

Esta constitucionalidad del proceso, deliberadamente prevista y reglada, queda evidenciada al señalarse que cada una de las personas tienen en su esfera patrimonial, psicológica e intangible una sumatoria de derechos dentro de los cuales se encuentra el derecho a la protección y defensa de los mismos. Esto implica que el Constituyente se preocupó por no prever simples declaraciones de intención en el texto normativo, sino además los mecanismo idóneos para que

cada reglamentación tuviese su aplicación eficaz<sup>6</sup>. De este modo, se señala entonces uno y otro derecho de que son acreedoras las personas, y, además, colateralmente el derecho del justiciable, obligación del Estado, de proteger y conservar tales derecho a través de la herramienta heterocompositiva denominada proceso.

Particularmente, en lo que al proceso laboral se refiere, el Constituyente ha sido aún más enfático al respecto, pues no limitó sus intenciones que de suyo eran suficientes al estar previstos en la norma general del artículo 2, sino que lo reitera e insiste en el artículo 37 y 49 en el mismo sentido gramatical y con los mismos alcances garantistas, cuestión que nos evidencia el carácter especialmente tuitivo que impera en esta área del derecho.

En El Salvador, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que tal derecho a la protección "(...) Se ha instaurado con la simple pero esencial finalidad de darle vida a todas las categorías jurídicas subjetivas integrantes de la esfera jurídica del individuo, al poder válidamente reclamar frente a actos particulares y estatales que atenten contra la conservación, mantenimiento, defensa y titularidad de tales categorías". En este sentido, sigue, "puede perfectamente decirse que tal derecho viene a reconocer de manera expresa *la posibilidad* que tiene todo ciudadano de acudir al órgano estatal competente para plantearle, vía pretensión procesal, cualquier vulneración inconstitucional en la conservación, defensa, mantenimiento y titularidad de sus derechos. Y es que, en efecto, tal disposición constitucional obliga al Estado salvadoreño a dar *protección jurisdiccional* integral a todos sus miembros, frente a actos arbitrarios e ilegales que afecten la esfera jurídica de los mismos, y a través del instrumento heterocompositivo diseñado con tal finalidad: *el proceso jurisdiccional en todas sus instancias y en todos sus grados de conocimiento*"<sup>7</sup>.

### 1.1 El debido proceso o proceso constitucionalmente configurado

En el sentido que se acotó, el proceso como tal constituye la herramienta de la que se vale el Estado para proteger los derechos de los gobernados. Por ello mismo el Constituyente se ha ocupado de prever, además, que tal proceso no puede ser irreflexivamente sustanciado por el juez, sino de acuerdo a los cauces constitucionales que garantizan un genuino debate y por supuesto el respeto de las garantías mínimas de que es acreedora cada una de las partes.

---

<sup>6</sup> Específicamente el artículo 2 de la Constitución señala que toda persona tiene derecho a la vida, a la integridad física y moral, a la libertad, a la seguridad, al trabajo, a la propiedad y posesión, y a ser protegida en la conservación y defensa de los mismos.

<sup>7</sup> SSC (amparo) 40-1998 del 24 de mayo de 1999. Existe mucha más jurisprudencia que se ha construido alrededor de esta figura y siempre en el sentido que es necesaria la existencia de una herramienta capaz de prevenir o reprimir afectaciones a la esfera jurídica de las personas.

En este sentido, la doctrina y jurisprudencia en general han acuñado expresiones varias en torno a esta garantía, cuyo común denominador es siempre su raigambre constitucional. Desde el llamado *debido proceso* hasta el denominado por la jurisprudencia constitucional de El Salvador como *proceso constitucionalmente configurado*. En ambos casos, vale decir, se trata de una garantía genérica que acoge otras más que se gestan, nacen y desarrollan al interior del procedimiento previsto para cada proceso jurisdiccional, sea este civil, mercantil o laboral.

Claro está que algunas veces, con mayor preciosismo dado el carácter especial de tutela en algunas áreas, tanto el Constituyente como el legislador se preocupan por ordenar y garantizar de mejor modo la tutela de que se trate, siendo esto justamente lo que encontramos en el ámbito laboral. Por ejemplo, podríamos decir que forma parte de debido proceso laboral el derecho de audiencia en la medida que ni el trabajador ni el patrono podrán ver afectados sus derechos materiales (para el caso del de propiedad) sin haberse seguido el proceso conforme a la Constitución, respetándose otras tantas garantías colaterales como el genuino contradictorio y el derecho de defensa; el derecho a la proposición y producción de pruebas y el derecho a recurrir, entre otras.

En ese contexto de ideas, cualquier proceso que se aparte del cumplimiento irrestricto de las garantías procesales y constitucionales, no está apegado a la norma fundamental y, por lo tanto, está incumpliendo con el derecho al uso del mismo y, por ende, a la protección jurisdiccional. Esa precisamente es la idea por ejemplo del Tribunal Constitucional Español al reseñar, refiriéndose al proceso con las debidas garantías o proceso debido, que “La tutela efectiva supone que los recurrentes sean oídos y tengan derecho a una decisión fundada en derecho, ya sea favorable o adversa, y también que la igualdad entre las partes, propia de todo proceso en que éstas existan, sea asegurada”<sup>8</sup>.

Sobre esta garantía y su dimensión, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que “La Constitución, acertadamente, desde su artículo 2 establece una serie de derechos consagrados a favor de la persona, es decir, reconoce un catálogo de derechos como fundamentales para la existencia humana e integrantes de la esfera jurídica de las personas. En tal sentido, el proceso como realizador del derecho a la protección jurisdiccional, es el instrumento del que se vale el Estado para satisfacer las pretensiones de los particulares en cumplimiento de su función de administrar justicia o, desde otra óptica dicho proceso es el único y exclusivo instrumento a través del cual se puede, cuando se realice adecuado a la

---

<sup>8</sup> STC 13/1981 del 22 de abril de 1981. Lo que debe destacarse es la necesidad que las partes sean oídas y vencidas con arreglo a las leyes.

Constitución, privar a una persona de algún o algunos de los derechos consagrados a su favor”<sup>9</sup>.

Ahora bien, para que el catálogo de derechos consagrados en la Constitución a favor de la persona deje de ser un simple reconocimiento abstracto y se reduzcan a lo más esencial y seguro, es también imperioso el reconocimiento a nivel supremo de un derecho que posibilite su realización efectiva y pronta. En virtud de eso, el constituyente salvadoreño dejó plasmado igualmente en el artículo dos, inciso primero, el derecho a la protección jurisdiccional y no jurisdiccional de las categorías jurídicas subjetivas instauradas en favor de toda persona, esto es, un derecho de protección en la conservación y defensa de los mismos<sup>10</sup>.

Desde esta perspectiva, en el proceso laboral se busca el irrestricto cumplimiento del debido proceso, no sólo procurándose orientar el cauce por el surco de la legalidad, sino, mejor aún, valorando cada norma que al efecto y para tal ámbito se prevé desde la lupa constitucional. Esto supone que el juez de lo laboral debe, por un lado, concienciar que con la sustanciación de un proceso laboral si bien eventualmente tutelaré el derecho de un trabajador, no es menos cierto que a su vez privará de alguno a la contraparte, cuestión que sólo es posible hacerlo si ambos han sido oídos con arreglo a la ley; y, por otro lado, tomar en cuenta que cada norma de la que deba echar mano para llevar adelante el juzgamiento, debe ser interpretada conforme a la Constitución y del modo más favorable al carácter tuitivo del derecho laboral. Aunado a ello no debe perderse de vista que en la práctica judicial salvadoreña, según lo hacen ver nuestros juzgadores en materia de trabajo, se ha interiorizado la idea de que el proceso laboral es por su propia naturaleza un conjunto de relaciones jurídicas desiguales y por tanto la única manera de conseguir una igual material dentro del proceso es interpretando y aplicando algunas disposiciones a favor del trabajador, como por ejemplo la posibilidad de presentar prueba en cualquier estado del proceso, la posibilidad de echar mano en su favor cuando se requiera la práctica de prueba para mejor proveer, así como el uso exacto de las presunciones a su favor que de forma prolija prevé el Código de Trabajo.

Para esto último no bastará entonces hacer malabarismos mentales al analizar una norma, sino abordar una perspectiva panorámica en el ordenamiento jurídico y evaluar si con tal o cual actuación o interpretación, por integración puede ser, desde los principios del Código Procesal Civil y Mercantil no afecta el principio de legalidad.

---

<sup>9</sup> SSC (amparo) 714-1999 del 19 de noviembre de 2001.

<sup>10</sup> SSC (amparo) 580-1998 del 29 de marzo de 2001. El derecho que se vuelve el instrumento de los demás, pues es el derecho, valga lo monotonía del asunto, a la protección de los derechos.

En definitiva, se trata pues de hacer una labor tan importante como la interpretación: *se trata de analizar en su conjunto el proceso laboral en sí y considerar si del modo que se está llevando adelante se cumplen las previsiones constitucionales dedicadas a este ámbito con alguna regulación especial*<sup>11</sup>.

En otras latitudes, como en España, este derecho se recoge a través de la *tutela judicial efectiva* prevista en el artículo 24 de su Constitución. Al respecto se ha dicho, con elementos coincidentes a los nuestros que “El artículo 24 de la Constitución, en sus dos epígrafes, previene dos supuestos íntimamente relacionados entre sí, pero que merecen un tratamiento diferenciado, ya que el segundo de ellos apunta preferentemente a las llamadas garantías procesales (así el derecho al juez ordinario predeterminado por la ley, asistencia letrada, información de la acusación, proceso público, utilización de los medios de prueba pertinentes y presunción de inocencia), mientras que el primero, al proclamar el derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y Tribunales en el ejercicio de los derechos e intereses legítimos previniendo que nunca pueda producirse indefensión, establece una garantía, previa al proceso que lo asegura, cuando se dan las circunstancias requeridas al efecto”<sup>12</sup>.

## 1.2 Igualdad e identidad de armas entre los contendientes

Una garantía que debe respetarse como parte esencial de ese derecho a la protección jurisdiccional, pero que además tiene su cabida con sustantividad propia en la Constitución, es el derecho de igualdad en su dimensión legal y en su dimensión procesal. Desde su perspectiva legal porque la Constitución expresamente indica al legislador que debe respetar este principio al momento de formular la norma, y, desde la perspectiva procesal, porque se ordena a su vez al juzgador que esa misma norma la respete, generando la identidad de armas entre los contendientes al momento de llevarse adelante un proceso jurisdiccional.

Sobre esta identidad de armas, para el caso, el Tribunal Constitucional Español ha manifestado que “Los Tribunales vienen constitucionalmente obligados a aplicar la ley procesal de manera igualitaria que garantice a todas las partes, dentro de las respectivas posiciones que ostentan en el proceso y de acuerdo con la organización que a éste ha dado la ley, el equilibrio de sus derechos de defensa, sin conceder trato favorable a ninguna de ellas en las condiciones de otorgamiento y utilización de los trámites comunes, a no ser que existan circunstancias singulares determinantes de que ese equilibrio e igualdad entre las partes solo pueda mantenerse con un tratamiento procesal distinto que resulte razonable y sea

---

<sup>11</sup> Se destaca que el derecho a la protección jurisdiccional en el ámbito laboral no sólo se deduce del artículo 2 de la Constitución, sino además del 37 que señala elementos que considerar al respecto.

<sup>12</sup> STC 46/1982 del 12 de julio de 1982.

adoptado con el fin precisamente de restablecer dicho equilibrio e igualdad"<sup>13</sup>. En el mismo orden, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador ha indicado que la igualdad es un principio que emana de la naturaleza misma del hombre y tiene su fundamento en su identidad de origen y destino. Se presenta como una relación en virtud de la cual cabe reconocer a todos los hombres sus derechos fundamentales y su plena dignidad, evitando discriminaciones arbitrarias. El mismo implica la necesidad de dársele igualdad de oportunidades a cada una de las partes para el sólo efecto de que puedan defender sus posiciones y derechos que estiman tutelables<sup>14</sup>.

Este derecho entonces, que se constituye en una garantía del justiciable en el sentido de que tanto la ley como el juzgador le franquearan los espacios necesarios y oportunos para el debate, tiene particular relevancia en el proceso laboral en la medida que por su propia naturaleza se evidencia la ineludible conformación, por definición, de dos partes naturalmente desiguales. El CT vigente entonces, en un intento de prever reglas que ante tal desigualdad se acerquen al ideal equitativo, prevé por ejemplo una serie de presunciones a favor del trabajador de las que efectivamente se echan mano al momento de fallar; sin embargo ello no ha sido suficiente para evidenciar en este ámbito un genuino debate procesal que respete tal identidad de armas. Esto se colige de momentos que acaecen como el referido a la recolección de la prueba, que adelante trataremos, donde se desconocen normas como el artículo 398 del CT que bien podría utilizarse para que el juzgador, sin parcializarse, adopte un papel más protagónico en esta parte.

En general por ello, el derecho de igualdad y en particular la identidad de armas entre los contendientes, es una tarea del juzgador que sólo puede viabilizarse a partir de la debida escogitación e interpretación de la norma laboral.

Nuestros jueces de lo laboral en San Salvador, incluyendo los Magistrados de la Cámara Segunda de lo Laboral, unánimemente aseveran que esta garantía de igualdad en el proceso laboral tiene sus limitaciones en la medida que la desigualdad natural de las partes lleva a un desequilibrio que sólo puede palearse a través del uso adecuado de herramientas a su vez desiguales. Es decir, no basta que el Código de Trabajo prevea las presunciones como una clara manifestación del tratamiento privilegiado del que goza el trabajador, sino además el juzgador debe hacer uso de las que considere pertinentes e idóneas, en aras de cumplir tal fin. Por ejemplo, identificar cuándo es preciso y necesario que se eche mano de la

---

<sup>13</sup> STC 101/1989 del 5 de junio de 1989. Sobre la dimensión de esa igualdad también indica tal sentencia que tiene que ser imputable al órgano judicial pues el estado de indefensión que prohíbe el artículo 24.1 de la Constitución no es extensivo a lo supuestos de pasividad, desinterés, negligencia, error técnico o impericia de la parte o de los profesionales que la representan o defienden.

<sup>14</sup> SSC (amparo) del 25 de febrero de 2000. Ref. 431-98

prueba de oficio a favor del trabajador y, por el contrario, cuando es posible repelerle la del patrono por extemporánea<sup>15</sup>.

### 1.3 La garantía de audiencia

De modo complementario y sumando otra garantía que cobra especial relevancia en el ámbito del derecho procesal, aparece el derecho de audiencia cuyo contenido esencial obliga a que una persona, previo a la privación de un derecho fundamental perteneciente a su esfera, disponga de un proceso sustanciado legítimamente y conforme a la ley. Esto implica, por un lado, que la privación de un derecho es una acción del Estado legítima, pero que sólo es posible si se cumplen ciertas condiciones mínimas, y por otro, que el derecho de audiencia implica la posibilidad de reaccionar por parte del justiciable, ejerciendo una posible defensa al interior del proceso.

La Constitución de El Salvador, en el artículo 11, prevé esta garantía. Sin embargo, en algunos países como España ella se deriva del artículo 24 de su Constitución que de algún modo recoge las exigencias procesales y procedimentales que han de cumplirse. Al respecto ha dicho el Tribunal Constitucional Español, atando la tutela judicial efectiva con la garantía de audiencia, que "Tiene el límite negativo de evitar en su desarrollo la indefensión, lo que tanto significa, entre otras manifestaciones, como tener que llamar directamente al proceso judicial a toda persona legitimada para ello, por poseer derechos e intereses legítimos, para que pueda ser parte procesal, y ejercitar el derecho de defensa contradictoria si le conviene, con la dialéctica jurídica y justificaciones oportunas, frente a pretensiones adversas, constituyéndose en forma adecuada la relación jurídico-procesal entre las partes legitimadas activa y pasivamente, en atención al derecho debatido en el conflicto intersubjetivo de intereses, y su real contenido, para evitar, en todo caso, la ausencia del demandado legitimado, con su condena sin ser oído, conculcándose el principio de contradicción procesal recogido en el axioma *audiatur et altera pars*"<sup>16</sup>.

---

<sup>15</sup> La pregunta surge porque el Código Procesal Civil y Mercantil establece que los instrumentos deberán presentarse con la demanda o con la contestación y en caso de no tenerlos deberán solicitar autorización al juez para poder presentarlos ulteriormente (véanse los artículos 288, 331 y 335). Al consultarles sobre ellos a algunos jueces de trabajo, señalan que esta regla no la aplican en el ámbito laboral en la medida que se permite la incorporación de instrumentos en cualquier momento de la causa, sin embargo, indicaban, tratándose de un instrumento que favorece al patrono y que pretende incorporar al final del proceso, podrían utilizarse aquellas disposiciones ya que hacerlo favorecerían al Trabajador. Sobre todo si se trata de un instrumento que pretende desvirtuar en todo la pretensión del demandante, ya porque consta en él la renuncia de algún derecho, ya porque consta en él algún pago realizado.

<sup>16</sup> STC 82/1983 del 20 de octubre de 1983. Sobre ello véase además las STC 226/1988 del 28 de noviembre de 1988 y la STC 102/1998 del 18 de mayo de 1998, donde ha quedado expresamente señalado que el principio de contradicción, en cualquiera de las instancias procesales, constituye una exigencia ineludible vinculada al derecho a un proceso con todas las garantías.

Como corolario entonces puede aseverarse por tanto que esta garantía está íntimamente ligada al derecho a la protección jurisdiccional, pues supone el estricto cumplimiento por los órganos judiciales de los principios rectores del proceso, explícitos o implícitos en el ordenamiento procesal, que no es un simple conjunto de trámites y ordenación del proceso, sino un ajustado sistema de garantías para las partes, entre las cuales la más importante es la de la audiencia bilateral, que posibilita, a su vez, el cumplimiento del principio de contradicción, es decir, el derecho de la parte que se demanda a oponer a ésta los hechos y fundamentos de su oposición o, excepcionalmente, de su allanamiento expreso<sup>17</sup>.

En el ámbito del derecho laboral, esta garantía es igualmente destacable en la medida que el juez debe propiciar que cada norma de la que echa mano, cada espacio que franquea, cada procedimiento que impulsa, sea el más acorde a la Constitución y por tanto que en su virtud se proscriban posibles privaciones o limitaciones a derechos fundamentales de las partes. Y es que, conste, no sólo se trata ya de un genuino debate que legitime la condena del patrono, sino además lo que representa desde esta perspectiva su absolución y por tanto la posible ausencia de tutela estimativa del trabajador.

En conclusión entonces, el cumplimiento del artículo 11 de la Constitución en sede laboral debe interpretarse de modo coherente con el artículo 37 y 49 de la misma, es decir, que pese al carácter tuitivo de esta rama del Derecho y al desequilibrio en la relación jurídico procesal que se instaura, no puede empero soslayarse la obligación que tienen a su vez los juzgadores de aplicar la ley y en caso de una eventual condena al patrono, ésta sea conforme al contenido esencial de este derecho. Los jueces de los laboral de San Salvador, así como los Magistrados de la Cámara Segunda de lo Laboral, son contestes en afirmar que pese al desequilibrio que se menciona y a su participación directa buscando la equiparación litigiosa, siempre se respeta el derecho de audiencia del patrono en el sentido que las condenas son precedidas siempre del cumplimiento irrestricto del principio de legalidad. Por tal razón no debe mal interpretarse aquel intento de equiparación en desmedro o soslayo de esta garantía de audiencia.

#### 1.4 El derecho de defensa

El derecho de defensa en el proceso laboral supone el que se habilite un efectivo contradictorio de suerte tal que tanto el patrono como el trabajador dispongan de los momentos y espacios necesarios para que ejerzan sus derechos, aporten sus argumentos y profieran sus resistencias.

Cobra especial importancia en este ámbito porque, tal como se acotó anteriormente, el proceso laboral tiende a ser uno donde claramente hay

---

<sup>17</sup> STC 157/1987 del 15 de octubre de 1987.

desigualdad entre los contendientes y por tanto eventualmente puede imponerse la disponibilidad económica y los técnicos alrededor de la disputa, en favor de exclusivamente una de las partes y por tanto alterarse el contenido esencial de esta garantía.

Al revisar la jurisprudencia que se ha construido alrededor del contenido de esta figura, encontramos diversas sentencias del Tribunal Constitucional Español que señalan los alcances de tal garantía y por tanto que ella, predicable de todos los sujetos jurídicos, en el ejercicio de los derechos e intereses legítimos, comporta la exigencia de que "en ningún caso pueda producirse indefensión"; lo que indudablemente significa que en todo proceso judicial deba respetarse el derecho de defensa contradictoria de las partes contendientes, o que legalmente debieran serlo, mediante la oportunidad dialéctica de alegar y justificar procesalmente el reconocimiento judicial de sus derechos o intereses<sup>18</sup>.

Sobre la misma línea, el mencionado Tribunal insiste en que la indefensión, en tanto manifestación negativa del derecho de defensa, puede originarse cuando se sitúa a las partes en una posición de desigualdad, o si se impide la aplicación efectiva del principio de contradicción; desigualdad real e inaplicación del principio mencionado que puede producirse cuando se priva de la posibilidad efectiva de la dirección de letrado a quien carece de medios económicos, como puede suceder si no se suspende el curso del proceso hasta que le sea nombrado de oficio, con el resultado que se le tenga por decaído en su derecho a formular oposición a medida que van transcurriendo los trámites sin que todavía disponga de letrado<sup>19</sup>. El CPCM establece la postulación preceptiva por medio de procurador, en un intento de imprimirle un carácter técnico al proceso, sin lo cual no podría dársele trámite. Tratándose de demandados, señala el referido Código, que no tiene posibilidades económicas para ello, la Procuraduría les representa luego de un estudio socio económico que cabría realizar. Sobre esta obligatoriedad nuestros jueces de lo laboral en San Salvador, incluyendo los Magistrados de la Cámara Segunda de lo Laboral, unánimemente aseveran que no han aplicado a la fecha extensivamente tal postulación preceptiva, y siguen permitiendo que eventualmente se sustancien procesos sin la intervención necesaria de abogado.

En el sentido apuntado y sobre la base de que las partes en cualquier caso pueden intervenir, ya por medio de abogado, ya por directamente, la garantía de defensa al interior de un proceso laboral, viene, entre otras, destacada por dos aspectos

---

<sup>18</sup> STC 4/1982 del 8 de febrero de 1982.

<sup>19</sup> STC 28/1981 del 23 de julio de 1981. En la sentencia se hace extensiva esta indefensión al supuesto en el cual una de las partes no dispone de abogado que le represente. En el nuevo proceso civil salvadoreño, cuya vigencia se espera para el año 2010, viene reglado el que sea preceptiva la comparecencia por medio de abogado en los procesos civiles y mercantiles. En el ámbito laboral permanecería aún la figura del abogado director, aunque debiendo tener poca o nula positividad pues el juez de lo laboral debería siempre abocarse a instituciones como la Procuraduría para que el trabajador nunca deje de tener una asistencia técnica.

importantes a saber: *la identidad de armas entre los contendientes y el respeto al principio contradictorio*. En virtud de la identidad de armas se potencia el que ambas partes puedan defenderse de los postulados de la contraria y en virtud del contradictorio el que el juez franquee los mecanismos necesarios al sólo efecto de que los argumentos y las pruebas de cada parte puedan ser debatidas por la contraria. En este último caso resulta relevante el tema de prueba en el ámbito laboral, en la medida que el juez a través del cumplimiento ineludible del principio de inmediación, tal cual lo prevé expresamente el CT, potencie el cumplimiento efectivo de este derecho de defensa.

### 1.5 El juez natural y los tribunales preconstituidos

A los efectos de esta garantía importa reconocer no sólo el tema de la legitimidad del ente juzgador, desde la perspectiva de su constitución, sino de mayor trascendencia la competencia y sus criterios distributivos que por su carácter público tienen incidencia directa sobre el justiciable. En materia laboral conviene entonces destacar como contentivos en esta garantía los criterios de competencia en razón de la materia y del territorio. En virtud del primero es constitucionalmente necesario que quién proceda al juzgamiento en este ámbito sea un juez especializado, y, en virtud del segundo, que además sea el del domicilio del demandado.

La idea del juez natural entonces no sólo tiene cabida en una rama específica del derecho, sino de modo genérico en todas donde de alguna manera se ventilan pretensiones. En ese sentido, tratándose de un conflicto laboral, el juez que debe conocer del asunto y que por tanto en su virtud se entendería cumplido el contenido esencial de esta garantía (en esta parte) es el más accesible al trabajador y éste lo constituye el de su domicilio. Por ello, es preciso enjuiciar con aplomo y severidad aquellas cláusulas abusivas que muchas veces hacen someter a los trabajadores a un determinado domicilio, fruto de la suscripción de un documento de adhesión respecto del cual no hay posibilidad de discutir su contenido, dada la relación de superioridad que eventualmente en estos casos existe respecto del sometido.

Ahora bien, no siempre puede acotarse que un proceso en conocimiento de un juez originariamente incompetente sea *per se* atentatorio del principio en estudio. Sobre ello el Tribunal Constitucional Español ha señalado en abundante jurisprudencia que la vigencia del derecho al juez ordinario predeterminado por la ley, así entendido, en el ámbito de los procesos civiles «*lato sensu*» es compatible con características propias, tanto del Derecho sustantivo como del orden procesal civil, y, más en concreto, con las inherentes a la regulación de los juicios concursales. La existencia en la Ley de la posibilidad de un pacto de sumisión por las partes en favor de un determinado órgano judicial, o la posibilidad opcional

confiada por la ley a los acreedores para residenciar la solicitud de declaración de quiebra en un Juzgado entre varios legalmente posibles, constituyen otros tantos criterios legales preestablecidos con anterioridad al caso<sup>20</sup>.

Como se atisba entonces, es importante considerar esas facultades racionales del juzgador al momento de evaluar el tema de la competencia y dar cuenta de la accesibilidad que a la justicia laboral del modo que ha sido planteada tiene el trabajador. Por ello incluso se ha llegado a reconocer que la garantía de juez natural es considerada como un derecho fundamental. Esto sobre la base que se proyecta en el sentido que la propia causa sea oída por un Tribunal independiente e imparcial, independencia e imparcialidad que no requieren, para entenderse vulneradas, la producción de una resolución positivamente parcial o positivamente carente de independencia. Es suficiente, por el contrario, que el «status» jurídico del juzgador no reúna las condiciones que, en sí mismo y como tal «status», vienen exigidas por la Constitución, para que pueda entenderse producida una vulneración actual, inmediata y directa del derecho fundamental<sup>21</sup>.

#### 1.6 La presunción de inocencia

Como parte de la sumatoria de garantías, la presunción de inocencia se regla en las distintas Constituciones, especialmente relacionada con la justicia penal. Sin embargo, luego del análisis integrado del resto de categorías jurídicas subjetivas protegibles, el carácter público del derecho procesal y la calidad heterocompositiva que juega el proceso en el entorno estatal, con facilidad y sin mucha habilidad puede colegirse que la misma es extensiva al derecho civil, al mercantil y por supuesto al laboral, entre otros. En este último caso es importante reconocer su necesaria existencia y configuración, dada la abundante previsión de máximas de experiencia o presunciones que pueden llegar a moldear el juicio del juzgador al momento de fallar.

Al respecto, el Tribunal Constitucional Español ha señalado que la posibilidad de extender la presunción de inocencia fuera del ámbito de la jurisdicción penal ha sido reconocida en diversas ocasiones y ha puesto de manifiesto que dicho derecho fundamental no puede entenderse reducido al estricto campo del enjuiciamiento de conductas presuntamente delictivas, sino que ha de referirse también a la adopción de cualquier resolución, tanto administrativa como jurisdiccional, relativa a la condición o conducta de las personas, de cuya apreciación se derive un resultado sancionatorio o limitativo de sus derechos. No obstante, de ello no puede deducirse la aplicación del mencionado derecho

---

<sup>20</sup> STC 101/1984 del 8 de noviembre de 1984. En el nuevo proceso civil salvadoreño se ha intentado proscribir las normas que franquean el abuso del derecho en esta disponibilidad, sin embargo ha quedado aún la posibilidad de someterse tal cual lo señala ahora mismos el vigente Código de Procedimientos Civiles.

<sup>21</sup> STC 204/1994 del 11 de julio de 1994.

fundamental, sin más, a todos los procesos civiles y a la apreciación de la prueba en ellos, pues la extensión del mismo al ámbito probatorio civil y, en consecuencia, la posibilidad de su enjuiciamiento en vía de amparo constitucional, solo procede en supuestos excepcionales y tras ponderar las singularidades que en cada caso concurran<sup>22</sup>.

En El Salvador también se ha construido alguna jurisprudencia en torno a esta garantía, que coincide en su extensión al ámbito general jurisdiccional. Para el caso la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador ha señalado que “la presunción constitucional de inocencia, con rango de derecho fundamental, supone que sólo sobre la base de pruebas cumplidas, cuya aportación es carga de quien acusa, podrá alguien ser sancionado. Toda sanción ha de apoyarse en una actividad probatoria de cargo o de demostración de la realidad de la infracción que se reprime”<sup>23</sup>. Además, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador considera que sólo después de una sentencia pronunciada luego de un proceso público, se puede declarar la culpabilidad de una persona rompiendo así su estado de inocencia. Esta culpabilidad debe ser jurídicamente construida, lo que implica un grado de certeza determinado pues, de lo contrario, en aquellos casos en los cuales no se tenga la certeza suficiente para probar algo en contra del imputado o para condenarlo, es decir, que exista duda, debe aplicarse lo más favorable a él<sup>24</sup>.

Considerando lo anterior, vale decir que en el derecho laboral esta garantía puede esbozarse en una doble dimensión: *desde la perspectiva del patrono y desde la perspectiva del trabajador*. En el primer caso porque es el trabajador quien se autoatribuye uno o más derechos, insta su pretensión y atribuye uno o más hechos al patrono que le colocan en una posición demandada, con miras al establecimiento de su culpabilidad. En el segundo caso, desde el trabajador, por las afirmaciones que el patrono profiera en su contra.

En ambos casos entonces es imprescindible que el juzgador lleve adelante las providencias respetando la equidad, el contradictorio, la imparcialidad, y pueda así

---

<sup>22</sup> STC 52/1989 del 22 de febrero de 1989. Además otras sentencias: la STC 13/1982 del 1 de abril de 1982; la STC 24/1984 del 23 de febrero de 1984; y la STC 36/1985 del 8 de marzo de 1985.

<sup>23</sup> SSCA 39-D-1996 del 29 de agosto de 1997.

<sup>24</sup> SSC (hábeas corpus) 381-1999 del 30 de noviembre de 1999. Son tres grados de razonamiento capaces de orientar la conducta del juzgador. Por un lado, la duda razonable que permite una detención provisional como medida cautelar; por el otro, la probabilidad de que el hecho o conducta que se le atribuye haya sido cometido por él, en cuyo caso se procede a llevar la causa para la vista; y finalmente la certeza que supone la sentencia condenatoria, siendo con ésta que se debería concretar la privación, sin considerarse afectada la presunción de inocencia.

presumir la inocencia de los involucrados, según el caso, hasta que quede determinada su culpabilidad<sup>25</sup>.

En este punto debe recordarse que pese al protagonismo del juez en la búsqueda de la equidad dentro de la relación procesal, y eventualmente coadyuve con el trabajador en una acción, adopción, o reacción, no puede en ningún momento soslayar la idea de que en cualquier caso la presunción de inocencia está presente y le obliga a fallar si y solo si se disponen de las pruebas suficientes para este efecto.

### 1.7 El derecho a un proceso sin dilaciones indebidas

Esta garantía se encuentra prevista de modo recurrente en la Constitución de El Salvador. Para el caso, el artículo 182 establece como atribución y deber de la Corte Suprema de Justicia el que se vigile el cumplimiento de una pronta y cumplida administración de justicia. Además, el artículo 49 que en específico se refiere al ámbito laboral, del que también se deduce la misma al analizarla desde el derecho a la protección jurisdiccional. Este artículo literalmente reza que *los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos*.

Esta categoría entonces es predicable con mayor incidencia en el proceso laboral dado su carácter tuitivo. Sobre esta idea el Tribunal Constitucional Español ha señalado que se debe comenzar significando una vez más que, si bien el derecho de acceso a la jurisdicción no puede entenderse como algo desligado del tiempo en que los órganos judiciales deben asegurar la tutela de los derechos subjetivos e intereses legítimos, desde la perspectiva jurídica y en el marco de nuestro ordenamiento resulta ineludible reconocer la autonomía del derecho a un proceso sin dilaciones indebidas. De tal suerte que si la tutela judicial efectiva comprende esencialmente el acceso a la jurisdicción y, en su caso, la obtención de una decisión judicial motivada en Derecho y, por ende, no arbitraria, sobre el fondo de las pretensiones deducidas, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas requiere para su satisfacción un adecuado equilibrio entre, por un lado, la realización de toda la actividad judicial indispensable para la resolución del caso

---

<sup>25</sup> De hecho hay algún sector doctrinario en el ámbito del derecho procesal moderno que se inclinan, al efecto de potenciar esta presunción, por que haya más de un juez llevando adelante las etapas de los procesos jurisdiccionales, tal cual ocurre ahora mismo en el derecho procesal penal. Esto con la finalidad de evitar de que el primer juez, contaminado por la fase liminar, tenga que a su vez pronunciar el fallo ulteriormente. En materia laboral idealmente el juez que celebre la conciliación e intente arreglos parciales, etc., no debería de ser el mismo que al final tenga que dictar la sentencia pues su valoración y análisis probatorio podría llegar a afectar su imparcialidad. En este sentido, podría colegirse que aquél juez que intentó la conciliación y presumió en silencio que el patrono en efecto era y había hecho lo que el trabajador decía, proscriba del proceso la presunción de inocencia y siga adelante, contaminado, presumiendo ya, por el contrario, su culpabilidad.

del que se conoce y para la garantía de los derechos de las partes y, por el otro, el tiempo que dicha realización precisa, que habrá de ser el más breve posible<sup>26</sup>.

Esto implica que cuando el juez laboral sustancia un proceso, debe tener el gran y sumo cuidado de ordenarlo de suerte tal que cumpla en su andar con las finalidades constitucionales, como lo son la protección especial del Estado, la aprehensión de la normativa más favorable a esta ciencia y el uso de procedimientos expeditos, así como la proscripción de aquellas acciones, omisiones o reacciones que impidan esta expedición en la impartición de justicia. Se trata por tanto de no sólo interpretar la ley desde la perspectiva constitucional citada (agilidad requerida) sino evitar que las partes conduzcan el proceso por el cauce donde se disponga de herramientas dilatorias.

Esta doble perspectiva de aplicación y control citada, se recoge claramente en alguna jurisprudencia. En específico, la citada sentencia el Tribunal Constitucional señala que, juntamente con la autonomía del derecho fundamental en cuestión, se ha destacado su doble faceta prestacional y reaccional. La primera, consiste en el derecho a que los órganos judiciales resuelvan y hagan ejecutar lo resuelto en un plazo razonable y supone que los Jueces y Tribunales deben cumplir su función jurisdiccional de garantizar la libertad, la justicia y la seguridad con la rapidez que permita la duración normal de los procesos, evitando dilaciones indebidas que quebranten la efectividad de la tutela. A su vez, la reaccional actúa en el marco estricto del proceso y se traduce en el derecho a que se ordene la inmediata conclusión de los procesos donde se incurra en dilaciones indebidas.

La forma entonces más idónea para cumplir con ambas facetas y llevar adelante el proceso de modo expedito, es recurrir a los sistemas regidos por audiencias con un claro proceso adversativo, pues en tales casos por la concentración en audiencias los plazos y su incumplimiento se vuelven menos dañinos. En los procesos escritos, conste, ello es posible pero se requiere considerar otros aspectos. Sobre la particularidad de cada caso y el posible mero incumplimiento de plazos, ha señalado el Tribunal Europeo de Derechos Humanos que el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas incorpora en su enunciado un concepto jurídico indeterminado, cuyo contenido concreto ha de ser alcanzado mediante la aplicación de las circunstancias específicas de cada caso y de los factores objetivos y subjetivos que sean congruentes con su enunciado genérico. Estos factores pueden quedar reducidos a los siguientes: la complejidad del litigio, los márgenes ordinarios de duración de los litigios del mismo tipo, el interés que en

---

<sup>26</sup> STC 237/2001 del 18 de diciembre de 2001. Se citan como precedentes además la STC 24/1981 del 14 de julio de 1981; la STC 324/1994 del 1 de noviembre de 1994; la STC 26/1983 del 13 de abril de 1983; la STC 61/1991 del 20 de marzo de 1991; la STC 35/1994 del 31 de enero de 1994; y la STC 298/1994 del 14 de noviembre de 1994.

aquél arriesga el demandante de amparo, su conducta procesal y finalmente la conducta de las autoridades y la consideración de los medios disponibles<sup>27</sup>.

### 1.8 El derecho a un proceso público

Como consecuencia de la instauración del sistema oral en un ordenamiento jurídico, se destaca esta garantía como primordial y fundamental. Esto es así porque al estar prevista la necesaria celebración de audiencias para la definición de la causa, su posible conciliación y además para el desfile probatorio, hay alguna exigencia sobre la aniquilación del secretismo, propio de los sistemas inquisitivos.

En el ámbito del derecho laboral, por ley está considerada la necesaria celebración de una audiencia de conciliación que tiene todas las características de la audiencia preparatoria, previa o preliminar que se impone en los sistemas orales. Esto implica que dicha audiencia podría reunir las mismas finalidades que ésta, como lo es la depuración y delimitación de la causa, y tener a su vez implícito su carácter público. Es decir, el juez de lo laboral bajo ese esquema no tendría porque guardar reserva del proceso y evitar que en la sala de audiencias donde la misma se realiza hayan más personas adicionales a los involucrados en el litigio. Lo mismo cabría tratándose del espacio, por no denominarlo audiencia, que se señale para el desarrollo de los interrogatorios tal cual lo prevé el CT, ya de testigos, ya de las partes, de donde, tal como antes se acotó, queda evidenciada la necesaria inmediación.

En general, por tanto, la idea central que se aborda en definitiva es erradicar la justicia secreta, que escape del conocimiento de pueblo, aunque ello sin perjuicio de entender que por la naturaleza misma de los procesos laborales, sujetos al sistema oral, no puede entenderse tal publicidad de modo generalizado, sino limitado a lo que son precisamente las audiencias<sup>28</sup>. Esta es la interpretación que hace el Tribunal Europeo de Derechos Humanos en las sentencias dictadas en los casos Pretto y otros y Axen el 8 de diciembre de 1983 y Sutter el 22 de febrero de 1984, donde afirma, según lo destaca el Tribunal Constitucional Español, que desde su perspectiva de garantía de los justiciables contra una justicia secreta que escape a la fiscalización del público, el principio de publicidad no es aplicable a todas las

---

<sup>27</sup> STC 10/1991 del 17 de enero de 1991. Sobre este tema de dilaciones indebidas, en caso de tratarse de deficiencias estructurales no intencionales, pueden exonerar a los titulares de los órganos jurisdiccionales de la responsabilidad personal por los retrasos con que sus decisiones se produzcan, pero ello no priva a los ciudadanos del derecho a reaccionar frente a tales retrasos, ni permite considerarlos como inexistentes.

<sup>28</sup> En El Salvador con el nuevo proceso civil y mercantil habrá una fase inicial que es escrita. Prácticamente todos los actos de iniciación no pueden menos que documentarse de este modo, siendo que, en estos casos, la publicidad resulta inane a los efectos.

fases del proceso, sino tan solo al acto oral que lo culmina y al pronunciamiento de la subsiguiente sentencia<sup>29</sup>.

## 2. PRINCIPIOS QUE INFORMAN EL DERECHO PROCESAL

Una de las innovaciones que se evidencian del aprobado CPCM es la enumeración no taxativa aunque si bastante ilustrativa y completa de los principios que informan el proceso. Cada uno de ellos dispone de su contenido esencial y resultan especialmente relevantes durante la sustanciación de un proceso, independientemente de que se trate de aquellos regidos exclusivamente por audiencias, o de aquellos que tiene un formato procedimental sujeto a un desarrollo diverso, como ocurre en la justicia laboral.

En general, el proceso laboral se estructura en función de unos principios inspiradores comunes al resto de procesos del ordenamiento jurídico: audiencia (también denominado de defensa y contradicción), igualdad de armas, buena fe procesal, publicidad, inmediación, oralidad, y concentración. Si bien, como veremos, en la aplicación de alguno de estos principios, en particular el relativo a la igualdad de armas, el proceso laboral presenta, debido al carácter tuitivo que lo caracteriza, unas peculiaridades propias que lo distinguen de los correspondientes a otras ramas del Derecho. Como sin estos principios no se puede hablar de un auténtico proceso, se suelen catalogar como principios jurídico-naturales del proceso –aunque el de publicidad es más bien un principio del procedimiento, lo colocamos aquí por ser principio común a todos los procesos.

También existen otros principios relativos al objeto que, aunque no son comunes a todos los procesos, sí inspiran el proceso civil y de ahí han pasado al laboral atendiendo a que ambos tienen un objeto similar, aun cuando sea con menor intensidad. Se trata de los principios dispositivo y de aportación de parte que informan los procesos en los que rige la oportunidad, frente a aquellos otros, como el penal, en el que prima la necesidad. Estos principios se suelen denominar principios jurídicos técnicos del proceso, siendo posible tanto que un proceso se inspire en ellos –es el caso del proceso civil-, como en los contrarios de necesidad e investigación de oficio –es el caso del proceso penal, en especial en la fase de instrucción<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> STC 176/1988 del 4 de octubre de 1988. El análisis de la doctrina en torno a las exigencias que ha de cumplir la declaración de los testigos, permite concluir que es la imposibilidad de contradicción y el total anonimato de los testigos de cargo lo que el citado Tribunal considera contrario a esta garantía; por el contrario, en aquellos casos en el que el testimonio no pueda calificarse de anónimo, sino, en todo caso, de «oculto» (entendiendo por tal aquél que se presta sin ser visto por el acusado), pero, en los que la posibilidad de contradicción y el conocimiento de la identidad de los testigos -tanto para la defensa como para el Juez o Tribunal llamado a decidir sobre la culpabilidad o inocencia del acusado- resulten respetados, han de entenderse cumplidas las exigencias que consagra la Constitución.

<sup>30</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

Claro está que habrán unos más pertinentes que otros aplicables al derecho laboral, dada la especialidad de éste; sin embargo, los que aparentemente tienen menor incidencia no por ello dejan de ser importantes. Se aborda entonces a continuación cada principio, al sólo efecto de penetrar en el análisis de la justicia laboral de cara a los elementos que de cada uno se deriven, indicando la forma y método, más efectivo y eficiente, de aplicación en el estrado correspondiente.

## 2.1 Principios generales

Como se indicó, hay una sumatoria de principio que recoge la nueva normativa procesal civil y que son extensivos por aplicación integrada al ámbito del derecho procesal laboral. No son más que previsiones generales que deben respetarse al momento de llevar adelante el juzgamiento. En un apartado siguiente recogeremos los que son sólo de aplicación particular al proceso laboral.

### 2.1.1 Principio de legalidad

En El Salvador el artículo 86 de la Constitución establece que los funcionarios del Estado no tienen más facultades que las expresamente señaladas y conferidas por la ley. Esto es diferente al derecho general de libertad que establece el artículo 8 de la misma y que es extensivo a cualquier persona en el marco de sus quehaceres. Debido a ello, se busca que los jueces, en tanto funcionarios, se ciñan a la ley al momento de llevar a cabo el juzgamiento. Empero, conste, esta aseveración tampoco debe mal entenderse en el sentido que el juez es simplemente la boca de la ley y que la debe interpretar en su tenor literal, como desde antaño se nos ha venido señalando, sino, por el contrario, esta legalidad es también sujeción a la Constitución.

Sobre esta sujeción, la jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador ha señalado reiteradamente que en el proceso rige el principio de legalidad de los actos procesales. Tal principio no hace referencia solo a la legalidad secundaria, sino que se extiende al sistema normativo como unidad, es decir, la legalidad supone respeto al orden jurídico en su totalidad, lo que lógicamente comprende a la Constitución. Por lo anterior, la legalidad no es solo sujeción a la ley, sino también, y de modo preferente, sujeción a la Constitución, en tanto norma primera. Y es que sobre la expresión «ley» no debe olvidarse que, en virtud de los principios de supremacía constitucional, jerarquía normativa y regularidad jurídica, la disposición legal debe ser conforme, en forma y

contenido, a la normativa constitucional, al igual que los razonamientos judiciales y administrativos<sup>31</sup>.

Tal acoplamiento a la Constitución, es positivo valorarlo desde la previsión que viene recogida en el Código Procesal Civil y Mercantil y sus alcances al ámbito laboral. El artículo 3 de dicho cuerpo normativo indica que todo proceso deberá tramitarse ante juez competente y conforme a las disposiciones del código, las que no podrán ser alteradas por ningún sujeto procesal. Sin embargo, indica además que las formalidades previstas son imperativas y que cuando la forma de los actos procesales no esté expresamente determinada por ley, se adoptará la que resulte indispensable o idónea para la finalidad perseguida.

Esta apertura, similar a la propuesta que actualmente se aplicaría al proceso laboral dado lo previsto en el artículo 602 del CT y 20 del CPCM<sup>32</sup>, supone que se merme la rigidez y pueda el juez por interpretación conforme, integración del derecho procesal y consideraciones de buen sentido y razón natural, echar mano de la norma o forma más idónea desde al perspectiva teleológica correspondiente, esto es, la finalidad que se persigue con la realización del acto procesal que se insta.

El Tribunal Constitucional Español ha dicho que la garantía material del principio de legalidad comporta el mandato de taxatividad o certeza, que se traduce en la exigencia de predeterminación normativa de las conductas punibles y de sus correspondientes sanciones (*lex certa*). Esta exigencia tiene implicaciones no solo para el legislador, sino también para los órganos judiciales a quienes les está vedado la exégesis y aplicación de las normas fuera de los supuestos y de los límites que ellas mismas determinan<sup>33</sup>.

### 2.1.2 Principio de defensa y contradicción

Este principio se constituye es una manifestación de la garantía general prevista en el Constitución, que manda la configuración ineludible de un debido proceso en los estrados judiciales. Se trata, según en CPCM, de que el sujeto contra quien se dirija la pretensión tenga el derecho a defenderse en el proceso, interviniendo en las actuaciones y articulando los medios de prueba pertinentes. En todo caso, cada parte tiene derecho a contar con la oportunidad de exponer su argumentación y rebatir la de la contraria, y sólo cuando expresamente lo disponga la ley podrán adoptarse decisiones sin oír previamente a una de las partes.

---

<sup>31</sup> SSC (amparo) 167-1997 del 25 de mayo de 1999. Es un mandato al legislador en la formulación de la norma, esto es, que la norma debe adecuarse al texto de la Constitución; y, por el otro, un mandato al juzgador respecto a su aplicación, que implica ser interpretada y aplicada de acuerdo con la Constitución.

<sup>32</sup> Este artículo señala que en defecto de disposición específica en las leyes que regulan procesos distintos del civil y mercantil, las normas de este código se aplicarán supletoriamente.

<sup>33</sup> STC 127/2001 del 4 de junio de 2001.

De ambos apartados de la norma se deduce por un lado que en su parte inicial se hace especial referencia al demandado, que en el proceso laboral es normalmente el patrono, sin embargo, en un segundo apartado se abre la norma y evidencia que el principio es extensivo a ambas partes en el sentido que es posible la presentación de argumentos en los espacios que al efecto deba franquear el juzgador, resistirse, ser oído y disponer de los espacio para rebatir.

Esta defensa y contradicción se permean, vale decir, con mayor facilidad en aquellos procesos donde o bien se celebran audiencias con la concentración de actos procesales que ello supone, o bien instados en un sistema escrito como el laboral actualmente en El Salvador, se proceda a una interpretación extensiva, por integración y conforme a la Constitución, de suerte tal que sin forzar las instituciones ni los procedimientos sea posible que se eche mano de normas o instituciones que viabilicen el respeto de tal contradictorio y fortalezcan por tanto el derecho de defensa.

Y es que el ser oído ante los planteamientos de la contraria, el disponerse de los espacios y momentos procesales razonables para el ejercicio efectivo de los derechos y el contar con la posibilidad real y oportuna de rebatir lo expuesto por la contraparte, en modo alguno debe entenderse que sean aspectos que únicamente puedan cumplirse en un sistema oral (aunque como se dijo es el sistema más amigable para ello), pues tales resultan a su vez extensivos a los escritos que pese al mal intrínseco que de suyo supone el que sean de tal naturaleza, sean arriados por jueces probos, justos y además con formación constitucional.

El incumplimiento de la obligación de audiencia y contradicción, siempre que ocasione indefensión, debe determinar la nulidad del juicio, a través de los recursos ordinarios o extraordinarios que establezca el ordenamiento jurídico o a través del recurso de amparo constitucional. Este principio resulta de aplicación a todos los procesos del ordenamiento jurídico, y no admite diferencias entre el civil y el laboral<sup>34</sup>.

### 2.1.3 Principio de igualdad procesal

El principio de igualdad, plasmado anteriormente como una categoría jurídica subjetiva protegible, está presente en los distintos procesos jurisdiccionales anunciando la necesidad de que las partes dispongan de las mismas armas y herramientas para llevar adelante el proceso como tal. El artículo 5 del CPCM señala justamente esa igualdad de derechos, obligaciones, cargas y posibilidades procesales durante el desarrollo del proceso.

---

<sup>34</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

Tal aseveración entonces, para que no sea sólo una declaración de intención, necesita que el juzgador además de acatar la norma e interpretarla conforme a la Constitución, considere la concesión de esa equidad y por tanto el que se franquee a cada parte esa disponibilidad de herramientas en las mismas condiciones.

En el ámbito del derecho laboral el juzgador tiene una función mucho más delicada y expectante con respecto a este principio, en la medida que, tal como antes se había indicado, el proceso laboral es por su naturaleza una herramienta donde intervienen dos sujetos normalmente desiguales y por tanto la única forma de palear e intentar equilibrar esta conformación natural, es la actuación protagónica y directa del juez, paso a paso, respetando el contenido esencial de este principio.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha señalado por su parte, en la jurisprudencia, que la igualdad es un concepto emotivamente positivo, porque es algo que se desea; y está íntimamente vinculado con la justicia. En tal sentido debe decirse que tal derecho se desplaza y anida, o debería, en cada uno de los procesos jurisdiccionales. Debe dársele igualdad de oportunidades a cada una de las partes para el sólo efecto de que puedan argüir o defender, en su caso, cada uno de sus derechos que estima tutelables. Mal sucedería entonces que una de las partes se viera imposibilitada de alegar o resistir la invocación de un derecho o posibilidad de recurrir en caso de disconformidad. Peor sucedería si se le inhibe a cualquiera de las partes, de recurrir, respecto de la decisión que causa agravio, por el simple hecho de haberse renunciado anticipadamente y sin estar vinculado aún al proceso que motivó tal resolución<sup>35</sup>.

Otra manifestación de esta igualdad la encontramos en jurisprudencia casacional de la Sala de lo Civil, donde prevé y reitera la existencia de derechos a favor del trabajador, pero igualmente la necesidad de que haya un proceso previo que los conceda, pues de lo contrario ello podría afectar esta equidad que se busca. Señala que "(...) Si bien es cierto que nuestra Constitución hace referencia a derechos que tiene el trabajador, esas disposiciones son obligaciones que el Estado tiene de garantizar al trabajador el disfrute de los mismos, y otros más que regulan a lo largo del capítulo II del Título II de nuestra Carta Magna, sin embargo, también es cierto, que para poder concederle al trabajador derechos consagrados en las normas contenidas en la Constitución o en el mismo CT, debe ventilarse en un debido proceso, a través del cual se garanticen éstos a favor de cualquiera de las partes en todo litigio, pues de lo contrario, se vulneraría el derecho de defensa de las partes y el principio de inocencia del demandado(...)"<sup>36</sup>.

Por otra parte, este principio se encuadra también dentro de las garantías del debido proceso. Sin embargo, en el proceso laboral la igualdad de armas debe

---

<sup>35</sup> SSC (amparo) 167-97 del 25 de mayo de 1999.

<sup>36</sup> Sentencia de Casación Laboral 368 Ca. 1a. LAB de fecha 20 de Noviembre de 2001.

ponerse en relación con el carácter tuitivo que tiene la Jurisdicción Social, tendente a equilibrar la desigualdad de partida entre el trabajador y el empresario, derivada no sólo de la superioridad económica del segundo sobre el primero, sino, también, de la desigual posición en el contrato de trabajo, al existir subordinación o dependencia del trabajador respecto del empresario. Esta desigualdad se manifiesta en múltiples ámbitos, incluido el del proceso, en el que, con carácter general, el trabajador se encuentra con una mayor dificultad para disponer de la prueba necesaria para defender su derecho.

Con todo, el carácter tuitivo del proceso laboral tampoco puede justificar un trato privilegiado del trabajador, ni una restricción o reducción de los derechos o garantías procesales del empresario, sino que debe entenderse como una conducta positiva tendente a remover los obstáculos procesales que puedan perjudicar al trabajador, de manera que se le coloque en una situación de verdadera igualdad de partida en el proceso laboral.

Algunos ejemplos de medidas adoptadas para eliminar los obstáculos que puede encontrar el trabajador para litigar en igualdad de condiciones son las presunciones recogidas en el CT: así la del Art. 413 CT para el caso de falta de contrato escrito imputable al patrono que permite considerar ciertas, salvo prueba en contrario, las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que deberían haber constado en el contrato; la del Art. 414 CT para el caso de que el patrono demandado no comparezca a la audiencia conciliatoria sin justa causa o manifestare no estar dispuesto a conciliar, y las demás recogidas en el precepto; o la del Art. 415 CT, aplicable cuando en el contrato escrito se omitieren alguno o algunos de los requisitos relativos a condiciones de trabajo, y siempre a salvo de que el trabajador probare mejores condiciones.

Otro supuesto es el previsto en el Art. 421 CT, que permite al trabajador limitarse a identificar en su demanda el centro de trabajo donde presta servicios para que se entienda incoada contra la persona jurídica titular del centro de trabajo y, además, contra el representante patronal que se nombre en la demanda, además, corresponde a la persona jurídica y al representante patronal demandados, acreditar la existencia de la primera y la personería de su representante legal.

#### 2.1.4 Principio dispositivo

En el derecho procesal laboral, igual como ocurre en lo civil y lo mercantil, son las partes quienes tienen no sólo la facultad de iniciar los procesos, planteando sus quejas ante los tribunales competentes, sino además la posibilidad de decidir sobre el litigio en cualquier estado del mismo. El artículo 90 del CPCM señala al respecto que la iniciación de todo proceso civil o mercantil corresponde al titular del derecho subjetivo o interés legítimo que se discute en el proceso; y dicho titular

conservará siempre la disponibilidad de la pretensión. Además, el que las partes podrán efectuar los actos de disposición intraprocesales que estimen convenientes, terminar el proceso unilateralmente o por acuerdo entre las mismas y recurrir de las resoluciones que les sean gravosas.

De lo anterior se colige entonces que no debe confundirse este principio dispositivo con el impulso oficioso de la causa que también viene predicada en el nuevo proceso civil y que además está vigente en el proceso laboral. Esto es así porque del principio dispositivo no se deriva otra cosa más que la titularidad del derecho de las partes para que la litis pendencia se mantenga mientras lo crean conveniente. He ahí entonces la aseveración que se hace en el sentido de poder terminar del modo que mejor les parezca el conflicto suscitado.

Y es que conforme al contenido esencial de este principio, debe necesariamente buscarse el equilibrio entre la necesaria actividad de la parte en los litigios y la obligación del juez como director y ordenador del proceso en su función de brindar tutela judicial efectiva. En sintonía con esto, el Tribunal Constitucional Español señala que no cabe desconocer que tal principio procesal coexiste con ciertas manifestaciones del principio de investigación, que permite al órgano jurisdiccional acordar de oficio precisas o determinadas diligencias en orden a un mejor esclarecimiento de la base fáctica del proceso, máxime cuando éste se halla ordenado a la protección de un derecho o libertad fundamental. Esto supone que el principio dispositivo no puede ser aplicado por los jueces y tribunales a modo de barrera formal infranqueable que exonere a éstos de cumplir su ineludible función garantizadora de los derechos fundamentales en juego<sup>37</sup>.

En el régimen procesal laboral resulta importante este equilibrio y la disponibilidad a su vez del proceso en la medida que de los artículos 382 y 398 del CT se deduce claramente ese necesario protagonismo del juez en el impulso de la causa, sin por supuesto dejarse de reconocer la posibilidad de que el proceso como tal termine anormalmente por las formas procesales que lo permiten.

Es dable entonces hacer hincapié y ser enfático en el sentido que nuestros jueces laborales no deben hacer depender el curso de la causa por el mayor o menor protagonismo que evidencien en el proceso las partes, sino, tal cual lo dice el CT, llevar adelante oficiosamente las providencias, sin obviar ni olvidar que el principio dispositivo (y pese a la viñeta social que está incrustada en el proceso laboral) igualmente está presente<sup>38</sup>.

---

<sup>37</sup> STC 41/1999 del 22 de marzo de 1999. El mandato antidiscriminatorio contenido en el artículo 14 de la Constitución obliga a una aplicación e interpretación de las normas procesales, orientadas a propiciar la más efectiva y favorable tutela del derecho fundamental.

<sup>38</sup> Conforme al principio dispositivo, la disposición del proceso corresponde a las partes, de cuya voluntad depende tanto su existencia como la determinación de su objeto y su terminación. Este principio resulta

### 2.1.5 Principio de aportación

Como parte de la imparcialidad que debe recaer en cualquier juzgador, se regla el principio de aportación que supone la necesaria actividad procesal de los sujetos litigantes, como elemento determinador y delimitador de la actividad que pueda llevar a cabo el juzgador. Se trata de que los hechos únicamente puedan ser aportados por las partes, así como la prueba que en torno a ellos se pretenda desfilir. Permitir en uno u otro caso que sea el juez quien deliberadamente intente su proposición o recolección, podría atentar contra este principio y el de imparcialidad.

El artículo 7 del CPCM, enfáticamente prevé que los hechos en que se fundamente la pretensión y la oposición que se conoce en el proceso sólo podrán ser introducidos al debate por las partes. Asimismo que la actividad probatoria debe recaer exclusivamente sobre los hechos afirmados por las partes o por los que tienen la calidad de terceros, en su caso; en consecuencia, el juez no podrá tomar en consideración una prueba sobre hechos que no hubieran sido afirmados o discutidos por las partes o terceros.

De tal tenor se deriva que principios generales del derecho como el *iura novit curia* están restringidos al ámbito jurídico o de derecho y no son extensivos por tanto al sustrato fáctico de una pretensión o de una resistencia, lo cual está reservado a las partes. Esta restricción es importante y aplicable en materia laboral en la medida que el juez no conoce los hechos alrededor de los cuales se vierte la queja y por tanto debe esperar a que el trabajador y ulteriormente el patrono lo nutran de la información que se requiere.

Ahora bien, en cuanto al tema de prueba, si es relevante mencionar lo que establece el inciso final del artículo 7 citado<sup>39</sup>, así como el 398 del CT. De ambos se colige la posibilidad de que los jueces puedan recoger, para mejor proveer, determinados elementos probatorios que sirvan para aclarar cualquier aspecto en el proceso. Esto es fundamental porque, sin violentar el principio de aportación ni hacer el trabajo que corresponda a alguna de las partes, el juez para fallar de

---

consecuente con el carácter privado de la controversia laboral, frente a los procesos, como el penal – caracterizado por el principio inquisitivo, contrario al dispositivo-, en los que el interés en la existencia del proceso corresponde más a la sociedad en general que al individuo en particular. Ahora bien, en el ordenamiento laboral el carácter dispositivo del proceso debe ser tomado con cautela, dado el interés público que subyace en muchos de los litigios que se ventilan ante la jurisdicción laboral y en el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos a los trabajadores por disposiciones legales. En este sentido, y a modo de ejemplo, los Arts. 389 y 431 CT disponen que la conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes. BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

<sup>39</sup> Dice este inciso que la proposición de la prueba corresponde exclusivamente a las partes o terceros; sin embargo, respecto de prueba que ya fue debida y oportunamente aportada y controvertida por las partes, el juez podrá ordenar diligencias para mejor proveer con el fin de esclarecer algún punto oscuro o contradictorio, de conformidad a lo dispuesto en este Código

manera más justa puede utilizar esta herramienta. En materia laboral incluso puede ser más que útil por la posible falta de acceso del trabajador a determinada prueba, siendo ahí importante dicha actividad oficiosa.

Por otra parte, siempre en el ámbito laboral, puede decirse que este principio tiene una menor intensidad al concederse mayores facultades al Juez de trabajo para el esclarecimiento de los hechos, consecuentes con la obligación de búsqueda de la verdad material que guía su actuar. Es decir, la actuación de oficio del juez civil y mercantil está más limitada que la del juez laboral. Esto sucede para el caso en la práctica de la prueba testifical, atribuyendo el proceso laboral (Art. 410 CT) un papel preponderante al juez en la práctica del interrogatorio, frente al proceso civil (Arts. 366 y 367 CPCM), en el que son las partes las que llevan en mayor medida el peso del interrogatorio.

Por otra parte, como ya se ha hecho referencia, en el proceso laboral rigen determinadas presunciones a favor del trabajador, con objeto de facilitar la prueba de hechos que por la inferioridad en que se encuentra frente al patrono resultarían de muy difícil prueba, teniendo el patrono una mayor facilidad probatoria sobre los mismos o una obligación legal de probar, como sucede en los casos de falta de contrato escrito a que se refiere el Art. 413 CT<sup>40</sup>.

#### 2.1.6 Principio de oralidad

La oralidad en el derecho procesal se ha constituido, por comprobación directa en funcionamiento, en un baluarte necesario a los efectos de impartir una pronta y cumplida justicia. Esto porque, sumado a los jueces con voluntad, acierto y conciencia de lo que significan sus quehaceres, el procedimiento bajo el cual el proceso se diseña es una plataforma permeable al cumplimiento efectivo del contradictorio, la imparcialidad y la inmediación entre otros.

En El Salvador, a propósito del CPCM, los procesos en general pasarán a regirse por este principio. Ello ya es así, sin embargo, en otras ramas del derecho como la penal y la familiar. En cuanto al proceso laboral igualmente deberán considerarse, en lo que quepan, estas dosis de oralidad derivadas de la reinterpretación necesaria que habrá de hacerse del artículo 602 del CT, al aplicarse supletoriamente la norma común, esto es, las disposiciones de este nuevo cuerpo normativo relacionadas con la integración del derecho procesal, de cuyos temas nos ocuparemos más adelante.

El artículo 8 de este nuevo Código indica que en los procesos civiles y mercantiles las actuaciones se realizarán de forma predominantemente oral, sin perjuicio de la documentación, de los actos procesales que deban hacerse constar por escrito y

---

<sup>40</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

de las aportaciones documentales que en este código se establecen. Esta aseveración hace sentido de este modo en la medida que los procesos orales, en general, igualmente disponen de actos escritos que por su propia naturaleza deben ser realizados de este modo<sup>41</sup>.

Ahora bien, evaluándose el contenido esencial de este principio y su aplicación al ámbito laboral, será preciso que el juzgador, por una parte, considere la aplicación supletoria del nuevo proceso, echando mano de normas que acrediten la existencia de este principio y le resulten favorables a los efectos de juzgar una pretensión; y, por otra parte, el que repiense la interpretación que por mucho y por muchos se ha hecho a algunas normas del CT, que podrían ser ellas solas suficientes para imprimir estas dosis de oralidad que citamos. Por ejemplo, el tema de los interrogatorios de los testigos, de conformidad a los artículos respectivos del CT, habría que considerarlo desde la perspectiva de la necesaria audiencia (sin etiquetas) para proceder a ello, respetándose en todo momento la inmediación. Esto no es nuevo ni creado por la doctrina o la jurisprudencia. Es ley de la República que basta interpretarla como es debido y querido, dándole la lectura constitucional respectiva, y proceder.

Hay, adicionalmente, abundante jurisprudencia que se ha pronunciado sobre la necesaria constitucionalidad de la prueba que se recoge en un proceso. Conforme a esto, se ha dicho que el procedimiento probatorio ha de tener lugar necesariamente en el debate contradictorio que, en forma oral, se desarrolla ante el mismo tribunal que ha de dictar sentencia, de suerte que la convicción de éste sobre los hechos enjuiciados se alcance en contacto directo con los medios aportados a tal fin por las partes<sup>42</sup>. Es decir, se trata de un tema de inmediación, por un lado y bajo pena de nulidad, y de oralidad, concentración y publicidad por otro, pues estos principios son los que vuelven a esta fase de producción y recolección de prueba, conforme a la Constitución en el proceso laboral salvadoreño.

En los términos expuestos, la regulación del proceso laboral en el CT no impide la oralidad, por más que en la práctica predomine la forma escrita incluso en la práctica de las pruebas. De hecho, la regulación del CT no impide la oralidad, en cuanto tanto la demanda como la contestación pueden formularse verbalmente o por escrito. También la audiencia conciliatoria debe practicarse de manera oral, de acuerdo con lo previsto en el Art. 388 CT, sin perjuicio de documentarse por escrito

---

<sup>41</sup> La Constitución Española, a diferencia de la salvadoreña y de muchas otras de América Latina, prevé en el título VI que se refiere al «poder judicial», específicamente en el artículo 120, que el procedimiento será predominantemente oral, sobre todo en materia criminal. Esto supone que en materia civil España le haya dado cumplimiento a la norma constitucional de 1978 hasta la promulgación de la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil.

<sup>42</sup> STC 86/1999 del 10 de mayo de 1999. Se citan además como precedentes la STC 137/1988 del 7 de julio de 1988, la 150/1989 del 25 de septiembre de 1989, la 217/1989 del 21 de diciembre de 1989, la 140/1991 del 20 de junio de 1991 y la 10/1992 del 20 de enero de 1992.

en un acta firmada por las partes y por el juez. Las pruebas, salvo como es obvio la documental, deberían practicarse oralmente, en particular la confesión, la testifical y la pericial. Por ello, ningún obstáculo presenta la regulación del proceso laboral a la aplicación del principio de oralidad<sup>43</sup>.

### 2.1.7 Principio de publicidad

Como anverso y reverso de la moneda con el principio de oralidad aparece el principio de publicidad. Se trata de que, como lo indica el artículo 9 del CPCM, las audiencias sean públicas, salvo que el juez de oficio o a instancia de parte, disponga lo contrario por razones de seguridad nacional, de moral o de orden público, o de protección de la privacidad de alguna de las partes. Tal restricción sin embargo deberá acordarse en resolución debidamente motivada, en la que se precisen de manera expresa y clara las razones de dicha restricción, así como la determinación de quienes, además de las partes, sus apoderados o representantes, puedan estar presentes en las mismas.

La esencia pues de este principio estriba en el hecho que las audiencias sean públicas y que acceda al expediente judicial todo aquél que tenga un interés legítimo razonablemente comprobable. En los sistemas escritos habrá que disponerse del expediente y de ese modo se manifiesta. En los orales sin embargo, a través de la posibilidad de acudir a las audiencias que se celebran, siempre y cuando no haya restricción o reserva del caso. A diferencia del derecho penal y del familiar, donde está en juego el carácter tuitivo del Estado, en lo civil suele haber más reserva por tratarse normalmente de la disputa de derechos individuales que le vinculan casi exclusivamente a las partes. Esto supone que en lo laboral, similar al familiar en el tema de protección, no debe existir el mismo rigor en este tema, pese a que en el CT nada se dice al respecto. En lo que concierne al ámbito penal por ejemplo expresamente se encuentra plasmada la obligatoriedad de la publicidad de las audiencias<sup>44</sup>.

En el proceso laboral, tal como se ha indicado, queda claro que no está conformada legalmente la existencia de audiencias tal cual ahora lo prevé el nuevo proceso civil, sin embargo la audiencia de conciliación reúne todos los caracteres de la preparatoria en el proceso oral. Asimismo, en lo que concierne a la deposición de los testigos, análogamente a lo que sería en un adversativo el régimen de los interrogatorios, bien puede hacerse una genuina interpretación e

---

<sup>43</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

<sup>44</sup> En el nuevo proceso civil que entrará en vigencia en el año 2010, el reto es la creación de las respectivas salas de audiencia para efectivizar esta publicidad, pues de lo contrario nuestros jueces se verán obligados a realizarlas en su despacho y ello crea dificultad en cuanto a la infraestructura para que el principio como tal se cumpla. Por ello todo cambio implica la instauración de una política judicial que lleve implícita la reestructuración del órgano judicial y la dotación necesaria de las herramientas que posibilitan cumplir con la normatividad de vanguardia. No hacerlo de este modo supone crear leyes que se constituyen en meras declaraciones de intención.

integración de la norma procesal y concluirse que podrían tales declaraciones recibirse en audiencia. En este sentido, no es menos importante destacar este principio y la publicidad que por tanto habría de impregnarse a actos como este que se desarrollen en el transcurso del mismo del proceso.

Ahora bien, hay un tema adicional importante que se refiere, en los procesos escritos, al debido acceso al expediente. A este efecto el CPCM indica que las partes, sus apoderados, representantes, los abogados y cualquiera otra persona que alegue algún interés jurídicamente protegido, tendrán acceso al expediente judicial. Hay si se quiere una restricción, simple, que obviamente dependerá de cada caso y de la necesidad a propósito de salvaguardar el orden público o la moral donde podría considerarse la reserva aludida.

Como corolario entonces, puede aseverarse que este principio resulta igualmente predicable del proceso laboral. Por ello, en el proceso laboral el acto del juicio y las demás vistas y comparecencias, así como el intento de conciliación judicial, deben ser públicos, pudiendo ser presenciados por cualquier persona interesada. Con todo, la publicidad del juicio puede limitarse en circunstancias excepcionales en las que concurren otros derechos en juego que pueden resultar perjudicados, de manera que el Juez puede acordar la celebración de la vista a puerta cerrada. Así sucede en los supuestos expresamente mencionados en el art. 9 CPCM, aplicable al proceso laboral, entre los que pueden citarse, a título de ejemplo, aquellos en los que pudiera perjudicarse a menores de edad, para proteger el derecho a la intimidad de alguna de las partes, e incluso, por razones de organización que deban ser tenidas en consideración para evitar alteraciones en el correcto desarrollo de las vistas, como puede ser el aforo de la Sala. La decisión se tomará por el Juez motivando las razones de la limitación de la publicidad en su resolución, así como las partes y demás personas que pueden estar presentes<sup>45</sup>.

#### 2.1.8 Principio de inmediatez

El principio de inmediatez constituye una categoría en el derecho procesal capaz de potenciar el cumplimiento de muchos otros principios en el proceso jurisdiccional. La concesión del verdadero contradictorio, el ejercicio efectivo del derecho de defensa, la identidad de armas entre los contendientes, entre otros, son aspectos que pueden verse vitalizados cuando es el juez quien se da a la tarea de recoger la prueba.

Y es que en virtud del mismo se nos deja saber que es el juez, bajo pena de nulidad, el idóneo y capaz de recibir la prueba en el proceso de que está conociendo, salvo algunas muy especiales excepciones. El artículo 10 del CPCM establece expresamente que el juez deberá presidir personalmente tanto la celebración de

---

<sup>45</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

audiencias como la práctica de los medios probatorios, quedando expresamente prohibida la delegación de dicha presencia, so pena de nulidad insubsanable; excepto cuando la diligencia probatoria deba realizarse fuera de la circunscripción del tribunal, en cuyo caso el juez podrá encomendarla mediante comisión procesal, debiendo el juez delegado presidir la práctica de la misma.

Esto último es lo que genera algún inconveniente acerca del cumplimiento irrestricto de este principio aun en los procesos orales. Nos referimos a esa delegación que algunas veces resulta inevitable dado que la prueba se encuentra en un lugar donde el juez del proceso no ejerce jurisdicción. Por ejemplo, la realización de una inspección o reconocimiento judicial en un lugar fuera de la circunscripción territorial de donde se ejerce plena competencia, es motivo para algunos de delegación a efecto de que el juez de dicha localidad sea quien la realice; empero quienes creen fielmente en este principio, así como en la necesidad que no posea excepciones, consideran que el juez debería trasladarse a cualquier lugar a buscarla.

En definitiva, se trata de prescindir de terceras personas y buscar, en la manera de lo posible, el contacto personal del juez con la prueba. Algunos autores como ECHANDÍA clasifican este principio desde el punto de vista del destinatario del contacto, a saber: si se trata de la intermediación por parte del juez con una persona que ha de declarar, es subjetiva; si el contacto lo es con una cosa u objeto será objetiva<sup>46</sup>. A nuestro juicio parece irrelevante, desde la perspectiva procesal, tener en claro los pormenores de tal intento clasificatorio, pues en definitiva se trata de un solo contenido que ha de cumplirse sin más.

En los procesos laborales, de imprescindible cumplimiento, igualmente el CT prevé tal obligatoriedad. Sin embargo, domésticamente, vivenciando nuestra realidad salvadoreña, lo que ocurre es una cosa distinta. Vale entonces instar por ello al juez de trabajo para que siguiendo los deberes que la norma vigente señala, y haciéndose además la interpretación por integración de la nueva normativa procesal, proceda directamente a la recolección de la prueba y no permita que ello sea una tarea de delegados en el tribunal.

En conclusión, este principio rige también en el proceso laboral, por más que la práctica procesal haya conducido a su inaplicación. De hecho la regulación del CT, y el anterior Código de Procedimientos Civiles, no excluía la intervención del juez en la práctica de las pruebas, por lo que no existe razón alguna para negar la aplicación supletoria del CPCM en virtud de este principio, antes bien, la promulgación del nuevo código procesal civil y su aplicación supletoria constituye

---

<sup>46</sup> ECHANDÍA, D., *Teoría General del Proceso*, 39. Esta clasificación pueden entenderse paralela a aquella que a su vez clasifica a la prueba en personal y real, siendo la primera aquella que precisamente proviene de un sujeto y que es él la fuente directa de la misma, y real cuando se trata de un objeto en si el que la arroja.

una excelente oportunidad para recuperar la inmediación judicial en el proceso laboral<sup>47</sup>.

### 2.1.9 Principio de concentración

En el proceso laboral la atención que debe prestársele a este principio es de suyo fundamental. Ello porque el mismo carácter especial del litigio de que se está conociendo, a propósito de la protección constitucional que le arroja, supone una pronta y cumplida justicia, cuestión que puede conseguirse al llevar a cabo la mayor cantidad de actuaciones procesales, en el menor tiempo posible.

En los procesos orales queda clara esta necesidad y su posibilidad. El artículo 11 del CPCM a la letra señala que los actos procesales se realizarán con la mayor proximidad temporal entre ellos, debiendo el juez concentrar en una misma sesión todos los actos que sea posible realizar; asimismo, procurará decidir en una misma resolución todos los puntos pendientes. En los procesos escritos, como el laboral ahora mismo, es posible, sin embargo, darle cumplimiento al contenido esencial de este principio, procurándose por ejemplo que la audiencia conciliatoria reúna mucho más que la sola función conciliatoria. Asimismo, en vista de que el mismo no se limita a la mayor cantidad de actos en el menor tiempo posible, sino también a la posibilidad de resolver la mayor cantidad de cuestiones en una misma decisión, bien procedería el juez de trabajo a su cumplimiento potenciándose como se dijo los derechos fundamentales de las partes.

La doctrina por su parte señala que uno de los métodos entonces idóneos para procurar esa «aceleración» (creación alemana *die beschleunigungsprinzip*) es la concentración de las actuaciones y para ello podría considerarse "a) la reducción de plazos y términos, conforme a las necesidades sociales del momento presente; b) mayor inmediación en los actos de comunicación; c) estímulo de la autocomposición intraprocesal; d) prohibición de incidentes suspensivos; e) tratamiento preliminar de los presupuestos procesales; f) establecimiento de una fase elástica de alegaciones y otra preclusiva de prueba; y g) instauración plena de la oralidad en la fase probatoria"<sup>48</sup>.

En el sentido apuntado, el principio de concentración previsto para el proceso civil no resulta incompatible con el proceso laboral, antes bien, atendiendo a los bienes y derechos propios del ámbito laboral, en el que están en juego reclamaciones vitales para el sustento del trabajador, la concentración de las actuaciones

---

<sup>47</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

<sup>48</sup> CORTÉS DOMÍNGUEZ, V. y otros, *Derecho Procesal Civil*, 43. Como se dijo, en el proceso laboral el juez vendría obligado a hacer uso de este principio en la audiencia de conciliación y en el resto de actuaciones del modo señalado.

procesales resulta imprescindible para conseguir una mayor celeridad en la resolución del pleito<sup>49</sup>.

#### 2.1.10 Principio de veracidad, lealtad, buena fe y probidad procesal

Una de las actitudes arraigadas a nuestro proceso salvadoreño, en todos sus ámbitos, es la deslealtad de las partes durante la sustanciación de la causa. Es por causa sin embargo del legislador que no prevé los cerrojos necesarios para su interdicción y por culpa del litigante que se aprovecha de ello. Por ejemplo, el que la legislación permita que la prueba pueda presentarse, eventualmente, en cualquier estado del proceso hasta antes de la sentencia, es normalmente mal utilizado en el proceso laboral, tendiéndose la afectación de este principio. Es tarea entonces del juez velar porque la prueba, por ser el caso más emblemático al respecto, sea presentada siempre en el momento que la ley establece y sólo excepcionalmente en un momento ulterior.

El artículo 13 del CPCM expresamente señala que las partes, sus representantes, sus abogados y, en general, cualquier partícipe en el proceso, deberán actuar con veracidad, lealtad, buena fe y probidad procesal. El juez procurará impedir toda conducta que implique actividad ilícita o genere dilación indebida del proceso. No obstante ello, como es usual según se ha señalado, los litigantes por su propia sed de triunfo en el proceso pueden tender a infringir estas normas. Por ello, el referido artículo además indica que la infracción de las obligaciones de veracidad, lealtad, buena fe y probidad procesal se sancionará con la condena en costas, y con el resarcimiento de los daños y perjuicios que hubiera causado el infractor; sin perjuicio, de que el juez remita a la Sección de Investigación Profesional de la Corte Suprema de Justicia la respectiva certificación sobre la conducta de los abogados intervinientes.

La jurisprudencia también se ha pronunciado en torno a este principio y otros aspectos análogos. Casos como la temeridad, el abuso de derecho y la distorsión de la realidad pueden ser alteraciones a este principio. Refiriéndose a la buena fe, el Tribunal Constitucional Español ha señalado en un caso particular lo que puede significar llevar adelante una alegación que a ciencia cierta es falsa. Indica que se puede colegir la ausencia de probidad y buena fe al formular una demanda, si la misma está basada en premisas fácticas que tanto la parte como su abogado han debido conocer que son contrarias a la verdad. Se desconoce así la obligación de buena fe que debe respetarse en todo tipo de procedimiento y, por ende, se incurre así en temeridad y abuso del Derecho al formularla<sup>50</sup>.

---

<sup>49</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

<sup>50</sup> STC 104/1990 del 4 de junio de 1990.

En conclusión, puede aseverarse que este principio es común a todos los procesos y exige por tanto que los litigantes, incluidos sus defensas letradas, actúen con arreglo a un deber de probidad o buena fe procesal. No presenta particularidades en el ámbito del proceso laboral<sup>51</sup>.

#### 2.1.11 Principio de dirección y ordenación del proceso

El tema de la ordenación del proceso está presente de forma expresa en el CT. El artículo 382 de dicho cuerpo normativo indica para el caso que el juez impulsará el proceso de oficio y el artículo 14 del CPCM, supletoriamente aplicado al proceso laboral, por su lado señala que el juez debe constituirse en un verdadero director del proceso. Conste, se trata de que sea un verdadero director, no un dictador ni un espectador.

Sobre el impulso de oficio, cabe señalar que la pretensión de la norma es evitar que el proceso caiga en un estado de letargo por la displicencia de las partes y en su lugar el juez cumpla con su función de representante del Estado impartiendo justicia. Ello pese a que actualmente nuestros jueces, no sólo en el ámbito laboral sino incluso civil y mercantil, olvidan el texto de este deber y exigen siempre la petición de parte para la continuidad de la causa. Esto, vale decirlo con este rigor, es una errada interpretación de las normas procesales que linda con el propio desinterés del juez por resolver ulteriormente el asunto.

Sobre la dirección del proceso, ya no se busca que el mismo se impulse de oficio, sino que el juzgador oriente a las partes para que estas actúen correctamente y lleven adelante sus peticiones, alegaciones y más, por los causes que la ley señala al efecto.

El artículo 14 del CPCM señala que la dirección del proceso está confiada al juez. En consecuencia, deberá conducir los procesos por la vía procesal ordenada por la ley, no obstante que la parte incurra en error. Iniciado el proceso, el juez impulsará su tramitación, disponiendo las actuaciones oportunas y adecuadas para evitar su paralización, adelantando su trámite con la mayor celeridad posible; por tanto, será responsable de la ordenación del proceso, así como de cualquier demora ocasionada por su negligencia.

De lo anterior se deducen tres consecuencias importantes de aplicación directa al proceso laboral. Una que se refiere al hecho de que el juez deba suplir cualquier queja deficiente, llevando adelante el proceso por la vía que corresponda, independientemente de la invocada por el pretensor; dos, que evite cualquier paralización de la causa por su causa o culpa; y, tres, que impulse oficiosamente la causa.

---

<sup>51</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

Los tres supuestos son de urgente aplicación al proceso laboral, pues son desconocidos por algunos jueces de trabajo pese a que hay, como se dijo, normas expresas en el CT que mandan su realización. Es más, son aspectos que como se destacó, siendo el juez de trabajo juez de la Constitución, son de asunción directa en el proceso como tal.

#### 2.1.12 Principio de gratuidad de la justicia

La necesaria gratuidad de la justicia en El Salvador no es fruto de una decisión de la ley sino de la Constitución, sin embargo el artículo 16 del CPCM expresamente indica que toda persona tiene derecho a que se le imparta justicia gratuitamente. El fundamento de tal previsión es la confirmación del Estado en torno a su obligación de defender y conservar los derechos de los gobernados. Es decir, en las distintas ramas del derecho es el Estado quien tiene privativamente la facultad de impartir justicia y por tanto su acceso y posibilidad de contar con ella es gratuito.

En el proceso laboral resulta hasta innecesario justificar esta gratuidad porque su carácter tuitivo y social, así como su especial regulación constitucional tanto desde la perspectiva material como procesal, evidencian tal necesidad que llega incluso a derivarse del derecho al trabajo como un derecho de cuarta generación. Esto supone que dentro del ámbito en general de este principio, interpretado y aplicado al derecho laboral, aparezca como categoría fundamental concomitante el derecho al trabajo, que al final de forma instrumental está siendo protegido por el proceso laboral.

#### 2.2 Principios generales de aplicación directa al ámbito laboral

Se indicó anteriormente que los principios en general son de aplicación a los distintos procesos jurisdiccionales, independientemente de la etiqueta de uno u otro. Sin embargo, en el proceso laboral existen algunos que son muy propios de tal ámbito y no necesariamente resultan extensivos a otras ramas del derecho. Por ello en este apartado nos ocupamos de señalarlos con la particularidad que se impone, sin dejar de hacer ver la importancia y aplicación del resto señalados, de un modo o de otro, al momento de llevar adelante un proceso laboral.

##### 2.2.1 Principio in dubio pro operario

Su fundamento legal parte del artículo 14 del CT y sustancialmente implica que en caso de duda sobre la aplicación de una norma de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. Debe advertirse que a diferencia del "in dubio pro reo", por el cual entendemos que en caso de duda debe resolverse lo más favorable al demandado, en nuestro caso, se aplicará la norma más favorable al trabajador, independientemente que éste intervenga en el proceso como actor o

demandado, de tal forma que lo tutelado es su calidad de trabajador y no su calidad de parte procesal.-

De la anterior aseveración se desprende también que este principio no encuentra asidero en la parte procesal de un ordenamiento jurídico; es decir, su procedencia se limita al derecho sustantivo, ya que justamente lo que se trae a discusión es la aplicación o no de una norma de trabajo y no una norma de carácter procesal.

Para el caso, la duda sobre la fecha en que un trabajador le nace el derecho a gozar o reclamar sus vacaciones anuales remuneradas, la duda que a un juzgador le puede surgir sobre el derecho al pago de aguinaldo, sobre el "ius variandi" en las condiciones originalmente pactadas en la empresa, etc..

Ahora bien, ello no significa excluir al sujeto de cualquier otro principio que pueda beneficiarle, perfectamente puede ocurrir que este trabajador sea demandado y aun cuando se invoque circunstancialmente el *in dubio pro operario*, también puede suceder la valoración del "*in dubio pro reo*" si una norma de carácter procesal se encuentra en tela de juicio su aplicación.

## 2.2.2 Principio de la reversión de la carga de la prueba

Técnicamente en el CT se advierten tres casos contrarios a la aseveración que, corresponde probar a quien afirma el acaecimiento de un hecho. Se trata de los artículos 413 inciso 2, 414 inciso 1 y 421 inciso 2 del CT. En tales casos se trata de despidos injustificados, obviamente siendo el patrono el demandado; por lo tanto el trabajador en su calidad de actor esta afirmando en su demanda que fue despedido y reclamando otras situaciones, en el orden del procedimiento civil, le correspondería a éste probar sus afirmaciones.

En virtud de la reversión de la carga probatoria y estableciéndose los presupuestos que cada uno de los tres casos requiere, el trabajador queda liberado de tal exigencia probatoria en sus afirmaciones, desde luego no aplica para todo lo expresado en la demanda, por ejemplo: la existencia del contrato o relación laboral, siempre tendrá que ser probada por el actor que afirma.

Esta regulación no es propia del derecho laboral, también la encontramos en otras legislaciones como el derecho ambiental e incluso en el derecho de familia, pero siempre con un común denominador, que se trata de áreas jurídicas de orden social, en las cuales uno de los sujetos procesales se encuentra en desventaja respecto del acceso a la prueba probablemente por la naturaleza privada o confidente en que suceden los hechos generadores del conflicto jurídico.

Para comprender mejor la utilidad de este principio se cita uno de los tres casos antes expuestos.

En el caso del Art. 413 del CT, se contempla la muy conocida presunción legal de tener por ciertos los hechos afirmados por el trabajador en su demanda por no existir contrato escrito que lo vincule a su patrono. De ocurrir esto, cumpliéndose los siguientes presupuestos: que el patrono sea el demandado, que no exista contrato por escrito y que se prueba al menos la relación laboral o contrato; el trabajador tendrá por acreditado uno de los dos extremos necesarios para resultar victorioso en un juicio ordinario de trabajo por despido, que por cierto son: la acreditación del despido y la relación de trabajo. En ese orden, el trabajador resulta liberado de probar sus afirmaciones consignadas en la demanda tales como: que fue despedido, la persona que lo despidió, que fue injustificado el mismo, identidad de la empresa, horarios, etc. sin caer en situaciones propias de la relación laboral, cuyo extremo si deberá probarlo por separado.

Es entonces en ese momento que acontece el inciso dos del citado artículo, estableciendo que lo anterior podrá ser desvirtuado por cualquier clase de prueba admisible en el derecho del trabajo; obviamente que esta tarea le corresponderá al patrono, quien no ha afirmado nada a la fecha ni es el demandante, pero en virtud de haberse revertido la carga probatoria en su contra por esos presupuestos suscitados, no tendrá más camino que litigar esos hechos que presuntamente se están teniendo como ciertos o esperar una segura condena, si nada hace al respecto.

La experiencia nos informa que existen muchos casos en nuestros tribunales de trabajo, en donde se ha condenado al patrono únicamente recurriendo a la figura del Art. 414 del CT.

### 2.2.3 Principio Saneador

Este Principio se encuentra regulado en el Art. 381 del CT. Como sabemos, en virtud de esa disposición legal se da paso a un conocido aforismo latino denominado *iura novit curia*, que significa "el Derecho lo sabe el Juez".

En atención a este principio el Juzgador está obligado a conocer lo concerniente al derecho, a las leyes que se invoquen en una acción de reclamación judicial; no así los hechos, pues éstos son cuestiones del mero conocimiento de la parte interesada, los cuales el Juez no puede inventar.

En materia del derecho procesal laboral, los jueces al momento de pronunciarse sobre la admisibilidad o no de una Demanda, deben antes verificar que ésta se encuentre totalmente libre de vicios que puedan hacer defectuoso el proceso, por lo cual el juez debe ordenar al actor que subsane las omisiones, puntualizándolas en la forma conveniente, incluso la disposición habla de una sanción pecuniaria al Juez por no ejercer esta actividad controladora.

Es importante resaltar que esta actividad del Juez, en ningún momento puede sustituir el verdadero control que las partes pueden hacer de las cuestiones planteadas en una demanda, se sostiene esto porque en algunos tribunales de trabajo han llegado a manejar el criterio interpretativo de denegar sin mayor análisis la excepción de obscuridad en la demanda alegada, aduciendo que en su oportunidad el juez examinó la demanda y ésta fue aprobada como tal, por lo tanto esta limpia de cualquier defecto que oscurezca los conceptos vertidos. Nada más inapropiado que eso. Existen varias razones, sin embargo nos permitiremos citar un par de ellas: primeramente hay que decir que casi siempre no es el Juez quien directamente se toma el trabajo de analizar pormenorizadamente los requisitos evacuados en una demanda, lo normal es que esa tarea la ejecute un colaborador jurídico, los demás actores que terminan firmando la resolución generalmente sólo verifican que un responsable inicial haya realizado la tarea. De ninguna manera se pretende deslegitimar la idoneidad de algún empleado judicial, pero simplemente, éste no tiene la investidura que la ley le otorga al Juzgador para tal efecto, y en segundo lugar, debe dejarse muy claro que, ni el colaborador judicial, ni el Secretario de actuaciones, ni el Juez de trabajo, tienen el contacto directo con las diferentes circunstancias que dieron lugar a los hechos; en concreto, únicamente el demandado está legitimado en esa acción.

Finalmente, debe resaltarse el beneficio que a la celeridad del proceso aporta este principio, pero tampoco debe abusarse inobservando las garantías adversariales de las partes.-

#### 2.2.4 Principio de oficiosidad

En virtud de este principio, las diferentes etapas del proceso de trabajo deben ser impulsadas a instancia del Juez, lo cual experimenta una sola excepción que es el acto de la interposición de la Demanda. En el derecho procesal del trabajo este principio va de la mano con la disposición de las partes a interponer la demanda correspondiente; es decir, el principio dispositivo, también tiene como fundamento legal al Art. 382 del CT, tal como antes se ha señalado el cual literalmente establece: *Interpuesta la demanda el proceso será impulsado de oficio.*

En la primera parte, encontramos el único momento dentro del juicio ordinario, antes de la sentencia, en donde será necesaria la disposición de la parte interesada, y, en la segunda parte del artículo, la orden ineludible de impulsarse el proceso oficiosamente.-

Existen varios ejemplos además en los que podemos observar la intervención oficiosa del Juez, para el caso el artículo 398 del mismo cuerpo normativo que permite la intervención del juez ordenando, en vías de ampliación, la incorporación de prueba. Por otra parte, en términos generales, al momento de admitir la

demanda, abrir a pruebas, ordenar el cierre del proceso, dictar la sentencia, etc. En todos esos casos el Juez no necesita la petición de parte para impulsar el proceso pues la oficiosidad es vital en un proceso de naturaleza social. Por supuesto que el Juzgado deberá tener mucho cuidado para no traspasar las fronteras de la imparcialidad en este ejercicio contralor.-

### 2.2.5 Principio de supletoriedad

Debe hacerse un esfuerzo por no citar en este apartado aspectos sobradamente conocidos como lo es la supletoriedad al derecho procesal común de una determinada especialidad jurídica.-

En ese contexto, debe decirse que el artículo 602 del CT más que colocar una puerta, una luz a las obscuridades o vacíos legales que pueda encontrar el Juez de Trabajo para acceder al derecho procesal común, también constituye la posibilidad de aplicar supletoriamente los principios que el derecho procesal del trabajo salvadoreño reconoce y recoge en las disposiciones legales del Libro Cuarto. En ese orden de ideas, el Juez de trabajo no tiene pretexto alguno para dejar de aplicar: *el in dubio pro operario, la reversión de la carga de la prueba, el principio saneador, la oficiosidad, etc.*; todos con la respectiva vinculación propia de la naturaleza del proceso laboral.

## 3. LOS FUNDAMENTOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO PROCESAL LABORAL

La Constitución prevé una sección en el capítulo referido a los derechos sociales, dedicada especialmente al ámbito laboral tanto en su parte material como procesal. Por una parte se indican los derechos de los trabajadores y el contenido mínimo esencial que debe contener la reglamentación infraconstitucional que se dedique a su ordenación; no obstante, no menos importante, de otras disposiciones se derivan variados derechos y garantías de índole procesal y procedimental. Éstos, cobran especial relevancia tratándose del proceso laboral ya que no resultan ser meras normas programáticas, sino constitutivas y declarativas que profieren un mandato al legislador en la previsión normativa y al juzgador durante su aplicación en los tribunales respectivos.

En este sentido, la idea fundamental de pasar al desarrollo de estos temas es dejar planteada la necesidad de que el juez de lo laboral, haciendo un uso directo de la Constitución, pueda no sólo aplicarla (directamente) sino echar mano de la nueva normativa procesal civil inspirada en los principios que ya la Constitución está previendo para la jurisdicción laboral.

### 3.1 El derecho a la protección jurisdiccional y no jurisdiccional en el ámbito laboral

Anteriormente se abordó esta garantía y se dejó plasmada la idea de que el Estado, haciendo uso del proceso jurisdiccional, procura o debería de procurar la protección, conservación y defensa de los derechos de los gobernados. El artículo 2 expresamente lo señala y de él se deriva esa vinculación directa de los jueces con la Constitución, así como de la vinculación del justiciable con el artículo 8 de la Constitución. Sin embargo, en materia laboral no es sólo éste el artículo relacionado, sino además el 37 y el 49 de la Constitución.

El artículo 37 indica que el trabajo es una función social, goza de la protección del Estado, y no se considera artículo de comercio. A partir de esto podemos atisbar un panorama tripartito, a saber: *el derecho fundamental al trabajo, el derecho a la estabilidad laboral, y el derecho a protección jurisdiccional del trabajador.*

Sobre el derecho al trabajo, como derecho social de cuarta generación, puede teorizarse, idealizarse, proponerse, etc., y siempre constituye, su cumplimiento, un fuerte reto para cualquier Estado. Se trata en puridad del acceso, materialmente hablando, que la población pueda tener al mismo. Es semejante a lo que podría decirse sobre el derecho de una persona a vivir dignamente, el derecho al vestuario del indigente, el derecho a la vivienda del errante y el derecho a la educación del desvalido económicamente. Sin embargo, ahí está tal cual previsto. Que el Estado asuma su responsabilidad.

Sobre el derecho a la estabilidad laboral si hay abundante jurisprudencia. Se trata de una categoría fundamental protegida, ante la posible violación del derecho de audiencia o derecho a ser oído de una persona previo a su despido. Aquí ya no hablamos del acceso al trabajo sino de su estancia y permanencia cuando ya se tiene. Tal permanencia, conste, no significa que el mismo sea para siempre con carácter pétreo, pero si el que si media despido haya un procedimiento previo que permita defenderse al trabajador.

Finalmente, lo tercero no es más que una reiteración afortunada del artículo 2 de la Constitución en el sentido que este ámbito y en especial el trabajador, goza de esa protección que es extensiva a la recuperación de un derecho perdido. Es decir, no es sólo protección dirigida a la conservación y defensa por la posible conculcación de un derecho, sino además la restitución del mismo por medio del proceso laboral cuando se haya perdido.

### 3.2 La configuración del carácter tuitivo del proceso laboral derivado del artículo 38 de la Constitución

El artículo 38 de la Constitución señala que el trabajo estará regulado por un Código que tendrá por objeto principal armonizar las relaciones entre patronos y

trabajadores, estableciendo sus derechos y obligaciones. Estará fundamentado en principios generales que tiendan al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, e incluirá especialmente ciertos derechos. Tal enumeración, y consideración a partir de cada uno de los supuestos y derechos, evidencian ese carácter tuitivo al que se alude. Sobre este carácter la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha teorizado señalando que “(...) el fundamento de la seguridad social, en la Constitución Salvadoreña, está constituido por una estructura triádica, cuyos elementos configuradores son: (a) la categoría jurídica protegida, (b) los riesgos, contingencias o necesidades sociales, y (c) las medidas protectoras de carácter social.”<sup>52</sup>

Ahora bien, en lo que respecta a la interpretación del artículo 38 de la Constitución, la misma jurisprudencia en cuestión ha señalado que “la interpretación que debe hacerse del artículo 38 de la Constitución, en su ordinal 1º, necesariamente consiste en que, ante el desempeño de una misma actividad que requiere la exteriorización consciente de la energía física y psíquica de una determinada persona, a fin de conseguir la realización o satisfacción de una necesidad, un interés o una utilidad social, cualquiera otra que se encuentre desempeñando exactamente esa misma actividad, dentro de un mismo lugar de trabajo, en la empresa privada o en las entidades públicas, debe obtener idéntica remuneración independientemente de los rasgos que puedan diferenciarla de sus demás compañeros de trabajo a quienes se les haya asignado realizar exactamente la misma labor, en virtud que debe valorarse de la misma manera esa exteriorización de energía que desarrolla, pues el trabajador, de la misma que los demás debe gozar de las mismas prerrogativas que éstos, so pena de incurrir en una violación a este derecho de igualdad en la remuneración que expresamente establece la Constitución (...)”<sup>53</sup>.

En ese sentido, este carácter tuitivo al que se alude queda evidenciado tanto desde la perspectiva material como desde la perspectiva procesal. En virtud de la primera se prevén la sumatoria de garantías jurídicas subjetivas protegibles del trabajador; de acuerdo a lo segundo, las garantías estrictamente de tipo instrumental o procesal que se franquean a favor del trabajador y que van desde la

---

<sup>52</sup> SSC (Inconstitucionalidad) 4-97 del 23 de agosto de 1998, considerando III. Sobre la *obligatoriedad* de la seguridad social la misma sentencia indica que “la obligatoriedad de la seguridad social (...) se puede entender en dos sentidos: obligatoriedad para los sujetos protegidos; y obligatoriedad para los sujetos a quienes se impone la obligación del pago de la seguridad social. En cuanto a los sujetos protegidos, es claro que los efectos que la seguridad social proyecta en su esfera jurídica constituyen una categoría de naturaleza compleja, pues tanto constituye un derecho como una obligación; es decir, los sujetos protegidos no pueden decidir de manera potestativa si se integran o no al sistema de seguridad social, sino que, para una mejor protección de sus intereses, del texto constitucional se infiere que deben integrarse, e incluso, el salario puede retenerse por obligaciones de seguridad social, tal como lo prescribe el artículo 38 ordinal 3º de la Constitución. En cuanto a los otros sujetos obligados al pago de la seguridad social -los patronos y el Estado- de la misma Constitución deriva tal obligación, a la cual no pueden sustraerse, aun cuando la forma y cuantía de tal pago serán las que determine la ley”.

<sup>53</sup> SSC (amparo) 82-99 del 19 de octubre de 2000.

factibilidad en la promoción de sus quejas, pasando por la agilidad del proceso hasta concluir en posibles fallos nutridos de presunciones.

### 3.3 La jurisdicción especializada y sumaria del proceso laboral derivada del artículo 49 de la Constitución

El artículo 49 de la Constitución establece la jurisdicción especial de trabajo. Además señala que los procedimientos en materia laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos. El Estado tiene la obligación de promover la conciliación y el arbitraje, de manera que constituyan medios efectivos para la solución pacífica de los conflictos de trabajo. Podrán establecerse juntas administrativas especiales de conciliación y arbitraje, para la solución de conflictos colectivos de carácter económico o de intereses.

De la anterior disposición, se coligen tres mandatos específicos de especial atención al ámbito laboral: 1) *la jurisdicción especializada*; 2) *el carácter expedito del proceso laboral*; y 3) *la solución alterna de la disputa laboral*.

De acuerdo a lo primero, el mandato es consecuente con la protección jurisdiccional que viene impregnada en todo el capítulo que se refiere al ámbito laboral. Tan es así que el Constituyente instruye que se cree esta especialización que como se dijo no tiene más finalidad que la mejora cualitativa en la faena, a partir de esa labor de atomización de la ciencia del derecho por especialización, lo cual es una tarea que desde antaño se viene promoviendo, pues otrora se pensaba únicamente en dos grandes estancos en el Derecho, donde cabía lo análogo: *lo civil y lo penal*. Esto entonces es parte del esfuerzo en el ámbito laboral, que también ocurrió en la jurisdicción de familia en el año 1994 en El Salvador, cuando se desmembró del Código Civil, cuestión que ya antes se había hecho en materia mercantil.

De acuerdo a lo segundo, la orden que se profiere es tanto al legislador como al juzgador. Al primero en el sentido que debe crear el procedimiento más ágil para la pronta solución de los conflictos laborales. Para este efecto obviamente el legislador debe evaluar no sólo la naturaleza misma del proceso que pretenda instaurar, sino además la forma procedimental, oral o escrita, que se llevará adelante. Esto porque podría caerse en el contrasentido de pretender crear un proceso corto pero en un sistema arcaico cuya brevedad será solo una ilusión. El CT, peca aún y caería en lo que se conoce como *inconstitucionalidad por omisión*, pues no tiene del todo creado este proceso expedito y ágil como lo indica la Constitución, siendo por ello oportuno aprovechar la coyuntura y vigencia del nuevo proceso civil, para que en atención a la supletoriedad e integración que tanto se ha relacionado el juez de trabajo eche mano de las normas pertinentes que le acerquen a la previsión constitucional en cuestión.

Por otra parte, es un mandato al juzgador en el sentido que una vez creado el procedimiento y en específico la ley, éste deba propiciar la interpretación de la misma de forma más acorde al cumplimiento de esta agilidad. Mal se haría entonces si se interpretara y conjugara indebidamente una norma bien creada y diseñada, pues ello sería exclusivamente responsabilidad del juzgador. No podemos juzgar a quien juzga por el uso perfecto de un medio imperfecto, pero si, con la responsabilidad que supone, si ha hecho un uso imperfecto de un medio perfecto.

De acuerdo a lo tercero, el Estado igualmente pretende que el justiciable, hacia la búsqueda además de la cohesión social, pueda conseguir la solución de su conflicto sin la necesaria intervención heterocompositiva. Esto tendría como finalidad no sólo desatiborrar los tribunales de justicia, sino sobre todo, desde la perspectiva subjetiva, crearle los espacios, estancos y condiciones más favorables al trabajador para la solución de sus querellas.

## SECCIÓN SEGUNDA

### LA INTEGRACION DEL DERECHO PROCESAL

Una de las temáticas más importantes del presente trabajo es la relativa a la interpretación e integración del derecho procesal, pues de ello depende o en todo caso se hará depender la facultad del juez de lo laborar para echar mano del CPCM y decantarlo en el procedimiento de que conoce. El tema por tanto es relevante en la medida que en su virtud podría considerarse el carácter supletorio (como hasta hora) del cuerpo normativo general.

Adicionalmente, se intenta dilucidar las consecuencias de la derogatoria del Código de Procedimientos Civiles, tomando en cuenta la remisión que a él se hacía en el artículo 602 del CT. Es decir, debemos a priori preguntarnos los efectos que podrían generarse en el estrado laboral si se partiera de la idea que con la derogatoria de la norma común se extingue la potestad integradora del referido artículo, así como los efectos que se obtendrían si la interpretación, por el contrario, fuera que el artículo, tal cual, permanecerá vigente con la única diferencia que su remisión habrá de entenderse que no es al Código de Procedimientos Civiles sino al CPCM.

En ambos casos los efectos son relevantes y sobre tal punto abordaremos la siguiente temática.

#### 1. LA INTERPRETACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA NORMA PROCESAL

En el CPCM se prevén normas que se refieren expresamente a la interpretación e integración de la norma procesal, cuyos temas son particularmente trascendentales en el ámbito del derecho procesal, dado el carácter autónomo del mismo frente a la variabilidad de procedimientos que se prevén en ordenamientos jurídicos determinados.

Tales procedimientos penden de quejas cuya naturaleza fáctica es distinta entre si y por tanto se dispone de vías, formas y cauces de los más variados, resultando por tanto importante la integración del derecho procesal.

Para el caso de El Salvador, este tema resultará sumamente importante en la medida que el juez laborar, pese a un CT aparentemente incólume, deberá de echar mano de la nueva normativa para poder resolver diversos litigios, justamente utilizando los mecanismos de integración que en ella se señalan. Esta aseveración se hace partiendo no propiamente de la pura necesidad de integrar el derecho procesal, sino a propósito del mandato constitucional en el sentido de que el proceso laboral debe ser expedito.

##### 1.1 La interpretación de la norma procesal

Abordar el tema de la interpretación supone no sólo pensar en una labor intelectual que debe respetar el espíritu vivo de una disposición, sino más importante concienciar la dimensión constitucional que tal ejercicio supone, a propósito de las garantías fundamentales pertenecientes al patrimonio de cada justiciable. En este sentido, la norma infraconstitucional debe ser siempre y sin excepción interpretada a la luz de la Constitución y cuando ello no sea posible, dada su literalidad e imposibilidad de adecuación, el juzgador deberá inaplicarla atendiendo al control difuso que prevé el artículo 185 de la Carta Magna.

Si bien la norma la interpretamos todos aquellos que de algún modo necesitamos reglas de convivencia, de sumisión, de dirección, de constitución, de declaración, etc., es el juez quien resulta más comprometido con esta labor pues sus decisiones, luego de echar mano de una u otra norma, producirán efectos sobre terceros. Nos referimos al proceso jurisdiccional que éste lleva adelante y donde están presentes reglas tanto del ámbito material como procesal. Las primeras como las herramientas de conducción que permiten la sustanciación en los estrados (el procedimiento) y las segundas como herramientas de evaluación del derecho en disputa, la titularidad o cualquier aspecto análogo objeto de la litis.

Y es que el juzgador, en su función de interpretar y aplicar la ley, debe constituirse en guardián de las líneas constitucionales definidoras del acto procesal. Ejerce una especie de control constitucional en la medida que puede enjuiciar la norma inferior a la luz de la primaria y no propiamente porque inaplique la disposición, ejerza facultades de alzamiento<sup>54</sup> o declaratorias de inconstitucionalidad<sup>55</sup>, sino porque al interpretar la norma procesal adecuándola o amoldándola a la norma suprema, dota de certeza a la inferior y permite salvaguardar la teleología de la misma. La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador señala que interpretación "es la manera en que la norma es entendida por los funcionarios encargados de hacerla actuar. Implica determinar el alcance o sentido de la norma general, especialmente cuando se presta a dudas o equívocos frente a una situación concreta"<sup>56</sup>. Es decir, consiste en una indagación de un texto jurídico para descubrir el sentido normativo del texto y así aplicarlo a la solución del caso concreto que se ha planteado.

---

<sup>54</sup> Como en España a través de la cuestión de inconstitucionalidad.

<sup>55</sup> En nuestro país existe el proceso de inconstitucionalidad a través del cual se ejerce un control constitucional concentrado que permite, como verdadero tribunal constitucional, eliminar del ordenamiento jurídico una norma infraconstitucional que sea contraria a ella, con efectos generales y obligatorios, tal y cual ocurriría con un legislador negativo (Kelsen).

<sup>56</sup> SSC (amparo) 194-1999 del 30 de mayo de 2000. El que se preste a equívocos y por lo tanto haya necesidad de intentar adecuarla al texto constitucional no quiere decir empero que el juez no pueda a su vez equivocarse en su conclusión, por ello siempre debe quedar expedita la posibilidad de alzarse ordinariamente por este motivo o en su efecto someter la queja al control concentrado de constitucionalidad.

La jurisprudencia española por su parte, siguiendo los mismos conceptos básicos señalados indica que existen varios sentidos posibles de una norma, es decir, diversas interpretaciones posibles de la misma, sin embargo debe prevalecer, a efectos de estimar su constitucionalidad, aquella que resulta ajustada a la Constitución frente a otros posibles sentidos de la norma no conformes con el texto fundamental. En efecto, este principio de interpretación de las leyes conforme a la Constitución se justifica, puesto que la Constitución es uno de los elementos interpretativos que deben barajarse en toda labor de hermenéutica legal, particularmente al hacer uso de la interpretación sistemática y teleológica. La razón de ello está en que, como dice el artículo 9.1 de la Constitución Española, los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución."<sup>57</sup>.

Por otra parte, como señala la doctrina en general, la supremacía de la Constitución sobre todas las normas y su carácter central en la construcción y en la validez del ordenamiento en su conjunto, obligan a interpretar éste en cualquier momento de su aplicación –por operadores públicos o por operadores privados, por tribunales o por órganos legislativos o administrativos- en el sentido que resulta de los principios y reglas constitucionales, tanto los generales como los específicos referentes a la materia de que se trate."<sup>58</sup>.

En este sentido puede colegirse que existen dos momentos específicos en la interpretación, a saber: uno referido al acto natural humano que se profiere, y otro al resultado del mismo. En esta línea de pensamiento se puede entender la interpretación en dos sentidos: por un lado, como actividad –la actividad interpretativa- y, por otro lado, como resultado o producto de dicha actividad (resultado que estaría constituido por el significado del objeto interpretado).

De cualquier forma, la idea principal que debe quedar plasmada en este epígrafe es la supremacía constitucional elevada a su más alto nivel a través de la interpretación de toda norma infraconstitucional, de modo jurídicamente insoslayable al momento de impartir justicia. Esta es la razón por la que se considera a la *interpretación conforme* como parte de la técnica procesal. Por tanto, toda norma relacionada con el desarrollo del proceso laboral y en específico vinculada directamente con la producción de la prueba y su consecuencia, no escapa de esta labor interpretativa cuya finalidad, entre otras, para el caso, será la instauración de un genuino debate procesal y el estricto cumplimiento del principio de inmediatez.

---

<sup>57</sup> STC 77/1985 del 27 de junio de 1985. Se acota en esta misma sentencia que esta sujeción de los poderes públicos al ordenamiento constitucional impone una interpretación de las normas legales acorde con la Constitución, por lo que debe prevalecer en el proceso de exégesis el sentido de la norma, entre los posibles, que sea adecuado a ella.

<sup>58</sup> GARCÍA DE ENTERRÍA, E.; *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, op. cit., Pág. 95. En el mismo sentido véase MORENO CATENA, V.; CORTES DOMINGUEZ, V.; GIMENO SENDRA V.; *Introducción al Derecho Procesal*, 2ª ed., Editorial COLEX, Madrid, 1997.

Adicionalmente, esta actividad, vista y relacionada con el proceso laboral, se supervalora con la entrada en vigencia del CPCM porque el juez de trabajo vendrá obligado a aplicar esta nueva normativa supletoriamente y en consecuencia habrá más de alguna vez que necesite darle al hasta ahora pétreo CT un sentido más amplio, justo y adecuado a la Constitución, revitalizando las normas constitucionales que indican el carácter tuitivo del derecho laboral en el afán de protección, y consecuentemente sin afectar el principio de legalidad y sin escapar del espíritu de la ley se proceda con mayor ahínco y rigor a esta faena interpretativa.

En vista de lo anterior, conviene reseñar el tema de la ponderación de derechos<sup>59</sup> frente a esta interpretación que habría de hacer el juez de trabajo. Es decir, llevar a cabo esta labor no sólo habría de suponer echar mano de la norma e intentar adecuarla al texto constitucional, sino por otra parte y en vista de que en el ámbito laboral hay una relación procesal desigual, ser lo suficientemente justo, razonable y proporcional<sup>60</sup> a fin de que se valore el peso del derecho de cada parte y se pondere de suerte tal que el debate sea genuino y equitativo. Esto puede por tanto conseguirse con mucha mayor facilidad si se echa mano de la nueva normativa, adecuándola en la manera de lo posible al juzgamiento laboral de suerte tal que, usando métodos como la integración del derecho procesal, pueda legalmente procederse.

## 1.2 La integración de la norma procesal

De forma complementaria a la necesaria interpretación conforme a la Constitución de la norma procesal, aparece como anverso y reverso de la moneda el instituto de la *integración*, como mecanismo que permite a los juzgadores en general no sustraerse de su obligación de fallar en un caso determinado, aduciendo algún vacío en el ordenamiento<sup>61</sup>.

---

<sup>59</sup> Como señala Bernal Pulido, la ponderación es la manera de aplicar los principios y resolver las colisiones que puedan presentarse entre ellos y los principios o razones que jueguen en sentido contrario. La palabra ponderación deriva de la locución latina *pondus* que significa peso. Esta referencia etimológica es significativa, porque cuando el juez o el fiscal pondera, su función consiste en pesar o sopesar los principios que concurren al caso concreto. Y es que como dejó dicho Dworkin (la Filosofía del Derecho, México, 1980) los principios están dotados de una propiedad que las reglas no conocen: el peso. Los principios tienen un peso en cada caso concreto y ponderar consiste en determinar cuál es el peso específico de los principios que entran en colisión. Por ejemplo cuando la Corte aplica los principios constitucionales de protección a la intimidad y del derecho a la información, los pondera para establecer cuál pesa más en el caso concreto. El principio que tenga mayor peso será aquel que triunfe en la ponderación y aquel que determine la solución del caso concreto.

<sup>60</sup> Nos referimos al principio de razonabilidad y proporcionalidad en virtud de los cuales debe haber correspondencia entre las causas que justifican una situación y las medidas extraordinarias que puedan ser adoptadas para superarlas.

<sup>61</sup> En el Código de Procedimientos Civiles, específicamente el artículo 421, en un intento de evitar la absolución de la instancia por un posible vacío, señala que las *sentencias recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que han sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso. Serán fundadas en las leyes vigentes; en su defecto, en doctrinas de los expositores del Derecho; y en falta de unas y otras, en consideraciones de buen sentido y razón natural.*

Lo anterior significa que, como lo ha sostenido la jurisprudencia constitucional de El Salvador, la solución ante las lagunas jurídicas es la integración de la ley; hay lugar a ella cuando el funcionario ante la ausencia de un precepto que regule el caso tiene que crearlo, es decir, tiene que hacer uso de una serie de elementos que se pueden encontrar dentro o fuera del cuerpo normativo relacionado, para poder establecer jurisprudencialmente una solución constitucional. La integración del derecho se produce, generalmente, ante la ausencia de normas que regulen el caso, y se realiza a través de la autointegración y la heterointegración. Adicionalmente, no puede soslayarse a la Constitución que es la norma suprema de todo el ordenamiento jurídico, y esa naturaleza tan especial se traduce, entre otros efectos, en la obligación de interpretar e integrar todo el ordenamiento jurídico de conformidad con la misma<sup>62</sup>.

Y es que como es sabido, lo que busca un fenómeno de esta naturaleza no es más que revitalizar, purificar y efectivizar la herramienta que sin duda gravita como tal hacia la búsqueda de la composición de la litis (Carnelutti) por medio de la intervención del Estado. Se trata del proceso como desencadenamiento de actos tendentes a una finalidad<sup>63</sup>, lo cual le coloca en una interdependencia insoslayable y recíproca entre él y la Constitución, pues tanto la norma suprema necesita de éste para el desarrollo operativo y solución en los estrados judiciales de los conflictos sociales, como el proceso de ella dado que se verá guiado durante su trámite, e incluso durante la interpretación, integración y aplicación de leyes en su interior, por la luz de quien ha de considerarse su progenitora.

En el CT que no se dispone de un cuerpo normativo prolijo, suficiente o completo que regule el procedimiento labora, es de suyo primordial contar con esta figura.

### 1.2.1 La autointegración de la norma procesal

Uno de los métodos más efectivos para conseguir la finalidad que persigue la integración del derecho procesal es el que depende, luego de procederse al ejercicio intelectual en este sentido, del mismo ordenamiento jurídico, esto es, de la misma ley como concepto unitario y no propiamente como cuerpo normativo singular. Nos referimos a la autointegración del derecho que en nuestro caso puede resultar muy útil debido a la multiplicidad de leyes procesales y la diversidad de herramientas, vetustas y modernas, en cada una de ellas. Así, tenemos una

---

<sup>62</sup> SSC (amparo) 177-98 del 4 de enero de 2000. A los juzgadores ordinarios sólo se les podrá exigir un comportamiento adecuado a la integración a partir de la fecha en que se originó, pues es irrazonable exigir el apego a una jurisprudencia emanada con posterioridad al acto reclamado; es decir, que al momento de emitir un acto, las autoridades no tienen más que aplicar las normas secundarias conforme a su particular interpretación constitucional y valorar las integraciones jurisprudenciales emitidas hasta la fecha

<sup>63</sup> Para GUASP el proceso es un instrumento de satisfacción de pretensiones y en consecuencia ello es su finalidad última. GUASP, J.; ARAGONESES, P.; *Derecho Procesal Civil* t. 1. 6ª ed. Civitas Ediciones S. L., Madrid 2003, Pág. 237.

legislación procesal familiar y penal modernas, empero una legislación, hoy por hoy, procesal civil, mercantil y laboral vetustas.

El reto es entonces, considerando la dejadez eventualmente devenida del legislador en la actualización de las normas, así como las nutridas exigencias que la sociedades demandan en su devenir de convivencia, el que un juez no se repliegue y adopte una actitud pasiva ante la advertencia de un vacío de ley o ante la existencia de normas contrarias donde es de justicia aplicar una de ellas sobre la otra por su cualidad reguladora, a propósito de los derechos y garantías fundamentales del justiciable. Esto es justamente lo que ocurre cuando esbozamos nuestro CT, nuestro CPCM y nuestra Ley Procesal de Familia. Para el caso, el reto viene orientado hacia los jueces de trabajo en el sentido que derogado el Código de Procedimientos Civiles y desapareciendo por tanto la norma supletoria a la que se refiere el artículo 602 del CT, deba en su lugar echarse mano de la nueva normativa, haciendo encajar legítima y congruentemente las disposiciones aplicables.

Doctrinariamente, para Carnelutti, la autointegración consiste en suplir los vacíos de la ley acudiendo a la misma ley, o en otras palabras, la ley se integra por sí misma. Esto se maneja así, diferenciándolo de la heterointegración que es el sistema o procedimiento para suplir los vacíos de la ley acudiendo a fuentes diversas de la misma ley, por ejemplo, los principios procesales, la doctrina, la jurisprudencia.

Esta idea que nos aporta dicho autor es positiva en la medida que al hacerse uso de la autointegración no se afecta *per se* el principio de legalidad como podría suponerse. En virtud de este principio y de conformidad con el artículo 86 de la Constitución, los jueces no tienen más facultades que las permitidas por la ley, sin embargo, al hacerse uso de esta figura lejos de obviarse el contenido normativo se está aplicando sólo que revalorado y complementado a partir de la misma ley, de suerte tal que se imparta justicia, para el caso laboral, respetando los límites de la protección programática así como su carácter tuitivo tal cual la Constitución señala.

### 1.2.2 La heterointegración de la norma procesal

A diferencia del método anterior y considerando las imperfecciones normativas y reguladoras de cualquier sociedad, se gesta uno adicional que permite hacer uso de abstracciones orientativas a los efectos de resolver una contienda. Conste, no se trata de un método que conduzca a la arbitrariedad, sino el apelarse a principios generales, a la jurisprudencia, e incluso, como lo apoya algún sector de la doctrina, al derecho natural. Es decir, se ha llegado a creer que el método tradicional de la heterointegración significa apelar a otros ordenamientos cuando hay lagunas, pero

apoyándose en el derecho natural, pues el derecho positivo es imperfecto por naturaleza y debe basarse en el derecho natural.

A nuestro juicio, el hacer uso de esta concepción iusnaturalista no es equivocada aunque sí insuficiente pues dentro de este método cabría además contar con la doctrina de los expositores del derecho, con la jurisprudencia, con los principios generales y las máximas de experiencia. Todas ellas, como se evidencia, típicas fuentes del derecho que desde antaño han servido, en ausencia normativa, para fallar.

En el ámbito del derecho laboral, siguiendo precisamente esta posibilidad integradora, señala en el artículo 418 que las sentencias serán fundadas según el orden siguiente: 1º) En las disposiciones del CT y demás normas legales de carácter laboral; en los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo; en los reglamentos internos de trabajo; y en los reglamentos de previsión o de seguridad social; 2º) En los principios doctrinarios del derecho del trabajo y de justicia social; 3º) En la legislación diferente de la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y 4º) En razones de equidad y buen sentido. De esta forma, abstracción hecha del numeral primero que hace plena referencia a la ley laboral, queda clara la posibilidad heterointegradora, extensiva incluso a la equidad y el buen sentido<sup>64</sup>.

Tal posibilidad, empero, se encuentra con dos dificultades importantes. La primera obedece a una situación de desfase temporal, ya que la norma general, de aplicación supletoria (CPCM) es posterior en el tiempo a la norma especial que puede ser suplida (CT). Con arreglo a una adecuada técnica legislativa, lo más correcto es que primero se dicte la norma general para así, al redactar la norma especial, el legislador se limite a regular aquellos aspectos que de especial tiene el proceso laboral, estableciendo las remisiones a la norma civil general que considere oportunas para completar la regulación laboral. Sin embargo, en el presente caso el CT es anterior al nuevo CPCM, de manera que está claro que cuando el legislador dictó la norma procesal laboral no podía estar pensando en una aplicación supletoria de una norma procesal civil en ese momento inexistente, ya que estaba pensando en la anterior norma procesal civil, el Código de Procedimientos Civiles, hoy derogada. Como veremos más adelante, esta circunstancia generará importantes problemas para la aplicación supletoria del CPCM en el ámbito laboral, dado que el CT contiene una regulación incompleta en un muchos aspectos del procedimiento probatorio, en cuanto se limitaba a establecer las especialidades del proceso laboral, debiéndose completar con la regulación general el CPC; derogado éste, la regulación del CT debe completarse

---

<sup>64</sup> El buen sentido, la equidad y la razón natural, como conceptos relacionados en esta parte, no son cheques en blanco a favor del juzgador para que proceda deliberada y arbitrariamente frente al suceso que debe resolver, sino por el contrario son herramientas que le comprometen mucho más que cualquier otra por la apertura subjetiva que significa su comprensión e interpretación por parte de los involucrados en el juzgamiento.

con la del nuevo CPCM, pero con la dificultad añadida de que se trata de una nueva norma procesal, que carece en muchos casos del engarce lógico con el CT, por lo que será necesario realizar un ajuste de las normas del CPCM para que puedan encajar en el proceso laboral, tarea que no resulta fácil<sup>65</sup>.

La segunda dificultad, relacionada con la anterior, resulta de la dificultad de aplicar una norma procesal mucho más moderna (CPCM), basada en los modernos principios que deben regir el proceso, a un procedimiento laboral que posiblemente ha devenido ya obsoleto y antiguo, basado en unas prácticas ya superadas. Como es evidente, resultaría mucho más sencilla y adecuada la aplicación supletoria del CPCM si el CT se basase en los mismos principios procesales. Esto es lo que sucedió en España, ya que, si bien la norma procesal laboral (Ley de Procedimiento Laboral) –ley especial- también era anterior a la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil de 2000 -ley general-; sin embargo la LPL se basaba en los mismos principios que la LEC de 2000, dado que cuando se dictó se aplicaron principios mucho más avanzados que los que regían en la antigua LEC de 1881.

Estas diferencias tradicionales, derivadas sobre todo del contraste entre la oralidad del proceso de trabajo español y el carácter sustancialmente escrito del viejo enjuiciamiento civil recogido en la LEC de 1.881, dejan de tener sentido tras el giro dado por la nueva LEC de 2000, si bien el nuevo modelo todavía presenta importantes diferencias con la LPL en relación a la regulación de la prueba. En todo caso debe tenerse en cuenta que gran parte de las previsiones que la LPL hizo en su día para apartarse del enjuiciamiento común se amparaban en la ineficiencia de este último para hacer frente al litigio laboral (dada su propensión a prolongarse y sus costes asociados), algo que hoy en día no resulta tan evidente. En el caso de El Salvador, el CT es del año 1972, aunque haya sido objeto de reformas posteriores, y el actual CPCM se ajusta en sus principios a los postulados procesales más avanzados, incorporando una serie de preceptos modernos y propios de los procesos orales, como son el predominio de la palabra hablada y la presencia de los principios de inmediación, publicidad, concentración, función activa del juez, reducción de incidentes e impugnaciones y libre<sup>66</sup>.

### 1.2.3 La integración de la norma procesal desde la Constitución

También podemos considerar, más que útil, la integración de la norma procesal desde la Constitución. Se trata ya no de echar mano de la ley vigente en el ordenamiento jurídico, ni de herramientas foráneas y abstractas que coadyuvan en la interpretación general de algunos institutos, sino de la Constitución. Apreciar por tanto a la Constitución como norma.

---

<sup>65</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

<sup>66</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

GARCÍA DE ENTERRÍA, evidenciando ese carácter normativo, señala que existe una vinculación constitucional objetiva y otra subjetiva. La primera establecida a partir del cúmulo de garantías informadoras de la sustanciación jurisdiccional, así como de los principios y derechos fundamentales que en el texto superior se anidan. La segunda, sin embargo, direccionada hacia el sentir y pensar del juzgador, en su afán de interpretar y aplicar la norma infraconstitucional, sin alterar el orden de la norma suprema, cuyo punto de partida es el hecho en sí que ella constituye una norma jurídica, primera entre todas (*lex superior*) que sienta los valores supremos de un ordenamiento y desde donde es capaz de exigir cuentas, de erigirse en el parámetro de validez de todas las demás normas jurídicas del sistema.<sup>67</sup>

En este sentido, pasando al terreno estrictamente jurisdiccional, encontramos que se sustancian diversos tipos de procesos, para distintas quejas, donde a su vez se aplican diversas normas de carácter material y procesal. Tanto las primeras como las segundas tienen su propio contenido en la norma infraconstitucional, esto es, la configuración del supuesto de hecho y su consecuencia; sin embargo, ninguna de ellas puede sustraerse de la confrontación que el juzgador hará de las mismas con la normativa constitucional, en aras de evaluar su mayor o menor acercamiento a ésta, o por lo menos su no afectación. Esto constituye un fenómeno que evidencia ese dinamismo constitucional, esto es, el carácter nuclear de la norma suprema en la aplicación general de las normas procesales y materiales.

Otro aspecto que evidencia ese carácter normativo, es la aplicación directa de la Constitución al proceso judicial. Se trata evidentemente de hacer uso de la norma superior no sólo ante la ausencia normativa regulatoria, sino además cuando la misma está presente pero transgrede con su aplicación algún derecho fundamental. Estas afirmaciones no deben sin embargo mal interpretarse y suponer que única y exclusivamente deberán aplicarse las normas constitucionales en un proceso jurisdiccional, de suerte que enteramente se vuelvan inútiles o inservibles las especiales que rigen una determinada materia, pues la idea no es sino que la Constitución se aplique subsidiariamente ante aquellos eventos donde concurren las necesidades precitadas y por lo tanto cobre vigor y sentido en un caso determinado<sup>68</sup>

---

<sup>67</sup> GARCÍA DE ENTERRÍA, E.; *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, 3ª ed. Civitas Ediciones, S. L., Madrid 1983, Pág. 123. El autor se refiere a una especie de control constitucional que ejercen los jueces al interpretar y aplicar la ley, desde la óptica de la norma suprema.

<sup>68</sup> Sobre este aspecto, deben destacarse dos supuestos distintos: uno que parte de la ausencia normativa y otro de la normativa defectuosa. Cuando nos encontramos en el primer caso puede ocurrir que se exija al Parlamento o Asamblea Legislativa que se provea la norma necesaria a efecto de cumplir con los parámetros constitucionales requeridos, a través, probablemente, de una misiva o de un proceso de inconstitucionalidad (inconstitucionalidad por omisión)

En este sentido, el juez de trabajo deberá tomar en consideración esta forma de integración que resulta ser la más pura e incólume en la medida que viene legitimada *per se* por el hecho de irrogar sus efectos de forma vertical descendente.

## 2. LA INTEGRACIÓN E INTERPRETACIÓN DESDE EL CÓDIGO PROCESAL CIVIL Y MERCANTIL AL ÁMBITO LABORAL

El CPCM señala en el artículo 19 que en caso de vacío legal se deberá acudir a la regulación y fundamentos de las normas que rigen situaciones análogas, a la normativa constitucional y a los principios que derivan de dicho código, a la doctrina legal, a la doctrina de los expositores del derecho; y, a falta de todo ello, a consideraciones de buen sentido y razón natural, atendidas las circunstancias del caso.

Esta disposición nos establece el fundamento legal de la decisión jurisdiccional. En ella se nos hace saber la sumatoria de herramientas que deben ser utilizadas por el juzgador al momento de impartir justicia. Por otra parte, esencial a los efectos de la justicia laboral, en el artículo 20 del mismo cuerpo de leyes se señala que en defecto de disposición específica en las leyes que regulan procesos distintos del civil y mercantil, las normas de dicho código se aplicarán supletoriamente.

Esta aseveración legal última, resulta de suma importancia en virtud de que el juez de trabajo deberá utilizar, interpretar, aplicar e integrar este cuerpo normativo adecuándolo al procedimiento laboral que ahora mismo prevé el CT, con las modificaciones pertinentes y legales al efecto. Es decir, se deberá en un primer momento interpretar el sentido vigente del artículo 602 del CT, aunado al 20 previamente citado, y entender que a partir de los métodos hermenéuticos que gravitan en el espectro jurídico, resulta razonable y pertinente entender que ya la remisión es al nuevo proceso y no al que está por extinguirse. Esto no puede, en todo caso, ser de un modo distinto por la hecatombe jurídica que supondría para la jurisdicción laboral no poder utilizar un procedimiento común de aplicación, considerando lo exiguo que es al respecto el CT.

Lo anterior supone además que los jueces no puedan soslayar las necesidades que en Derecho ocurren y no sólo de integración sino incluso de interpretación sistemática, cuestión que supone una coherencia o *iter* en el desvelo normativo. Por este motivo la jurisprudencia en el tema de la integración e interpretación de la norma de forma sistemática ha señalado que las disposiciones legales, dentro del cuerpo normativo al que pertenecen, deben ser interpretadas teniendo en cuenta el conjunto de normas que conforman el cuerpo legal; es decir, es insuficiente que el intérprete de la ley extraiga los mandatos, las normas dimanantes de las disposiciones de una ley, sin tener en cuenta el contenido de las demás con las que conforma el cuerpo normativo, ya que la ausencia de una interpretación

sistemática genera la posibilidad de llegar a conclusiones erróneas respecto de los mandatos que el legislador dicta a través de las leyes<sup>69</sup>.

De este modo, la sistematización que el juez de trabajo deberá realizar será tanto vertical como horizontal: *vertical en su ascenso interpretativo de la Constitución como norma y horizontal desde el CT hacia el CPCM.*

De esta manera podemos considerar que existen tres formas diferentes de aplicación supletoria del CPCM al ámbito laboral, a saber:

1ª. Supletoriedad bloqueada. Algunas cuestiones, en las que el procedimiento laboral presenta una regulación propia y especial, quedan a salvo de la influencia de la ley procesal civil mediante reglas estrictas y autosuficientes.

Un ejemplo de ello es la posibilidad de práctica de prueba de oficio por el Juez, que tiene distinta regulación en el art. 398 CT que en el art. 321 CPCM. Véase el Art. 398 CT.- En cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez podrá practicar de oficio, inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimientos que fueren necesarios, y ordenar ampliación de las declaraciones de los testigos, todo para fallar con mayor acierto. Véase el Art. 321 CPCM.- La carga de la prueba es exclusiva de las partes. Sin embargo, respecto de prueba, que ya fue debida y oportunamente aportada y controvertida por las partes, el Juez podrá ordenar diligencias con el fin de esclarecer algún punto oscuro o contradictorio; en tales diligencias no se podrán introducir hechos nuevos, bajo ninguna circunstancia, ni tampoco practicar ningún medio probatorio no introducido oportunamente por las partes.

Otro ejemplo es la distinta regulación del CT y del CPCM en relación al número de testigos que pueden proponerse. Véase el Art. 409 CT. Cada una de las partes podrá presentar hasta cuatro testigos para cada uno de los artículos o puntos que deban resolverse y en ningún caso se permitirá la presentación de mayor número. No harán fe las declaraciones de los testigos presentados en contravención a esta regla. Véase el Art. 361 CPCM.- La ley no limita el número de testigos que pueden comparecer en audiencia; sin embargo, el juez podrá hacerlo a efecto de evitar la práctica de diligencias innecesarias o acumulativas.

---

<sup>69</sup> Sentencia de Inconstitucionalidades 41-2000 de fecha 13 de Noviembre de 2001. La misma sentencia en el tema de la interpretación de la Constitución señala que no debe olvidarse que la jurisdicción constitucional salvadoreña recibe influencia de la tradición jurídica romano-germánica –con énfasis en algunos aspectos propios del common law–. Mucho se ha discutido sobre la labor del juez y su actuación respecto a la ley en el primer sistema; sin embargo, no puede concebirse ya tal actuación como se diseñó en el siglo XVIII, como la boca que pronuncia las palabras de la ley; debe aceptarse la concepción que en la actividad jurisdiccional se crea derecho.

A los efectos de lo prevenido en el inciso anterior, el juez podrá obviar las declaraciones testificales sobre un determinado hecho o punto en cuanto se considere suficientemente ilustrado sobre él.

2ª. Supletoriedad plena. Otras cuestiones no son atendidas por la norma especial, quedando por tanto reguladas desde el enjuiciamiento común. A falta de una remisión explícita del proceso laboral al civil, al menos hay una implícita, derivada de la ausencia de normas en el proceso laboral. A modo de ejemplo, es lo que sucede con la capacidad de los testigos, no prevista en el CT. Véase el Art. 355.- Podrá ser testigo cualquier persona, salvo los que estén permanentemente privados de razón o del sentido indispensable para tener conocimiento de los hechos que son objeto de la prueba. Los menores de doce años podrán prestar declaración como testigos si poseen el suficiente discernimiento para conocer y declarar sobre los hechos controvertidos del proceso.

Otro ejemplo es la regulación de los medios de reproducción del sonido, la voz, los datos o la imagen y el almacenamiento de la información, no previstos en el CT y sí en el CPCM, que introduce dos nuevos medios probatorios: los de reproducción audiovisual y los recursos de almacenamiento de datos o de información. No cabe pensar que la introducción de nuevos medios de prueba en el proceso civil no afecte también al proceso laboral, ya que sería contrario a toda lógica jurídica entender que el proceso civil y el laboral rigen distintos medios de prueba. En realidad, los códigos procesales no suelen contener un catálogo cerrado de medios de prueba, por cuanto los avances técnicos facilitan la posibilidad de llevar al proceso los hechos a través de nuevos medios probatorios. Esto es lo que hace el propio CPCM en su art. 330, al establecer que "los medios no previstos por la ley serán admisibles siempre que no afecten la moral o la libertad personal de las partes o de terceros y se diligenciarán conforme a las disposiciones que se aplican a los medios reglados". Lo mismo sucede con la prueba de reconocimiento judicial, que carece de regulación especial en el proceso laboral, debiéndose acudir a los Arts. 390 y siguientes del CPCM.

3ª. Supletoriedad moderada. En algunos casos el procedimiento laboral establece especialidades sobre la base de la regulación común. Así ocurre en la regulación particular relativa al modo de ejecución de la mayoría de los medios de prueba, que están regulados con gran detalle en el proceso civil y de manera muy sucinta en el proceso laboral. En este caso, mientras la regulación procesal civil no se oponga a la laboral o no resulte incompatible, podrá aplicarse supletoriamente. Un ejemplo de ello es la posibilidad prevista en el CPCM de práctica conjunta del reconocimiento judicial con la prueba pericial y testifical, no prevista en el proceso laboral, pero que resulta perfectamente posible. Véase el Art. 394 CPCyM.- Si lo estima conveniente, el juez podrá ordenar el reconocimiento judicial junto con el reconocimiento pericial o la declaración de testigos.

Otro ejemplo es la regulación del testigo con conocimiento especializado en el art. 358 CPCM, al que no se refiere el CT pero que resulta plenamente aplicable al proceso laboral. Véase el Art. 358.- Si el declarante se refiere a hechos cuyo conocimiento requiere un saber científico, artístico o práctico, sólo se tomará en cuenta su declaración cuando acredite fehacientemente ser conocedor en el área de que se trate<sup>70</sup>.

Considerándose los anteriores ejemplos, para efectos onmicomprensivos de este apartado, conviene destacar entonces los posibles efectos de tal aplicación supletoria a lo largo del proceso laboral. Por tal motivo enseguida hacemos un esbozo de las distintas instituciones y momentos en los cuales puede aparecer la necesidad de aplicar supletoriamente el CPCM y por tanto que resulte conveniente analizar cualquiera de los tres estados mentales que se han citado en la labor interpretativa.

## 2.1 Desde la perspectiva de los principios informadores del nuevo proceso civil

La sumatoria de principios que prevé el CPCM, tienen una aplicación directa no sólo en tales materias sino además en el ámbito laboral. Esto, obviamente, sin perjuicio de aquellos (tal cual se señaló en la sección anterior) que son propios y particulares de ésta rama del derecho. En este sentido, al revisar cada una de estas máximas, damos cuenta que las mismas permiten tanto a los juzgadores como a los justiciables, entiéndase a las partes, saber los derroteros de actuación, limitación y permisibilidad en el ejercicio de toda manifestación por medio del cual se crea, modifique o extinga la relación procesal.

Algunos de estos principios se refieren a las formas de los actos procesales, es decir al modo por el cual se han de exteriorizar las voluntades creadoras en sí del acto procesal, los cuales no son otros que aquellos relativos al procedimiento. De modo complementario y muy de cerca identificamos otros forjadores exclusivamente de los límites de actuación de los sujetos procesales. Por otra parte, nos encontramos los relativos a la prueba a través de los cuales se establecen los lineamientos necesarios para su valoración y producción.

Es claro que los mismos no se encuentran necesariamente en la Constitución pero que de sus normas se derivan los contenidos que cada uno anida, de suerte tal que corresponde a la ley secundaria hacer el desarrollo de ellos según la materia correspondiente. Por su misma generalidad, afirma Guasp, "los principios del derecho procesal civil contribuyen a la hermeticidad y armonía del orden jurídico del proceso civil, pero no pueden realizarlas del todo porque no son susceptibles de

---

<sup>70</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010

eliminar todas las contradicciones ni de colmar todos los vacíos de la regulación positiva del proceso”<sup>71</sup>.

Uno de tales principios que evidentemente difiere entre los distintos tipos de procesos en el sistema salvadoreño, es el referido a la oralidad. La legislación familiar y penal hacen uso del método de audiencias y ahora el nuevo proceso civil y mercantil va encaminado hacia ello; empero, el sistema laboral no ha sido modificado y aparentemente habría de seguirse con la escritura. Esto sin embargo puede perfectamente reinterpretarse considerando que por las mismas razones de integración del derecho procesal y a propósito de la aplicación supletoria de la norma común, pueda el juez de trabajo darle cumplimiento al contenido esencial de cada principio, incluyendo en lo que quepa el de oralidad, así sea revisando la norma e interpretándola siempre conforme a la Constitución<sup>72</sup>. En este sentido, el principio de la oralidad y escritura cobran relevancia en la medida que a través de los parámetros que de ellos se desglosan, quedan condicionadas las actuaciones de los sujetos procesales, a fin de proferir la validez necesaria del despliegue de los efectos jurídicos en el proceso. Y es que como señala LIEBMAN “Las formas procesales responden a una necesidad de orden, de certeza, de eficiencia y su escrupulosa observancia representa una garantía de regular el desarrollo del proceso y de respeto del derecho de las partes. El formalismo es necesario en el proceso mucho más que en otras actividades jurídicas”<sup>73</sup>.

Adicionalmente, estos principios nos dan pautas necesarias a efecto de saber conducir la actividad tanto de las partes como del juzgador durante el desenvolvimiento o sustanciación del proceso. Todos ellos están encaminados a demostrar que existen mecanismos idóneos que pueden permitir una mejor y expedita administración de justicia, siempre que se haga un uso racional y adecuado de las formas procedimentales.

Todo esto cobra relevancia por el hecho que no puede considerarse como válido únicamente el que haya una impartición de justicia y por ende ulteriormente una resolución judicial. La satisfacción de la pretensión, parafraseando a GUASP, supone además que la queja social sea tratada en tiempo y a tiempo, pues de lo contrario

---

<sup>71</sup> GUASP, J.; *Derecho Procesal Civil* t. 1, 3ª ed. Instituto de Estudios Políticos Madrid 1968, Pág. 53. Al respecto véase ROCCO, U.; *Teoría General del Proceso Civil*, 1ª ed. Editorial Porrúa S. A. México 1959, Pág. 407. Señala este último que se trata de una serie de actividades que se regulan como principios comunes a todas las formas, tipos de acciones y procesos, siendo estos los que dominan el desarrollo y ejercicio de la actividad, a lo cual deben someterse las partes en cuanto imbríbitos a la función que el Estado ejerce.

<sup>72</sup> Por ejemplo, para el caso, la intermediación en la prueba. La prueba no recogida por el juez es nula y ésta es una disposición que además, sin duda alguna, es extensiva al ámbito laboral

<sup>73</sup> LIEBMAN, E. T.; *Manual de Derecho Procesal Civil*, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, Argentina 1980, Pág. 168. Aunque cuidado con sobre dimensionar las exigencias en torno a las formas procesales, al momento de sustanciar un proceso. Una cosa es que sean necesarias en el derecho procesal por el tipo de rama que es ésta, y otra que lleguen a considerarse aun más importantes que los derechos materiales en disputa.

el ideal de justicia sería *per se* inalcanzable. El procedimiento entonces, sin llegar a las formas por las formas, es importante direccionarlo de modo que, por un lado, excluya cualquier intento hegemónico del mismo, propio del siglo diecinueve, pero, por otro, dote al proceso en sí de una estructura idónea<sup>74</sup>.

Finalmente, no es menos importante entonces que adicionalmente a los principios propios de aplicación directa al ámbito laboral, el juez de trabajo eche en cuenta las dimensiones y núcleos esenciales del resto de principios que al efecto prevé el Código procesal Civil y Mercantil; y, especialmente, con apremio, el de inmediación, oralidad y lealtad procesal.

## 2.2 Desde la perspectiva del régimen de audiencias

Uno de los elementos distintivos del nuevo proceso civil y mercantil, es su adecuación al sistema regido por audiencias. Los procesos como tal dejan de ser escritos y por tanto resueltos ya no desde el escritorio de los sujetos procesales, sino que se exige en su procedimiento la instauración de audiencias que cumplen, según sea una y otra (preparatoria, preliminar o previa y la probatoria), diversas funciones.

El proceso común en dicha normativa recién aprobada viene regulado de suerte tal que puedan celebrarse dos audiencias: *una preparatoria* y *una probatoria*. En el abreviado, simple por su estructura, solamente una que cumple todas las finalidades que en el otro se agotan en ambas.

En lo que concierne a la audiencia preparatoria se ha dicho que se caracteriza por ser una reunión de partes y juez, ya iniciado el proceso y antes de la etapa de prueba y conclusiones, a los efectos de excluir del proceso mismo, reducir o precisar su objeto, denunciar o adelantar pruebas. Se le denomina indistintamente, según cada sistema, como previa, preliminar o preparatoria, siendo el común denominador de los diversos conceptos el hecho que es la primera dentro del proceso, determinante de la continuidad del mismo<sup>75</sup>.

---

<sup>74</sup> GUASP, J.; ARAGONESES, P.; *Derecho Procesal Civil* t. 1, 6ª ed. Civitas Ediciones S. L., Madrid 2003, Pág. 237. Se busca que el juez sea un verdadero director del proceso y que a éste esté asignado una estructura procedimental que vuelva tangible su eficacia y prontitud. Un procedimiento oral tiende a ser más expedito dada la concentración de actos que supone la celebración de una audiencia. Además, resulta ser incluso más proclive a la conciliación o en su defecto a darle la razón a quien la tiene, en la medida que las partes discuten sus derechos viéndose a los ojos y frente al juez.

<sup>75</sup> GÓMEZ LARA, C.; *Derecho Procesal Civil*, 5ª ed. Industria Editorial Mexicana, D. F. 1991, Pág. 85. El autor expone la razón para llamarla preliminar y no previa y puntualiza otra serie de denominaciones, como la austriaca que habla de una primera audiencia, la alemana que se refiere a una comparecencia personal de las partes o la francesa que habla de comparecencia personal; o, por otra parte, el *pre-trial procedure*. Advierte además el autor que las dificultades de traducción de los vocablos que se refieren a este tipo de instituciones les dará un grado de imprecisión y que, en todo caso, la calificación de la audiencia no es otra que la ya conocida de previa.

En el mismo orden de ideas, se ha reconocido que se cumplen con ella varias finalidades: intentar un acuerdo o transacción entre las partes que ponga fin al proceso; examinar las cuestiones procesales que pudieran obstar a la prosecución de este y a su terminación mediante sentencia sobre su objeto; fijar con precisión dicho objeto y los extremos, de hecho o de derecho, sobre los que exista controversia entre las partes; y proponer y admitir la prueba<sup>76</sup>. Esto, se puede traducir en términos latos a lo que sería: *la función conciliadora, la función delimitadora, la función saneadora y la función probatoria*.

Esta audiencia, de plano *denominativamente* inexistente en el ámbito laboral, puede resultar muy útil y eficaz en el proceso laboral considerando la audiencia de conciliación. Esta audiencia pues, no debería de reservarse para este exclusivo efecto, sino además para que la misma cumpla finalidades adicionales en el proceso jurisdiccional. Para el caso, el que se aplique y efectivice el principio de concentración, celeridad y economía procesal, esto es, llevar adelante la mayor cantidad de actos en el menor espacio y tiempo posible.

No se trata, conste, de obligar al juez de trabajo a que realice una audiencia preparatoria no prevista en el CT e incongruente procedimentalmente en el proceso laboral, dada su estructura, pero si que en virtud de la audiencia de conciliación se cumplan funciones adicionales, usándose cualitativamente las ventajas que ofrece el nuevo sistema procesal.

En cuanto a la audiencia probatoria, ésta es donde se deben cumplir las reglas procedimentales previstas por los distintos ordenamientos jurídicos para la producción de uno u otro medio de prueba<sup>77</sup>. Existen diversos principios generales relevantes de aplicación directa en este tipo de audiencias, tales como la unidad del acto, la contradicción, la inmediación y la publicidad. Es decir, se espera que cada uno de estos principios se cumplan bajo el posible apercibimiento de que si no es así, o bien pierde eficacia la misma (en el caso que la audiencia no cumpla con la inmediación y la publicidad será nula) o bien se está incumpliendo el procedimiento previsto para su desarrollo (si acaso el juez no pregona la unidad y concentración de las actuaciones) con las consecuencias que ello supone frente al artículo 86 de la Constitución.

Por esta razón se señala que en la audiencia de prueba el juez, con vista de la demanda y su contestación, así como los alegatos de los abogados, procede a la determinación de las pruebas, esto es, a la determinación del objeto de las pruebas

---

<sup>76</sup> GÓMEZ COLOMER, J. L.; y otros, *El Nuevo Proceso Civil Ley 1/2000*, Op. Cit., Pág. 445. Los autores le denominan función saneadora, función delimitadora de los términos del debate y función delimitadora del tema de prueba.

<sup>77</sup> El artículo 142 del Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay establece que todas las pruebas deben ser producidas en audiencia y conforme a lo dispuesto en el Libro II, salvo disposición especial en contrario.

y a las pruebas mismas, es decir, de los documentos, testimonios, peritajes, etc. Puede ampliarlas o restringirlas y lleva la exclusiva dirección del proceso. De este modo el proceso cumple debidamente la finalidad suprema de la justicia, el descubrimiento de la verdad a través de la inquisición hecha por el propio juez, con la solemnidad de una audiencia pública<sup>78</sup>.

En el mismo sentido, refiriéndose a esta forma de producción de prueba, la doctrina española señala que la ley pretende que todos los medios se practiquen en el juicio, con sujeción al principio de unidad del acto, lo que es consecuencia de que hay introducido (en el proceso) un fuerte componente de oralidad, a pesar de lo cual ha de admitir la existencia de algunas excepciones. Además en cuanto a la inmediación que no se trata sólo de que determinados actos exijan la presencia judicial sino de que los actos de prueba tienen que ser realizados por el mismo tribunal que ha de dictar sentencia, por lo menos con carácter general. Por otro lado la contradicción supone que todas las pruebas se practican con la plena intervención de las partes, a cuyo efecto han de ser citadas. La falta de citación de la parte para la práctica de un medio de prueba debe suponer nulidad por indefensión, sin perjuicio de que luego asistan o no las partes y sus defensores y de la intervención real de uno y otros en la práctica, que depende de cada medio. Y finalmente la publicidad que implica como regla general que todas las diligencias de prueba se practicarán en audiencia pública<sup>79</sup>.

En El Salvador, tal como se acotó anteriormente, se posee actualmente la experiencia de la legislación penal y familiar que está inmersa ya en el terreno de la oralidad<sup>80</sup>. El proceso civil y mercantil está próximo a su incursión. En el ámbito laboral, el CT sigue tal cual previendo un proceso escrito, sin embargo hemos demostrado ya que a propósito de la integración del derecho procesal cabrá la posibilidad de aplicar diversas disposiciones del CPCM, impregnándosele al proceso laboral un carácter, hasta cierto punto, más justo y constitucional. En este sentido,

---

<sup>78</sup> FRANCOZ RIGALT, A.; “La Oralidad en el Proceso Civil” op. cit., Pág. 10. A este respecto el autor menciona que en los regímenes orales el examen judicial de las pruebas hecho directamente por el encargado de pronunciar el fallo, contribuye notablemente a la moralidad de las mismas y especialmente a la moralidad del testimonio.

<sup>79</sup> GÓMEZ COLOMER, J. L.; y otros, *El Nuevo Proceso Civil Ley 1/2000*, op. cit., Pág. 331, 332 y 333. Respecto a la inmediación, dicen los autores que con adecuación a la realidad, y partiendo de la unidad del acto en el juicio, se admiten supuestos excepcionales en los que la prueba puede incluso llegar a practicarse por medio de auxilio judicial, es decir, por juez distinto del que ha de dictar la sentencia.

<sup>80</sup> Los artículos 114 y 115 de la Ley Procesal de Familia de El Salvador prevén la existencia en tal procedimiento de una audiencia *de sentencia* que equivale a la probatoria en cuestión. Literalmente establecen que: “Verificada las citaciones se celebrará la audiencia en la fecha y hora señalada; el Juez la declarará abierta con los presentes y se procederá a la lectura de las peticiones de la demanda y contestación en cuanto a los puntos controvertidos. Resueltas las excepciones dilatorias que no lo fueron en la audiencia preliminar, así como los incidentes y demás asuntos pendientes el Juez procederá a la recepción de pruebas, se leerán y anexarán las pruebas anticipadas que existieren, las conclusiones de los dictámenes periciales y de los estudios *sico-sociales*, cuando fuere el caso; los que se podrán ampliar o aclarar en la audiencia. El Juez podrá ordenar la grabación magnetofónica de lo actuado en la audiencia y conservará la grabación bajo su responsabilidad.”

vale hacer el esfuerzo interpretativo sobre la posible utilización no ya de la audiencia probatoria como tal (en el proceso que sustancie el juez de trabajo) sino, otra vez, de sus cualidades y contenidos.

Para el caso, tratándose de la prueba instrumental, no habrá que reinterpretar ninguna disposición pues el CPCM prevé que este tipo de prueba se debe adjuntar a la demanda o contestación, y sólo en caso de no disponerse de ellos, posteriormente de acuerdo a ciertas condiciones. Esto significa que se sigan aplicando las disposiciones al efecto y las del CT, que por cierto algunas de ellas son mucho más favorables al trabajador<sup>81</sup>.

Tratándose de la prueba testimonial sí encontramos diferencias que se deben amalgamar. Por una parte el artículo 410 del CT señala que se prohíbe interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas en el cuestionario presentado al efecto, el cual sólo servirá de guía al juez para recibir sus declaraciones. De esto se deduce que son deposiciones testimoniales proferidas en un proceso escrito. Por otra parte, el CPCM exige que esta prueba se recoja a través del método de los interrogatorios.

Dicha diversidad regulativa, no obstante, no debe ser vista como impedimento para que el juez de trabajo, como se indicó, pueda aprovechar las ventajas y contenidos de la audiencia probatoria y del método de los interrogatorios. Por ejemplo, la inmediación como condición ineludible puede cumplirse en cualquier caso, es decir, el juez es quien deberá estar presente en el momento en el cual deponga el testigo; además, el juez podría permitir que las partes lo interroguen<sup>82</sup> y que el producto sea plasmado en el acta correspondiente. Ambas situaciones, por otra parte, pueden ejercitarse en un acto que tenga todas las cualidades de una audiencia pública. Visto así entonces, no cabe duda que sin afectarse el principio de legalidad pueden decantarse las novedades y ventajas del nuevo proceso civil y mercantil al ámbito laboral.

---

<sup>81</sup> El artículo 402 del CT señala que en los juicios de trabajo, los instrumentos privados, sin necesidad de previo reconocimiento, y los públicos o auténticos, hacen plena prueba; salvo que sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad. El documento privado no autenticado en que conste la renuncia del trabajador a su empleo, terminación de contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, o recibo de pago de prestaciones por despido sin causa legal, sólo tendrá valor probatorio cuando esté redactado en hojas que extenderá la Dirección General de Inspección de Trabajo o los jueces de primera instancia con jurisdicción en materia laboral, en las que se hará constar la fecha de expedición y siempre que hayan sido utilizadas el mismo día o dentro de los diez días siguientes a esa fecha.

<sup>82</sup> El artículo 410 del CT señala además que el juez podrá hacer al testigo todas las preguntas que estime necesarias para asegurarse de su veracidad o para el mejor esclarecimiento de los hechos; y las partes podrán hacer al testigo hasta tres preguntas sobre cada punto de su deposición. El testigo vario o contradictorio en lo principal de su deposición no hará fe. Tampoco harán fe las declaraciones de los testigos falsos o habituales y el juez deberá ordenar de inmediato su detención y procesamiento para que se le deduzcan las responsabilidades de ley

## 2.3 Desde la perspectiva de la actividad probatoria

En términos generales y tal como adelante se expresa, cada medio de prueba individualmente considerado contiene sus propias reglas, así como su propio marco regulativo que eventualmente nos franquea la posibilidad de hacerlos extensivos al ámbito laboral.

### 2.3.1 Normas generales sobre la prueba

El CPCM, dedica la Sección Primera, Arts. 312 a 325, a dictar unas normas generales sobre la prueba. Hay que tener en cuenta que el CT, en los artículos dedicados al proceso laboral, no contiene reglas generales, limitándose a regular, más o menos detalladamente, las especialidades del procedimiento laboral. Por tanto, y en principio, estas normas generales resultan aplicables al proceso laboral, salvo en aquello que se oponga a la regulación específica del CT, como sucede, por ejemplo, en el art. 317, que establece que la prueba deberá ser propuesta por las partes en la audiencia preparatoria o en la audiencia del procedimiento abreviado, supuestos que sólo pueden ser aplicables a los procesos civiles o mercantiles, pero no a los laborales, que tienen su propio momento de proposición de la prueba.

Por el contrario, las reglas generales sobre el objeto de la prueba (art. 313 CPCM), excepción de prueba (art. 314), prueba del derecho (art. 315), pertinencia de la prueba (art. 318), utilidad de la prueba (art. 319), resultan aplicables al proceso laboral y revisten gran interés para delimitar aquello que debe ser objeto de prueba. Por su parte, el art. 320 CPCM obliga también al juez laboral a motivar la prueba rechazada en resolución expresa.

Especial importancia reviste el precepto relativo a la licitud de la prueba (art. 316 CPCM), de interés muy relevante y plenamente aplicable al proceso laboral, que nada dice sobre los supuestos de ilicitud de la prueba y sus consecuencias.

El art. 321 CPCM se refiere a la carga de la prueba, que se atribuye a las partes, de acuerdo con el principio de aportación de parte al que ya se ha hecho referencia, plenamente aplicable al proceso laboral. Como también se ha indicado, la regulación específica sobre la intervención de oficio del juez en la práctica de la prueba difiere respecto de la prevista en el Art. 398 CT, resultando éste de aplicación por su carácter especial.

En principio, no existe inconveniente en aplicar en el proceso laboral las reglas sobre cadena de custodia de la prueba (Art. 322 CPCM) y aseguramiento de la prueba (Art. 324), si bien no será frecuente que en la práctica se apliquen al proceso laboral atendiendo al objeto de éste, en el que se discuten cuestiones en las que normalmente no se plantean problemas relativos a la alteración o contaminación

de la prueba o a su pérdida, y que normalmente se resuelven mediante la prueba documental, de confesión o testifical, aun cuando no es imposible que pueda plantearse algún supuesto. Tratándose de aseguramiento de la prueba, se puede plantear un problema cuando, siendo solicitada por el trabajador, se le exige caución, dada la precaria situación económica en que se puede encontrar y la gratuidad que debe regir el procedimiento laboral; en estos casos el juez laboral deberá respetar la proporcionalidad, valorando la capacidad patrimonial del solicitante y el objeto del proceso, dirigido normalmente a la satisfacción de intereses vitales para el trabajador y su familia.

Mayores dificultades plantea el Art. 325 CPCM, dedicado a la acreditación de la prueba material o tangible, que habrá que acomodar, en su caso, al momento de práctica de los diferentes medios probatorios en el procedimiento laboral regulado en el CT, ya que el referido precepto está pensando en la audiencia probatoria propia del proceso civil.

### 2.3.2 Anticipo de prueba

La Sección Segunda, Arts. 326 a 329 CPCM, establece unas reglas para el caso de que la parte tema la pérdida de un medio prueba antes de su práctica. Los preceptos son de difícil aplicación al proceso laboral que, con independencia de cómo se lleve a la práctica, prevé un período de prueba concentrado y breve, al establecer en el Art. 396 CT que en las causas de hecho, una vez contestada la demanda o declarado rebelde el demandado, se abrirá el juicio a pruebas por ocho días (tres días en los procesos laborales de única instancia, Art. 436 CT).

Con todo, no resulta imposible pensar en algún supuesto que justificase el anticipo de prueba, sobre todo si esta petición se realiza antes de iniciarse el proceso por existir temor a que se pudiera perder el medio probatorio, tal como permite el Art. 329 CPCM. En este caso entiendo que sería posible la solicitud del interesado en la forma prevista en el citado artículo, realizando las adaptaciones que puedan resultar necesarias atendiendo a la regulación del procedimiento laboral en el CT.

### 2.3.3 Medios de prueba.

#### 2.3.3.1 Documentos

Atendiendo a la escasa regulación del CT, ésta debe ser completada por la regulación del CPCM (como antes lo era por el CPC). Por ello, resultan plenamente aplicables al proceso laboral los preceptos del CPCM que definen que se entiende por instrumentos públicos y privados (Arts. 331 y 332), así como el Art. 334, que considera auténticos a los instrumentos públicos mientras no se pruebe su falsedad. Por ello, cuando el Art. 402 CT, al tratar de la valoración probatoria de los instrumentos, distingue entre los privados y los públicos o auténticos, habrá que

acudir a los preceptos del CPCM para identificar unos u otros, ya que ha sido derogada la antigua regulación del CPC.

También resulta de aplicación supletoria el Art. 333 CPCM, que establece la forma de presentar un instrumento redactado en idioma distinto al castellano. Igualmente resultan de aplicación al proceso laboral el Art. 336 CPCM, que regula el deber de exhibición de los instrumentos públicos o privados, ya estén en poder de las partes o de un tercero, si bien en este caso con aplicación preferente del Art. 406 CT que regula un supuesto específico de exhibición de las planillas o recibos de pago a que se refiere el Art. 138 CT; el Art. 337, relativo a la reproducción de instrumentos a los que la parte no tiene acceso o se le hubiere denegado; o el Art. 343, que amplía el concepto de documentos a los dibujos, fotografías, planos, mapas, croquis u otros instrumentos similares. Respecto de este último precepto cabe esbozar un problema que puede plantearse, y es el tratamiento que debe otorgarse al denominado "documento electrónico", esto es, la declaración de voluntad recogida en soporte informático. Con arreglo a las disposiciones del CPCM, si se pretende aportar en juicio como medio probatorio, parece que su consideración deberá de ser la de los "medios de almacenamiento de la información" a que se refiere el Art. 397 CPCM y no la de "otros instrumentos" a que se refiere el mencionado Art. 343 CPCM.

En lo que se refiere a la valoración de los instrumentos, el CT contiene reglas específicas en el Art. 402 CT, que atribuye valor de prueba plena tanto a los instrumentos privados sin necesidad de previo reconocimiento, como a los públicos o auténticos; salvo que sean rechazados como prueba por el juez en la sentencia definitiva, previos los trámites del incidente de falsedad. Por su parte, los Arts. 403 y 404 CT se refieren al denominado incidente de falsedad. El problema que se plantea es que toda la regulación contenida en el CPC, que regulaba con carácter general la prueba por instrumentos, ha sido derogada y sustituida por la del CPCM. Es por ello que, si bien deberá respetarse la regulación específica del CT, en cuanto especial, habrá de completarse en los casos en que sea necesario con la nueva regulación contenida en el CPCM, adaptándola en la medida de lo posible. Por poner un ejemplo que pueda resultar de utilidad, si conforme al Art. 403 CT se redarguye de falso un instrumento, habrá que acudir a los Arts. 339 y 340 CPCM, que establecen los medios para comprobar la autenticidad de los instrumentos públicos o privados, ya sea el cotejo con el original o el cotejo de letras, dado que el CT no contiene regulación al respecto y la contenida en el anterior CPC ha sido derogada. Evidentemente, la aplicación supletoria de CPCM deberá insertarse en el esquema del procedimiento laboral, lo que puede generar algunos problemas de adaptación, ya que está pensada específicamente para el esquema del procedimiento civil y mercantil.

Por el contrario, no plantea ningún problema la aplicación supletoria del Art. 342 CPCM, relativo al valor de los instrumentos deteriorados (que sustituye al antiguo Art. 263 del derogado CPC).

### 2.3.3.2 Declaración de parte o confesión.

El CPCM regula con mayor detalle el medio probatorio que denomina “declaración de parte”, frente a la confesión regulada en el CT, limitada a las especialidades propiamente laborales, muy limitadas. Así, éste último se limita a distinguir los diversos tipos de confesión: judicial o extrajudicial escrita; simple, calificada o compleja, y a definirlos (Art. 400 CT). Por su parte, el Art. 401 CT establece el valor probatorio que cabe atribuir a la confesión según sea simple, calificada o compleja.

Por su parte, el Art. 353 CPCM, establece la sana crítica como regla general de valoración de este medio probatorio, además de incluir la valoración de la declaración de parte dentro de la valoración conjunta de todos los medios probatorios. Aun cuando pudiera parecer que la norma procesal laboral, en cuanto establece una prueba tasada, y la civil, que se ajusta a la sana crítica, resultan contradictorias, lo cierto es que la diferente regulación tiene escasa incidencia práctica teniendo en cuenta que la confesión, en la regulación tradicional contenida en el CT, tan sólo hace prueba plena en cuanto perjudica al que la efectúa, circunstancia que, en la práctica, suele otorgar un especial valor probatorio a este medio también con arreglo a las reglas de la sana crítica, ya que constituye una regla de raciocinio humano la de que nadie afirma falsamente aquello que le perjudica. Por otra parte, el propio Art. 353 CPCM también modula la valoración de la declaración de parte con arreglo a las reglas de la sana crítica, en cuanto dispone, en primer lugar, que el Juez o tribunal, podrá considerar como ciertos los hechos que una parte haya reconocido en la contestación al interrogatorio, si en ellos hubiera intervenido personalmente, siempre que a tal reconocimiento no se oponga el resultado de las otras pruebas, para disponer a continuación que, en lo demás, el resultado de la declaración se apreciará conforme a las reglas de la sana crítica. Por otra parte, por mucho que el CT establezca una valoración tasada, ello no impide el razonamiento judicial (que en definitiva es la sana crítica) para determinar si concurren los requisitos exigidos para atribuir a la confesión su valor de prueba tasada: si versa sobre cosa cierta, si perjudica a quien la realiza, o si no interviene fuerza o error (Art. 401 CT), y para ello el juez no podrá sustraerse al resto de pruebas que se practiquen, con lo que, en definitiva su valor tasado es muy relativo. En todo caso, conteniendo el CT una regulación específica sobre valoración de la prueba de confesión, a ella habrá que estar, sin que ello tenga una importante incidencia en la valoración de la prueba respecto de la regulación contenida en el CPCM.

En cuanto a la forma de realizar la confesión, existe una ausencia total de regulación en el CT, por lo que deberá completarse acudiendo a lo dispuesto en el CPCM como norma supletoria (Art. 20 CPCM), que establece la práctica oral de la prueba en sus Arts. 348 y 350, preceptos aplicables al proceso laboral por cuanto, con independencia de la forma en que venga practicándose la prueba en la actualidad, nada impide en la regulación contenida en el CT que la prueba se practique con intermediación judicial y oralmente, como venía exigiendo el derogado Art. 386 CPC, al disponer que *“La confesión debe recibirse por el Juez a presencia del Secretario. Puede la parte que solicita la confesión asistir al acto de prestarla y hacer al confesante preguntas y repreguntas relativas a la materia disputada”*. Al respecto cabe indicar que la práctica de la confesión a través del pliego de posiciones venía desarrollada en el CPC hoy derogado, sin ninguna referencia en el CT, salvo la mención meramente accesorio que al pliego de posiciones contienen los Arts. 462 y 463 (y el Art. 436 para los juicios en única instancia). Es por ello que, como se ha indicado, parece que tras la promulgación del CPCM, la confesión deberá practicarse en la forma que para la declaración de parte establece el nuevo código procesal civil y mercantil.

En definitiva, salvo el Art. 353 CPCM, en cuanto pueda oponerse a las reglas específicas establecidas en el Art. 401 CT para la valoración de la confesión, los demás preceptos que el CPCM dedica a la declaración de parte resultan plenamente aplicables al proceso laboral, ante la ausencia de regulación específica, en aplicación del principio general de supletoriedad previsto en el Art. 20 CPCM.

#### 2.3.3.3. Interrogatorio de testigos.

Al igual que sucedía en el anterior medio probatorio, el CT tan sólo dedica cuatro artículos a la prueba testifical, a diferencia del CPCM, que le dedica veinte. Esta diferencia es lógica si se parte de que el primero tan sólo establece las especialidades de la prueba testifical en el proceso laboral, remitiéndose en el resto a la regulación general que venía contenida en el derogado CPC y, en la actualidad, en el CPCM.

Las especialidades laborales en la práctica de la prueba previstas en los Arts. 409 y 410 CT resultan de aplicación, excluyendo la regulación del código procesal civil. Así, el Art. 409 CT limita a un máximo de cuatro el número de testigos que puede presentar cada parte en relación con cada uno de los artículos o puntos que deba resolverse, prohibiendo expresamente presentar un mayor número, hasta el punto de disponer que no harán fe las declaraciones de los testigos presentados en contravención de la regla. Por el contrario, el Art. 361 CPCM no limita el número de testigos, aunque concede al juez la facultad de limitarlos para evitar la práctica de diligencias innecesarias o acumulativas o cuando se considere suficientemente

ilustrado. No cabe duda que resulta de aplicación el precepto del CT, por ser especial y preferente frente al artículo del CPCM

Otro tanto sucede con la forma en que debe practicarse el interrogatorio, regulada en el Art. 410 CT, frente al procedimiento previsto en los Arts. 366 y 367 CPCM. En lo que no existe discrepancia es en la necesidad de practicar con inmediación judicial y oralmente la prueba, tal como prevé el propio Art. 410 CT, que expresamente regula una práctica oral de la prueba, si bien con una mayor intervención del juez que la prevista en el proceso civil, al atribuirle la dirección del interrogatorio, con la posibilidad de realizar todas las preguntas que estime pertinentes, frente a la intervención de las partes, a las que se limita a tres las preguntas que puede realizar a cada testigo sobre cada punto de su deposición. Por el contrario, el proceso civil atribuye al juez un papel secundario, limitándose éste a formular preguntas aclaratorias que podrán ser objetadas por las partes (Art. 369 CPCM). La especialidad de la regulación del CT debe prevalecer, no siendo posible aplicar supletoriamente el CPCM dado que no existe laguna que integrar. Por otra parte, la mayor intervención del juez en el interrogatorio de los testigos no suele ser extraña a los procesos laborales, y se justifica en la desigualdad de una de las partes, el trabajador, respecto del patrono, que aconseja atribuir una mayor intervención judicial en la búsqueda de la verdad material que, si bien no desvirtúa ni elimina el principio de aportación de parte, lo modula en el ámbito laboral. Por otra parte, la necesidad de presentación del cuestionario al que se refiere el Art. 410 CT resulta poco relevante, ya que el propio precepto prohíbe expresamente interrogar a los testigos leyéndoles las preguntas formuladas en él, que sólo puede servir de guía al juez para recibir las declaraciones testificales, de manera que su ausencia no perjudica la prueba, ni su aportación dispensa al juez de la inmediación y oralidad en su práctica.

El Art. 410 CT también establece algunas especialidades en la valoración de la prueba, en relación al testigo vario o contradictorio y a los testigos habituales, que deben ser respetadas, si bien su incidencia práctica es muy reducida. Así, el Art. 353 CPCM establece las reglas de valoración de la prueba testifical, que son las de la valoración conjunta con el resto del material probatorio y las de la sana crítica, aplicables también al proceso laboral salvo en lo que pudieran oponerse al Art. 410 CT ya mencionado que, por otra parte, no resulta contradictorio con el CPCM, ya que resulta evidente que escaso o nulo valor podrá otorgar el juez con arreglo a la sana crítica a las declaraciones de los testigos falsos o habituales o a aquellos que se contradicen en lo principal de su declaración. En definitiva, en la valoración de la prueba testifical no existe prácticamente diferencia entre la regulación específica del CT y la general del CPCM, aplicándose al procedimiento laboral las reglas de la sana crítica y de la valoración conjunta de la prueba.

Mayores problemas plantea el Art. 412 CT, que se limita a establecer el momento de proposición y prueba de las tachas de los testigos como especialidad laboral. Se trata de una regulación incompleta que remitía necesariamente al derogado CPC, que en sus Arts. 330 a 342 regulaba detalladamente y de manera general la tacha de los testigos, estableciendo, entre otras cuestiones, las causas de tacha. Al derogarse la norma procesal civil, la regulación del CT queda incompleta, ya que éste, como se ha indicado, tan sólo regula un aspecto procesal muy limitado de la tacha, y ya no es posible acudir al CPC para completarla. Por tanto, lo más lógico es concluir que la tacha de testigos deviene inaplicable en el proceso laboral, debiéndose acudir al nuevo régimen jurídico previsto por el CPCM, que dedica el Art. 356 a la credibilidad del testigo, permitiendo a la parte perjudicada por la declaración testifical impugnarla alegando falta de credibilidad mediante cualquier medio de prueba pertinente, con base en el comportamiento del testigo mientras declara o en la forma en que lo hace; en la naturaleza o carácter del testimonio, en el grado de capacidad del testigo para percibir, recordar o comunicar los hechos sobre los que declara, en la existencia de cualquier prejuicio, interés u otro motivo de parcialidad que pudiera afectar el testimonio, o en manifestaciones o declaraciones anteriores del testigo. Habrá que estar, por tanto, a lo dispuesto en el Art. 356 CPCM, acomodándolo al procedimiento probatorio laboral.

También resulta de aplicación preferente el Art. 411 CT que regula el supuesto de imposibilidad de declaración del testigo propuesto dentro del término probatorio por causa no imputable al que lo propuso, pudiendo ser examinado dentro de los dos días siguientes al último del término.

Otros preceptos del CPCM, como los referentes a la capacidad del testigo (Art. 355), razón de conocimiento (Art. 357), testigo con conocimiento especializado (Art. 358), obligaciones del testigo (Art. 362), exención del deber de responder del abogado o del médico o de otros (Arts. 370 a 372), negativa a responder o respuestas evasivas (Art. 351) resultan plenamente aplicables al proceso laboral, que nada establece al respecto, por lo que deberá aplicarse la regulación general del CPCM, de acuerdo con el Art. 20 de referido Cuerpo Legal. En este sentido, el Art. 358 CPCM, al regular la figura del testigo con conocimiento especializado introduce un medio probatorio intermedio entre la prueba testifical y la pericial.

Algún otro precepto, como el Art. 363 CPCM, que regula los derechos del testigo, estableciendo que tiene derecho a recuperar los gastos que la comparecencia en el proceso les hubiera ocasionado, a costa de la parte que lo propuso o a costa de todas ellas, conjuntamente, si ha sido propuesto por varias partes, encuentra difícil inserción en el proceso laboral, dada la gratuidad que lo informa y la ausencia de costas que establece el Art. 601 CT.

#### 2.3.3.4 Prueba pericial.

El CT tan sólo dedica un precepto a la prueba pericial, el Art. 408, disponiendo que cuando sea necesario dictamen pericial, el juez, a petición de parte o de oficio, nombrará dos peritos, fijando los puntos sobre los cuales debe versar el peritaje. La regulación del CT es tan escasa que necesariamente debe ser completada con la prevista en el CPCM, que se aplicará supletoriamente salvo en aquello que se aparte del mencionado Art. 408 CT, si bien ajustando los preceptos del CPCM a los trámites y términos del procedimiento laboral.

A título de ejemplo, no parece que haya inconveniente en aplicar supletoriamente el Art. 376 CPCM sobre el contenido del dictamen pericial; el Art. 383 CPCM, que regula la capacidad para ser perito; o el Art. 389 del mismo texto legal, que establece el valor probatorio de la prueba pericial, sujeta a las reglas de la sana crítica, sobre todo teniendo en cuenta que el Art. 461 CT acude a las reglas de la sana crítica en el proceso laboral siempre que no haya norma que establezca un modo diferente. También parece que puede ser aplicable supletoriamente el Art. 385 CPCM en lo relativo a la posibilidad de excusa y recusación del perito, y el Art. 388 que establece las consecuencias de la incomparecencia del perito debidamente citado, ya que nada dice el CT, si bien ajustándose a los trámites y términos propios de esta prueba en el proceso laboral.

Evidentemente, no resultan de aplicación otros preceptos del CPCM que se oponen a la regulación contenida en el CT, como el Art. 377 que regula el perito de parte; el Art. 378 sobre acuerdo de parte para proponer peritos y puntos de pericia; el Art. 379 sobre anticipo de gastos por las partes; o el Art. 384 sobre el número de peritos.

No parece que exista inconveniente a la posibilidad de proponer el nombramiento de perito judicial "*in limine litis*", a la que se refiere el Art. 381 CPCM, si bien acomodando dicho precepto al esquema del proceso laboral.

Tampoco resulta contrario a la regulación del CT el Art. 382 CPCM, que permite a la parte que propone la prueba pericial y el nombramiento de perito judicial (que conforme al Art. 408 CT deberá ser dos), indicar la especialización que han de tener los peritos y proponer los puntos de la pericia, pronunciándose también sobre estos extremos la parte contraria, resolviendo el tribunal.

#### 2.3.3.5 Reconocimiento judicial

Nada dice el CT en relación con el reconocimiento judicial, por lo que serán de aplicación los preceptos del CPCM (Arts. 390 a 395), si bien adecuándolos, en lo que sea necesario, a los trámites y términos propios del proceso laboral. Nada impide que en éste pueda admitirse la práctica conjunta del reconocimiento judicial con la prueba pericial y testifical, posibilidad permitida por el Art. 394 CPCM,

por más que en la práctica el reconocimiento judicial no sea una de las pruebas que de ordinario se suelen proponer y practicar en el ámbito del proceso laboral.

#### 2.3.3.6 Medios de reproducción del sonido, voz o de la imagen y almacenamiento de la información

El CPCM regula en sus Arts. 396 a 401 dos nuevos medios probatorios, los de reproducción del sonido, voz o imagen, y el almacenamiento de información, que no vienen previstos en el CT. Estos nuevos medios probatorios podrán hacerse valer en el proceso laboral con arreglo a las reglas que los regulan en el CPCM, aplicable supletoriamente ante la falta de regulación específica en el ámbito procesal laboral, sin perjuicio de adaptar su proposición y práctica a los trámites y términos propios de este último.

Estos nuevos medios de prueba tienen cada vez mayor importancia en una sociedad técnicamente más compleja, en el que el tradicional soporte en papel va siendo sustituido por los sistemas de almacenamiento informático y por el documento electrónico. Dada la complejidad de éstos, reviste una gran importancia el auxilio pericial al que se refiere específicamente el Art. 400 CPCM. En este caso puede ser discutible si la designación de un perito para la práctica de estos medios probatorios se debe ajustar al Art. 400 CPCM, que otorga al juez la facultad de designar a un perito para esos efectos, o habrá que estar al Art. 408 CT que regula la prueba pericial en el ámbito del proceso laboral, que permite al juez designar de oficio a dos peritos. Entiendo que, dada función tan específica para la que tiene lugar la designación del perito, exclusivamente dedicado a facilitar la práctica de este medio probatorio, debe acudir al Art. 400 CPCM que lo regula, y no al Art. 408 CT, pensado para los supuestos generales de apreciación de hechos controvertidos en el proceso que requieran de conocimientos científicos, artísticos o técnicos.

Este trabajo ha pretendido dar una visión general sobre las posibilidades de aplicación supletoria del CPCM al proceso laboral, en el ámbito limitado de la prueba, aportando algunas ideas al respecto. La labor, por las razones ya explicadas, no es fácil, y requerirá de un estudio más pormenorizado y profundo, que tenga en cuenta las cuestiones y problemas que vayan planteándose en la práctica de los tribunales una vez en vigor el nuevo proceso civil; así como del esfuerzo y voluntad de los jueces y demás operadores jurídicos, que deberán aportar unas buenas dosis de flexibilidad, respetando siempre los principios básicos que deben regir el debido proceso, para garantizar los derechos de los litigantes<sup>83</sup>.

#### 2.3 Desde la perspectiva de la ejecución de las sentencias

---

<sup>83</sup> BELLIDO ASPAS, Manuel; Op. Cit. 2010.

El libro quinto del CPCM prevé una regulación amplia y suficiente sobre la ejecución de las sentencias. Desde las generalidades de la ejecución definitiva, los principios que la informan, la ejecución provisional, la dineraria y la prestacional, hasta los efectos ulteriores en cada uno de los supuestos. Esto es una novedad en la medida que el CT no regla de manera prolija esta fase y sus efectos.

Cuando hablamos de la ejecución de sentencias, evocamos esa actividad del Estado coactiva a través de la cual y contra la voluntad del deudor o condenado se cumple lo dictaminado a favor de un acreedor demandante. Esta sentencia para que pueda ejecutarse como tal debe cumplir con ciertos presupuestos y además estar guiada por ciertos principios. En todo caso se trata de un proceso que ineluctablemente vuelve verosímil la labor de tutela por parte del Estado en su deber de dar protección jurisdiccional y no meramente declarativa, sino material y tangiblemente real<sup>84</sup>.

El fundamento teleológico de esta ejecución, en definitiva, es que las sentencias de condena no siempre son suficientes para la eficaz tutela de los derechos lesionados, que en el proceso civil son de naturaleza patrimonial ordinariamente; y, esto, porque el condenado puede negarse a cumplir voluntariamente el mandato contenido en ellas. Por esto es preciso que el Estado provea de los medios precisos para conseguir el cumplimiento, aunque sea sin o contra la voluntad del deudor. A tal fin, la ejecución no es más que una actividad del órgano jurisdiccional mediante la cual se actúan forzosamente las consecuencias queridas por la norma en un caso concreto y sobre un sujeto determinado<sup>85</sup>.

En este sentido, tratándose de la ejecución de las sentencias laborales y en específico aquellas de condena donde el patrono debe pagar una suma de dinero, el juez de trabajo dispondrá de las normas que ahora mismo señala el CPCM, con las ventajas que supone.

Por ejemplo, las reglas del embargo en el sentido de lo que puede embargarse, cuándo y de qué forma; la determinación del patrimonio del ejecutado; la indisponibilidad de los bienes por parte del ejecutado; la ampliación de la ejecución y su posible oposición; y, la realización de los bienes embargados. Todo

---

<sup>84</sup> Me refiero a esto porque el proceso jurisdiccional debe entenderse como un todo que comprende además su fase de ejecución que es al final lo que el demandante pretende. Y es que no podemos reconocer que al demandante le baste saber que ha triunfado y la sentencia ha sido además bien puesta. Lo que el justiciable quiere al final de cuentas es que el proceso no sea un simple manojito de buenas intenciones o un manifiesto decorativo y declarativo de ellas, sino un acto jurisdiccional tal que le permita recuperar lo que es de él.

<sup>85</sup> CORDÓN MORENO, F., *El proceso de Ejecución*, ARANZADI Editorial, Navarra, 2002. Pág. 25. Es preciso resaltar que sólo cuando se pone a disposición del acreedor un sistema eficaz que le permite, previa la declaración de la existencia del derecho en su caso y la condena del deudor a hacerlo efectivo, restablecer la situación anterior al incumplimiento, puede entenderse que la protección jurídica que el Estado se compromete a prestar ha sido efectivamente otorgada, y en consecuencia, satisfecho el derecho a obtener la tutela judicial efectiva.

ello, novedosamente reglado, deberá ser extrapolado por el juez de trabajo hacia su jurisdicción, tal cual se ha indicado.

## SECCIÓN TERCERA

### OBJETO Y ACTIVIDAD PROCESAL

En el presente apartado se dejan plasmados los temas relativos a la pretensión y su objeto, así como la actividad del juez desde la perspectiva del lugar, tiempo y forma de los actos procesales. Por otra parte, los conceptos generales relativos a la jurisdicción y competencia cuya incidencia en el proceso laboral puede resultar idónea en vista de la previsión de múltiples innovaciones al respecto en el CPCM.

Dichos aspectos, conste, no deben considerarse como derogatorias tácitas de la actual normativa laboral, sino que se intenta buscar las coincidencias y necesidades de su utilización, hacia la búsqueda del valor justicia.

#### 1. ACCIÓN, PRETENSIÓN Y DEMANDA

Abordar los temas de acción, la pretensión y la demanda, supone valorar la etapa liminar del proceso laboral y de mucha importancia en el derecho procesal. Son instituciones procesales que no obstante se relacionan y complementan entre sí, son diferentes. La acción de acuerdo a las teorías modernas es, más que un derecho, un atributo de la personalidad que consiste en la facultad que tiene toda persona de poner en funcionamiento al órgano jurisdiccional, por su parte la pretensión procesal supone la afirmación de que lo reclamado se deduce de ciertos hechos que coinciden con la norma jurídica cuya actuación se pide para obtener esos efectos jurídicos, y la demanda de la cual hay muchos conceptos, podemos decir que las contiene a ambas (al ejercicio de la acción y al planteamiento de la pretensión), siendo un acto de declaración de voluntad, introductivo y de postulación, que sirve de instrumento para el ejercicio de la acción y la formulación de la pretensión, con el fin de obtener la aplicación de la voluntad concreta de la ley, por una sentencia favorable y mediante un proceso, en un caso determinado.

Esta sumatoria de conceptos y en específico la pretensión una vez entablada por medio de la demanda y ejercida en virtud del derecho general de acción, constituye el objeto del proceso.

Según Lino Enrique Palacio: "Es objeto del proceso, la materia alrededor de la cual gira su iniciación, desenvolvimiento y extinción. Dicho objeto de halla representado por una o más pretensiones o peticiones extracontenciosas, según se trate, respectivamente, de un proceso contencioso o de un proceso voluntario"<sup>86</sup>.

Según los postulados del derecho procesal común, resulta concebida la pretensión como objeto del proceso contencioso y siendo una de las especies en las que se

---

<sup>86</sup>. PALACIO, Lino Enrique; *Manuel de Derecho Procesal Civil* Décimo Séptima Edición, Edit. Abeledo Perrot 2003, Buenos Aires, Argentina.- Pág. 92.

manifiesta el derecho constitucional de petionar ante las autoridades, resulta claro que el derecho de acción entonces no es otra cosa que el poder de hacer valer una pretensión y que constituye, por lo tanto, un supuesto de la actividad procesal.-

Siendo la pretensión objeto del proceso, debemos distinguirla de demanda y acción. La acción es el derecho en cuya virtud se lleva una pretensión ante el órgano judicial y la demanda constituye un medio de promoción de la acción, en otras palabras, es un mero acto de iniciación procesal.

Hemos dejado establecido en las secciones anteriores, que la actividad procesal en materia de derecho laboral, inicia en el artículo 369 CT<sup>87</sup>, esta disposición a título ejemplificativo menciona algunas actividades que se les confieren a los Jueces con competencia laboral: conocer de las acciones, demandas, excepciones, recursos, diligencias de jurisdicción voluntaria, conflictos individuales y colectivos de carácter jurídico; sin embargo, existe una variedad significativa de figuras procesales que no están presupuestas literalmente en el resto del articulado del Libro Cuarto del CT y que ineludiblemente obligan al Juzgador a valerse de los postulados del proceso común, muchas veces se ejerce esa actividad supletoria sin advertirlo, por mera mecánica automática procesal, sobre todo, cuando se tiene un juzgador que dispone de la oficiosidad y sana crítica en su sistema resolutivo y valorativo.

En ese entorno de la actividad procesal laboral, analicemos en las líneas posteriores la vital recurrencia al derecho procesal común que se genera, la cual como repetimos, no es advertida, no es valorada debidamente, ni es aprovechada en extremo para encontrar soluciones a ciertos obstáculos en la justicia de trabajo, dentro de la autonomía que exige dicha jurisdicción privativa.

## 2. FUNDAMENTOS GENERALES DE LA JURISDICCIÓN Y LA COMPETENCIA EN EL DERECHO DE TRABAJO SALVADOREÑO

La jurisdicción y competencia en general vienen modificadas con la nueva normativa procesal civil y mercantil, en lo que se refiere básicamente a los tribunales que conocerán sobre los distintos procesos. Entiéndase el criterio distributivo de la cuantía, de la materia y en más de algún caso de la territorial. No obstante, este tema es importante a los efectos del proceso laboral en la medida que se señalan algunas reglas específicas sobre la necesidad de cumplir a cabalidad con el principio de juez natural, así como el tema relacionado con la indisponibilidad de la competencia.

### 2.1. Fundamento doctrinario de la jurisdicción y competencia

---

<sup>87</sup> Este artículo es conocido como el fundamento del Principio de legalidad del proceso laboral; sin embargo, dejó fuera la regulación de la Casación Laboral, para lo cual debe acudirse integradamente a la Ley Orgánica Judicial, en su Art. 54.

Sobre la jurisdicción se traza la idea que es una función pública estatal en virtud de la cual se conocen las quejas sociales derivadas de las reyertas de convivencia. La competencia en cambio es ya la distribución de trabajo que la Ley Orgánica Judicial realiza respecto de nuestros jueces.

Esta competencia, por su mismo carácter público, tiende o debería de tender a su indisponibilidad. Esto ayudaría a evitar abusos. Nos referimos a los sometimientos indebidos que muchas personas realizan a jueces que no son los que han debido conocer de su litigio. El artículo 26 del CPCM, en este sentido prevé que la competencia, como norma general, es indisponible, excepto en razón del territorio conforme a las reglas establecidas en el mismo Código.

Por otra parte, dimensionando los límites de estos conceptos se afirma que una demanda improcedente podría prosperar, un fallo injusto podría adquirir firmeza y gozar de la santidad de cosa juzgada<sup>88</sup>; pero, si un juicio se ha seguido ante un órgano sin competencia, no hay sino apariencia procesal y nada se ha tramitado o juzgado con validez, y puede ser dejado sin efecto aduciendo los vicios y la nulidad del caso.

Para Guillermo Cabanellas de Torres, "(...) la competencia es la facultad que los jueces poseen para conocer de ciertos pleitos o causas en atención a la naturaleza de éstos, a su cuantía o al lugar; mientras jurisdicción es la potestad de administrar justicia. El juez, por serlo, cuenta con el poder de juzgar; pero sólo actúa eficazmente en los procedimientos en que es competente (...)"<sup>89</sup>.

El artículo 15 del Código Procedimientos Civiles vigente, establece que "El reo debe ser demandado ante su Juez competente." Los litigantes poseen cierta discrecionalidad para la competencia; el actor, por la presentación de la demanda, y el demandado por no oponerse, a más de las cláusulas convencionales previas que hayan determinado la competencia, y que obligan. La aceptación de un tribunal, la sumisión como se dice técnicamente, es expresa cuando los litigantes renuncian clara y terminantemente a su fuero propio y designan el juez al que se someten; y es tácita para el actor por la presentación de la demanda; y para el demandado, por realizar cualquier gestión procesal, ya personado en juicio, que no sea proponer en forma la declinatoria.

Jurisdicción laboral o del trabajo es la que interviene, tramita y resuelve las causas derivadas del Derecho del Trabajo. La función jurisdiccional, privativa del Estado,

---

<sup>88</sup> Que ya no es tan santa porque modernamente se regula la revisión de la cosa juzgada como una posibilidad jurisdiccional en virtud de la cual se puede revocar aquella sentencia que haya sido dictada sometida a un vicio de los que al efecto para tal caso la ley expresamente prevé, v. g., la condena por falso testimonio del testigo que declaró en el proceso y que dio mérito su deposición a la desestimación de la causa.

<sup>89</sup> CABANELLAS, Guillermo; *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo II, 4ª. Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 2001.-

por la autoridad y compulsión de las resoluciones judiciales, de ejecución imperativa, se ejerce en lo laboral en caso de conflictos de intereses y a petición de parte; en tanto que la misma se produce de oficio cuando se trata de intereses jurídicamente tutelados por la ley y donde prevalece el bien general sobre el particular, lo estatal sobre lo ciudadano, lo social sobre lo individual.

La Justicia del Trabajo se actúa mediante órganos judiciales que tiene su apoyo en la jurisdicción administrativa. Ésta, sin embargo, carece de atribuciones para juzgar, aunque con no menor eficacia pueda mandar y aplicar sus propias decisiones, cuando sean pertinentes.

## 2.2. Realidad salvadoreña

A la potestad de administrar justicia de trabajo, derivada de la Constitución de la República se le atribuyen ciertos defectos en su distribución y especialización a nivel territorial, sin embargo; también es cierto que, cada Juzgador tiene en su poder competencia y potestades como para servirse de los diferentes postulados, principios, doctrinas, fundamentos, y demás referencias a las que hace referencia el artículo 418 CT, en concordancia con el artículo 24 del mismo cuerpo legal<sup>90</sup>.

Constitucionalmente este mandato nace en la Constitución de 1950; sin embargo, los Tribunales de Trabajo aparecen hasta inicios del año de 1961. Esto implica que la jurisdicción privativa de trabajo en algún momento de nuestra historia no estuvo ejercida por Jueces de Trabajo ni de primera instancia con competencia laboral. Para el caso, fue el Decreto Número 15 promulgado por La Asamblea Nacional Constituyente el 7 de Septiembre de 1950, el que introdujo la "Ley Transitoria para la Aplicación del Régimen Constitucional", la que en su artículo 3 estableció que al erigirse la jurisdicción especial de trabajo y donde también se habilitaba al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que continuara dirimiendo los conflictos de Trabajo, hasta que se crearan los Tribunales de Trabajo. Ese entorno se mantuvo hasta que entran en vigencia los Juzgados de lo laboral en Enero de 1961. Debe aclararse que inicialmente los Juzgados aplicaban la Ley Procesal de Trabajo, vigente desde veintiocho de febrero de 1961<sup>91</sup>.

El veintidós de Enero de 1962 se promulga nuestro primer CT, el cual fue derogado por el actual Código que nació el 15 de Junio de 1972; por lo tanto, en El Salvador hemos tenido, las leyes laborales de manera significativamente codificadas, únicamente en dos experiencias como ya se dijo antes, el actual ejemplar ha

---

<sup>90</sup> Se trata aquí de establecer congruencia entre la fundamentación de la Sentencia en Juicios Ordinarios de Trabajo y las fuentes del Derecho Laboral, de lo que no puede inhibirse el Juzgador, aunque se trate de un tribunal mixto.-

<sup>91</sup> Tomado de la Revista Conmemorativa del Vigésimo Aniversario de la Creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, editada en octubre de 1966.-

sufrido algunas reformas poco trascendentales, probablemente la más significativa fue la del mes de mayo de 1994.

La Jurisdicción de Trabajo es especial para Juzgados de Primera Instancia. No se contempla ninguna competencia, ejercicio de pretensión, acción y demanda, para los Juzgados de Paz. Estos intervienen únicamente por eventual elección o comisión decretada, hasta el momento de la ejecución de la sentencia, según el artículo 422 del CT.

Desde aquel entonces a la fecha, únicamente se cuenta con nueve tribunales de primera instancia especiales en materia de trabajo, cinco con asiento en la ciudad capital y cuatro en el interior de la República (Santa Ana, Sonsonate, Santa Tecla y San Miguel); obviamente concluiremos que en nueve departamentos del país no existen Juzgados especiales de Trabajo, en los cuales por disposición del artículo 20 de la Ley Orgánica Judicial, conocerán de dicha rama los Juzgados de Primera Instancia con competencia en el área Civil. Se trata de Jueces con poca formación y capacitación en el Derecho del Trabajo, lo cual no se debe a situaciones personales, sino al sistema en el que se encuentran. Lo anteriormente expuesto puede calificarse como el primer defecto encontrado al principio de la jurisdicción especial de trabajo.

Por otra parte, de los expresados Juzgados de Primera Instancia especiales en Derecho Laboral, únicamente cinco con asiento en la ciudad capital<sup>92</sup>, se dedican exclusivamente a ella, los otros cuatro del interior conocen también otras áreas, como Derecho Civil, Mercantil y de Inquilinato y este podría ser considerado como el segundo defecto al mandato constitucional de la Jurisdicción Privativa de Trabajo.

En lo que respecta a la Segunda Instancia, únicamente se cuenta con dos Cámaras Especiales en Derecho Laboral. Las dos asentadas en la ciudad capital. La primera de ellas tiene por competencia los departamentos de Santa Ana, Sonsonate, Ahuachapán (todo Occidente) y los Juzgados Primero, Segundo y Quinto de lo Laboral de la ciudad de San Salvador; por su parte la Cámara Segunda de lo Laboral, tiene por competencia el resto de departamento de la Zona Central y Paracentral, sin pasar del Río Lempa, por ejemplarizarlo así, además de los Juzgados Tercero y Cuarto de lo Laboral de la ciudad capital; es decir, entre las dos Cámaras se reparten la competencia laboral de la mitad y un poco mas de departamentos de El Salvador (10 departamentos).

---

<sup>92</sup> El Juzgado Quinto de lo Laboral, originalmente fue Juzgado de lo Civil por muchos años, a manera de solventar la saturación de los cuatro existentes fue convertido en dicha especialidad en el año 2004, a la fecha sigue experimentando algunos problemas en el manejo de principios internacionalmente aceptados en el Derecho del Trabajo y en algunos de carácter procesal especialísimos, pues no se les dotó de suficiente capacitación en el cambio experimentado.

En la Zona Oriental, existen dos Cámaras en la ciudad de San Miguel que conocen sobre Derecho Laboral. La Cámara de lo Civil de la Primera Sección de Oriente, que conoce de los conflictos laborales propios de la ciudad de San Miguel y la Cámara de Segunda Instancia de la Tercera Sección de Oriente, que conoce de los conflictos suscitados en La Unión y Morazán. Para el Departamento de Usulután, existe la Cámara de la Segunda sección de Oriente. Todo ello se encuentra debidamente fundamentado, en el caso de las Cámaras de San Salvador, en el artículo 6 [X y XI] de la Ley Orgánica Judicial, con la reforma tácita del Inciso [X] con relación a la competencia que genera el Juzgado Quinto de La laboral de San Salvador, para la Cámara Primera de lo Laboral, según el Decreto Legislativo Número 249 del 16 de enero de 2004, que posibilitó la creación del expresado Juzgado. Para el caso de las Cámaras de Oriente, ello se encuentra en el artículo 8 Inciso II de La Ley Orgánica Judicial. Igualmente es factible encontrar una amplia regulación de esta distribución territorial en la Jurisdicción privativa de Trabajo en el Decreto Legislativo número 262 del 27 de marzo de 1998<sup>93</sup>.

Esta distribución inadecuada de la competencia en segunda instancia causa debilidades a la especialidad que exige la Constitución de la República y puede ser considerado como el tercer defecto de dicho precepto.

En lo que respecta a la Casación Laboral, de conformidad con el artículo 54 No. 1 de La Ley Orgánica Judicial, es competencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia conocerla. No se dispone de una sala especial. Esta circunstancia *per se* ya es un defecto al principio que nos ocupa, más aun cuando los jurisconsultos que la conforman no son objeto de una elección por currículum en el área que nos ocupa, si no que son producto de otros componentes que les llevan a tan delicado sitio, desde luego con alguna excepción; quedando prácticamente en manos de los auxiliares jurídicos, el esfuerzo resolutivo ultimo en el conflicto traído al Órgano Jurisdiccional. Todo ello nos hace pensar que estamos ante el cuarto defecto que merma la eficacia del principio de la Jurisdicción Privativa de Trabajo.-

Aun con esas vicisitudes, un Juez mixto reiteramos, debería estar en la capacidad de valerse de todas las herramientas que contempla el derecho del trabajo, bajo concepciones modernas.

### 2.3. Cuestiones de competencia en el proceso laboral

Cabanellas sostiene que: “Denomínase cuestión de competencia la controversia entre dos jueces o tribunales, que se plantea para determinar a cuál de ellos corresponde el conocimiento de un negocio entablado judicialmente. Al menos en

---

<sup>93</sup> El expresado Decreto nació fundamentalmente para regular la competencia territorial a nivel nacional de las Cámaras de Segunda Instancia, pero con la intención de darle claridad en su aplicación a los códigos Penal, Procesal Penal y otros de dicha área.-

la fase preliminar de la competencia por declinatoria, el conflicto no es propiamente entre dos órganos judiciales, sino entre uno, que de hecho tiene alguna intervención siempre, y la parte opuesta a que siga conociendo (...)"<sup>94</sup>.

Doctrinariamente las cuestiones de competencia pueden promoverse por inhibitoria y por declinatoria. En el primer supuesto, se intenta ante el juez o tribunal considerado competente, a fin de que libre oficio al estimado sin competencia, para que se inhíba y remita al otro los autos. En la declinatoria se propone al juez o tribunal que se tiene por incompetente que se separe del negocio y remita el asunto litigioso al calificado de competente. Nuestro proceso laboral es especialísimo en la tramitación de ese incidente, el único criterio que provoca detener el curso proceso y ordenar que el actor intente su acción donde corresponda, es el criterio de territorialidad.

Efectivamente se establece la posibilidad que existan diferentes Jueces competentes, en cuyo caso la prevención de competencia la tiene el Juez que cite primero a la audiencia conciliatoria, según los artículos 372 y 385 Inciso ultimo del CT. Adicionalmente se postula como regla general en el artículo 373, que la Jurisdicción de Trabajo es improrrogable, con únicamente dos excepciones. Una cuando se trata de ejecuciones múltiples al patrono en ramas diferentes a la laboral, pero incluida ésta, debiendo en ese caso el Juez de lo Laboral declararse incompetente para su ejecución, remitir lo conducente al otro Juzgador; no obstante, sigue con el juicio principal para conocer de cualquiera otra circunstancia ajena a la ejecución. La otra excepción a la improrrogabilidad sucede cuando el demandado no hubiese alegado oportunamente la excepción de incompetencia de jurisdicción en razón del territorio, cuyo trámite aparece en el artículo 393 CT. Vale aclarar que no aplicaría la prórroga jurisdiccional si se tratase de un conflicto colectivo de carácter jurídico, en cuyo caso, el Juez aunque no le alegue la excepción referida, deberá declararse incompetente. Las aclaraciones antes enunciadas, parten del mismo cuerpo legal, lo cual no podemos experimentar con semejante amplitud para los otros criterios.

Sobre los criterios de competencia en materia procesal laboral, diremos que en términos generales no se apartan de los ya conocidos criterios del proceso común. Es factible hablar de territorialidad, materia, cuantía y grado. El criterio moderno del "turno", viene a convertirse en la facultad que ejerce la *Secretaria Receptora y Distribuidora de Demandas*, únicamente para el caso de la ciudad de San Salvador, donde son competentes para conocer los cinco Juzgados de lo Laboral.

Es probable que en el CT encontremos mayor regulación para el criterio "territorial" que para los demás. De hecho esta circunstancia ha sido fundamental para que no

---

<sup>94</sup> Compendio de Derecho Laboral. Op. Cit. Pág. 772.

se tengan muchas dudas ni abundancia de criterios dispares como para el criterio "material", del cual existen sobreabundantes aciertos y desaciertos como tantos regímenes laborales se conocen. A eso debe agregársele la reciente aprobación de la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y Decretos afines, que han venido a generar alguna inseguridad en este criterio de competencia.

Pero es muy importante que en este aporte a la comunidad jurídica salvadoreña, hagamos alguna referencia a la posición de la Sala de lo Civil respecto a la contratación pública permanente, que generalmente se hace para llevar a los trabajadores a la competencia del Derecho Laboral y excluirlos de la garantista jurisdicción de la carrera administrativa o viceversa, creando confusión en la sociedad. En ese contexto, señalaremos a continuación algunos apartados de la sentencia pronunciada a las diez horas y veintitrés minutos del día dieciocho de enero de dos mil seis, por la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, referencia 3/2005, la cual resolvió una excepción de incompetencia de jurisdicción en razón de la materia (laboral) alegada<sup>95</sup>, fundamentada en que el trabajador no gozaba de ninguna estabilidad, pues existía un contrato firmado con vencimiento anual.

Al respecto indica dicha sentencia que "(...) a efecto de determinar la procedencia de la excepción alegada, es necesario precisar si el contrato base de la acción, es de naturaleza administrativa o laboral. Y es que, para que un contrato sea de naturaleza administrativa y tenga su base en el Art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, éste debe reunir los requisitos que ahí se exigen, pues si por el contrario, dicho contrato no encaja en tales supuestos, el contrato es laboral y dependiendo de la naturaleza del contrato, la normativa a aplicar es diferente (...)".

Así se dice, que "(...) la procedencia de la referida contratación administrativa queda condicionada a la concurrencia del presupuesto que la habilita, es decir, a que se refiera a labores propias de la profesión o técnica, y no de índole administrativa, o que aún cuando sean de carácter profesional o técnico, no constituyan una actividad regular y continua dentro del organismo contratante (...)".

Es importante resaltar de lo anterior que, el artículo 2 Inciso II parte final, del CT, excluye de la aplicación del derecho laboral a los empleados de la administración pública, cuando la relación emane de un contrato para la prestación de servicios profesionales o técnicos. De ahí la importancia de la explicación que hace la Sala en cuanto a adicionar, a manera de integración del derecho, a este inciso los

---

<sup>95</sup> La expresada Sentencia ha sido incluida en el manual denominado: "Líneas y Criterios jurisprudenciales de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia 2006", 1ª. Edición, Publicado por la Corte Suprema de Justicia en el año 2008.-

requisitos exigidos por el artículo 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, para este tipo de contratos; es decir, que no sean actividades regulares y continuas del organismo contratante.

Continúa la expresada Sentencia estableciendo que, "(...) La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que "la estabilidad laboral del empleado que entra a prestar servicios, a través de contrato, estará condicionada por la fecha de vencimiento establecida en él; es decir, que su estabilidad laboral como empleado público está matizada por la vigencia del contrato; por lo que, una vez finalizado el mismo, el empleado público por contrato deja de tener su estabilidad laboral" (Fallo: 938-1999 del 25/4/2000 s/amparo); así como que "los empleados públicos por contrato tienen un derecho constitucional a la estabilidad que consiste, fundamentalmente, en el derecho que poseen dichos servidores públicos a impedir su remoción arbitraria y discrecional por parte de sus superiores, dentro del plazo de vigencia del contrato; para concluir que, el empleado público vinculado al Estado, a través de contrato, es titular del derecho a la estabilidad laboral únicamente durante la vigencia del contrato" (Fallos: 257-2000; 468-2000, de fecha 11/10/2001, s/amparo).

Sin embargo, el criterio sostenido por dicho Tribunal Constitucional, ha sido ya superado por la doctrina moderna, la cual ha trazado toda una línea argumental considerando la situación del denominado personal contratado por la Administración Pública, que cumple en verdad tareas correspondientes al personal permanente, y al que se niega ilegítimamente el derecho a la estabilidad, carrera y promociones, como algunas formas de fraude laboral por parte del Estado<sup>96</sup>.

Y es que, la determinación de si una relación entre partes tiene o no naturaleza laboral en absoluto puede depender de como la denominen o califiquen las partes, sino que deriva de la auténtica realidad del negocio jurídico en cuestión, puesto que los contratos son lo que son, y no lo que las partes afirman, éstos tienen la naturaleza que les es propia (...)"

En este último punto es pertinente traer a colación la tesis del contrato realidad que opera en la cotidianeidad del derecho laboral, al tenor de los artículos 19 y 20 del CT; pues si bien es factible llevar a la formalidad jurídica una relación de hecho, indocumentada, más aun debe serlo cuando tenemos un principio de prueba por escrito, con el solo objeto de desvirtuar la realidad existente.

Seguidamente se expresa: "(...) Así, se explica que en la categoría de personal "contratado" debe ser encuadrado solamente quien presta servicios que, además de ser de carácter profesional o técnico, por su naturaleza y transitoriedad, no constituyen una actividad regular y continua dentro del organismo contratante.

---

<sup>96</sup> Cfr. ROZENBERG, Enrique M., Nuevas perspectivas en el empleo público, <http://legalmania.com.ar>.

En ese sentido, cuando el trabajador está sujeto a un contrato por servicios personales de carácter permanente en la Administración Pública, debe entenderse que dicha contratación ha sido por tiempo indeterminado y que le otorga el derecho a la estabilidad en el cargo, de conformidad al Art. 219 inciso 2º de la Constitución.

Por esa razón, aunque el demandado sea un ente público es justo aplicar, al caso concreto, el derecho laboral, cuando la contratación continuada se aplica para la realización de tareas propias del personal permanente, implicando esta situación simplemente una máscara fraudulenta para privar al trabajador de la estabilidad que le hubiese correspondido.

Debe advertirse que a falta de prueba que el nombramiento se encuentra detallado en alguna partida especial del presupuesto estatal para esa cartera de Estado, con el sub-número específicamente determinado en Ley de Salarios, en lo que sería un acto puramente administrativo, como para aplicar el régimen de la Carrera Administrativa, debe entonces el tribunal buscar el mecanismo legal que solventa el vacío, acercándose en este caso a la naturaleza de la relación laboral estipulada en el Inciso uno del Art. 2 CT (...)."

Se dijo también a continuación que: "(...) Cuando la contratación es fraudulenta y desprovista de toda legitimidad, tendiente exclusivamente a cercenar derechos del trabajador, la estabilidad del empleo público y la protección contra el despido arbitrario; en oposición a los derechos expresados en la Constitución; no puede hacerse valer la voluntad expresada por las partes o por tales contratos, de por sí carentes de toda validez. A lo cual debe añadirse que, en materia laboral, importa lo que ocurre en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que Juzga en instrumentos o formularios<sup>97</sup>.

En tales casos excepcionales corresponde aplicar la norma de rango superior que garantiza a todo trabajador, público o privado, la protección contra el despido sin causa justificada, por medio de una indemnización (Art. 38 ordinal 11º de la Constitución). De ahí que, tratándose del despido de los empleados públicos, irregularmente contratados, aquél se satisface con el otorgamiento de un resarcimiento equitativo, siendo justo adoptar como parámetros las disposiciones contenidas en el CT (...)."

Es importante hacer énfasis en que la Sala está ocupando fundamentos del CT, para solventar vacíos en las contrataciones irregulares de la administración pública; y es que, algunos aplicadores de este rama del derecho, se aferran o temen la

---

<sup>97</sup> Además del contrato realidad, debe decirse que La Sala probablemente se está refiriendo al carácter irrenunciable o indisposición de ciertos derechos que obran a favor de los trabajadores, como lo establece el Art. 52 Cn. y que a menudo se pretende negociar sobre ellos.-

aplicación vía integración jurídica, de otros cuerpos legales, perdiendo de vista que los artículos 24 y 418 del CT, nos obligan a pensar permanentemente en esa posibilidad.

Continúa el texto de la misma sentencia señalando que "(...) Lo anterior se obtendrá luego de aplicar, ante la ausencia de norma expresa, la regla establecida en el artículo 2 inciso 1° del CT como el régimen jurídico que ampare los derechos de los trabajadores públicos, en situaciones como la presente, surgiendo de ahí la competencia de los jueces de lo laboral.

A juicio de esta Sala, las labores que desempeñaba el demandante -motorista- constituye una actividad de carácter regular y continua dentro del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, de manera que, el contrato de servicios personales de que se trata se ha otorgado en contravención a lo estipulado en el Art. 83 de las Disposiciones Generales del Presupuesto, ya que se trata de un servicio de carácter permanente. Cuando la contratación se hace como en el caso que se examina con fraudulenta desviación del cauce legal previsto, como sucede en los supuestos en que la contratación administrativa se acoge formalmente a las Disposiciones Generales del Presupuesto (Art. 83), en relación con alguno de los requisitos que menciona, pero el trabajo efectivamente prestado consiste en servicios que no tienen carácter de profesionales o técnicos o que aún siéndolo no son de carácter eventual, sino permanente, esta se convierte en un verdadero fraude de ley. Al vaciar de contenido normativo las disposiciones que rigen la situación de temporalidad en las vinculaciones contractuales con la Administración Pública, el contrato se convierte en contrato laboral indefinido. En consecuencia, debe desestimarse la excepción de incompetencia alegada.

Aclarado lo relativo a la naturaleza del contrato base de la pretensión, es preciso traer a cuento lo sostenido por este Tribunal en reiteradas ocasiones, en el sentido de que, de conformidad al artículo 25 del CT "Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos señale plazo para su terminación. La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes: a) Cuando por las circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse puedan ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales; y b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores, de manera integral o sucesiva. A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido."

En ese sentido, y no siendo válido lo expuesto por el apelante respecto al plazo del contrato base de la acción, a juicio de esta Sala, debe desestimarse lo alegado por el recurrente haciendo énfasis en que, desde ningún punto de vista puede admitirse

que las labores desarrolladas por el demandante tengan algún atisbo de eventualidad, con todo y lo que el contrato escrito pueda contener.- Concluir lo contrario sería negarle eficacia al espíritu garantista plasmado por el legislador en el precitado Art. 25 del CT mediante el cual se impide que un formalismo prevalezca sobre una realidad tal como la doctrina considera al contrato de trabajo cuando existe una concreta y objetiva prestación de labores (...)"

Este valioso aporte de la Sala se une a otros pronunciamientos existentes al efecto y constituye un precedente que todo juzgador debería tomar en cuenta para superar esa aparente oscuridad en cuanto a las contrataciones en la Administración Pública; las que dicho sea de paso, generalmente les colocan plazos anuales o semestrales. Lo más delicado en esta práctica es que algunas veces no se hace con el objeto de colocar al trabajador en el goce de un régimen determinado, sino que por el contrario se acude a esta práctica para que el sujeto no tenga ni acceso a la carrera administrativa ni al CT, esto es, a ningún régimen que lo genere alguna seguridad en el empleo alterando la realidad o la naturaleza del vínculo existente. A falta de normativa que profundice en la complejidad de la competencia por la materia. Este es un insumo a tomarse en cuenta.

En otro aspecto referido al criterio territorial de competencia, se establecen de manera novedosa dos circunstancias especiales contenidas en el Art. 371 Literal (b). Se refieren a la competencia para el juez de la circunscripción territorial donde se realicen o se hubieren realizado las actividades laborales así como la del juez de aquellas localidades donde se tienen sucursales y ejerzan actividades principales la empresa, verbigracia un visitador médico que recorre el país, a razón de cinco días de estancia por departamento. Incluso se prevé la posibilidad en el inciso último, que en algún momento pueda aplicarse estas reglas, aun cuando las partes no sean precisamente patrono y trabajador. Ello podría realmente suceder en el caso del procedimiento para la revisión de fallos pronunciados por riesgos profesionales establecido en el artículo 445 del CT, ya que en ese supuesto, cualquiera de los sujetos que pida la revisión de esa sentencia en un momento futuro por supuesto, ya no será patrono de aquel ni el otro será trabajador del primero.

### 3. LAS PARTES Y LA ACTIVIDAD PROCESAL

El concepto de parte evoca esa personalidad que interviene en el proceso como reclamando o reclamado a los efectos de resolver una disputa. Para que sea jurídicamente admisible el proceso, los sujetos o partes que en él intervienen han de reunir las siguientes condiciones: capacidad, legitimación, y poder de postulación. Con respecto a la capacidad de los sujetos en derecho procesal, se ha de distinguir

la capacidad para ser parte o personalidad procesal y la capacidad procesal o capacidad para comparecer en juicio<sup>98</sup>.

Para Cabanellas de Torres<sup>99</sup>, por *partes* en las relaciones jurídicas, se entienden los elementos subjetivos de las mismas; es decir, el ser o seres de los cuales se predica la facultad u obligación que aparece concretada en la relación de derecho. Lo son también cada una de las personas que por voluntad, intereses o determinación legal intervienen en un acto jurídico plural. Procesalmente: el demandante o actor y el demandado o reo; y, en los juicios penales, el querellante o acusador y el acusado.

Se sostiene que las partes han de ser necesariamente dos al menos. La unicidad se excluye, porque no habría entonces controversia, ni litigio por ende. La dualidad ha de implicar una controversia, por la misma razón simple de que no hay litigios entre los concordados. Pero por cada uno de los sectores, desde el que asume la iniciativa del proceso -el demandante- hasta el propio demandado, puede haber pluralidad de personas o litisconsorcio. Sin perjuicio de ello, dentro de cada núcleo cabe la identidad de situaciones. La de los varios hijos que reclaman la herencia intestada de su padre, usurpada real o supuestamente por un tercero, los que impugnan un testamento, para seguir ejemplo muy comprensible, y defienden la validez de otro precedente, aunque sean los unos herederos y los otros tan sólo legatarios.

En algunos países, en el fuero laboral, los obreros de una fábrica pueden reclamar contra el patrono, por despido unos y por horas extraordinarias no cobradas otros, dentro de un mismo juicio; sin embargo en nuestro país, lo que se franquea es una regulación potestativa para que este colectivo ejerzan sus acciones en una sola demanda, con la condición que se trate del mismo hecho o acto generador del conflicto laboral<sup>100</sup>.

La *parte* se caracteriza, pues, porque puede ganar o perder algo según le sea favorable o adversa la resolución del juicio. En cambio un tercer sujeto no gana ni pierde nada.

---

<sup>98</sup> Recuérdese en este punto que constitucionalmente se es persona desde el momento de la concepción y por tanto el concepto de parte está relacionado íntimamente con ello. El Código Procesal Civil y Mercantil al respecto y en la misma línea señala que en los procesos civiles y mercantiles podrán ser parte: 1° Las personas físicas; 2° El concebido no nacido, para todos los efectos que le sean favorables; 3° Las personas jurídicas; 4° Las masas patrimoniales o los patrimonios separados que carezcan transitoriamente de titular; y 5° En calidad de demandadas las uniones y entidades que, sin haber cumplido los requisitos legalmente establecidos para constituirse en personas jurídicas, actúen en el tráfico jurídico.

<sup>99</sup> CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit. Pág. 762

<sup>100</sup> Artículo 384 Inciso II CT, establece literalmente: “cuando varias personas, cuyos derechos deriven de un mismo hecho o acto, tengan que demandar a una sola, podrán ejercitar sus respectivas acciones en una misma demanda”.

Por ora parte, dentro de la actividad procesal de las partes es vital la legitimación activa o pasiva de los mismos. Para actuar como parte en un juicio hay que hacer acto de presencia. Tal actitud entraña la comparecencia en juicio, que significa el acto de presentarse personalmente, o por medio de representante legal o profesional, ante un juez o tribunal, obedeciendo a un emplazamiento, citación o requerimiento de las autoridades judiciales; o bien, para mostrarse parte en alguna causa o coadyuvar en un acto o diligencia judicial.

Para que la legitimación expresada o comparecencia en juicio sea válida se requiere: a) que el juez o tribunal ante el cual se comparece sea competente según el artículo 371 del CT; b) que los comparecientes tengan capacidad legal para el ejercicio de los derechos que pretenden o para desconocer las obligaciones que se les exijan, o encontrarse asistidos por representantes autorizados, en los casos del artículo 375 del mismo cuerpo legal; y, c) que la comparecencia sea dentro de plazo y en forma. Adicionalmente, no menos importante y a propósito del concepto procesal genérico de *legitimación*, se requiere que ambos sujetos tengan una vinculación entre sí desde la perspectiva del objeto del proceso, es decir, que además se sus capacidades personales de comparecencia sean los legítimos contradictores.

### 3.1 Capacidad procesal de las partes

En el proceso laboral salvadoreño las partes se resumen forzosamente a dos: *el patrono y el trabajador*. Es hasta la fase de la ejecución de la sentencia que cabe la eventualidad de aparecer un tercero, según el artículo 422 inciso quinto del CT, que es justamente en los casos de algún error en el sujeto ejecutado. De conformidad con el artículo 374 CT, estos sujetos pueden perfectamente actuar directamente en el juicio de ordinario de trabajo, esto significa que en materia laboral no existe procuración obligatoria. Es más, ni siquiera existe obligación para que el sujeto interponga su demanda con firma de abogado director. Obviamente esto obedece a cuestiones de orden social en el área que nos ocupa<sup>101</sup>.

Al margen de la inconveniencia en darle cumplimiento al expresado precepto legal, por cuanto que existiría plena desventaja para el sujeto que actúe sin abogado en juicio, debe decirse que la capacidad procesal se franquea a partir de los dieciocho años de edad, según lo establece el artículo 374 CT, pero esta capacidad debe también diferenciarse de la capacidad para contratar en Derecho del Trabajo, que se franquea en el artículo 114, desde los doce años. Desde luego debidamente reconocido por La OIT, según el convenio 138 relativo a

---

<sup>101</sup> A diferencia del Código Procesal Civil y Mercantil donde se establece la procuración preceptiva en todos los procesos, cuestión que no sería extensiva, por ser más onerosa, al proceso laboral, aunque considerándose que la Procuraduría General debería de hacer su parte en ello para que el trabajador disponga de asesoría técnica.

la Edad Mínima de acceso al Empleo, con declaración anexa de la República de El Salvador<sup>102</sup>.

Los sujetos antes enunciados pueden hacerse representar por otro, en el ejercicio potestativo de la procuración normal.

### 3.2 La legitimación

La intervención en un proceso ya sea como actor o como demandado, exige capacidad para ser parte y capacidad procesal. Estas son condiciones válidas para cualquier proceso pero nada tienen que ver con un proceso específico. Ahora bien, puede ocurrir que la relación particular en que se encuentre una persona con respecto a la relación laboral que haya provocado el litigio, determine su ineptitud para participar en él. Aparece así la idea de "interés" jurídico que se asocia a los aspectos sustantivos de la relación antecedente. En algunas legislaciones se regula que: "son parte en el proceso del trabajo, las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones"<sup>103</sup>.

El interés debe ser del sujeto activo y del sujeto pasivo del proceso. Ambos tienen que estar "interesados" para que pueda ser atendida su pretensión. Sin embargo, no se trata de un interés meramente subjetivo, como el que podría derivar de la simpatía de alguien por una de las partes y de su deseo de que obtenga un resultado favorable. Aquí se trata de otro tipo de interés: *el que deriva de la vinculación del sujeto a la relación sustantiva del proceso*. El interés es directo, como el de un trabajador que reclama su indemnización por haber sido injustamente despedido o como el del patrono que reclama la terminación de contrato por ebriedad. A la presencia de interés activo y pasivo en el proceso se le llama *legitimación* la que GUASP define como: "la consideración especial en que tiene la ley, dentro de cada proceso, a las personas que se encuentran en una determinada relación con el objeto del litigio y en virtud de la cual, exige, para que la pretensión procesal pueda ser examinada en cuanto al fondo, que sean dichas personas las que figuren como parte en tal proceso."

Es pertinente diferenciar en esta parte la legitimación de la representación. Una persona que actúe a nombre de otra sin poderes suficientes será desconocida por falta de representación en tanto que quien actúe en un juicio como parte, por sí o por conducto de apoderado y no demuestre interés jurídico, verá desconocida su pretensión u oposición.-

---

<sup>102</sup> Convenio 138 OIT Relativo a la edad Mínima, adoptado en 1973, ratificado por El Salvador el 23 de enero de 1996; siendo necesario para su aplicación que suscribiera también una Declaración anexa, para implementar la edad mínima desde los 12 años y no a los 14 que sugiere el convenio.-

<sup>103</sup> Artículo 689 Ley Federal del Trabajo. Federación de los Estados Unidos Mexicanos.

Como antes lo detallamos, el artículo 374 del CT deja abierta la posibilidad para que cualquiera persona mayor de dieciocho años pueda actuar en juicio. En este punto se vuelve trascendental la supletoriedad del derecho procesal común, ya que la participación de un sujeto cualquiera sin mostrar ese interés que no exige el CT, pero que sí lo contempla el proceso común, provocaría violentar la legitimación procesal activa y pasiva. Actualmente se hace sin mayor advertencia; sin embargo, no se implementa por ejemplo, con carácter oficioso, en el acto concreto de declarar una improcedencia de la demanda por falta de legítimo contradictor.

En nuevo proceso civil viene reglado el juicio de admisibilidad para el control de la demanda, esto es, los aspectos formales. Los requisitos de las demandas están previstos en los artículos 276 y 418. El juez al advertir el error formula una prevención bajo el apercibimiento que si no se evacua se declara inadmisibile la demanda con posibilidad de replantearla.

La improcedencia o improponibilidad, en cambio, es ya para evaluar los elementos de fondo de la pretensión. En tal sentido se tendrá que evaluar el cumplimiento tanto de los requisitos subjetivos como de los objetivos de la pretensión.

### 3.3 Ausencia de las partes

Se dice que no puede existir un proceso sin dos partes. Ello no significa, sin embargo, que las partes estén necesariamente presentes en el proceso. Cuando las partes acuden al proceso se llama "comparecencia" y es un hecho que se puede producir en cualquier etapa procesal. La comparecencia tardía trae normalmente consigo la pérdida de derechos que no se ejercieron con oportunidad: ampliar el actor la demanda, contestar la demanda el demandado (alegar excepciones), ofrecer y rendir pruebas, alegatos, etc., siendo tal pérdida de derechos procesales producto de la preclusión.

Cuando alguna de las partes se abstiene de comparecer al proceso, le precluyen derechos o se le declara en rebeldía. Ello no implica que el proceso se frena por la ausencia de uno de los sujetos principales. Siempre continúa pero evidentemente sufrirán consecuencias perniciosas para quienes incurren en esas incómodas posiciones.

La ausencia del actor en los procedimientos posteriores a la interposición de la demanda, le provocará, en primer lugar, la no configuración de las presunciones a que se refiere el artículo 414 CT, y, en segundo lugar, la no acreditación de sus extremos planteados en su demanda, pues no habría prueba alguna de su parte para incorporarse al proceso. Por su parte, si el demandado es el ausente, el artículo 392 inciso último del CT establece que: *se le declarará rebelde, se tiene por contestada la demanda en sentido negativo y se continua con el trámite del proceso en su ausencia.* Por lo tanto la ausencia de las partes en la primera

instancia en el juicio ordinario de trabajo, no impide la continuidad del proceso; ahora bien, en la segunda instancia, en caso de apelación por ejemplo, ahí sí tiene efectos fatales. El artículo 585 del CT dispone que si no comparece el apelante a ejercer los derechos conferidos en el artículo 575 (mostrarse parte), aun de oficio se declara desierta la apelación volviendo las cosas al estado en que se encontraban. Si es el apelado quien no comparece, el recurso de apelación pierde su naturaleza probatoria y convierte en recurso de revisión<sup>104</sup>.

### 3.4 La postulación procesal por medio de procurador

Como se dijo en líneas anteriores, no existe la postulación preceptiva por medio de procurador en el derecho procesal laboral salvadoreño; sin embargo, dada la complejidad y el carácter técnico del proceso y de las normas, tanto procesales como sustantivas, relacionadas con el objeto litigioso, y puesto que los ciudadanos normalmente no cuentan con los conocimientos jurídicos necesarios para actuar con éxito en el proceso, ni con el tiempo suficiente para acudir al Juzgado continuamente, las partes necesitan de la asistencia de profesionales que suplan ambas deficiencias: *que les defiendan con sus conocimientos jurídicos y que les representen y actúen en su nombre ante los órganos jurisdiccionales y mantengan informado al abogado de todas las vicisitudes del proceso*. Estamos entonces en presencia de un ejercicio voluntario y conveniente para las partes materiales.

En Argentina por ejemplo, consideran un exceso poco recomendable la prohibición de que los letrados actúen en jurisdicción del trabajo; por una *capitis deminutio* para ellos, que nada justifica, por ser una técnica jurídica la que está en juego y porque se perjudica a los trabajadores, poco conocedores del Derecho y expuestos a omisiones, errores o captaciones sutiles. Esa prohibición se ha comparado, por lo absurda, con la que impidiera a los médicos asistir a los enfermos. En el artículo 375 CT se regulan diferentes casos en los que es válido comparecer por otro en juicio, para el tema que nos ocupa<sup>105</sup>.

La actuación técnica de abogados en algunas actividades del juicio ordinario ha generado problemas en lugar de soluciones, lo cual no es propio del sistema salvadoreño. En otras legislaciones han tomado medidas con mucha anterioridad y les ha resultado favorable en alguna medida, sobre todo para desenredar sendos pleitos judiciales. Nos referimos específicamente al acto de la Conciliación en sede judicial. Previo a comentar el caso, nos parece oportuno traer algunas experiencias vividas en México a este respecto.

---

<sup>104</sup> Se dice en este punto que “la suerte del apelante en la conservación de la naturaleza de su recurso, depende de la comparecencia del apelado”, con este aforismo se pretende resaltar que, al convertirse la apelación en revisión, pierde alguna efectividad el recurrente en sus aspiraciones, pues no habrá oportunidad de presentar prueba.

<sup>105</sup> Para el caso, el literal (ch) que establece la facultad para los abogados en ejercicio y procuradores judiciales, tomando en cuenta que los literales (a) y (b)

En el año de 1980 se produjo una reforma procesal a la Ley Federal del Trabajo en virtud de la cual se dispuso que en la etapa conciliatoria debían comparecer las partes personalmente al acto de audiencia, sin abogados patronales, asesores o apoderados y que al no comparecer las partes a la conciliación, se les tendría por inconformes con todo arreglo y debían presentarse personalmente a la etapa de demanda y excepciones. La razón de ser de ese mandato legal se expuso motivadamente así:

“En la conciliación deben estar presentes el patrón y el trabajador, sin asesores o apoderados; esta importante innovación es una consecuencia del propósito de enfatizar y fortalecer los procedimientos conciliatorios en los juicios laborales. El Derecho Social antepone siempre el interés de la sociedad, a cualquier otro que pueda debatirse. La conciliación es un camino que permite abreviar el tiempo que pueda demorar un conflicto de intereses, evita que se entorpezca la producción y en general las actividades económicas; contribuye a mantener la armonía en el seno de las empresas y lograr que el principio participativo de los factores de la producción en el proceso económico se consolide. La ausencia de asesores o apoderados es conveniente, porque de ese modo la partes actuarán en forma espontánea y probablemente atenderán las exhortaciones de los funcionarios de la Junta.”<sup>106</sup>.

Debe advertirse que el mandato fue claro y preciso, aunque por supuesto tratándose de incapaces, podían estar presentes sus representantes legales. A partir de ello en aquel entonces surgieron temas de discusión ya superados, por ejemplo sobre quién comparecería por una persona moral ó jurídica, siendo quien aparece en sus estatutos como representante legal. Luego entraron por varios años en la discusión de a quién iban a considerarse como representante legal. Pasaron por ir estableciendo que cualquier empleado de la empresa, siendo abogado, si se le confiere poder de representación, podía actuar por la persona jurídica. Únicamente que se exigió las facultades expresas para conciliar y transigir.

En nuestro caso, a nivel administrativo si existe una regulación de exigencia para que comparezcan obligatoriamente las partes y que en caso de hacerse representar por un abogado, éste tenga suficientes instrucciones para conciliar, de conformidad con el artículo 494 Inciso II del Código Trabajo y artículo 26 Inciso III de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y previsión Social; sin embargo, a nivel judicial se experimentan serios problemas, pues sean personas naturales o jurídicas las partes materiales, siempre pueden hacerse representar por un abogado y éstos dentro de sus tecnicismos e intereses litigiosos no tienen cultura conciliadora. Simplemente se expresan negando los hechos y eximiéndose de

---

<sup>106</sup> NÉSTOR de Buen L., *Derecho Procesal del Trabajo*, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, año 2002, página 232 y siguientes.-

hacer propuesta alguna, aduciendo carecer de instrucciones de sus mandantes, entrampándose el proceso. Es una conciliación poco útil como salida alterna al conflicto de trabajo. Y es que la presencia de partes técnicas y no de las materiales, la vuelve especulativa, por la presión de las presunciones latentes.

Ciertamente existen algunas presunciones en el artículo 414 Inciso I y II del CT que pudiesen obrar contra uno de los sujetos procesales, pero éstas pueden revertirse. Recordemos que el patrono generalmente tiene mejor acceso a la prueba. Existen otros sujetos que también tienen significativa actuación por otro en el proceso laboral, ellos son los defensores laborales, las representaciones de miembros afiliados a sindicatos y los estudiantes de Derecho que hayan finalizado la totalidad de asignaturas de derecho laboral, todos contenidos en el artículo 375 del mismo cuerpo legal.

#### 4. LOS ACTOS DE COMUNICACIÓN PROCESAL

Se trata de actos que el órgano jurisdiccional realiza para comunicarse con los sujetos que intervienen en el proceso fundamentando su participación en él, al poner en su conocimiento las distintas contingencias que vayan surgiendo en la tramitación. Su fundamento no puede ser otro, sino el derecho de audiencia que regula nuestra Constitución en el artículo 11; es decir, la publicidad de las actuaciones, mandar a oír a las partes, etc., es parte de un debido proceso.

Estos actos de comunicación, si bien son ordenados por el Juez, son ejecutados por el secretario notificador, por lo cual se acostumbra llamárseles de modo genérico como "notificaciones", aunque integrando el proceso común vigente con el CT, resultan dividirse en cuatro categorías o clases: *citaciones, emplazamientos, requerimientos y notificaciones*.

La citación como el acto de comunicación por medio del cual el órgano judicial señala a las partes un día y hora determinados para realizar una actuación procesal. Se distinguen supuestos en que la citación se dirija a testigos, peritos o demás personas que no sean parte de los que sean o deban serlo.

El emplazamiento es el acto de comunicación en virtud del cual el órgano judicial confiere a cualquiera de las partes un plazo para realizar una actuación procesal. El modo de practicarlo no difiere del establecido para las citaciones. Nuestro CT en el artículo 386 utiliza básicamente dos sitios donde buscar al sujeto a emplazar: *En su lugar de trabajo y en su residencia*. En ésta última, debe decirse que a diferencia de procedimiento civil, no opera dejar edicto en manos del vecino.

El requerimiento es el acto de comunicación por medio del cual el órgano judicial requiere a las partes para que ejecuten una cierta conducta. Se hace notificando la providencia en que se ordene y expresando el notificador haberle hecho la

intimación, debiendo admitirse la respuesta que diera el requerido mediante su consignación en la diligencia. Ejemplo concreto es: el requerimiento para exhibir planillas, regulado en el artículo 406 CT.

Las notificaciones son aquellas comunicaciones del órgano judicial respecto del contenido de una resolución judicial. Es poner en conocimiento de las partes los resultados de la actuación jurisdiccional, como la notificación de apertura a pruebas, señalamiento de testigos, señalamiento del cierre del proceso, etc.

En el nuevo proceso civil y mercantil se dispone de una norma aparentemente atípica para la realización de los actos de comunicación. Nos referimos a la permisión de que tales actos puedan realizarse por medio de notarios<sup>107</sup>.

Esta notificación notarial opera a petición de parte y previa autorización del tribunal. Cuando se solicite, el tribunal entregará al notario certificación de la resolución y deberá diligenciarse a más tardar cinco días después de la entrega de la certificación. Si no se diligencia en dicho plazo, entonces la autorización de comunicación por medio de notario quedará sin efecto y las notificaciones sólo podrán efectuarse por el empleado judicial competente.

El Juez de Trabajo entonces, haciendo una interpretación supletoria, extensiva e integradora de estas normas vendrá facultado para hacer este tipo de notificaciones por este medio, siendo ello una muy buena noticia pues está comprobado estadísticamente que mucho atraso en nuestros tribunales tiene como causa la falta de recurso humano para llevar adelante las notificaciones y por tanto se constituye en un cuello de botella que naturalmente podría superarse al tercerizar la realización de esta actividad judicial.

Otra novedad del Código que por lealtad procesal y diligencias de las partes debe ser extensivamente aplicada al proceso laboral es la notificación tácita<sup>108</sup> que supone el tener por notificadas todas las resoluciones que obran en el expediente al ser consultado el mismo por las partes.

Para este efecto el secretario del juzgado de lo laboral deberá autorizar un nuevo libro, que se suma a los muchos que ya maneja, donde deberá consignar el tipo de expediente que facilita, a quién y en qué momento. Esto es lo que generaría la

---

<sup>107</sup> El artículo 175 del Código Procesal Civil y Mercantil señala que a petición de parte y previa autorización del tribunal, podrán comunicarse personalmente las resoluciones judiciales mediante notario que designe aquella y a su costo. En tal caso, el tribunal entregará al notario designado certificación de la resolución y la parte deberá acreditar su diligenciamiento a más tardar tres días hábiles después de la entrega de la certificación. Si se incumpliere dicho plazo, la autorización de comunicación por medio de notario quedará sin efecto y las notificaciones sólo podrán efectuarse por el empleado judicial competente

<sup>108</sup> El artículo 173 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que la consulta del expediente por la parte implica la notificación de todas las resoluciones que consten en el mismo hasta el momento de la consulta

prueba suficiente al efecto de entender que la notificación de todo lo que consta en el proceso se ha hecho legítimamente de manera tácita.

#### 4.1 La notificación de las providencias judiciales en el proceso laboral.

Vamos a partir del entendido que existe total diferencia entre las instituciones: notificaciones, citas y emplazamientos, como lo hemos detallado en el numeral anterior, pese a la usanza que les brinda significado sinónimo; sin embargo, algunos autores suelen comentar que el emplazamiento es la más importante de las notificaciones, queriendo obviamente cerrar todo tipo agujero por donde escape duda alguna sobre la relevancia del emplazamiento frente a la garantía del derecho de audiencia al demandado.

En principio, claro está que nuestro proceso común establece diferencias básicas entre las tres categorías. Así se deduce de los artículos pertinentes que les regulan. Nuestro CT en virtud del principio de supletoriedad, plasmado en el artículo 602, se nutre de estas regulaciones, respetando los casos especiales que se describen en los artículos 385, 386, 387 y otros, del CT. Es importante destacar que en lo relativo a las notificaciones de las providencias judiciales, el Juez de Trabajo normalmente se apega a la tarea supletoria referida. De hecho, la mayoría de nuestros jueces laborales de San Salvador, coinciden al afirmar que ya están utilizándose los medios técnicos en tales tribunales, como las notificaciones por medio de fax cuando así lo requieren las partes.

El acto de la notificación se empieza a garantizar en el juicio ordinario de trabajo desde el primer momento en que el legislador enunció los requisitos que debe cumplir la Demanda; ello se advierte de la lectura del artículo 379 numerales 2) y 6) del CT, cuando se exige enunciar el domicilio y dirección para oír notificaciones, tanto del actor como del demandado. En el caso de este último la garantía va mas allá, ya que regula que debe consignarse "la dirección de su casa de habitación y la del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios"<sup>109</sup> y es que en el derecho procesal del trabajo, el sujeto demandado obviamente debe buscársele en dos sitios, su lugar trabajo y su lugar de habitación, si fueren distintos, esto lo abordaremos con mejor detalle en el numeral siguiente.

El acto de la notificación va de la mano con la acreditación del domicilio y dirección de las partes en contienda. Algunos problemas que se experimentan sin embargo en las notificaciones de las providencias del proceso laboral son: *la no utilización de mecanismos modernos de notificación*<sup>110</sup>; *la falta de lealtad y buena*

---

<sup>109</sup> Artículo 379 numeral 6 CT.

<sup>110</sup> Es importante aclarar que a la actualidad, marzo de 2009, se plantean como antecedentes modernos en este tema, que no lo son en estricto sentido, la legislación Procesal de Familia vigente desde el mes de octubre de 1994 y la Procesal Penal vigente desde abril de 1998.

*fe de las partes; y, en menor ocurrencia, la falta de idoneidad del empleado que hace la función del Secretario Notificador.*

De todos es sabido que el acto de la notificación constituye el cuello de botella en la depuración de un proceso y el juicio laboral no es la excepción; los expedientes penales y de familia adquieren mayor celeridad algunas veces, porque sus códigos les brindan la posibilidad al Juez de poder utilizar mecanismos electrónicos de notificación, situación que no suele suceder en materia laboral, precisamente por carencia de regulación específica. En cuanto a la falta de lealtad y buena fe de las partes, debe decirse que muchas veces suelen fingirse recepciones erróneas de notificaciones, sorprendiendo la buena fe del secretario notificador y sobre todo, pretendiendo sacar ventaja de lo establecido en el artículo 386 inciso 2 y 3 del CT, en donde dependiendo del sujeto de que se trate, deberá ejecutarse el emplazamiento con cierta formalidad rigurosa, siendo que el incumplimiento provoca nulidad de lo actuado. Finalmente, con menos ocurrencia probablemente, existen tribunales en donde el secretario notificador no es seleccionado en base a criterios de idoneidad, basta que sea un estudiante de derecho que a lo mejor no conoce a plenitud lo complejo del acto de la notificación, lo que le lleva a cometer errores que por la saturación de trabajo del juez y secretario de actuaciones, vienen pasándose por alto hasta que se alega una nulidad del proceso, la cual es decretada normalmente hasta en la sentencia definitiva y de segunda instancia, cuestión que obviamente ha significado retraso, perjuicios económicos, y una burla para el sujeto procesal que se había proclamado victorioso.

#### 4.2 El emplazamiento para contestar la demanda en el proceso laboral

Como hemos dicho, el emplazamiento es la notificación más importante; obviamente está comprendida en el género, pero reviste tal importancia por cuanto es el llamado que el Juez hace al sujeto demandado para garantizarle su audiencia y defensa de las imputaciones demandadas. A juicio de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, éste resulta ser el acto procesal más importante respecto del demandado, en la medida que sirve de base para las ulteriores intervenciones en el proceso. Además le permite resistirse en todo momento a los argumentos que se hayan planteado. Por ello es que el emplazamiento para contestar la demanda debe hacérsele a la persona a quien en la demanda se le atribuya la titularidad del derecho a discutirse en el proceso; es decir, que por regla general, la persona a quien no se le atribuya en la demanda la titularidad del bien discutido o de la obligación que se reclama en el proceso no amerita ser emplazada, pues no constituye el elemento subjetivo de la pretensión<sup>111</sup>.

---

<sup>111</sup> SSC (amparo) 911-1999 del 23 de Febrero de 2001. En el mismo sentido la SSC (amparo) 54-1999 del 26 de febrero de 2001 resolvió que el emplazamiento para contestar la demanda es el acto procesal que posibilita el

Considerando la regulación de este acto en la región, en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, por ejemplo<sup>112</sup>, conciben simplemente al emplazamiento como "...el documento mediante el cual se notifica a la parte demandada o promovida que existe una reclamación en su contra. Además, le informa que tiene veinte (20) días para defenderse, mediante la presentación de una contestación a la demanda o petición, y para comparecer ante un Juez o una Jueza para ser oído...". Como vemos, siempre tiende a colocarse dentro del género de las notificaciones al emplazamiento, aun así, lo trascendental es que se trata de una notificación, que en el caso del derecho laboral, va dirigida al demandado.

Ahora bien, si no se cumplió lo advertido en el numeral (6) del artículo 379 expresado en apartados anteriores, difícilmente puede existir emplazamiento ajustado a la legalidad. Obviamente en tal caso el juez impondrá oportunamente el principio saneador para solventar esta carencia.

En el esquema normal de las etapas del juicio ordinario de trabajo encontramos que el emplazamiento se encuentra contenido dentro del primer acto resolutivo ordenado por el Juez de Trabajo, ya que si existen prevenciones al actor, serían esas las primeras actuaciones de conformidad con el artículo 381 del CT, en caso contrario, en mismo el auto de admisión de la demanda debe ordenarse el emplazamiento.

De conformidad con el artículo 385 inciso final del CT la cita a conciliación tiene calidad de emplazamiento, esto significa que en principio el llamado al demandado en el juicio ordinario de trabajo, como caso especial, no es para que se defienda de las imputaciones demandadas, como doctrinariamente se establece, sino que se trata de un llamado a conciliar El pleito entonces deberá esperar a que no se ejecute esa conciliación requerida, por una variedad de circunstancias, dentro de la siguiente etapa que es la contestación de la demanda.

El inciso final aludido constituye únicamente la sexta regla básica que establece el artículo 385 para citar y emplazar al demandado. Es preciso que mencionemos las cinco restantes. El inciso uno hace referencia al término de la distancia que deberá respetarse, el inciso segundo regula la posibilidad de entablarse litis consorcio pasiva, el tercero aclara la forma en que se entiende perfeccionado el emplazamiento cuando se trata de una persona jurídica con variedad de representantes, el cuarto nos regula como se deberá emplazar a una sucesión y en este punto vale aclarar que, no es necesaria ninguna declaración judicial de herederos para entablar la litis, basta que éstos hayan tomado posesión de la

---

conocimiento de la incoación de una pretensión y el contenido de la misma, así como fija un plazo inicial para que el emplazado cumpla una actividad o declare su voluntad respecto a ésta.

<sup>112</sup> Para ampliar sobre el tema véase la página <http://www.ramajudicial.pr/orientacion/emplazamiento.htm>; vista el 22 de marzo de 2009.

empresa o hayan efectuado actos de patrono, que precisamente el simple hecho de tomar posesión y dictar órdenes a los trabajadores ya se entiende como tales actos de patrono. Obviamente es preciso tener claros los criterios por los cuales determinamos la existencia de subordinación<sup>113</sup>, elemento que marca la diferencia entre la relación o contrato laboral respecto de cualquier otra relación jurídica. Finalmente, el inciso quinto, dicta la quinta regla respecto al término que deberá mediar entre la ejecución de la cita por el notificador y la fecha señalada para la celebración de la audiencia conciliatoria.

Las seis reglas obviamente no bastan para evacuar la compleja figura del emplazamiento, luego debemos establecer la forma y los sitios donde debe buscarse al demandado, de ello se encarga el artículo 386 del mismo cuerpo legal.

Inicialmente hemos comentado que en este proceso especial, el demandado debe ser buscado tanto en su sitio de trabajo como en su residencia. Cuando el notificador deba buscarlo en el lugar de trabajo será necesario tomar ciertas precauciones, dependiendo si el demandado es el patrono o el trabajador.

El inciso 2 de aquélla disposición especifica el procedimiento a seguirse cuando se le está buscando en su lugar de residencia. Prácticamente es el mismo proceder que regula el artículo 210 del procedimiento civil vigente, con la particularidad que en materia laboral no se permite dejar la esquila con *los vecinos*. El inciso tercero detalla sobre el procedimiento en el lugar de trabajo. Si se está emplazando al patrono y no es posible entregársela personalmente, la esquila solo deberá entregarse a algunas de las personas que tengan calidad de representantes patronales<sup>114</sup>, únicamente ante la negativa de recibir la misma, es que se fijará edicto en la puerta del establecimiento. Por el contrario, si en el lugar de trabajo se pretende emplazar al trabajador, la esquila debe entregarse personalmente; no cabe duda alguna que el legislador buscó razones de seguridad dado que habitualmente el trabajador está en desventaja por la misma subordinación que experimenta. Debe advertirse que cualquier contravención es causa de nulidad según los artículos 599 y 602 del código de Trabajo en relación con los artículos 232 y 233 del CPCM vigente.

---

<sup>113</sup> CABANELLAS, Guillermo; *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, 4ª. Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 2001.- En la página 417 el autor establece: "...la subordinación que tiene su fuente en el contrato de trabajo, se caracteriza por la facultad reservada al patrono, aunque puede delegarla, de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él. Esa facultad del patrono de dirigir, coordinar y vigilar el trabajo de sus empleados y obreros se halla limitada, en cuanto a las prestaciones exigibles, por consideraciones hacia la actividad ajena; porque la subordinación no impone hegemonía personal que pueda contradecirla naturaleza contractual del vínculo entre las partes..."

<sup>114</sup> De conformidad con el Art. 3 del CT "...se presume de derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo..."

En el CPCM igualmente se contemplan estas formas directas de realización del emplazamiento, esto es, de forma personal y en su defecto por medio de esquila, sin embargo se prevén otras formas novedosas de realización que por la supletoriedad el juez de trabajo vendría facultado para echar mano de ellas. Nos referimos específicamente al emplazamiento que cabría hacerse por medio de notario.

El artículo 185 de dicho Código señala que a petición de parte y previa autorización del tribunal, el emplazamiento podrá practicarse mediante notario que designe aquélla y a su costo. En tal caso, el tribunal entregará al notario designado la esquila de emplazamiento y sus anexos. Esta forma de emplazamiento deberá diligenciarse a más tardar en el plazo de cinco días después de la entrega de la esquila. Dicho plazo podrá prorrogarse hasta por lapso igual, por una sola vez si el demandante alega y prueba causa razonable para la prórroga y solicita ésta dentro del plazo original.

Lo importante es que el control del juez está presente e incluso si vencido el plazo original o su prórroga sin que se hubiere diligenciado el emplazamiento, se dejará sin efecto la autorización y éste sólo podrá practicarse por el empleado judicial competente.

Otro aspecto relevante es lo previsto en el inciso segundo del artículo 184 que ordena la concurrencia de poder especial cuando se pretenda hacer por medio de apoderado. Dice tal disposición que deberá tener poder especial para tal fin, y al momento del emplazamiento deberá manifestar si es o no apoderado de la parte que se está emplazando por su medio; y si se demostrare que no lo es pese a su dicho, incurrirá en las costas, daños y perjuicios correspondientes.

Adicionalmente, como una manifestación de ese control de ordenación y además siendo garante de los derechos y garantías de las partes, el funcionario que conozca del asunto informará a la Sección de Investigación Profesional de la Corte Suprema de Justicia, para los efectos de ley, cuando advierta la mala fe del apoderado al recibir la comunicación.

## 5. LAS ACUMULACIONES EN EL PROCESO LABORAL

El régimen de las acumulaciones en general no dista significativamente de la figura plasmada en el procedimiento civil vigente y en ese sentido, en el derecho de trabajo es factible encontrar acumulaciones de pretensiones, de autos, de recursos y de ejecuciones. Debe advertirse que las acumulaciones procedentes en derecho procesal laboral generalmente son a petición de parte, con la única excepción de la acumulación de autos en donde cabe la oficiosidad, al menos en teoría, ya que en la práctica ningún Juez se arriesga a proferir tal resolución.

## 5.1 La acumulación de pretensiones

Siendo que la pretensión no tiene una forma diferente de hacerse valer, más que con el derecho de acción, trataremos entonces en este apartado lo relativo a la denominada acumulación de acciones, que se refiere, conste, a las pretensiones. Para Guillermo Cabanellas<sup>115</sup> la acumulación de acciones es la facultad que tiene el actor para ejercitar en una misma demanda todas las acciones que tenga contra el demandado, aunque procedan de distintos títulos, siempre que no sean incompatibles entre sí; como pedir el resarcimiento de un infortunio laboral por el derecho común y por el específico de los riesgos de trabajo.

La acumulación se llama *activa* cuando los actores son varios; *pasiva*, si la diversidad proviene de los demandados; y *mixta*, si la pluralidad es de demandantes y demandados. Los tres citados constituyen variedades de la acumulación subjetiva o por razón de las partes; en tanto que la acumulación objetiva procede de las pretensiones, objeto del juicio que se instaura.

Existe incompatibilidad opuesta a la acumulación cuando las acciones se excluyen mutuamente, de suerte que la elección de una impida el ejercicio de la otra, cuando por razón de la materia deba conocer un distinto juez y si han de ventilarse en juicios de distinta naturaleza. Por razones de procedimiento, no se permite la acumulación después de contestada la demanda. Con respecto al actor, cabe acumular antes de que conteste el demandado, en cuyo supuesto se ampliará el plazo para la contestación del mismo.

El artículo 198 del procedimiento civil vigente establece las reglas antes mencionadas para la acumulación de pretensiones. Ahí se expresa que podrá entablarse varias acciones en una misma demanda con tal que no sean contraria entre sí y seguidamente detalla en qué casos se entienden contrarias las acciones; esta regulación resulta procedente en derecho procesal laboral por cuanto que al tenor del artículo 602 CT, adquiere mayor relevancia lo establecido en el artículo 383 del mismo cuerpo legal, relativo a la modificación y ampliación de la demanda del juicio ordinario de trabajo. Sobre ello debe aclararse que las reglas de procedencia se enuncian en concordancia con los requisitos de la acumulación de acciones, ya que efectivamente se trata de una acumulación de acciones la que tiene lugar<sup>116</sup>.

---

<sup>115</sup> Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Op. Cit. Pág. 767

<sup>116</sup> El artículo 383 del CT establece los siguientes requisitos para la procedencia de la modificación o ampliación de la Demanda: 1. Se permitirá por una sola vez, 2. La petición debe hacerse hasta antes de la hora señalada por el Juez para celebrarse audiencia conciliatoria, 3. Si la modificación de la demanda recae sobre el nombre del demandado y se produce la convicción en el juez que se trata de otra persona, se entiende que se ha interpuesto nueva demanda.

Para el caso concreto, son acumulables en una misma demanda las acciones de reclamación de indemnización por despido, reclamación de aguinaldo, vacaciones anuales no remuneradas y aun, salarios adeudados; ahora bien, estas acciones no serían acumulables con las acciones relativas a: *la resolución de contrato individual de trabajo, reclamación de pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, cuando no supone un despido; acción de cumplimiento de contrato, etc.* Esto porque justamente estaríamos en presencia de pretensiones contrarias, que se excluyen entre sí.

En el CPCM se ordenan y clarifican estas formas de acumulación. Para el caso se prevé el significado de la acumulación objetiva de pretensiones, la eventual y la subjetiva.

La primera de ellas está plasmada expresamente en el artículo 98 de dicho cuerpo normativo y establece que podrá ejercitar a la vez en la demanda cuantas pretensiones tenga contra un mismo demandado, con el único límite de que no sean incompatibles entre sí. Esto resulta compatible entonces con el CT, quedando a salvo el tema de la incompatibilidad señalada.

Por otra parte el siguiente artículo recoge la eventual en el sentido que podrá intentar la acumulación de pretensiones incompatibles entre sí. En este caso, será requisito indispensable para la admisión de la acumulación que se determine en forma precisa la pretensión que se reputa principal, así como aquella otra u otras que se ejercitan para el solo supuesto de que la ejercitada a título principal no se estime fundada, debiéndose indicar también el orden de prelación entre ellas. Esta es un forma de acumulación no prevista hasta ahora, que podrá el juez de trabajo considerar ante el requerimiento en ese sentido de un demandante, y proceder de acuerdo a lo que señala éste artículo.

Finalmente, acorde a su vez -de modo semejante- con lo previsto en el CT, el artículo 104 señala que podrán ejercitarse simultáneamente las pretensiones que uno tenga contra varios sujetos o varios contra uno, siempre que exista un nexo o conexión por razón del título o de la causa de pedir. Se entenderá que existe conexión entre las pretensiones cuando deriven de títulos idénticos o semejantes, y cuando la causa de pedir esté constituida total o parcialmente por el mismo conjunto de hechos jurídicos relevantes.

## 5.2 La acumulación de autos.

Consiste la acumulación de autos en la reunión de varios pleitos en uno solo, o de varias causas en una sola, con el objeto de que continúen y se decidan en una sola sentencia. Cabe pedir la acumulación en cualquier estado del juicio, hasta antes de dictarse la sentencia, siempre que la petición la formule una de las partes.

Procede en especial la acumulación cuando el fallo que haya de dictarse en un pleito produzca en el otro la excepción de cosa juzgada.

Son acumulables entre sí los juicios ejecutivos, los ordinarios y en general los de la misma clase. No lo son los que se hallen en instancias distintas. De encontrarse en distinto estado procedimental, se suspenderá el curso del más próximo a su terminación hasta que los restantes se encuentren en su estado. Por excepción, los acumulados a un juicio universal deben adaptarse a éste. El CT regula únicamente en dos disposiciones los diferentes casos de acumulación de autos. Son los artículos 451 y 452. Parecería sin embargo que la lista regulada en el artículo 451 es taxativa; empero, en aras de la justicia y solventando verdaderas lagunas jurídicas que pudiese enfrentar un Juez de Trabajo, no vemos impedimento alguno en utilizar el principio de supletoriedad para fundamentarse en los casos descritos en el artículo 106 del CPCM vigente. De hecho, existen casos en los que se ha utilizado normalmente dicho fundamento. Además, no debemos en este apartado perder de vista que la acumulación de autos en el CPCM viene ampliamente reglada y por tanto las normas supletorias a las que habrá de darles viabilidad son a éstas<sup>117</sup>.

Es importante destacar que dentro de los casos de procedencia de las acumulaciones se encuentra el caso del inciso uno del artículo 384 del CT, el cual algunas veces genera confusión porque plantea lo siguiente: "Cuando el actor tuviere un motivo común para demandar a dos o más personas, estará obligado a ejercitar sus acciones en una sola demanda", como puede verse no se trata de un caso potestativo para las partes, es un caso en el que por ministerio de ley se ordena acumular la división de la continencia de la causa existente; por ejemplo: un patrono debe interponer demanda de terminación de contrato para los trabajadores holgantes, quienes luego de haber sido declarada ilegal la huelga fueron prevenidos para que se reincorporaran a sus labores dentro del término de cinco días, siendo que al ocurrir tal desobediencia a la prevención judicial le nace el derecho al patrono para despedirlos.

En el caso anterior, el motivo común es la desobediencia de los trabajadores a la prevención, por lo tanto no debe demandarse a cada uno por separado. Debe hacerse en una sola demanda; pero en el caso contrario de la resolución del Juez, no habría obligación de acumulación; es decir, si la resolución declara sin lugar la petición de declarar ilegal la huelga y esta se mantiene legal, le nacerá el derecho a los trabajadores para demandar los salarios no devengados por causa imputable al patrono durante todo el tiempo que han holgado y se han suspendido los efectos del contrato, que es el caso del inciso segundo del artículo 384. En tal supuesto, no existe obligación alguna de acumular.

---

<sup>117</sup> En el Código Procesal Civil y Mercantil se regula la acumulación de autos que pendan ante el mismo tribunal y ante tribunales distintos. Se señala las causas que la motivan; los efectos que ocasiona; la forma de proveerse, etc.

Ahora bien, es importante destacar que en este último caso los ejemplos se circunscriben a la abundancia de despidos en una misma empresa, doctrinariamente conocidos como "despidos colectivos", respecto de los cuales alguna interpretación se acerca al citado artículo 384, ya que no existe una regulación expresa como en otras legislaciones. En estos casos, habrán tantas demandas, como despidos ocurran tomando en cuenta esa potestad para el actor. Ello indudablemente generará saturación en el despacho judicial y retrasos ulteriores que probablemente pudiesen haberse evitado si en el artículo 451 del CT se regulara alguna potestad para el juzgador en el sentido de acumular esta abundancia de demandas, obviamente al acontecer causales de identidad de sujetos, acciones, objetos, etc.

### 5.3 La acumulación de recursos

Los tramites especialísimos de los recursos que tienen procedencia en el derecho procesal de trabajo, provoca que únicamente se regule la posibilidad de acumular recursos de igual naturaleza

En ese contexto, en el artículo 576 del CT se contempla la figura de la *adhesión a la apelación*, por medio de la cual se experimenta acumulación de apelaciones interpuestas<sup>118</sup>. Es una figura bastante común en esta área, los ejemplos más recurrentes nos advierten que se trata de sentencias que han recaído sobre dos o más pretensiones, siendo que el fallo no fue en el mismo sentido para todas; por ello, una parte del fallo lo consiente y avala, pero en la otra parte muestra su agravio y trata de impugnarlo.

Para el caso anterior, una sentencia bien puede dictarse condenando al patrono a pagar la indemnización por un despido injustificado; pero resulta absuelto del pago de vacaciones y aguinaldos. En este supuesto el patrono perfectamente puede impugnar la sentencia por la condenada sufrida relativa al pago de la antigüedad del trabajador; al ser emplazado el trabajador "apelado", muestra su inconformidad con la sentencia y apela de los puntos que no le favorecen -la no obtención del aguinaldo y vacaciones reclamadas- se dirá entonces que estamos en presencia de la adhesión a la apelación interpuesta, únicamente en los puntos que le son gravosos, el Juez de trabajo tendrá que juntar las peticiones, acumular los recursos, por supuesto conservando cada uno su calidad de recurrente.

Esto es posible porque se trata de recurso de igual naturaleza. No sería el caso si por ejemplo tratáramos de acumular un recurso de revisión con una apelación, ya que en este supuesto el primero no contempla la aportación de pruebas en la segunda

---

<sup>118</sup> El sujeto que realmente se adhiere a la apelación, siempre termina siendo el "apelado", por lo que la figura es conocida como la "adhesión del apelado" y tiene su fundamento en el artículo 1010 del código de procedimientos civiles vigente.

instancia y el segundo sí. Igualmente podemos decir de una apelación con un recurso de extraordinario de casación; obviamente los tramites intrínsecos de cada uno los hace imposibles de acumularse.

En el CPCM se contempla esta posibilidad. El artículo 96 señala que las partes podrán solicitar la acumulación de los distintos recursos que se hallen pendientes ante el mismo o distinto tribunal cuando se den los requisitos de conexión entre las pretensiones a que se refieren, siempre que exista el riesgo de que puedan recaer sentencias contradictorias en caso de no procederse a la acumulación. Como se observa la previsión que al efecto realiza esta nueva legislación, no es imitativa a la adhesión a la apelación. Se está regando por tanto que a partir del tema de conexión pueda procederse a la acumulación de dos incidentes recursivos.

El inciso segundo del citado artículo, no obstante si está referido al tema de la adhesión. Señala que los distintos recursos ejercitados por las partes en relación con una misma pretensión se tramitarán de forma acumulada, procediendo el tribunal a la acumulación de oficio desde que conste dicha circunstancia.

#### 5.4 La acumulación de ejecuciones.

En este apartado tenemos que diferenciar dos situaciones: La concurrencia de varias ejecuciones en juicios de naturaleza laboral y la concurrencia de varias ejecuciones, incluyendo juicios de otras áreas del derecho.

En el primer caso, deberán seguirse las reglas normales del proceso laboral, si ya se ha dictado sentencia y ésta ha causado firmeza, pues obviamente habrá imposibilidad de acumulación en los procesos pendientes. Más aun, podría alegarse la excepción de "cosa juzgada" en los pendientes. Debe tomarse en cuenta que, aplicándose para tal efecto el principio de supletoriedad del artículo 602 del CT, la acumulación es procedente hasta antes de dictarse sentencia definitiva. Queda claro entonces que los expedientes que aun no tengan firmeza en sus sentencias pueden acumularse para decretar una sola ejecución. Ello implica que en puridad para el mero estado de ejecutar al perdidoso, y ante la eventualidad de existir varias sentencias condenatorias en su contra, no existe regulación alguna que obligue al juzgador a someter su sentencia al conocimiento de otro tribunal de trabajo, ni siquiera a otro expediente del mismo tribunal. La razón es que ello debió preverse antes de dictarse sentencia.

Lo antes evidenciado nos hace pensar que también es necesario incorporar al artículo 451 del CT alguna regla que posibilite acumular ejecuciones, lo que sin duda ayudaría a solventar atrasos en la administración de justicia y con mayor asidero en los momentos finales.

En el segundo caso, tenemos por ejemplo una sentencia ejecutoriada de carácter laboral y otras que a su vez están siendo ejecutadas en juzgados civiles, mercantiles o de menor cuantía. Aquí si tendremos en estricto sentido una acumulación de ejecuciones, ya que el inciso sexto del artículo 422 del CT, ordena al Juez de Trabajo declararse incompetente para conocer de esa ejecución, y remitir certificación de lo conducente a aquel tribunal. Esto no implica un desconocimiento total a la competencia del Juez de trabajo, pues algunos trámites pueden ser realizados en el juzgado de lo laboral, siempre que no tenga que ver con la ejecución de la sentencia, pues ésta tarea quedará reservada para las otras áreas del derecho.

Luego de verificarse la ejecución en el Juzgado de lo civil, por ejemplo, remitirá comunicación al Juez de trabajo y la competencia es restaurada totalmente.<sup>119</sup>.

El artículo 97 del CPCM regula este tipo de ejecuciones. Indica que las partes podrán solicitar la acumulación de ejecuciones que se hallen pendientes contra un mismo deudor ejecutado, aunque pendan ante distintos juzgados, siempre que las obligaciones ejecutadas cuya acumulación se solicita no estén totalmente cumplidas. La procedencia de la acumulación de ejecuciones se decidirá en función de una mayor economía procesal, de la conexión entre las obligaciones ejecutadas, y de la mejor satisfacción de los diversos acreedores ejecutantes.

Adicionalmente se prevé la forma de procedencia, el momento en el cual cabrá decretarla, la comunidad de embargos y otros aspectos relevantes que podrán ser asumidos por el juez de trabajo según la naturaleza específica de la materia y los que al respecto señala el artículo 422 citado.

## 6. EL RÉGIMEN DE LAS AUDIENCIAS EN EL SISTEMA PROCESAL REGIDO POR AUDIENCIAS

La instauración de juicios por audiencias tiene su base en un principio elemental que es la oralidad. Un juicio oral pleno lleva consigo el establecimiento de principios tales como concentración, publicidad, contradicción, inmediación, sana crítica, igualdad, entre otros.

Desde el punto de vista procesal el juicio oral se desarrolla en único acto, o en un número reducido de sesiones consecutivas en las que se concentran las fases de alegación, pruebas y conclusiones, que no desvanecen la idea de unidad del acto; ésta es la llamada "audiencia".

El juez preside la audiencia y dirige el debate en cumplimiento de su función como director del proceso. Las partes evacúan las pruebas promovidas, los testigos prestan testimonio, los peritos informan verbalmente y finalmente el juez dirige la

---

<sup>119</sup> En realidad no se trata de una incompetencia total; tan es así, que el artículo 373 del CT regula este caso como una excepción a la regla de que la jurisdicción de trabajo es improrrogable.

controversia a través de un fallo oral. Todas estas actuaciones se cumplen en un mismo acto -principio de concentración- y durante el desarrollo del debate oral que eventualmente puede cumplirse en varias sesiones, sin infringir, el principio de la unidad del acto o audiencia.

Es posible que en un proceso, una audiencia, entendiendo por tal una sesión o día de despacho del Tribunal fijado para verificar el acto, no resulte suficiente para que las partes protagonicen el debate contradictorio, evacuen la totalidad de las pruebas y obtengan el dictamen del juez, y en consecuencia, haya necesidad de prolongarlo por otra u otras sesiones, tantas como sean suficientes para la incorporación de las pruebas y al emisión de la sentencia oral. Pero aún así, siempre se entenderá que el debate o audiencia oral es uno solo, por lo que se afirma que la audiencia es una entidad compleja que conserva el igualmente denominado principio de unicidad del acto.

Todas las actuaciones seriadas, concatenadas, ordenadas y públicas que se concentran en la audiencia de juicio, configuran la base fundamental de la oralidad, y son dirigidas y presididas por el juez con carácter presencial, de manera estrictamente indelegable, por lo que un sector de la doctrina dice que, en rigor, es un principio inmediato.

Si bien la oralidad es fundamental en el régimen procesal por audiencias, debe tenerse presente que ningún sistema puede prescindir de manera absoluta de la oralidad o de la escritura. La realización de algunas actuaciones orales en el proceso, como por ejemplo: la demanda, testimonios de testigos, los informes periciales, la sentencia, etc., requieren indefectiblemente su constancia por escrito. Vale decir, que no existe exclusividad en ninguno de estos sistemas<sup>120</sup>.

La oralidad no constituye un concepto absoluto y excluyente, como antes se dijo. El proceso, de hecho, comienza con un acto escrito -la demanda- y termina con un pronunciamiento también escrito -la sentencia- amén de otras actuaciones que se verifican por medio de la escritura, como es el caso de la promoción de pruebas, el otorgamiento de mandato o de algunos otros actos que requieran de constancia escrita, pero sin que ésta predomine sobre la oralidad<sup>121</sup>.

En estos sistemas resulta imprescindible la necesidad de la controversia de la prueba que cada uno de los sujetos del proceso ofrece, al efecto de que ellos puedan

---

<sup>120</sup> El artículo 147 del Código Procesal Civil y Mercantil se establece que las actuaciones procesales se habrán de realizar bajo el principio general de oralidad. Sin embargo, la demanda y su ampliación, la contestación de la demanda, la reconvencción y cualquier resolución que ponga fin al proceso o surta efectos materiales sobre la pretensión, serán siempre por escrito; y, salvo las excepciones legalmente previstas, las declaraciones de testigos y peritos serán en forma oral.

<sup>121</sup> URDANETA Guido E, *La oralidad y el Proceso por audiencias en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo*, Ensayo, Maracaibo, Venezuela. Febrero de 2004.

realizar preguntas, exigir aclaraciones y refutar la legalidad o no de las pruebas aportadas por cada parte, lo cual sólo es posible con la presencia de ésta y el Tribunal, en todos y cada uno de los momentos del desenvolvimiento del debate. Igualmente debe serlo la presencia física de las partes y el Tribunal en todos los actos procesales vinculados al juicio oral, y la relación directa de este último con las pruebas. Esto no es más que, contradicción e inmediación, como pilares fundamentales de estos regímenes.

### 6.1 La audiencia preparatoria

El acto procesal consecuente, luego de las actitudes del demandado frente al emplazamiento (y salvo en el proceso abreviado donde la actitud se concreta en la misma audiencia única que se celebra) el Juez debe señalar día y hora para la celebración de una audiencia preparatoria donde se purificará la relación jurídico procesal<sup>122</sup>. Bien puede ocurrir incluso que en esta audiencia haya conciliación, en cuyo caso el proceso terminará sin más<sup>123</sup>. Además, que en ésta se corrijan todos los defectos procesales que las partes atisben, hagan saber y demuestren. Lo más importante sin embargo, es que en ella las partes hacen saber las herramientas probatorias de las que echarán mano a efecto de ser posteriormente descubiertas y en su momento producidas<sup>124</sup>.

En algunas legislaciones, en este momento el juez determina el objeto del juicio, qué hechos hay que probar y cuáles no, determina los medios para probarlos, recibe las pruebas que traen las partes y fija la audiencia de juicio.

Por tales razones, la doctrina en general reconoce que se cumplen con ella varias finalidades: Intentar un acuerdo o transacción entre las partes que ponga fin al proceso; examinar las cuestiones procesales que pudieran obstar a la prosecución

---

<sup>122</sup> BORTHWICK, A. E. C.; *Nociones Fundamentales del Proceso*, Op. Cit., Pág. 338. Este autor en el mismo apartado cita diversos conceptos y autores sobre la audiencia así: “(...) Para BACRE es el acto oral celebrado ante el tribunal, dispuesto por este, a efecto de recibir las declaraciones de las partes y de los terceros y volcadas en actas, constituyen un medio de comunicación; para CHIOVENDA aquellos períodos de tiempo durante los cuales el magistrado se constituye en una sala destinada para ello, y las partes comparecen ante él para las diligencias y la vista del proceso; para DE SANTO la oportunidad que en un proceso se concede a los litigantes para que planteen sus pretensiones, aporten pruebas o bien se reconcilien; para GOZAINI las audiencias se vinculan con el modo de decepcionar el interés de las partes, caracterizándose como actos en los que el juez escucha las declaraciones de los sujetos intervinientes en el proceso, de todo lo cual se deja constancia en el expediente mediante el levantamiento de actas.”

<sup>123</sup> Si las partes logran una transacción, ésta debería requerir la homologación judicial para evitar fraude de ley o abuso del derecho.

<sup>124</sup> La regla 37.1 de las Reglas de Procedimiento Civil para el Tribunal General De Justicia de Puerto Rico establece que se podrá instalar una conferencia preliminar con los abogados de las partes con la finalidad de buscar la simplificación de las cuestiones litigiosas; la necesidad o conveniencia de enmendar las alegaciones; la posibilidad de obtener admisiones de hechos y de documentos en evitación de prueba innecesaria; la revelación de la identidad de los testigos que se espera utilizar en el juicio y la limitación del número de testigos peritos; la conveniencia de someter preliminarmente cuestiones litigiosas a un comisionado para sus determinaciones de hecho; o cualesquiera otras medidas que puedan facilitar la más pronta terminación del pleito.

de este y a su terminación mediante sentencia sobre su objeto; fijar con precisión dicho objeto y los extremos, de hecho o de derecho, sobre los que exista controversia entre las partes; y proponer y admitir la prueba<sup>125</sup>.

En el proceso laboral no está presente esta audiencia como tal, sin embargo sí se realiza una en el proceso ordinario que es cualitativamente semejante: *nos referimos a la audiencia de conciliación*. En virtud de esta, el juzgador procura el avenimiento de las partes al solo efecto de que el proceso culmine en ese momento, siendo esa también la primera y primordial función que se ejerce con la audiencia preparatoria. En este sentido, si bien procedimentalmente la audiencia previa o preparatoria no se constituye en un acto formalmente hablando del proceso laboral, si hay un esquema diseñado para el proceso ordinario que permite la asunción de sus ventajas como instituto proclive de la celeridad y la concentración procesal.

## 6.2 La audiencia probatoria

En términos generales la doctrina entiende que esta audiencia tiene como finalidad que todos los medios de prueba se practiquen en el juicio, con sujeción al principio de unidad del acto. Además con sujeción al principio de inmediación que no se trata sólo de que determinados actos exijan la presencia judicial sino de que los actos de prueba tienen que ser realizados por el mismo tribunal que ha de dictar sentencia, por lo menos con carácter general. Por otro lado la contradicción supone que todas las pruebas se practican con la plena intervención de las partes, a cuyo efecto han de ser citadas. La falta de citación de la parte para la práctica de un medio de prueba debe suponer nulidad por indefensión, sin perjuicio de que luego asistan o no las partes y sus defensores y de la intervención real de uno y otros en la práctica, que depende de cada medio. Y finalmente la publicidad que implica como regla general que todas las diligencias de prueba se practicarán en audiencia pública<sup>126</sup>.

En el CPCM viene regulada como la segunda audiencia en el proceso común y es la principal del juicio.

---

<sup>125</sup> GÓMEZ COLOMER, J. L.; y otros, *El Nuevo Proceso Civil Ley 1/2000*, op. cit., Pág. 445. Los autores le denominan función saneadora, función delimitadora de los términos del debate y función delimitadora del tema de prueba. El artículo 292 del Código Procesal Civil y Mercantil refiriéndose al contenido de esta audiencia, también señala que la audiencia preparatoria servirá, por este orden: para intentar la conciliación de las partes, a fin de evitar la continuación innecesaria del proceso; para permitir el saneamiento de los defectos procesales que pudieran tener las alegaciones iniciales; para fijar en forma precisa la pretensión y el tema de la prueba; y para proponer y admitir la prueba de que intenten valerse las partes en la audiencia probatoria como fundamento de su pretensión o resistencia. Excepcionalmente, en casos de urgencia, comprobada a juicio del tribunal, podrá recibirse la prueba que, por su naturaleza, sea posible diligenciar en dicha audiencia.

<sup>126</sup> GÓMEZ COLOMER, J. L.; y otros, *El Nuevo Proceso Civil Ley 1/2000*, Op. Cit., Pág. 331, 332 y 333.

Las partes concurren y presentan sus pruebas ante el juez (testigos, documentos, informes periciales, declaración de las partes y otros medios de prueba). Al final de la audiencia el juez dictará sentencia en forma oral tomando en cuenta todo lo que presencié durante su celebración, pudiendo redactarla de inmediato o en un plazo estipulado, de conformidad con el artículo 417 y 222 del referido Código. En algunas legislaciones se le llama audiencia de sentencia, pero en nuestro caso, tal cual lo indica el mencionado cuerpo de leyes, se identifica como audiencia probatoria<sup>127</sup>.

En el ámbito laboral no está prevista una audiencia de este tipo. De hecho lo que se consagra es la apertura de un plazo de prueba a efecto de que las partes la produzcan. Pese entonces a que procedimentalmente son esquemas distintos, queremos dejar constancia de los límites y alcances de la aplicación supletoria de este nuevo proceso al ámbito laboral. Específicamente el hecho de que sea posible y legal que se absorban normas cuya función es regir un sistema oral, a un proceso eminentemente escrito.

Lo primero que merece la pena destacar es la inmediación, la concentración y el principio contradictorio. Estos tres principios podrían verse fortalecidos si el juez de lo laboral atendiendo las normas que rigen la forma para llevar adelante los interrogatorios de testigos, aplica el sustrato esencial del régimen oral y su forma de producción, esto es, la permisión del interrogatorio por parte del proponente, del conainterrogatorio por la contraparte y siempre en presencia y bajo el control del juez. Al hacer esto, lejos de estar contraviniendo la ley se está dotando de cualidad al proceso laboral, revitalizándose dichos principios.

Otro aspecto importante es el relativo a los medios de prueba de los que el juez de lo laboral podrá echar mano, pues ellos vienen variados de forma novedosa en el CPCM. Vale destacar en este punto que siendo este Código el que viene a sustituir al que ahora rige como de derecho común, el juez de trabajo deberá considerarlo igualmente como tal y utilizar a la conveniencia del proceso laboral, guardando sus principios más elementales, cada uno de los medios que se prevén. Por ejemplo, los medios de reproducción del sonido y de la imagen y almacenamiento de información que ahora mismo no se prevén por ningún sitio.

## 7. LA TERMINACIÓN NORMAL Y ANORMAL DEL PROCESO LABORAL

En el primer supuesto partimos de la culminación del proceso a través de la sentencia definitiva regulada en los artículos 416, 417 y 418 del CT. Es necesario

---

<sup>127</sup> En Derecho Procesal Penal esto es propiamente una vista pública, audiencia preliminar o audiencia de sentencia, donde se reproducen e incorporan las pruebas ofertadas.

advertir que a ella se puede llegar a través de juicios de mero derecho o de juicios de hecho, lo cual supone que no necesariamente se van a evacuar todas las etapas previamente establecidas en el proceso de trabajo para obtener una culminación normal del proceso laboral. Dependiendo entonces del proceso que se configure, no dejando en uno u otro supuesto de ser una terminación normal del proceso.

El artículo 396 del CT establece los casos por lo que se entienden entablados juicios de mero derecho o resolutivos y los juicios de hecho o declarativos; siendo que en los primeros, se prescinde del término probatorio y demás etapas, quedando listo el proceso, luego de contestada la demanda, para dictarse sentencia definitiva. Se trata pues siempre de una terminación normal en tanto que se cierra el proceso con una sentencia definitiva que ha encontrado la verdad real de los hechos planteados.

En lo que respecta a la terminación anormal del proceso, hay que tomar en cuenta aquí los casos en los que se finaliza anormalmente resolviendo directamente a favor de una de las partes, los que se finalizan anormalmente resolviendo indirectamente a favor de una de las partes y los casos que finaliza anormalmente beneficiando a ambas partes.

Para el primer supuesto, se termina el proceso con una resolución que directamente favorecerá a una de las partes<sup>128</sup>, por ejemplo el desistimiento regulado en el artículo 603 y la deserción para la segunda instancia, regulado en el 585, ambos del CT, aunque este último caso, finalizará anormalmente la segunda instancia.

En el segundo supuesto, se termina anormalmente el proceso con una resolución que indirectamente favorece a una de las partes, por ejemplo la inadmisibilidad de la demanda conforme al artículo 381 del CT, aun cuando no está entablada la litis propiamente por no haberse acreditado aun como parte el demandado, pero indudablemente le favorecerá indirectamente que el Juez haya declarado inadmisibile la demanda al actor.

Y en el tercer caso, puede bien finalizarse el proceso anormalmente por medio de algún mecanismo que beneficie a ambas partes, se trata aquí de alguno de los arreglos conciliatorios establecidos en la audiencia judicial para tal efecto, fundamentado en el artículo 388, conciliación o transacción extrajudicial

---

<sup>128</sup> Quien desiste de la acción intentada es el demandante, el beneficiado será el demandado; al menos eso se advierte objetivamente, ya que se ignora casi siempre las motivaciones que le han llevado a suscribir tal petición, por lo que no es posible decir que ambos son beneficiados. Sin embargo, vale aclarar que esto no siempre debería de ser así pues pese al carácter especial y tuitivo del derecho laboral, si puede haber algún caso en el cual la demanda del trabajador sea infundada, con el solo afán de perjudicar al patrono, y luego al verse acorralado por la abundante prueba de éste intentar desistir sin que quepa ninguna sanción por haberla formulado sin fundamento o maliciosamente.

debidamente homologada por el juez de trabajo que está conociendo de la causa<sup>129</sup>. En el caso del desistimiento que antes se enunció es probable que tras de dicha petición exista un acuerdo de beneficio para ambas partes, pero como no es requisito legal plasmar en el desistimiento la razón del mismo, no podemos dar establecido que se trata de un mecanismo de beneficio para ambos sujetos procesales.

## 7.1 La sentencia en el proceso laboral

Abordado que han sido los aspectos de la teoría general del proceso que definen y clasifican a la sentencia, trataremos aquí los aspectos especiales de la misma que atañen al juicio ordinario de trabajo.

Es preciso establecer primeramente que en el aspecto solemne, el juicio ordinario de trabajo debería de acoger las formalidades y requisitos prescritos en el artículo 217 del CPCMV vigente. En lo relativo al aspecto de fondo, el juez deberá atenerse a lo prescrito en el artículo 418 del CT. Obviamente existen razones esenciales por las cuales hay que acudir a los principios especiales del derecho laboral en la motivación de la sentencia, mismos que en el caso de nuestro país, se alejan de las connotaciones propias del derecho privado.

En esa motivación se hace especial énfasis. Se requiere exhaustividad en la escogitación, interpretación, aplicación y fundamentación pertinente de las disposiciones del CT y demás normas legales de carácter laboral; de los contratos y convenciones colectivos e individuales de trabajo; de los reglamentos internos de trabajo; de los reglamentos de previsión o de seguridad social; de los principios doctrinarios del derecho del trabajo que sustantivamente informan a la justicia social; de la legislación diferente a la laboral, en cuanto no contraríe los principios de ésta; y, finalmente, las razones de equidad y buen sentido, bajo el entendimiento pleno del derecho social.

### 7.1.1 Forma de pronunciación

Se ha dicho en líneas anteriores que el juez de trabajo al momento de dictar sentencia se sujeta a las reglas formales del artículo 217 del CPCMV vigente. En materia del procedimiento laboral, previo al pronunciamiento de la sentencia, el Juez hace un llamado y trae para sentencia el caso Avisa que quedará cerrado el

---

<sup>129</sup> El artículo 450 del CT establece la posibilidad de conciliar en asuntos que ya están judicializados y en los que no lo están, estos últimos no constituyen forma anormal de terminación, pues nunca nació el proceso.

proceso respecto de la incorporación de alegatos y pruebas a instancia de las partes<sup>130</sup>.

Luego de haberse ejecutado el cierre del proceso, se dictará un pronunciamiento por escrito dentro de los tres días siguientes a la ejecución del cierre expresado. Este pronunciamiento se materializa en un instrumento donde el Juez principia expresando el lugar y la fecha en que dicta el fallo, los nombres, apellidos y domicilio de los litigantes y de sus apoderados, el objeto de la disputa y la naturaleza del juicio; a continuación hacen mérito, en párrafos separados que principiarán con la palabra "considerando", de los hechos y cuestiones jurídicas que se controvierten, de las pruebas conducentes y de los argumentos principales de una y otra parte, dando las razones y fundamentos legales que estime procedentes y citando las leyes y doctrinas que considere aplicables. En los "considerandos" normalmente estiman el valor de las pruebas, fijando los principios en que descansa para admitir o desechar aquellas cuya calificación deja la ley a su juicio. Las cuestiones incidentales se resuelven previamente a lo principal y finalmente se pronuncia el fallo a nombre de la República.

#### 7.1.2 Motivación y congruencia.

Obviamente es obligación del Juzgador fundamentar sus resoluciones y más aún sus sentencias. Claramente el artículo 418 del CT establece los parámetros en los que deberá fundamentarse el Juez al momento de dictar sentencia. Aun así, debe adicionarse que la motivación de la sentencia debe mantenerse dentro de los cuerpos legales, instrumentos y actividades dispuestas en el artículo 24 del CT como fuentes del derecho laboral.

Cada uno de los aspectos abordados o resueltos y aun los no abordados, deben estar debidamente motivados en concordancia con los artículos 24 y 418 del mismo cuerpo legal. La Sentencia además deberá ser congruente con lo demandado y lo probado. A eso hace referencia el artículo 419 cuando expresa que la sentencia deberá recaer sobre las cosas litigadas y en la manera en que hayan sido disputadas; sin desconocer los derechos irrenunciables a favor de los trabajadores que refiere el artículo 52 de la Constitución de la República. Con ello se pretende erradicar la "*plus petitio*" y "*minus petitio*"; es decir, ni dar más ni menos de lo pedido. Aquí debe tenerse especial cuidado con algunos abusos que puedan cometerse, algunos con demasiado apego a la regulación constitucional en favor del trabajador y otros con demasiado apego al principio de congruencia a favor de la equidad de los sujetos procesales. A nuestro juicio, deben tomarse en cuenta

---

<sup>130</sup> El procedimiento está regulado en el artículo 416 del CT, en la primera parte se contempla un mero señalamiento o advertencia para los alegatos a las partes y en la segunda parte del artículo, cuando se está en término para dictar la sentencia, únicamente el juez puede aportar ampliaciones para mejor proveer.

principios universales en los que se sustenta el derecho del trabajo, como el *in dubio pro operario*, para no apartarse de la sensibilidad de esta área del derecho.

## 7.2 La conciliación en el proceso laboral.

La conciliación forma parte del esquema normal del proceso laboral. No se trata de ningún acto previo a la demanda. Como hemos sostenido anteriormente el primer llamado a las partes en el juicio de trabajo, no es al pleito sino que a conciliar. Si resulta negativa ésta, entonces habrá lugar a entablar el pleito con la contestación de la demanda.

En el acto de la conciliación instalado de conformidad con el artículo 388 ocurrirá un debate oral en el que se tratará de llevar a la mesa arreglos tendentes a finalizar el proceso por ese medio. Las partes deben expresar su aceptación total, aceptación parcial o rechazo. Cada una de estas conductas provocan consecuencias (presunciones) a las partes, fundamentadas en el artículo 414 del CT<sup>131</sup>.

Si la conciliación fuere lograda totalmente, sus efectos podrían ser inmediatos o futuros y condicionales; si es lograda parcialmente, entonces tendremos puntos conciliados respecto de los cuales habrá finalizado el litigio y tendremos puntos que siguen en pleito, por los cuales debe contestarse la demanda. Consecuente la conciliación puede también tenerse por intentada y no lograda debido a la voluntad de las partes presentes o a la inasistencia del patrono, del trabajador o de ambos.

Como parte de una etapa del proceso, ésta audiencia reviste formalidades que deben consignarse en un acta. Los jueces generalmente se sujetan a las formalidades del artículo 388, aun cuando ello no genera un clima de confianza entre las partes dado que constituye una limitante que no abona a soluciones respecto del conflicto laboral planteado en el tribunal. Esto debido a que al concurrir partes técnicas a la audiencia, como generalmente sucede, éstos especulan con los errores que pueda cometer la contraparte en su intervención, para que se hagan constar en dicha acta y así, ser invocadas como pruebas posteriormente en el proceso (presunciones, confesiones, etc.). Estas conductas avaladas legalmente, son las principales causantes que las partes lleguen predispuestas a no hablar más que de la elemental negación de hechos y consecuentemente el Juzgador no encuentra herramientas para buscar los intereses de ambos y lograr la solución amigable.

---

<sup>131</sup> El simple de hecho de limitarse a negar el despido, hacer propuestas que carezcan de seriedad, que una de las partes manifieste por ejemplo que acepta los hechos con tal de llegar aun arreglo, etc. puede hacerse constar en acta, lo que constituye prueba idónea por la mediación del juez.

Debe aclararse que las partes materiales no están obligadas a comparecer personalmente y las técnicas (sus abogados) son quienes generalmente concurren con posiciones especulativas.

En el caso de obtenerse algún acuerdo conciliatorio futuro y condicional respecto del cual se vuelve exigible su cumplimiento, éste se hará ejecutar de la misma forma que una sentencia definitiva, de conformidad con el artículo 390 del CT, siguiéndose la fórmula de que conocerá el mismo juez que conoció o que habría conocido de la causa.

### 7.3 La caducidad de la instancia y la renuncia del derecho en el proceso laboral

La Caducidad de la Instancia es un modo de extinguirse la relación procesal por la inactividad de las partes (o por falta de impulso del proceso) durante cierto período. En este sentido, la caducidad, llamada también perención, supone un abandono de la instancia<sup>132</sup>. El fundamento de la figura radica en la necesidad de evitar que los procesos se prolonguen *sine die* y en la presunción de la voluntad de abandonar el pleito en razón del tiempo transcurrido sin que medie manifestación en contrario. El fundamento de la perención o caducidad de la instancia reside en la presunción *iuris et de jure* de abandono de la misma por el litigante, así como en el propósito práctico de librar a los órganos estatales de las obligaciones que derivan de la existencia de un juicio.

Esta caducidad debe distinguirse de aquella que está referida a la pretensión o derecho. Es decir, hay casos en los cuales por no hacerse uso del derecho el mismo se pierde en un plazo. Existen tres casos muy emblemáticos en la legislación laboral salvadoreña que consideramos oportuno traer a colación y que se refieren a esa pérdida del derecho. El caso de la reclamación de resolución de contrato individual de trabajo regulada en el artículo 47 inciso penúltimo; el caso de la terminación del contrato sin responsabilidad para el patrono según el artículo 50 número 1 y la causal primera de artículo 53, relativo a la terminación de contrato con responsabilidad para el patrono, en los tres casos se contempla el plazo de treinta días para que caduque la acción que pudiese intentarse.

En cuanto a las reglas generales de la caducidad de la instancia, ahora mismo es el CPCM quien las prevé aunque nuestros jueces de trabajo no las utilizan comúnmente al proceso laboral. Esto sin embargo podría reconsiderarse con la vigencia del nuevo proceso civil donde se establece siempre la misma con una cantidad de normas homogéneas, pues pese al carácter sensible y oficioso del

---

<sup>132</sup> OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Págs. 144 y 145

proceso laboral, bien podrían existir procesos que literalmente sean abandonados por las partes y respecto de los cuales el juez no tenga modo de archivarlos.

En lo que respecta a la renuncia de la pretensión procesal ejercida, se entiende que ésta supone que el juez debe dar por concluida la causa y dictar sentencia absolutoria en consecuencia. A diferencia del desistimiento, nos encontramos ante un acto unilateral. Es un acto del demandante que supone la dejación de la acción ejercitada y, consecuentemente, del derecho en que se funda la pretensión. Esta posibilidad si bien se acoge en el nuevo proceso civil, los jueces de trabajo no consideran viable su aplicación por extensión en la medida que a la fecha siguen usando el desistimiento con los mismos efectos de ésta.

#### 7.4 El desistimiento en el proceso laboral

Regulado en el artículo 603 del CT. Lo hemos planteado anteriormente como una de las formas de terminación anormal del proceso que genera mayor atracción a las partes. Y es que no necesita expresión de causa que lo genere, no necesita calificación de acuerdo alguno de parte del Juez, no supone convocatoria a audiencia para ratificación de partes, simplemente se trata de la presentación de un escrito en donde se consigna con toda claridad y voluntariedad que desiste de la acción intentada y pide al Juez que se archiven las actuaciones judiciales por no tener nada mas que reclamarle al otro sujeto procesal, en cuyo caso el Juez, sin mas tramite ni diligencia, resuelve declarando desistida la acción y archivando el proceso.

Este desistimiento viene reformado en la normativa procesal civil y mercantil en la medida que se regla como una institución que no puede nunca referirse al derecho material en disputa sino solo al proceso o la pretensión. Esto significa que quien desiste deja a salvo su derecho para poder intentar nuevamente la queja ante el juez. Además, es siempre bilateral en la medida que requiere la acepción de la contraparte; y, finalmente, siempre hay un control u homologación por parte del juez antes de decretarlo.

#### 7.5 La improponibilidad en el proceso laboral

Se acostumbra asemejar la improponibilidad a una falta de competencia, a la falta de legítimo contradictor, a la demanda inepta solamente que resuelta, o por lo menos con posibilidad para ello, *in limine litis*, y uno que otro más acertado al decir que procede por defectos en la invocación de la pretensión realizada ante el Órgano Jurisdiccional<sup>133</sup>.

---

<sup>133</sup> CÁDER CAMILOT, Aldo Enrique, “La improponibilidad de la Demanda de amparo” Revista de Derecho Constitucional, Corte Suprema de Justicia. Vale aclarar en este punto que la figura de la ineptitud ha sido ya derogada del ordenamiento jurídico en la medida que era el artículo 439 del Código de Procedimientos Civiles el

Esta figura es recogida ahora mismo por el artículo 127 y 277 del CPCM y ha sido extendida a diversas ramas del derecho como una manifestación contralora de la actividad jurisdiccional. En la región está prevista, por ejemplo, en el artículo 119 del Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay y en el artículo 112 del Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica. El común denominador en estas legislaciones es que la figura queda reducida en su aplicación a problemas objetivos de la pretensión y por lo tanto a un juicio estrictamente de fondo del reclamo. En El Salvador, sin embargo, no existe acuerdo en la jurisprudencia y encontramos que un sector de tribunales rechaza demandas justificándose en el hecho de que no es posible admitir la misma a trámite por no estar debidamente propuesta, y otros en cambio que lo reservan para vicios manifiestamente improcedentes que en la misma constan. Se trata de aquellos casos en los cuales hay imposibilidad absoluta de juzgar la pretensión<sup>134</sup>.

En el CPCM aparece como una forma de control liminar y como una forma de terminación anormal del proceso. En el primer caso se constituye en un juicio de fondo que se hace de la queja, con la sola idea de no admitir a trámite reclamos improcedentes. En el segundo caso se prevé como una forma de control *in persecuendi litis* para aquellos casos en los cuales o bien se advierte la admisión indebida de la demanda o bien se ha configurado ya en el trámite un elemento impeditivo de su continuación<sup>135</sup>.

Será preciso e importante aplicarla de modo directo al ámbito laboral, considerando las causales que al efecto prevé el CPCM, en la medida que es una forma de dirección, ordenación y control de las querellas que se llevan a diario a los tribunales de justicia.

---

que la preveía y siendo que éste fue derogado el 30 de junio de 2010, no cabe ya la posibilidad de continuar utilizándola como mecanismo de control jurisdiccional.

<sup>134</sup> Esta expresión es retomada comúnmente por PEYRANO, J. W.; *El Proceso Atípico*. Además aparece de este modo expresamente en el artículo 3 del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia de Santa Fe, en Argentina.

<sup>135</sup> El artículo 277 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que si presentada la demanda, el juez advierte algún defecto en la pretensión, como decir que su objeto sea ilícito, imposible o absurdo; carezca de competencia objetiva o de grado, o atinente al objeto procesal, como la litispendencia, la cosa juzgada, sumisión al arbitraje, compromiso pendiente; evidencie falta de presupuestos materiales o esenciales y otros semejantes, se rechazará la demanda sin necesidad de prevención por ser improponible, debiendo explicar los fundamentos de la decisión

## SECCIÓN CUARTA

### LOS PROCESOS LABORALES Y LAS MEDIDAS CAUTELARES DESDE LA NUEVA NORMATIVA.

En esta sección se destacan los distintos procesos laborales, así como las medidas cautelares desde su perspectiva actual, evaluando su constitucionalidad y posible aplicación supletoria del CPCM. Es importante entonces hacer un repaso por las previsiones normativas de los procesos laborales, de suerte tal que las instituciones novedosas que potencien la justicia y la expedición en su impartición, puedan ser aplicadas al ámbito laboral.

#### 1. EL PROCESO ORDINARIO EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL.

El proceso ordinario constituye el mecanismo más utilizado en la vía judicial para buscar la tutela de un derecho, ante un conflicto de trabajo. Vale decir que los conflictos mayormente recurrentes son los de carácter individual y por ello es que generalmente se le llaman *Procesos Ordinarios Individuales de Trabajo*. Entre las principales acciones que dan lugar a una reclamación por esta vía se encuentran: la acción de terminación de contrato individual de trabajo por causas legales<sup>136</sup>, el reclamo de indemnización por despido de hecho, la reclamación de pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, la reclamación de pago de prestaciones laborales (aguinaldo, descanso semanal, asueto, vacaciones, por maternidad, etc.), el pago de indemnización por riesgo profesional y la resolución de contrato con resarcimiento de daños y perjuicios.

##### 1.1 Condiciones de procedibilidad y juicios a que se somete la demanda.

En un primer plano aparece el criterio de competencia sobre la base de la cuantía, esto significa que serán juicios ordinarios aquellos cuya cantidad dineraria litigada en la demanda excediere a los doscientos colones, lo que se desprende de lo plasmado en el artículo 379 del CT. De hecho podría decirse que este es uno de los criterios fundamentales para diferenciar un juicio de única instancia de un ordinario.

Existen varias figuras que son exclusivas del juicio ordinario, pero probablemente una característica relevante que lo diferencia del juicio de única instancia, es el plazo breve en el que se instruye éste; es decir, existe una diferencia precisa respecto a la celeridad en la que, al menos en el texto legal, se prevé la evacuación de las diferentes etapas del juicio de única instancia.

---

<sup>136</sup> Por ejemplo: los artículos 49, 50, 52 y 53 del CT plantean acciones de terminación por causa legal; pero las más utilizadas son las de los artículos 50 y 53, donde se establecen sin responsabilidad y con responsabilidad para el patrono, respectivamente; aunque las primeras se ejercitan con mayor frecuencia por vía de excepciones, que como acción contenida en una Demanda.

Es importante entonces destacar la referencia que al proceso común debe hacerse en el derecho procesal del trabajo, en lo relativo a la cobertura subsidiaria que se extiende. En ese sentido debe advertirse que toda acción que no sea ventilada en juicio especial, será instruida bajo las modalidades del juicio común, tal como se regula en el artículo 240 del CPCM. Con esto queremos decir que el proceso ordinario de trabajo tendrá como parámetro comparativo y subsidiario el declarativo común en lo que quepa.

Ahora bien, esta demanda del juicio ordinario, que realmente es la manifestación común y recurrente en nuestro derecho procesal laboral, muy a pesar de los requisitos que se exigen cumplir en el artículo 379 del CT, se ha vuelto una expresión cajonera, carente de creatividad y hasta alejada de la verdad por parte de los actores<sup>137</sup>.

Ciertamente se exige una fundamentación fáctica y jurídica en el expresado artículo, pero el ejercicio práctico nos demuestra que el desarrollo de algunas exigencias no se ajusta a la medida legal que debería. Por ejemplo el numeral 5 relativo a la relación de los hechos. Normalmente esa ilustración fáctica no responde a la realidad. Obviamente las razones abundan, sobre todo tomando en cuenta el ejercicio del principio de protección al sujeto procesal con desventaja en la relación jurídica.

El examen preliminar y oficioso de la demanda puede provocar el rechazo de la misma, sobre todo si resulta ser que ésta no contempla una acción cuya naturaleza deba conocerse en un juicio ordinario. Esta es una obligación del juzgador en franco ejercicio del principio saneador; pero si este examen se pide a instancia de parte, sobre la base del derecho de excepción dentro del plazo para alegar las mismas, el trámite no será el mismo, ya que en ese caso, aun cuando exista prueba sobreabundante de la naturaleza inapropiada al juicio ordinario de la acción que se está conociendo, la resolución de dicha excepción deberá decretarse hasta el momento de dictarse la sentencia definitiva<sup>138</sup>.

---

<sup>137</sup> Generalmente, en las causas de despido de hecho, el actor oculta las razones reales que motivaron la separación del trabajo, se han acostumbrado a los estribillos de formatos de demandas y en realidad han descubierto que no lo necesitan, pues con la existencia de las presunciones de los artículos 413 y 414, podrían tenerse por cierto todo lo que estipulan en la demanda; en otras áreas del derecho se exige una “relación clara, precisa y circunstancia de los hechos” precisamente tratando de buscar la verdad.

<sup>138</sup> Esta es una actividad jurisdiccional inoficiosa que, como dice Peyrano, genera un inútil dispendio de la actividad jurisdiccional. Generalmente para evitar tal actividad inane, aparece la figura la improponibilidad regulada en muchos ordenamientos y que de paso viene reglada en el Código Procesal Civil y Mercantil. Esta expresión es retomada comúnmente por PEYRANO, J. W.; *El Proceso Atípico. Además, es recogida expresamente por el artículo 119 del Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay y por el artículo 112 del Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica. El común denominador en estas legislaciones es que la figura queda reducida en su aplicación a problemas objetivos de la pretensión y por lo tanto a un juicio estrictamente de fondo del reclamo.*

En este sentido, podemos aseverar que en el estrado laboral se realizan dos juicios respecto de la demanda, tal como asimismo ocurre en el derecho procesal civil: *el de admisibilidad y el de procedencia*. El primero que se formula a partir del cumplimiento irrestricto de las formalidades que debe contener la demanda; el segundo, que se refiere a los aspectos de fondo y en específico de la pretensión, así como otros aspectos relacionados con la competencia y la vía procesal instada que se valoran *ex officio in limine*.

## 1.2 La iniciación y conciliación en el proceso ordinario

Tal como lo dispone el artículo 382 del CT, el principio dispositivo nos informa que la parte actora únicamente pone en movimiento la actividad jurisdiccional con el sólo hecho de interponer su demanda, impulsándose luego el proceso oficiosamente, siempre que ésta sea admitida al superar el examen respectivo. Esto significa que el primer acto del juez será precisamente calificar la admisibilidad o inadmisibilidad de la demanda, conforme al artículo 381. Es en este momento que se verifica la acreditación del actor y todo el ejercicio documental que exige el artículo 375 del CT (postulación).

Esta tarea es trascendental en el futuro de la relación jurídico procesal, en el derecho laboral, tomando en cuenta lo complicado que se vuelve en nuestro país la aplicación real, sincera y verdadera de los principios laborales. Lo normal es que una buena parte del sector patronal tienda a la elusión de las responsabilidades contractuales. Es muy común que tiendan a inventarse figuras legales, buscando que no surjan efectos ni compromisos derivados de las normas laborales.

El autor mexicano José Manuel Lastra Lastra<sup>139</sup>, sostiene que abundan innumerables contratos atípicos, que invaden al mundo del trabajo pero que corresponde al derecho privado regularlos. Queda excluido de la posibilidad reglamentaria producto del ingenioso fraude a las leyes del trabajo propiciado por empresarios con escasa ética y de mala fe, asesorados por abogados sin probidad, en actitud temeraria vulneran y propician intencionalmente la ineficaz aplicación de las leyes del trabajo. Estas conductas y prácticas ilícitas, simuladas y fraudulentas, constituyen un mal endémico que debe combatirse con energía y severidad, hasta lograr su erradicación.

Estos fenómenos deben colocar en alerta permanente a nuestros juzgadores, precisamente para desarrollar una correcta evaluación o examen sobre admisibilidad o inadmisibilidad de conflictos sometidos a la jurisdicción laboral.

---

<sup>139</sup> Lastra Lastra, José Manuel - La Buena fe en el trabajo: ¿Un principio que se difumina? Revistas Letras Jurídicas Número 8. Julio 2003. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México, D. F. Website: <http://vlex.com.mx/vid/buena-trabajo-principio-difumina-42332465>

Luego de ejecutar la fase saneadora, o bien, si no existiere prevención alguna que subsanar en la demanda, se procede a dictar la resolución correspondiente que ordena la admisión de la demanda, la agregación de los atestados con los que legitima su actuación el actor y citación inmediata al demandado para intentar conciliación.

Esta citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, según el inciso final del artículo 385 del CT y consecuentemente es preciso que se cumplan con las formalidades mínimas que garanticen el derecho de audiencia del citado, dados los efectos de la incomparecencia.

Conviene destacar entonces en este apartado la forma idónea, desde el CT y aplicando supletoriamente el CPCM, para llevar a cabo este llamamiento. Por una parte, considerando lo que indican los artículo 181 y siguientes del CPCM, la citación debe preferentemente hacerse de manera personal. Esto supone que se encuentren los mecanismo eficaces para tal fin. De no encontrarse y en aplicación de lo establecido en el artículo 386 del CT la citación podrá efectuarse por medio de esquila.

En todo caso, lo importante será que el juez de trabajo y sin perjuicio de la desigualdad que se gesta en la relación jurídico procesal, concencie que de modo semejante el patrono está ligado al derecho a la protección jurisdiccional del artículo 2 de la Constitución y consecuentemente hay condiciones o garantías mínimas que deben respetársele.

En seguida, una vez hecha la citación como se indica y en específico entre la fecha señalada para la realización de la audiencia conciliatoria y la materialización de la comunicación, puede ocurrir un incidente que acabaría con las aspiraciones judiciales del actor. Se trata de la alegación de la excepción de incompetencia en razón del territorio, cuyo procedimiento se describe en el artículo 393 del CT. Esta excepción es dilatoria porque suspende la tramitación del juicio ordinario, como doctrinariamente lo son las excepciones de este tipo<sup>140</sup>. La suspensión del proceso para darle paso a esta excepción de previo y especial pronunciamiento, puede terminar declarándose la incompetencia, pero a diferencia de otras ramas del derecho, aquí el Juez no remite el proceso al tribunal competente, Deja a salvo el derecho al actor para que él interponga la demanda donde corresponda.

Este proceder en los inicios del proceso se vuelve atentatorio para los intereses del actor, sobre todo cuando se trata del trabajador, ya que es muy probable que no

---

<sup>140</sup> En derecho procesal laboral, todas las excepciones se resuelven hasta en la sentencia definitiva, aun sin existir norma precisa que establezca ese proceder, lo cierto es que se le viene dando esa interpretación en razón de lo que prescriben los artículos 393 y 394 del CT, siendo que este último artículo en lugar de aclarar, confunde dicha tramitación, por lo que no hay excepciones dilatorias propiamente, con la excepción de la “incompetencia por territorio” que regula el artículo 393.

puedan configurarse en su favor las presunciones del artículo 414 del CT, pues el inciso cuarto del mismo exige como requisito que la demanda se haya interpuesto dentro del término de quince días hábiles a la fecha de ocurrido los hechos. Asumiendo que en el primer tribunal se cumplió con dicho requerimiento, cuando se presente al tribunal competente luego de declararse a lugar la excepción alegada, habrá nueva fecha de presentación y se vendrán abajo las presunciones por un descuido de la parte. Estos efectos son bastante drásticos, tomando en cuenta las desventajas en el acceso de la prueba para el trabajador.

En esta etapa previa a la conciliación también es posible una ampliación o modificación de la demanda que puede llegar a constituir una auténtica acumulación de pretensiones. La regla es que podrá ocurrir por una sola vez antes de la hora señalada para la celebración de la audiencia conciliatoria, en cuyo caso, al igual que al interponerse la excepción de incompetencia en razón del territorio, se dejará sin efecto la audiencia conciliatoria y se hará un nuevo señalamiento. La diferencia entre ambos supuestos, sin embargo, es que ante las resultas de la excepción alegada puede no llegar a constituirse nunca la audiencia conciliatoria ante ese Juez, si éste se declara incompetente.

La ampliación o modificación de la demanda es oportuna cuando el actor por verdadera omisión no incluyó en su demanda alguna reclamación sobre una prestación laboral y que obviamente no es excluyente de las demás reclamaciones planteadas. En ese caso, puede perfectamente incluir o acumular esa prestación omitida en la misma demanda, pero la conciliación programada debe dejarse sin efecto, pues los términos del fondo de la discusión experimentarán variación en su cuantía.

Otro evento trascendental que tiene lugar en este momento procesal es la conciliación. Al respecto, tomando en cuenta la voluntad de las partes, pueden ocurrir tres situaciones en lo que respecta a la existencia de la misma en el esquema normal del proceso: *intentar y lograr la conciliación, intentar y no lograr la conciliación o simplemente no realizar ningún intento de conciliación.*

Los eventos iniciales antes expuestos pueden o no aparecer, pues son incidentales en el proceso, pero la conciliación pertenece al esquema ordinario del proceso laboral. El juez está obligado a programarla, por lo tanto, es posible sostener que de parte del Juez o por ministerio de ley siempre habrá un intento de conciliación que conduzca a la terminación del proceso. No obstante, puede existir una conciliación parcial, en cuyo caso habrá que continuar con el proceso por los puntos no conciliados. Puede incluso darse un arreglo condicional, siendo que en tal caso la discusión de lo principal se termina y únicamente puede reactivarse el proceso para

el mero hecho de ejecutar el arreglo conciliatorio que se ha incumplido<sup>141</sup>. Debe decirse que ese arreglo se ejecuta como si se tratara de una sentencia definitiva ejecutoriada, de conformidad con los artículos 390 y 422 del CT. Lo importante es que la discusión del fondo finalizó.

La audiencia conciliatoria es una de las máximas expresiones de la oralidad en el proceso ordinario de trabajo. Su desarrollo sin embargo está sujeto a ciertas formalidades que le restan creatividad al debate y sobre todo a la materialización del arreglo conciliatorio. En términos de porcentajes, podría decirse que es muy mínimo el número de casos que logran finalizarse vía conciliación judicial. En apartados anteriores se expusieron las causas de estas falencias de la conciliación judicial.

La siguiente etapa a la audiencia conciliatoria, es la contestación de la demanda, la cual en virtud del principio de preclusión debe realizarse hasta que concluya la audiencia conciliatoria. Nunca en el mismo acto, a pesar de no ser muy preciso el inciso tercero del artículo 392 del CT.

Esta forma de proceder en el sentido que primero se intenta la conciliación y luego de franquea la posibilidad de contestar la demanda, es un procedimiento típico de la legislación laboral salvadoreña, que difiere en todo de lo previsto en el CPCM, pues la audiencia preparatoria es un acto procesal que ocurre precisamente con posterioridad a la contestación que haya formulado el demandado. En este sentido, no cabría la modificación del procedimiento laboral previsto por el CT en este sentido, pues ello es solo una cuestión de simple ordenación que vuelve irrelevante a los efectos de este trabajo analizar si es más idóneo que ocurra un acto antes que el otro o viceversa.

### 1.3 Los actos de desarrollo del proceso ordinario.

Luego de la conciliación, pasándose a la contestación de la demanda, es que realmente inicia el conflicto en el juicio ordinario de trabajo de conformidad con el artículo 392 del CT.

Ordinariamente se contemplan dos días para la contestación de la demanda, aunque el primer día no es completo, dado que en estricto respeto al principio de preclusión, el plazo corre posterior a la celebración de la audiencia conciliatoria. De ello deviene el hecho por el cual los jueces de trabajo acostumbra programar sus audiencias conciliatorias en las primeras horas de la jornada. Obviamente señalar

---

<sup>141</sup> Existe un caso en el que puede reactivarse el proceso, como que no sucedió intento de arreglo conciliatorio; se trata del arreglo condicional consistente en el reinstalo, contemplado en el artículo 391 inciso uno, parte final, del CT; en cuyo caso queda sujeta la finalización del proceso o su continuidad, a la ejecución del reinstalo del trabajador en los términos acordados; si el trabajador se presenta al Juzgado, manifestando que no ocurrió su reinstalo, el proceso continuará (artículo 414 inciso tercero) con todos sus efectos.

una conciliación a las quince horas, sería contraproducente al plazo del demandado, pues hay que proyectarse que una posibilidad es no llegar al arreglo y el demandado deberá contestar la demanda.

Recuérdese en este punto que la razonabilidad de los plazos es un aspecto de raigambre constitucional que no está casado con una específica rama del derecho procesal, sino esencialmente con todas y en las diversas instancias, razón por la cual el juez debe propiciar que el desarrollo de los mismos tiendan a la protección y garantía de las libertades fundamentales del justiciable.

Por otra parte, en el caso de haberse conciliado pero luego frustrado el intento de reinstalo del trabajador, se dispone de un plazo de dos días para contestar la demanda. Aquí si puede decirse que estarán franqueados los días completos, pues dicho plazo corre desde el día siguiente a la notificación de la continuidad del proceso, como lo regula el artículo 414 inciso tercero del CT.

La contestación a la demanda puede hacerse de forma verbal o escrita. El demandado puede asumir diferentes actitudes en esa fase, como por ejemplo simplemente contestarla en sentido negativo y pidiendo que se le tenga por parte en el proceso; puede contestarla, pero a su vez alegar excepciones (excepto la del artículo 393 del CT, ya que sería extemporánea); puede contestar y alegar el incidente de falsedad del artículo 403 del mismo Código; puede contestarla y a su vez ofrecer o presentar prueba; puede ejercitar una reconvencción; o; puede incluso no contestarla, dejando que precluya el término, entre otras.

Contestarla y solicitar la acreditación como parte legítima, es lo más fácil pero no lo más común. En realidad la acción de contestar la demanda y alegar excepciones merece especial comentario, precisamente por sus ventajas, desventajas y costumbre de nuestros litigantes; sin embargo, previo a estas conclusiones, consideramos oportuno referirnos al tema de las excepciones, pues son parte sustancial en el desarrollo del proceso ordinario y probablemente, con esas ideas, pueda evidenciarse las ventajas y desventajas de alegarlas en este momento procesal.

El artículo 394 del CT establece literalmente: *“Las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que, de acuerdo con este Código, resultare oportuno, en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias; y su oposición deberá hacerse en forma expresa”*. Como vemos la redacción del artículo no es la mejor para explicar el momento procesal oportuno para alegar excepciones, ya que no existe disposición legal que nos informe el *momento oportuno* para alegarlas; sin embargo, la mayoría de entendidos en este campo coinciden que en primera instancia las demás excepciones deben alegarse desde el término de la contestación de la demanda hasta antes de la ejecución del cierre

del proceso. Desde luego haciendo una interpretación integral junto al artículo 398 y 416 del CT. Fuera de ese lapso, podrían alegarse, pero no serán tomadas en cuenta en la sentencia definitiva, ya que sería extemporánea su alegación.

Lo anterior implica que, cumpliéndose ese requisito de procedencia, el pronunciamiento del tribunal está garantizado, pero hasta la sentencia definitiva dado que no hay casos de previo y especial pronunciamiento, con la única excepción del artículo 393 mencionado. Esto significa que por muy probada que se encuentre una excepción dilatoria, como una litis pendencia, defecto legal, falta de personería, oscuridad en la demanda, etc., tenga que esperarse hasta la culminación del proceso para tal declaratoria. En vista de ello puede decirse con propiedad que no se cumple en el ámbito laboral la verdadera naturaleza de la excepción dilatoria, las cuales según PALACIO<sup>142</sup>, son aquellas oposiciones que en caso de prosperar excluyen temporariamente un pronunciamiento sobre el derecho del actor, de manera tal que sólo hacen perder a la pretensión su eficacia actual, pero no impiden que esta sea satisfecha una vez eliminados los defectos que adolecía<sup>143</sup>.

Se ha sostenido que la razón de evitar el incidente de previo y especial pronunciamiento en las demás excepciones, radica en franquear todo un lapso procesal para que las partes proporcionen las probanzas necesarias para acreditar o desacreditar la excepción, tomando en cuenta además que las pretensiones en el derecho social, al menos en teoría, gozan de algún proteccionismo. Por ello algunos se atreven a expresar que en derecho procesal laboral todas las excepciones son perentorias.

Alegar una excepción al momento de contestar la demanda no dilatará en nada el curso procesal. Solo constituye sin duda un anuncio de la parte o litigante sobre el rumbo que tomará su actuación procesal. Por ello es que, dentro de una tarea meramente especulativa, algunos litigantes prefieren no alegar nada en el término de la contestación de la demanda, asegurándose con ello hacer uso de las probanzas de manera libre sin ataduras a una línea específica de actuación, reservando sus fuerzas y argumentos para cuando se llama al dictado de la sentencia, exhortándose con sendos libelos sobre cuál ha sido el objeto probatorio,

---

<sup>142</sup> PALACIO, Lino Enrique. Manual de Derecho Procesal Civil, Pág. 366.

<sup>143</sup> La naturaleza jurídica de la excepción dilatoria nos permite con claridad evidenciar que ellas deben ser resueltas con antelación a la conclusión de todo proceso, pues su faena es purificar la relación procesal, es to es, fungir como herramientas saneadoras que impiden unpronunciamiento defectuoso al final. Para el caso el Código de Procemientos Civiles señala en el artículo 132 que en los juicios ordinarios las excepciones dilatorias deben decidirse oyendo a la parte contraria en la siguiente audiencia, y se abrirá a prueba el incidente por el término de cuatro días, si fuese necesario; las dilatorias que se deducen de la misma demanda y de los documentos presentados, serán resueltas sin más trámite que la respectiva audiencia. En ambos casos se resolverá lo procedente dentro de los tres días siguientes.

las resultas de las actividades y medios incorporados al proceso, de tal manera que el juez quede suficientemente ilustrado de las pretensiones probatorias.

Desde la técnica procesal esta forma de proceder en el derecho procesal laboral salvadoreño no resulta coherente con la función saneadora que se suscita en los procesos orales y aun escritos en el espacio reservado a los actos de iniciación procesal. Para el caso, actualmente el CPCM prevé que la audiencia preparatoria tendrá una función saneadora de las pretensiones de los litigantes, lo cual implica que hasta que ella culmine se podrá continuar con el proceso como tal.

La finalidad sin embargo del CT puede justificarse en el sentido que el legislador ha buscado a toda costa evitar incidencias dilatorias en el proceso laboral, lo cual resulta válido barajar, mas no el que en esta materia todas las excepciones sean perentorias.

En cuanto al plazo probatorio, con fundamento en el artículo 396 del CT, se prevé que son ocho días disponibles en el proceso ordinario. Es importante señalar que en el actual formato de aplicación de nuestro Código, incluso supletoriamente con el procedimiento civil vigente, únicamente son dos medios probatorios los que forzosamente deben incorporarse dentro del término probatorio: *la prueba testimonial y la compulsa*. Fuera de estos casos, los demás medios pueden incorporarse hasta antes de la ejecución del cierre del proceso, a instancia de parte. Respecto del Juez, queda aún el espacio franqueado por el artículo 398 del mismo Código, esto es, en cualquier momento hasta antes de la sentencia.

En el fondo nos parece que el espíritu del legislador nunca ha sido dotar de mecanismos dilatorios a las partes. Todo lo contrario. Por ello aparece la figura del auto de cierre.

En el contexto anterior, resulta muy común en el desarrollo del juicio ordinario incorporar ciertos medios probatorios a última hora. Esto sin embargo no siempre sucede por descuido de la parte. Generalmente ocurre por estrategia especulativa justo al momento en el cual el juez notifica a las partes el señalamiento del cierre del proceso, de conformidad con el artículo 416 del CT. Por ejemplo, se aprovecha para solicitar la absolución de un pliego de posiciones<sup>144</sup> que conduce al juez a la revocación del señalamiento del cierre e incorporándose la prueba requerida. Verificada que haya sido se hace nuevo señalamiento. Al notificar ese nuevo señalamiento a las partes, aún pueden requerir nueva prueba de las que son posibles incorporar fuera del término probatorio, por ejemplo una inspección. Esa estrategia legalmente procedente, puede repetirse cuantas veces exista posibilidad probatoria para ambas partes.

---

<sup>144</sup> Debemos hacer énfasis en que con el nuevo Código Procesal Civil y Mercantil esta forma de incorporarla confesión queda derogada, por la solicitud de declaración de parte.

En esta parte conviene destacar el principio de lealtad procesal y el de aportación, baluartes del nuevo proceso civil y mercantil en El Salvador, en el sentido que el juzgador debe propiciar, ante la dejadez de la ley, que las partes gesten un genuino debate procesal, cuestión que supone evitar que las partes lleven a cabo en esta fase probatoria actuaciones subrepticias que no tengan otra finalidad que sorprender la buena fe de la parte contraria o aun del propio juzgador.

En el CPCM expresamente queda señalada la obligación de las partes y aún del propio juez de producir las pruebas en la audiencia probatoria y sólo de manera excepcional, por especificaciones regladas y muy puntuales, en momentos distintos. El CT si bien es más tolerante en este punto, el juzgador de trabajo debería de ser un tanto riguroso en ello e interpretar de manera restrictiva las disposiciones permisivas que franquean esta producción indefinida de pruebas.

Por ejemplo, lo aclaramos para que no se mal entienda la anterior aseveración y se crea que es un llamado a violar la Constitución, el artículo 335 en relación con el 288 ambos del CPCM, señalan que los instrumentos se deben presentar con la demanda o con la contestación, sin embargo en caso de no disponerse de ellos en cualquier estado del proceso hasta antes de la sentencia, siempre que el juez lo autorice. El juez de trabajo por tanto debería de interpretar restrictivamente esta norma en el sentido que todo documento del que se disponga ya al momento de demandar o al momento de contestar, debe presentarse en ese momento. Ahora bien, si quiere hacerse ulteriormente deberá justificarse la no tenencia del mismo en aquel momento, bajo el apercibimiento de que si la motivación argüida es inválida, el mismo no podrá ser incorporado entonces como prueba.

Por otra parte, la incorporación de la prueba testimonial y la confesión se hace mediante interrogatorio con la intervención del juez y no directamente como viene reglado en el sistema adversarial previsto en el CPCM<sup>145</sup>. Esta situación ha experimentado cambios a partir de la vigencia del CPCM. Esto supone que el CPCM ha sustituido, en lo que a la supletoriedad se refiere (artículo 20 CPCM), las lagunas (aún las dikelógicas que se generen por la desaplicación que el propio juez realice al echar mano de las que se apeguen más al texto constitucional) que surjan al momento de llevar adelante el interrogatorio de los testigos.

Para el caso, una diferencia fundamental en el desarrollo de esta prueba es el método del que deberá echarse mano para su producción. El CPCM expresamente se inclina por la forma adversarial, esto es, que las partes interrogan al testigo y el juez reserva su intervención para aspectos aclaratorios. El CT por otra parte, siguiendo timorata y escuetamente el modelo del Código de Procedimientos Civiles

---

<sup>145</sup> En el modelo adversarial de los procesos modernos se contemplan algunas técnicas que enfrentan directamente a testigos y partes, por ejemplo el interrogatorio directo, contrainterrogatorio, etc. en los cuales el juez únicamente modera el debate, no es un sujeto repetidor del interrogatorio que se ejecuta.

anterior, parece inclinarse por un interrogatorio judicial, esto es, por la intervención directa del juzgador cuestionando al testigo sobre sus percepciones sensoriales pretéritas.

Los operadores de justicia y en específico los jueces de lo Laboral de San Salvador, son contestes y unánimes en manifestar que a la fecha siguen interrogando directamente al testigo, pues el CT expresamente así se los ordena, permitiéndole a las partes que puedan repreguntar conforme a las posibilidades que dicho cuerpo normativo prevé. Algunos de ellos, como el Juez Segundo de lo Laboral, empero, opinan que eso se lleva adelante de tal modo porque la ley expresamente así lo manda, aunque está claro que es una forma judicial de ser juez y parte durante el interrogatorio y que por tanto lo idóneo sería reformar el CT adecuándolo al nuevo proceso y evitar dicha intervención directa.

En cuanto a la prueba de confesión, el CPCM se refiere a este medio dentro del genérico denominado *los interrogatorios*. En específico la declaración de parte que supondrá la posibilidad no sólo que declare la propia parte sobre los hechos discutidos en la instancia, sino el que pueda pedírsele al juzgador que cite a la contraria para ese mismo efecto.

La absolución del pliego de posiciones al que se refieren los artículos 462 y 463 del CT, cuya forma de proceder venía haciéndose con fundamento en el procedimiento civil común, ya no tiene vigencia alguna en la medida que el soporte del que se ha echado mano ha desaparecido ya; empero, ello no deberá entenderse como el desaparecimiento en esencia de la declaración que pueda verter la parte en estrados, pues ello siempre será posible sólo que a través de este otro método novedoso que habilita el nuevo sistema.

En conclusión entonces, el juez de trabajo tendrá la potestad de aplicar supletoriamente las reglas sobre este medio de prueba en el proceso laboral y permitir que se verifique la citación a estrados de una parte, a instancia de la otra, para interrogarle tal cual se señala en el CPCM. Es una forma peculiar de continuar con la absolución de posiciones, solo que bajo un modelo más idóneo y garantista que respeta no sólo el adversativo sino que es proclive de la gestación de un genuino debate entre las partes.

Otro medio de prueba innovador en el CPCM, de especial atención y aplicación al ámbito laboral es el de reproducción del sonido, voz o de la imagen y almacenamiento de información. Los artículos 396 y siguientes regulan que los medios de reproducción del sonido, la voz, los datos o la imagen podrán ser propuestos como medios de prueba; establece además, que los medios de almacenamiento de información podrán ser propuestos como medio de prueba, abriendo las posibilidades a novedosos medios de almacenamiento, lo cual

constituye una importante innovación respecto a lo regulado otrora en el Código de Procedimientos Civiles.

Cuando las circunstancias lo permitan, en el Código se busca que la prueba desfile en la audiencia probatoria, y de ser posible incluso se dispone que sobre dicha prueba se remita a la parte contraria copia de los materiales cuya utilización se solicita. En caso de necesitarse ayuda técnica al efecto de poner a funcionar la prueba aportada, el juez podrá auxiliarse de perito al efecto, debiendo rendirse el correspondiente dictamen en la misma audiencia y de viva voz.

La pregunta entonces que surge es si el juez de trabajo tendrá la posibilidad de echar mano de este medio de prueba cuando se le presente la oportunidad, a propósito del artículo 20 del CPCM que manda la aplicación supletoria. La respuesta parece evidente en el sentido que sí habrá que disponerse de este medio como forma de establecer la verdad de los hechos controvertidos en el proceso laboral, dado que no hay ningún argumento válido y constitucional que limite al juez de trabajo su utilización. Sobre todo siendo ya un mecanismo que cobrará vigencia en el derecho común.

Por otra parte, en lo que respecta a los métodos de valoración de la prueba en el juicio ordinario de trabajo se circunscriben a dos: *la clásica forma tasada* y *la sana crítica*. Al respecto reviste importancia establecer que la sana crítica se ocupa fundamentalmente al momento de valorar prueba testimonial. Esto se desprende de la interpretación que genera el artículo 461 del CT, pues dicha disposición regula que podrá emplearse siempre que no haya norma que establezca un modo diferente de valorar la prueba. De alguna manera se sostiene también que un dictamen pericial podría gozar de este tipo de valoración. Ciertamente el dictamen pericial en materia procesal laboral no constituye un medio probatorio independiente, sino más bien se trata de un medio de confirmación o rechazo de cierta prueba. Aun así, podría caber esa posibilidad ante la realidad inimaginable de las relaciones laborales.

La existencia de un sistema de valoración como el de sana crítica, posibilita dictar sentencia suficientemente fundada con la concurrencia en autos de tan sólo un testigo. Esto es distinto a lo previsto en el artículo 321 del Código de Procedimientos Civil<sup>146</sup>, aunque vuelve inapropiada la existencia de la tacha de testigos. En el proceso laboral abundan acontecimientos de muy escasa secuela probatoria dado que nos encontramos ante sucesos de incumbencia privada. El juzgador entonces debe atender esa circunstancia antes de proceder a tachar el único testigo propuesto.

---

<sup>146</sup> La regla de prueba tasada establece que la cantidad de dos testigos conformes hacen plena prueba, lo cual no opera en el proceso laboral, precisamente por el artículo 461 del CT.

En el CPCM con especial excepción de la prueba instrumental, el régimen valorativo es libre y sujeto a la sana crítica.

#### 1.4 Los actos de conclusión del proceso ordinario

Los actos de conclusión del proceso ordinario se anuncian justamente con la notificación del auto de cierre del proceso, sustentado en el artículo 416 parte primera del CT. Realmente el litigio quedará cerrado para las partes, no así para el Juez, quien puede valerse de la figura oficiosa regulada en los artículos 382 y 398 para hacer cualquier última incorporación para fallar con mayor acierto.

En la práctica no se observa que los jueces de lo laboral utilicen esta figura oficiosa. Algunos aducen que eso sería hacer el trabajo que le corresponde a una de las partes. Otros justifican que al rectificar algún medio probatorio que genere oscuridad hacia la búsqueda de la verdad, inmediatamente se inclinaría la balanza de la justicia hacia una de las partes en contienda; otros simplemente no se atreven a utilizar la herramienta legal dispuesta sin mayor argumento. Nuestra posición no pretende colisionar interpretaciones adoptadas previamente; sin embargo, el tenor literal del artículo 398 denota que se trata de una herramienta potestativa, que perfectamente podría dar paso para incluir algunas valoraciones del juzgador partiendo de lo que ya vertió en el proceso, utilizando aquellos principios que informan al proceso laboral internacionalmente aceptados, para solventar desigualdades procesales que la lógica y experiencia le advierten al juzgador.

Cuando ninguna de las partes tiene prueba alguna que aportar, procede la ejecución del cierre del proceso. Se trata de un acta que constata la comparecencia o no de las partes, si aportan o no algún último alegato, y verificado dicho acto se deberá dictar sentencia dentro de los tres días siguientes. En la actualidad pocos jueces cumplen este último mandato.

La Sentencia laboral en el proceso ordinario no requiere de un documento independiente como lo es la *ejecutoria de la sentencia* para hacerse cumplir. Ocurre en el mismo proceso, ante el mismo Juez que la dictó y siempre que no se interponga recurso alguno. Antes de ese estado puede incluso aplicarse cualquier acuerdo conciliatorio, lo que hará prescindir de la solución forzosa. El Juez de trabajo puede auxiliarse de un Juez de Paz o de un Ejecutor de Embargos, generalmente es esta última opción la que tiene lugar a opción del victorioso, todo de conformidad con el artículo 422 del CT.

En la fase de ejecución de la sentencia puede ocurrir alguna tercería o acumulación de ejecución a un proceso de naturaleza distinta al laboral, tal como se abordó en secciones anteriores. La oficiosidad finaliza en esta etapa del proceso. Todo deberá realizarse a petición de la parte interesada.

Ahora bien, conviene destacar en este apartado la posible terminación o conclusión anormal del proceso laboral, por improponibilidad sobrevenida, que es un aspecto innovador del CPCM.

Esta improponibilidad sobrevenida autoriza la finalización del proceso mediante auto que así lo reconozca, cuando se acredite que el mismo ha quedado sin objeto posterior a su iniciación o que la pretensión ha sido extraprocesalmente satisfecha una vez, igualmente, incoado el proceso.

Se constituye la figura en un elemento impeditivo en la esfera del juzgador para proceder a conocer sobre el objeto del debate. Por este motivo es posible referirse a ella como «improponibilidad objetiva», evidenciando una manera de condicionar la figura a los elementos de la pretensión. Presentar demanda contraria a la ley sería entonces un caso de improponibilidad y lo será sobrevenida cuando el juez no lo advierta *in limine* y durante su curso (*in persecuendi*) atisbe la existencia del defecto.

En el proceso laboral será sumamente importante disponerse de una regla como ésta dado que muchas veces los jueces encuentran en la sustanciación del proceso aspectos o elementos impeditivos de la continuidad de la causa y no disponen procedimentalmente una forma habilitada para terminar el proceso *in persecuendi litis*. Con esta figura podrá el juez archivar a medio andar el proceso si advierte un defecto de tal naturaleza.

### 1.5 Aspectos convergentes y aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil

Tal como se ha destacado, el proceso ordinario de trabajo utiliza la oralidad en el interrogatorio de testigos y partes, sin embargo con la vigencia del nuevo Código será necesario aplicar algunas modalidades en la forma de incorporar esos medios probatorios que nacen de la oralidad, basados en los procesos adversariales. No debemos alarmarnos porque en esencia no hay modificaciones a los métodos de valoración de la prueba franqueada. Se trata prácticamente de mecanismos que harán mayormente expedita la justicia. Debemos tomar en cuenta que los procesos orales tienen como base ciertos principios como la contradicción, oralidad, concentración, intermediación, igualdad y publicidad.

Estos principios pues no han sufrido alteración alguna. Uno de ellos es precisamente el de supletoriedad al derecho procesal común. En ello tampoco existe dificultad alguna aunque se requieren adecuaciones a lo existente<sup>147</sup>, ya que expresamente

---

<sup>147</sup> El artículo 705 del Código de Procedimientos Civiles y Mercantiles establece en lo conducente a la derogatoria: “...así como todas aquellas leyes o disposiciones contenidas en otros cuerpos normativos referidos a las materias que regula este código...”

se derogan disposiciones contenidas en otros cuerpos normativos referidos a materias que regula dicho código. Por ejemplo, como se señaló, ya no habrá razón para incorporar la confesión por vía de la absolución del pliego de posiciones que refieren los artículos 462 y 463 del CT, cuya forma de proceder venía haciéndose con fundamento en el procedimiento civil común. Al derogarse ese mecanismo de incorporación de prueba, nace el mecanismo basado en la simple declaración de parte, que sin ningún problema puede traerse a un proceso que requiere precisamente celeridad, concentración, contradicción, inmediación, etc.

El proceso ordinario se verá entonces informado por el *común* del nuevo proceso civil y mercantil, procediendo el juez de trabajo a valorar las distintas disposiciones procedimentales del mismo para adecuarlas al proceso laboral y volver mucho más expedita la impartición de justicia en este ámbito. De algún modo han quedado relacionadas, fase por fase, las normas de las que habrá de echar mano el juez de lo laboral, es decir, no sólo debemos pensar en la parte probatoria sino en todas las demás fases donde quepa su integración.

## 2. EL PROCESO DE UNICA INSTANCIA EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

El proceso de única instancia ha caído prácticamente en desuso. Podríamos decir que estamos ante un claro ejemplo de una normativa vigente no positiva. Obviamente el valor de la moneda nacional no iba a soportar tantos años manteniéndose intacta la cuantía fijada al efecto. En los últimos años, el tiro de gracia a este proceso ha sido la dolarización de la economía salvadoreña, pues nadie va a poner en función el órgano jurisdiccional por tan ínfima reclamación; no obstante, analicemos algunos aspectos de este procedimiento, porque podría haber alguna adecuación de las que se requieren con la vigencia de la nueva normativa procesal común.

### 2.1 Condiciones de procedibilidad y juicios a que se somete la demanda

Al juicio de única instancia deberán someterse todas aquellas reclamaciones cuya cuantía no sobrepase los doscientos colones. Se trata en esencia de un proceso sumario cuya diferencia, entre otras, del proceso ordinario radica principalmente en el monto de lo reclamado en la demanda. Su interposición puede ser en forma verbal o escrita y deben cumplirse los demás requisitos exigidos en el artículo 379 para la demanda.

Nosotros advertimos que este proceso está dotado del principio de concentración. Con lo expresado en el artículo 426 se denota por ejemplo que en una sola audiencia, a la que se aboca el demandante precisamente para accionar o bien convocado que puede ser en caso que sea por escrito, pueden ejecutarse varias diligencias que le dan celeridad al proceso; no obstante que la demanda siempre debe ser examinada para liberarla de vicios, omisiones y oscuridades. Todo ello

puede hacerse en el mismo acto y mejor aún, subsanadas las omisiones, cumplidos todos los requisitos, en la misma audiencia se ordenará la cita al demandado para que conteste la demanda<sup>148</sup>, si fuere posible contar con la información idónea. Ello implica que la actividad de subsanación a que se somete la demanda, en nada puede dilatar el curso del proceso.

## 2.2 Los actos de iniciación del proceso de única instancia.

A la interposición de la demanda, normalmente sigue la admisión de la misma, ya sea por escrito o en audiencia. Hemos establecido que el juicio de única instancia contempla la existencia de una especie de fase saneadora al igual que el juicio ordinario, con la modalidad que puede ser verbal, en el acto de interposición de la demanda. Ha de entenderse que en caso de ser por escrito la interposición de la demanda, el término para tal subsanación no debe ser bajo ningún concepto dilatorio. Si bien no se regula plazo alguno por la naturaleza del juicio, bien puede ser para la siguiente audiencia dicho plazo. El criterio del juzgador es determinante en este caso.

No habiendo prevención alguna o bien verificada la misma, deberá citarse al demandado. En este punto se mantiene la idea del proceso ordinario: la demanda es un llamado a conciliar, no al pleito; sin embargo se invierte el momento de celebrarse la conciliación a la contestación de la demanda, como más adelante se detallará. Nuevamente ocurre que el legislador no dispuso un plazo a respetarse para emplazar al demandado, obviamente el carácter sumario del proceso en cuestión debe ilustrarnos que debe ser sin tardanza.

Es importante destacar que para entablarse la litis se experimenta una variación respecto del proceso ordinario. Ciertamente en la misma convocatoria pueden incluirse ambas actividades a celebrarse: *contestación de la demanda* y *conciliación*, así lo dispone el artículo 427 del CT. Como se dijo antes, habrá que respetar el principio de preclusión, aun cuando en el mismo acto se ejecuten las dos actividades, ya que el legislador ocupó el término "inmediatamente después" y de ahí su justificada separación. Debemos recordar que se insiste en levantar acta haciendo constar la contestación de la demanda y por otra parte, se exige cumplir los requisitos del artículo 388 del CT respecto a las solemnidades de la conciliación judicial. Puede pensarse que se trata de dos actas, aunque en este punto nuevamente deberá acudirse a la naturaleza de juicio en el que nos encontramos y diremos que nada afectaría a la legalidad si en la misma acta se hacen constar

---

<sup>148</sup> Debe advertirse que por principio, la secuencia ordenada del nacimiento de las diferentes etapas procesales no permite la confusión de actos, que sería una consecuencia lógica de la vulneración del principio de preclusión, de manera que cuando se dice "en la misma audiencia", no debe entenderse desorden de actos. Primero debe entablarse legalmente la demanda y luego citar al demandado.

tales situaciones, siempre que el Juzgador sepa darle cumplimiento al principio de preclusión en la separación *in situ* de los actos.

Aclarado entonces que en la misma acta puede constatarse la contestación de la demanda y lo acaecido en la conciliación, quedará prácticamente el proceso listo para su plazo de probanzas, en caso de no haber arreglo conciliatorio. En este proceso tienen lugar las mismas circunstancias de procedencia para las presunciones del artículo 414 ya enunciadas; igualmente la declaratoria de rebeldía, como también la excepción de incompetencia en razón del territorio, de conformidad con el artículo 428 de dicho cuerpo legal.

### 2.3 Los actos de desarrollo del proceso de única instancia.

El juicio de única instancia resulta muy práctico en cuanto al desarrollo de las actividades probatorias. Sus instituciones están articuladas para evitar dilaciones. Pueden continuarse las actuaciones sin la presencia de ninguna de las partes, aunque trayendo esto consecuencias respecto de las pretensiones planteadas.

Las excepciones pueden alegarse también en cualquier etapa del proceso<sup>149</sup>, pero solo en la primera instancia. Esto significa que no está franqueado tal derecho en caso de impugnación. Más adelante analizaremos la clase de recurso que procedería en todo caso. La prueba de las excepciones deberá rendirse en el primer día del término probatorio. Fuera de ese plazo el juez no tiene obligación alguna de recibirlas y su resolución se difiere hasta la sentencia definitiva, como en el proceso ordinario.

En ese aspecto merece especial comentario la actividad probatoria de las partes, ya que tienen la obligación de ofrecer todas las diligencias que pretendan sin excepción, pero en el primer día del término probatorio y el Juez estará obligado a recibir únicamente las pruebas que específicamente se le prometan en ese primer día y que no impliquen prolongación del plazo. Seguramente esta exigencia provocaría celeridad en la depuración de las actuaciones judiciales. De conformidad con el artículo 435 el plazo probatorio es de tres días.

La sección correspondiente al proceso ordinario prevista del artículo 425 al 439 del CT, no especifican sobre la clase de medios probatorios que proceden; sin embargo es de lógica pensar que, siguiendo la regla del artículo 436 del citado código, no procederían aquellas actividades que prolonguen o dilaten los plazos establecidos. Ahora bien, en apego a la legalidad y teóricamente, están expeditos los diferentes

---

<sup>149</sup> La sección del juicio de única instancia también regula, como mecanismo de celeridad procesal, que no procede en esta clase de procesos, alegar las excepciones de informalidad u oscuridad en la demanda, así como también no procede la mutua petición. Esta regulación expresa hace pensar a algunos que estas excepciones si proceden para el juicio ordinario, pues allá no existe norma expresa que lo prohíba, contrario a lo que sostienen algunos jueces declarando fuera de contexto tales alegaciones.

medios probatorios, únicamente que deberán plantearse simultáneamente. Será tarea del tribunal programarlos e incorporar todos los medios que se le prometan en el primer día del término probatorio.

#### 2.4 Los actos de conclusión del proceso de única instancia

En este apartado no se prevé la figura del auto de cierre del proceso, como un mecanismo de frenar las intervenciones dilatorias de las partes. Esta necesidad es consecuente con la figura del artículo 436 del CT sobre la solicitud simultánea de la prueba que se ofrece.

Concluido el término probatorio, el Juez deberá dictar sentencia en la siguiente audiencia. Se exige motivación más no las formalidades de la sentencia del proceso ordinario, bastando que revista las elementales de una sentencia interlocutoria. Son impugnables únicamente en revisión la resolución que declare inadmisibles la demanda, la que declare procedente la excepción de incompetencia y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio. Si antes habíamos establecido que no existe posibilidad de alegar excepciones en segunda instancia, esto es así y se mantiene pues no se contempla apelación que abra una segunda instancia. Únicamente se revisan las actuaciones, lo que abona a la pronta justicia.

Teóricamente y con todos cargos, este proceso no debería durar más de quince días hábiles.

#### 2.5 Aspectos convergentes y aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil

Ciertamente los destellos de concentración de actividades procesales y la celeridad son destacables en este proceso. Algo que se logra con los intentos de oralidad y simultaneidad de las peticiones probatorias de las partes. Aun en forma dispersa e incipiente, debemos decir que este juicio posee algunas características del CPCM. Nos parece que tomando algunas características del proceso abreviado y de la audiencia preparatoria del proceso común, podrían adecuarse algunas reformas a este procedimiento laboral especial que solvente algunas acciones laborales, que actualmente saturan la competencia del juicio ordinario.

En todo caso aumentándose la cuantía y manteniendo el actual procedimiento, con algunas aproximaciones de las técnicas del nuevo proceso, nos parece que podría revivirse esta institución procesal.

### 3. LOS PROCESOS ESPECIALES EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

Al género de procesos especiales pertenece también el proceso de única instancia. Decimos que tiene las características de un sumario, derogado ya del

ordenamiento jurídico, pero el legislador lo ha ubicado como "especial" junto al de suspensión de contrato individual de trabajo y al de revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales. Es necesario advertir que existen otra clase de procedimientos especiales, que al no tener trámite específicamente señalado, se someten a las reglas del proceso común tal como lo regula el artículo 240 del CPCM. Sin aparecer en esta sección, pero no por ello dejar de ser especial, tenemos también el conflicto colectivo de carácter jurídico, del cual también hablaremos al final.

Aun siendo especiales los procedimientos enunciados, para ellos también aplican las mismas reglas de acumulación de autos, conciliación y transacción extrajudicial, valoración de la prueba bajo la sana crítica, las presunciones, etc. Ahora bien, los esquemas del proceso experimentan variaciones, siendo precisamente ahí donde radica lo especial que los caracteriza.

### 3.1 Proceso de suspensión de contrato

El contrato individual de trabajo puede suspenderse de manera automática, si estamos en presencia de las causales del artículo 36 del CT y puede suspenderse también siguiendo algún trámite judicial o extrajudicial previo, si estamos en presencia de las causales del artículo 37 del mismo cuerpo legal.

Esta clase de juicios procede únicamente para los contratos individuales de trabajo y en los casos especialmente determinados en los artículos 40, 41 y 42 del CT, que vienen desarrollando trámites del artículo 37 antes citado. Los artículos 40 y 41 se refieren al caso del trabajador que debe desempeñarse como directivo sindical, por lo cual se establecen procedimientos que pueden seguir, tanto la asociación profesional interesada en contar con los servicios exclusivos del directivo sindical, como también el patrono que desea suspender el contrato para el trabajador que solicita constantes licencias para dedicarse a las actividades sindicales.

En el caso del directivo sindical, si se trata del interés de la asociación profesional, de conformidad con el artículo 39 del CT, no necesita un proceso de suspensión de contrato para configurarse. Basta que solicite dicho trámite ante el Departamento Nacional de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo; sin embargo, el patrono interesado en demandar la suspensión del contrato del trabajador, deberá acudir al juicio de suspensión de contrato que más adelante explicaremos.

El artículo 42 hace referencia a las causales de suspensión conocidas como "causales de tipo económicas", que nacen del artículo 37 ordinales 2º, 3º y 4º del CT. En todo caso, la pretensión será la misma, suspender lo relativo al pago de salario y la prestación del servicio por algún tiempo, cuyos plazos se regulan en el artículo 44 del mismo cuerpo legal.

Es un trámite sencillo y rápido. De conformidad con el artículo 442 y siguientes, admitida que sea la demanda se emplaza por tres días hábiles a la parte demandada. Luego se abre a pruebas el proceso por el plazo de ocho días, vencido el cual se dicta sentencia dentro de los tres días siguientes, declarando la suspensión de los contratos o declarando sin lugar la petición patronal<sup>150</sup>, que insistimos, es la parte que generalmente utiliza esta vía.

Pueden ocurrir algunas cuestiones incidentales. Por ejemplo, que se declare rebelde al demandado o demandados, en ese caso, se presumen ciertos los hechos alegados en la demanda y se decreta la suspensión de los contratos individuales. Puede también ocurrir que sin necesariamente declarar rebelde a los demandados, estos no solicitan en su contestación la justificación de las causales alegadas, en cuyo caso también procederá la suspensión solicitada.

Si se trata de litis consorcio pasivo, bastará con la petición de uno de los trabajadores para abrir a pruebas el proceso a fin de justificar las causales planteadas.

Como vemos, el procedimiento especial no contempla audiencia conciliatoria. Probablemente el único acercamiento a la oralidad sea la prueba testimonial que se ofrezcan rendir en el plazo correspondiente.

Indudablemente que es en el plazo probatorio que podemos encontrar aplicación supletoria al proceso común recientemente aprobado. Obviamente en el caso de abrirse a pruebas el procedimiento especial de suspensión de contrato, las posibilidades de necesitar técnicas de oralidad son bastante mínimas, habida cuenta que la prueba idónea es la documental.

No obstante lo anterior, sería interesante poder aplicar también en este procedimiento la regla de la solicitud simultánea de medios probatorios que interesan a la parte, porque, aun cuando teóricamente se estima que este procedimiento no debería tardar más de veinte días, las dilaciones que en la realidad existen, para el caso, en las notificaciones, hacen que no se cumpla el espíritu del legislador en la celeridad normada.

### 3.2 Revisión de fallos pronunciados en proceso por riesgos profesionales

Los artículos 337 y 338 del CT hacen referencia a los destinatarios de las pensiones y el monto de las indemnizaciones a pagarse en caso de riesgos profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). Es el caso que el artículo 359 regula que en cualquier momento de estarse efectuando ese pago, podrá pedir el patrono, la víctima o los beneficiarios, según el caso, la revisión del fallo que ha

---

<sup>150</sup> La prueba idónea para las justificaciones del patrono en esta clase de juicios generalmente son los libros contables que reflejen los estados de insolvencia de la empresa, tal como lo prescribe el artículo 407 del CT.

determinado una indemnización, siempre que la solicitud se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, o en el hecho de haber fallecido la víctima a consecuencia del riesgo.

El procedimiento es más simple que el anterior. En este caso no se prevé un plazo especial para abrir a pruebas. La parte interesada deberá acudir ante el mismo Tribunal que conoció del fallo dictado, se interpone una solicitud por escrito, pidiendo que se revise el fallo sobre la base de un dictamen pericial que corrobore los extremos de la solicitud.

Admitida la solicitud, el juez notifica a la contraparte y ordena la producción del peritaje médico, sobre la base del cual decretará la reforma o mantiene igual el fallo. No se mencionan plazos. El procedimiento no debe ser moroso por ninguna razón; no obstante, en afán de buscar equidad en la resolución a dictarse, debería contemplarse la posibilidad de recurrir a los peritos habituales que dispone el Instituto de Medicina Legal de la Corte Suprema de Justicia, evitando con ello la posibilidad de que cada uno proponga el suyo dilatando el procedimiento. En última instancia podría acudirse a este trámite siempre que se demuestre inconformidad con la pericia médico legal practicada.

### 3.3 Procedimiento para conflicto colectivo de carácter jurídico

Se trata de una de las variaciones de los conflictos que puede entablar legalmente un colectivo de trabajadores organizados en una empresa, mientras que uno de ellos es competencia del Director General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y previsión social, este que nos ocupa es competencia total del Juez de Trabajo, sin ninguna posibilidad de prorrogarse la jurisdicción de conformidad con el artículo 373 del CT, como antes lo habíamos citado.

El conflicto colectivo de carácter jurídico tiene los caracteres de un juicio resolutivo o de mero derecho y de un ordinario, atendiendo el extenso plazo probatorio que se establece. A este conflicto debe someterse las acciones que tengan por objeto verificar incumplimiento o interpretación erróneamente del contrato o la convención colectivos de trabajo, o que no se esté cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo.

Existen dos rumbos que puede tomar este procedimiento especial: uno basado en la demanda de cumplimiento del contrato, convención colectiva, de la ley o del reglamento interno de trabajo y el segundo rumbo, basado en la demanda por mera interpretación de normas contenidas en convenciones o contratos colectivos de trabajo. Para el primer rumbo se prevé apertura a pruebas y para el segundo se prescinde del mismo.

Con fundamento en el artículo 471 y siguientes del CT, el trámite inicia con la presentación de una demanda con todos los requisitos exigidos en el artículo 379<sup>151</sup>, el juez deberá calificar los requisitos en franco ejercicio de su función saneadora; una vez admitida la demanda emplazará a la contraparte por el término de cinco días; ha de esperarse que la contraparte conteste la demanda, o no haciéndolo igualmente se continua con el proceso en su ausencia.

Si la demanda trata de cumplimiento de contratos y otros, se abrirá a pruebas el proceso por el término de diez días, si se tratare de mera interpretación de los mismos no existe término probatorio alguno, en ambos casos, transcurrida y evacuada la etapa anterior (contestación de la demanda o apertura a pruebas), el juez procederá a fallar dentro de los cinco días siguientes.- En el primer caso se pronunciaría sobre el cumplimiento demandado y en el segundo caso debe pronunciarse sobre la interpretación requerida.

La orden de cumplimiento del contrato tendrá un plazo de gracia para acatarse, de no hacerlo así se imponen multas que podrán ser depositadas al fondo general de la nación o se entregan a manera de indemnización a la asociación sindical agraviada, todo de conformidad con el artículo 476 del CT.

Es notorio que no existe la fase conciliatoria en este procedimiento, nosotros consideramos que en la modalidad que se adopta, por cumplimiento de contratos, podría haber justificadamente el intento conciliatorio, pues ese mecanismo probablemente podría ser una alternativa a la solución de la disputa planteada. Por otra parte, el término probatorio es incluso más extenso que el del juicio ordinario, algo que si bien no merece crítica alguna, debe rescatarse positivamente que hay espacio suficiente para posibilitar el desfile de cualquier medio probatorio, también hay que decir que no existe advertencia legal sobre no sobrepasarlo con mecanismo dilatorios, ni otras restricciones que aparecen en otros procedimientos.

#### 4. LAS MEDIDAS CAUTELARES

Como sabemos las medidas cautelares deben revestir algunas características que las definen esencialmente, estas son: *la instrumentalidad, la provisionalidad, la proporcionalidad, la judicialidad, la variabilidad y la urgencia.*

---

<sup>151</sup> Respecto del numeral del artículo 379 que exige relación de los hechos, en este caso el interesado deberá expresar detalladamente las razones que tuviere para demostrar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato o la convención colectivos de trabajo, o que no se está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo; situación que en el juicio ordinario no se acostumbra detallar en las acciones planteadas.

Algunos juristas españoles comentando la Ley de Enjuiciamiento Criminal<sup>152</sup>, hacen algunas consideraciones de estas características. Nos parece importante traer a colación las mismas, pues informan válidamente nuestro propósito trazado.

Por la instrumentalidad entendemos que ellas no son nunca fines en sí mismas ni pueden aspirar a convertirse en definitivas. Además, constituyen una especie de ayuda y auxilio a la providencia principal que se pretende dictar en el futuro.

En cuanto a la provisionalidad, significa que estas medidas no pretenden ser indefinidas en el tiempo, sino únicamente hasta que se cumpla la función de aseguramiento.

Son proporcionales porque no se pueden adoptar medidas cautelares desproporcionadas, para conseguir el fin perseguido, que es el aseguramiento de la efectividad de la providencia principal a decretarse.

La judicialidad deviene en el sentido de que, estando al servicio de una providencia principal, necesariamente están referidas a un proceso. Tienen conexión vital con el proceso y la terminación de éste, obvia su existencia.

En cuanto a la variabilidad, las medidas cautelares se encuentran comprendidas dentro del grupo de providencias con la cláusula *rebus sic stantibus*, según la cual, aun estando ejecutoriadas, pueden ser modificadas en la medida que cambie el estado de cosas para el cual se dictaron. Finalmente la urgencia, viene a ser la garantía de eficacia de las providencias cautelares. La necesidad de un medio efectivo y rápido que intervenga en defensa de una situación de hecho, es pródicamente suplida por las medidas cautelares<sup>153</sup>.

Atendida esa definición debemos establecer que, a pesar de lo justificado que resultan algún tipo de medidas cautelares ante inminentes cierres de empresas y las respectivas demandas de despidos o pago de salarios, no las encontramos reguladas con la amplitud y necesidad existente.

---

<sup>152</sup> Larrosa Abellán, Jesús, <http://noticias.juridicas.com>, Artículos Doctrinales: Derecho Procesal Civil. Marzo 2001. Refiriéndose a la regulación de las medidas cautelares en la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil, Ley 1/2000, de 7 de enero, contenidas en el Libro Tercero, de los cuatro libros que la componen y se titula "*De la ejecución forzosa y de las medidas cautelares*", el mencionado libro se compone de seis títulos, cinco de los cuales están dedicados a la ejecución forzosa y el sexto y último es el que se destina a las medidas cautelares.

<sup>153</sup> El artículo 433 del Código Procesal Civil y Mercantil señala que Las medidas cautelares sólo podrán adoptarse cuando el solicitante justifique debidamente que son indispensables para la protección de su derecho, por existir peligro de lesión o frustración del mismo a causa de la demora del proceso; y esto en el sentido de que, sin la inmediata adopción de la medida, la sentencia que eventualmente estime la pretensión sería de imposible o muy difícil ejecución

Aparecen algunas especies de ellas, de aplicación muy restringida, con el agravante que el artículo 601 del CT exime directamente a una de las partes de la obligación de rendir fianza.

#### 4.1 Las medidas cautelares en el Código Procesal Civil y Mercantil

El artículo 431 CPCM inicia para el caso diciendo que en cualquier proceso civil o mercantil el demandante podrá solicitar la adopción de las medidas cautelares que considere necesarias y apropiadas para asegurar la efectividad y el cumplimiento de la eventual sentencia estimatoria. Adicionalmente el legislador ha previsto en el artículo 432 que estas medidas sólo se decretarán a petición de parte, bajo la responsabilidad del que las solicita.

La construcción jurisprudencial que se hecho en torno a estas medida, señala que las medidas cautelares parten de una base común, cual es la probable existencia de un derecho amenazado -*fumus boni iuris*- y el daño que ocasionaría el desarrollo temporal del proceso o procedimiento -*periculum in mora*-

Ha dicho literalmente para el caso la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia que la finalidad de las medidas cautelares es asegurar la eficacia práctica de la sentencia, tendiendo a impedir que el derecho cuyo reconocimiento o actuación se pretende obtener a través del proceso en el que se dicta la medida cautelar pierda su eficacia, existiendo peligro que la decisión jurisdiccional sea de imposible cumplimiento.

En ese sentido y considerando la amplitud de las medidas cautelar y especialmente su aplicación al nuevo sistema procesal, es consecuente la línea de pensamiento que asimismo arguye la jurisprudencia en el sentido que el juez en ejercicio de la función jurisdiccional se encuentra facultado para decretar las medidas cautelares que resulten necesarias para garantizar de manera puntual la eficacia de la sentencia definitiva del proceso, evitando que se realicen actos que impidan o dificulten la satisfacción de la pretensión debatida, siempre que se cumplan los presupuestos establecidos para tal efecto.

En esa línea de pensamiento el artículo 433 CPCM expresamente señala además que las medidas cautelares sólo podrán adoptarse cuando el solicitante justifique debidamente que son indispensables para la protección de su derecho, por existir peligro de lesión o frustración del mismo a causa de la demora del proceso; y esto en el sentido de que, sin la inmediata adopción de la medida, la sentencia que eventualmente estime la pretensión sería de imposible o muy difícil ejecución. El solicitante deberá acreditar, en forma adecuada, la buena apariencia de su derecho, y para ello deberá proporcionar al juez elementos que le permitan, sin prejuzgar el fondo, considerar que la existencia del derecho, tal como lo afirma el solicitante, es más probable que su inexistencia.

Las medidas que se enlistan en esta nueva legislación, son: 1ª. El embargo preventivo de bienes; 2ª. La intervención o la administración judiciales de bienes productivos; 3ª. El secuestro de cosa mueble; 4ª. La formación de inventarios de bienes, en las condiciones que el tribunal disponga; 5ª. La anotación preventiva de la demanda, y otras anotaciones registrales; 6ª. La orden judicial para cesar provisionalmente en una actividad, para abstenerse temporalmente de alguna conducta o para no interrumpir o cesar, también de manera temporal, una prestación; 7ª. La intervención y depósito de ingresos obtenidos mediante una actividad que se considere ilícita y cuya prohibición o cesación se pretenda en la demanda; 8ª. El depósito temporal de ejemplares de las obras u objetos que se reputen producidos con infracción de las normas sobre propiedad intelectual e industrial, así como el depósito del material empleado para su producción y la consignación o depósito de las cantidades que se reclamen en concepto de remuneración de la propiedad intelectual.

Evaluados estos aspectos relativos a su procedencia y tipos de medidas, conviene destacar algunos como: a) el momento de la solicitud; b) los efectos de la adopción, su fianza y excepción; c) la eficacia de la medida; y, d) la modificación de la misma.

En cuanto a lo primero, el artículo 434 señala que se podrán solicitar y adoptar en cualquier estado del proceso, y también como diligencia preliminar a la interposición de la demanda. En este caso, dichas medidas caducarán de pleno derecho si no se presentare la demanda dentro del mes siguiente a su adopción, sin perjuicio de lo establecido en tratados internacionales vigentes; y en este caso el peticionario será condenado al pago de todos los gastos del proceso y de los daños y perjuicios causados.

En cuanto a lo segundo, cabe destacar que las mismas procederán siempre a petición de la parte interesada y el juez en consecuencia valorará la posibilidad de adoptarlas de acuerdo a los requisitos que al efecto señala el Código. No obstante, aquí se prevé una norma inusual que radica justamente en el hecho que el peticionario de la medida rinda, por regla general, una fianza que garantice el resarcimiento de los daños y perjuicios que pudiera causar su adopción.

Esta regla, por supuesto, hace sentido por su carácter disuasivo frente a aquel litigante que utiliza medidas como estas solo al efecto de ejercer cierta presión psicológica en el desarrollo procedimental.

Por excepción sin embargo y siempre que se generen las condiciones establecidas en el artículo 448 del Código, podrá haber una exención de tal caución.

Por otra parte, según el artículo 453, las medidas se adoptan en audiencia donde se escucha a los interesados y donde cabe interponer recurso de apelación. Pese a ello, de recurrirse no se suspende la adopción de la misma.

En cuanto a lo tercero, se entiende que la medida resulta eficaz y queda demostrado en aquellos supuestos en los cuales la sentencia definitiva resulta estimatoria de aquél que la solicitó pues en tal caso se mantiene vigente para pasar luego a su ejecución.

En cuanto al último punto, está presente siempre el principio *rebus sic stantibus* en virtud del cual la medida está sujeto a cambio, revocación o mutación en la medida que puedan variar las condiciones fácticas o jurídicas que condujeron a su adopción.

#### 4.2 Tipos de medidas cautelares en la legislación laboral

A pesar de todo lo anterior, únicamente se tiene conocimiento de una situación en la que clara y expresamente el legislador de trabajo hizo referencia a la posibilidad de caucionar para garantizar el cumplimiento de una obligación.

El caso concreto ocurre en los procesos de pago de las indemnizaciones que tienen lugar por o con motivo del acaecimiento de riesgos profesionales. En tal caso el artículo 351 del CT establece que en cualquier momento en que pudiere volverse nugatoria la obligación de pagar las indemnizaciones, podrán los interesados recurrir al Juez de Trabajo competente para que, con conocimiento de causa, ordene al patrono que en un término prudencial caucione en debida forma su obligación legal. Si éste no lo hiciera en el plazo dicho, podrá entonces el juez ordenar que la indemnización se pague en forma global.

Esta diligencia perfectamente podría ser calificada como de jurisdicción voluntaria, siempre que no se encuentre oposición de parte del patrono, para caucionar ante una posible dilapidación de los fondos empresariales. En estos casos, la disposición legal enunciada regula que se considerarán cauciones suficientes: la hipoteca, las pólizas de seguro de compañías aseguradoras solventes, las fianzas bancarias y cualquier otra garantía que a juicio del juez ampare debidamente la solvencia patronal.

Se trata entonces de medidas cautelares de carácter patrimonial y de aseguramiento, tal como su fundamento doctrinario lo expone. Son instrumentales porque constituyen un medio para ejecutar otra resolución de carácter principal, que en este caso sería el pago global de la indemnización. Igualmente son judiciales y provisionales ya que son dictadas por mandado judicial en tanto desaparece la estimación nugatoria que se ha generado en el pago de las indemnizaciones o bien, hasta que se ejecute el pago global de las mismas. En todo

caso, éstas medidas deben decretarse con carácter urgente pues la situación de los beneficiarios así ha de ameritarlo, lo cual deberá verificar el Juez, desde luego tomando en cuenta la situación económica del patrono. Debe advertirse también que estas medidas adoptadas por el legislador de trabajo, también gozan de la variabilidad y la proporcionalidad antes enunciadas, lo cual se vuelve necesario y procedente por la misma naturaleza eventual y de aseguramiento que las motiva.

Nuestra opinión es que de igual forma podría incluirse este procedimiento cautelar, siempre que conste prueba pre constituida idónea, en casos de reclamación de prestaciones laborales, sobre el inminente abandono del país de empresarios o simple dilapidación del patrimonio empresarial. Esto con el objeto de evitar impunidad en la vulneración de derechos laborales, muy frecuentes en el país.

El CPCM, siguiendo la completa aplicación de los principios enunciados, amplía la gama de las mismas, siendo que el juez de trabajo podrá echar mano de ellas por aplicación supletoria<sup>154</sup>.

De las diversas medidas entonces que se enlistan en la nueva legislación, hay varias de ellas que el juez de trabajo podrá utilizar, según el caso, durante el trámite de un proceso laboral. Por ejemplo la 5ª de las enunciadas en el artículo 436 señala que procederá la anotación preventiva de la demanda, y otras anotaciones registrales. Esta puede ser significativa y garantizar los resultados de un proceso cuando esté en juego el pago de prestaciones laborales y se tema la pérdida de derechos como consecuencia del alzamiento de bienes.

Otro ejemplo es el derivado del a 6ª medida que se señala en el citado artículo. Según esta procederá asimismo la orden judicial para cesar provisionalmente en una actividad, para abstenerse temporalmente de alguna conducta o para no interrumpir o cesar, también de manera temporal, una prestación. Esta es una medida novedosa por las amplias facultades que da al juzgador de manera cautelar. Por ejemplo podrá ser preciso y necesario en alguna ocasión que el juzgador ordene al patrono que haga o deje de hacer alguna actividad sistemática, puntual o de tracto sucesivo, que enerve el derecho del trabajador, mientras se decide el proceso laboral como tal.

---

<sup>154</sup> Tal como se ha dejado plasmado anteriormente, el artículo 436 del CPCM establece que son consideradas medidas cautelares las siguientes: 1ª. El embargo preventivo de bienes; 2ª. La intervención o la administración judiciales de bienes productivos; 3ª. El secuestro de cosa mueble; 4ª. La formación de inventarios de bienes, en las condiciones que el tribunal disponga; 5ª. La anotación preventiva de la demanda, y otras anotaciones registrales; 6ª. La orden judicial para cesar provisionalmente en una actividad, para abstenerse temporalmente de alguna conducta o para no interrumpir o cesar, también de manera temporal, una prestación; 7ª. La intervención y depósito de ingresos obtenidos mediante una actividad que se considere ilícita y cuya prohibición o cesación se pretenda en la demanda; y 8ª. El depósito temporal de ejemplares de las obras u objetos que se reputen producidos con infracción de las normas sobre propiedad intelectual e industrial, así como el depósito del material empleado para su producción y la consignación o depósito de las cantidades que se reclamen en concepto de remuneración de la propiedad intelectual.



## SECCIÓN QUINTA

### LOS RECURSOS DEVOLUTIVOS Y NO DEVOLUTIVOS

En el ámbito recursivo, el CPCM hace una ordenación de los medios impugnativos y además una supresión de aquellos que en realidad han estado previstos desde antaño en nuestro ordenamiento jurídico pero que en verdad no lo son.

Además, en esta normativa se regula el procedimiento de cada medio y siempre bajo la perspectiva de la oralidad. Esto justamente es lo novedoso que el juez de lo laboral, en lo pertinente, deberá retomar tal cual se señala por separado a continuación.

Conste, no se trata de modificaciones tajantemente sustanciales que supongan una duda razonable sobre la posible afectación del principio de legalidad, sino como lo abordaremos, la asunción de instituciones novedosas que al ámbito del derecho laboral convendría aplicar.

#### 1. DEL DERECHO FUNDAMENTAL A RECURRIR

Dentro del conjunto general de categorías jurídicas fundamentales no aparece de forma expresa el derecho a recurrir en la Constitución salvadoreña de 1983. Sin embargo, al revisar e interpretar el núcleo esencial de otras sí previstas como el derecho a la protección jurisdiccional derivado del artículo 2 y el derecho de audiencia del artículo 11, podemos efectivamente colegir sin esfuerzo que tal derecho está presente y por tanto formando parte del conjunto de garantías de que es acreedor el justiciable.

Este derecho supone además el que estén presentes en los distintos ordenamientos procesales un conjunto de medios impugnativos. En el ámbito laboral por ejemplo, se reglan una diversidad de ellos con rasgos previsionales homogéneos con respecto al CPCM, lo cual denota el que sea un derecho de configuración legal. Esto significa que corresponde al legislador hacer saber qué puede considerarse un medio impugnativo, respecto de qué es posible su interposición y los efectos que ello ocasiona. Por lo tanto, la proscripción de la impugnación de alguna decisión, no debe considerarse *per se* inconstitucional, aunque cabrá un análisis de los motivos (parámetro de diferenciación) que condujeron a la previsión negativa tal cual.

Sobre esta configuración legal de los recursos, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha dicho expresamente que siempre que se consagre en la ley un determinado medio impugnativo, la negativa de acceder al mismo sin justificativo constitucional, cuando legalmente procede, deviene en una vulneración de la Constitución, pues, en caso de estar legalmente consagrada la

posibilidad de un segundo examen de la cuestión -otro grado de conocimiento-, negar la misma sin basamento constitucional supondría no observar los derechos de rango constitucional. Debe decirse que no obstante ello, el derecho a recurrir no garantiza *per se* otros recursos que aquéllos expresamente previstos por la ley, siempre que se hayan cumplido los requisitos y presupuestos que en las mismas leyes se establezcan y la pretensión impugnatoria sea adecuada con la naturaleza y ámbito objetivo del recurso que se trata de utilizar. Sucede entonces que, con independencia del juicio crítico de que puede ser tachada la labor legislativa, no puede por lo mismo creerse de inconstitucional las limitaciones objetivas en cuanto a los medios impugnativos. Sin embargo, cuando el mismo legislador, *contrario sensu*, habilita la interposición de un recurso, ha de entenderse que no puede bajo criterios de previa separación o renuncia impedir al sujeto la interposición del mismo<sup>155</sup>.

En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional Español ha señalado que el derecho a recurrir, salvo en el orden penal, no forma parte necesariamente del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva, por lo que el legislador puede configurar libremente el sistema de recursos, estableciendo los supuestos en que cada uno de ellos procede y los requisitos que han de cumplirse en su formalización. En aquellas materias -como ocurre en la contencioso administrativa- en que la doble instancia no viene exigida constitucionalmente, el Tribunal Constitucional, ante una presunta vulneración del artículo 24.1 C. E., ha de limitarse a enjuiciar si la resolución adoptada por el órgano judicial está jurídicamente motivada y no resulta, por lo tanto, arbitraria, irrazonada o irrazonable<sup>156</sup>.

Considerando lo anterior, el legislador laboral ha señalado en el artículo 567 del CT, qué recursos son los que se franquean en dicha área, y de su tenor se colige la ausencia de regulación de otros que son de suyo importantes, como el de revocatoria y el de revisión de la cosa juzgada, razón por la cual y en atención al tema interpretativo e integracionista del nuevo proceso civil, abordaremos incluso éstos a continuación para valorar su posible uso a propósito del artículo 602 del CT.

## 2. EL RECURSO DE REVOCATORIA

---

<sup>155</sup> SSC (amparo) 714-1999 del 19 de noviembre de 2001. Una costumbre generalizada en El Salvador. Se trata de la renuncia anticipada del derecho de apelar en los contratos. La Sala hizo énfasis en que estas cláusulas de renuncia anticipada a un derecho procesal de esta naturaleza, debían tenerse por no escritas.

<sup>156</sup> STC 58/1987 del 19 de mayo de 1987. Sobre la aplicación e interpretación de las normas, resuelve además el Tribunal que, compete al órgano judicial, en virtud de la función que en exclusiva le atribuye el artículo 117.3 de la Constitución, interpretar y aplicar las Leyes y, por lo tanto, comprobar si concurren en el caso concreto las exigencias materiales y formales para la admisión del recurso, no correspondiendo al Tribunal Constitucional pronunciarse sobre la actuación judicial más que en el caso que de ella derive la vulneración del algún derecho fundamental.

En el CT no está previsto expresamente el recurso de revocatoria, sin embargo los artículos 503 y siguientes del CPCM Civiles lo franquean para los decretos de sustanciación y los autos simples que se provean en los distintos procesos. Esto supone que el juez de trabajo estará facultado para echar mano de la nueva normativa procesal, utilizando al efecto las ventajas que se prevén en su nueva previsión. Una de estas ventajas es la reglamentación relativa a su invocación y decisión de forma oral, durante el trámite de la audiencia. Esto podrá perfectamente hacerse en el jurisdicción laboral, con la celeridad que se pone de manifiesto en tal caso.

El artículo 564 del CT por ejemplo indica la posibilidad que pueda revocarse la declaratoria de ilegalidad del paro bajo determinadas circunstancias, lo cual nos demuestra que esencialmente la figura como tal está presente en la materia, aunque no propiamente a petición de parte que es el rasgo distintivo de un medio impugnativo<sup>157</sup>.

Con lo anterior queremos hacer notar dos aspectos básicos que nos pueden permitir una comprensión atinada de lo que aseveraremos en las siguientes líneas: *el que por un lado la revocatoria de las providencias sea un instituto general del derecho procesal, presente por tanto en el ámbito laboral; y, la no regulación del mismo como recurso en el CT.*

Para abordar por tanto este recurso, es preciso hacer un atisbo acerca de lo que ha significado en el espectro procesal. La doctrina en general nos hace ver que es un recurso no devolutivo en virtud del cual el mismo tribunal viene facultado para modificar o en todo caso revocar la resolución adoptada. GUASP hace referencia a este recurso del modo que lo prevé la LEC indicando que con el nombre de reposición estricta se designa en la ley al recurso que se formula contra la resolución que dicta un órgano unipersonal o colegiado, por las propias partes que figuren en el proceso principal en que esa resolución se ha emitido, para que sea resuelto no sólo en el mismo grado de jerarquía judicial, sino por el propio órgano judicial que lo ha dictado, sin que esa identidad que le priva del carácter llamado devolutivo, que tienen otras impugnaciones, elimine su naturaleza y obligue a configurarlo de manera distinta, v. gr., como un simple remedio, tal como a veces se ha propuesto; procede de cualquiera de las partes que actúan en el proceso principal de que se

---

<sup>157</sup> También el artículo 571 del CT expresamente señala la facultad de revocar una decisión vía apelación lo cual no debe confundirse con el recurso de que se trata. Este artículo señala que recibido el proceso y siendo procedente el recurso, la Cámara, o la Sala en su caso sin más trámite ni diligencia que la vista de aquél, confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de tres días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos.

trata; tiene por objeto, como todos los recursos, la impugnación, esto es la pretensión de que se sustituya por otra una cierta resolución judicial<sup>158</sup>.

Esta sustitución sin embargo puede realizarse de muchas maneras y cada corriente procesal asevera que las herramientas varían de acuerdo al tipo de decisión cuya impugnación se pretende. Por ejemplo VESCOVI identifica los conceptos de reposición y revocatoria. Nos señala que el recurso de reposición, conocido por algunos sistemas, también bajo el nombre de revocatoria o reconsideración, constituye un medio impugnativo que tiene por objeto que el mismo órgano que dictó una providencia la revoque por contrario imperio. Se ha expresado así su concepto: *“el recurso de reposición o revocatoria constituye un remedio procesal tendiente a obtener que en la misma instancia donde una resolución fue emitida, se subsanen, por contrario imperio, los agravios que aquélla pudo haber inferido”*<sup>159</sup>.

Considerando tales aseveraciones doctrinarias y pasando revista a nuestra legislación, afirmamos que el recurso de revocatoria, tal cual y no el de reposición como se indica, está reservado para los autos simples y los decretos que dicta el juez, mas no para las decisiones definitivas. Además, el que pueda hacerse uso de este mecanismo tanto de oficio como a petición de parte en un determinado plazo.

Si partimos entonces de la idea que el Juez de Trabajo deberá aplicar supletoriamente este cuerpo normativo moderno, tendrá por lo mismo que atender las reglas previsoras del recurso, permitiéndole a las partes que puedan echar mano de este medio impugnativo no obstante el silencio que al efecto realiza el CT. Y es que mal se haría en proscribir un recurso no devolutivo como éste que potencia una solución en primera instancia y posibilita la no instauración de un recurso sí devolutivo que dilataría en mayor medida el cumplimiento de la decisión que se adopte. La filosofía, si se quiere, de este recurso es que el mismo juez tenga la oportunidad de enmendar los vicios o defectos en los que pueda incurrir.

## 2.1 Procedencia y decisiones revocables

Procederá este recurso contra autos simples o decretos de mera sustanciación, a través de los cuales no se conoce el fondo de la disputa. Esto implica que el recurso pueda instarse en cualquier estado del proceso hasta antes de la sentencia definitiva.

---

<sup>158</sup> GUASP J., ARAGONESES P., *Derecho Procesal Civil* t. 1, op. cit., 2002 Pág. 316. Como el derecho a recurrir en general, se hace énfasis en que este derecho a pedir que se revoque una resolución es además de configuración legal.

<sup>159</sup> VESCOVI, E., *Los Recursos Judiciales y demás Medios Impugnativos en Iberoamérica*, op. cit., Pág. 85. Es entonces un recurso para que el mismo órgano y, por ende, en la misma instancia, se reponga su decisión (la reconsidere, la revoque) por contrario imperio. De allí que cualquiera de las tres designaciones resulte apropiada. Se trata entonces de un medio no devolutivo, lo que constituye una excepción dentro de los recursos.

En el CPCM de El Salvador, se señala que igualmente procederá este recurso contra decretos o autos simples y de la solicitud deberá escucharse a la contraparte, para que luego el juez tenga a su disposición el espacio necesario para pronunciarse. En otras legislaciones muy homogéneas al referido Código, como Uruguay en su CGP<sup>160</sup>, se prevé la posibilidad que proceda respecto de cualquier sentencia interlocutoria, excluyendo únicamente la sentencia definitiva. La ley busca enmendar un error cometido por el tribunal que dictó la resolución. El error podrá ser de procedimiento (*error in procedendo*) o de fondo (*error in iudicando*), con la salvedad de que en las providencias de mero trámite, por carecer éstas de contenido decisorio, siempre se tratará de un error de procedimiento penado con nulidad<sup>161</sup>.

La doctrina española, por su parte, indica que no todas las resoluciones judiciales son susceptibles de impugnación en virtud de un recurso de reposición o revocatoria. La propia inconsecuencia en que se basa este recurso, al llevar al mismo tribunal que dictó una resolución su posible enmienda, explica que se reserve sólo para aquellas resoluciones que pueden llamarse interlocutorias, esto es, que no tienen carácter definitivo. Esto supone que se excluyan algunas resoluciones pero ninguna interlocutoria. Así, según el artículo 451 de la LEC, son recurribles: todas las providencias y autos no definitivos dictados por cualquier tribunal<sup>162</sup>.

## 2.2 Procedimiento

El recurso de revocatoria se interpone ante el mismo juez que dictó la resolución cuya modificación se pretende. Siendo escrito se interpone en un plazo específico. Siendo oral se interpone en el acto de la celebración de la audiencia de que se trate. En el CPCM, adicionalmente a la contemplación de las dos opciones, escrita y oral, se prevé el plazo de tres días para que el sujeto pueda interponer el recurso. En algunos sistemas procesales inspirados en el régimen de las audiencias como Uruguay, se señalan estas mismas opciones. El CGP prevé las dos posibilidades de interposición, es decir tanto la oral como la escrita dependiendo de cada caso<sup>163</sup>.

---

<sup>160</sup> El artículo 245 establece que el recurso de reposición procede contra las providencias de trámite y las sentencias interlocutorias, a fin de que el propio tribunal, advirtiendo de su error, pueda modificarlas por contrario imperio.

<sup>161</sup> LANDONI SOSA, A., *Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay. Comentado, anotado con jurisprudencia*, Op. Cit., Pág. 878. Los errores de procedimiento, sin embargo, normalmente están penados con nulidad. Por este motivo debe distinguirse entre las decisiones de mero trámite que permiten validamente reponerse sin más, de aquellos errores de actuación que más que revocarse deben rehacerse. Por ejemplo la errada comunicación de un auto o la falta de emplazamiento respecto del demandado son errores *in procedendo* que no propiamente habrá de revocarse sino rehacerse como tales.

<sup>162</sup> GUASP J., ARAGONESES P., *Derecho Procesal Civil* t. 1, Op. Cit., Pág. 317.

<sup>163</sup> El artículo 246 de CGP prevé las dos formas para interponerlo. Establece que si se tratare de providencias de trámite, el recurso deberá interponerse verbalmente, con expresión de las razones que lo sustenten, en la audiencia o diligencia en que se pronuncien o en escrito presentado dentro de los tres días siguientes al de la notificación de la providencia, si está no se dictó en audiencia o diligencia. El tribunal podrá decidir de plano el recurso, confirmando o modificando la providencia impugnada. Podrá, asimismo, en consideración a las

Tratándose de una providencia de trámite dictada en audiencia o diligencia, el recurso deber ser interpuesto y fundado, verbalmente, en forma inmediata; es decir que, dictada la providencia, la parte que entienda que ésta es errónea debe recurrir en ese mismo momento, pues de lo contrario operaría la preclusión a su respecto. Tratándose de una providencia de trámite dictada fuera de audiencia o diligencia, el recurso debe ser interpuesto y fundado en forma escrita, dentro de un plazo que razonablemente puede ser de tres o cinco días. Se sustanciara –si así lo decide el tribunal en atención a las circunstancias del caso- mediante un traslado a la contraparte<sup>164</sup>.

Una vez interpuesto el recurso, sea este escrito u oral, el juez debe escuchar los argumentos de la contraparte. Evacuado el traslado, en el supuesto que el recurso se haya interpuesto por escrito, el juez deberá resolver en un plazo específico que dependerá de cada legislación y sistema<sup>165</sup>. Dicha resolución debe ser fundada. Si bien, en general, los códigos establecen tal norma para las sentencias (definitivas o interlocutorias), igualmente, según los principios generales, el tribunal no debe resolver los petitorios de las partes con un simple "no ha lugar", sino que debe explicitar a los justiciables las razones de sus decisiones, en especial de sus negativas<sup>166</sup>.

Sobre esto último conviene resaltar que el juez de trabajo deberá en todo momento motivar los fundamentos de su decisión, sea ésta confirmatoria o revocatoria, pues en ambos casos puede la misma ser capaz de privar a un sujeto de un derecho fundamental, aunque sea de forma provisional. Esto implica que siguiendo el tenor del artículo 504 del CPCM, el cual establece que el recurso se interpondrá por escrito en el plazo de tres días y en él se hará constar la infracción legal que se estime cometida con una sucinta explicación, que la obligación superlativa no es la del litigante en el sentido de extrovertir su inconformidad sino la del juez en lo concerniente a la motivación. Normalmente, empero, siempre se dispone de un

---

circunstancias del caso, oír a la contraparte en el mismo acto antes de decidir; si el trámite fuera escrito, el término del traslado será de tres días. El recurso deducido en audiencia deberá ser resuelto en la misma, de forma inmediata.

<sup>164</sup> LANDONI SOSA, A., *Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay. Comentado, anotado con jurisprudencia*, Op. Cit., Pág. 880. El autor señala dos mecanismos para la interposición de la reposición. Tratándose de los actos proferidos en audiencia el rigor suele ser mayor en la medida que deberá la parte *in situ* y sin pérdida de tiempo hacer la alegación recursiva luego de que la misma haya sido dictada, cuestión que difiere en el sistema escrito donde además de contarse con plazos se dispone de traslados que abonan al recreamiento y reflexión del punto en disputa.

<sup>165</sup> En El Salvador, el plazo que tiene el juzgador para resolver un recurso de revocatoria es de tres días. Véase el artículo 426 del Código de Procedimientos Civiles.

<sup>166</sup> VESCOVI, E., *Los Recursos Judiciales y demás Medios Impugnativos en Iberoamérica*, Op. Cit., Pág. 95. El deber de motivar las resoluciones judiciales es amplio de suerte tal que son muy pocas las que estarían excluidas de ello. Los llamados decretos de sustanciación en el sistema procesal salvadoreño podrían no estar motivados en la medida que sólo pretenden el impulso del proceso.

recurso ulterior para atacar la eventual confirmación o revocación según sea el caso<sup>167</sup>.

### 2.3 Aspectos procesales coincidentes entre el proceso laboral y el nuevo proceso civil

Tal como se ha destacado anteriormente, el CT no prevé expresamente el recurso de revocatoria en su articulado. Si hay sin embargo normas dispersas al interior del mismo que franquean el uso de este mecanismo de impugnación, aunque no propiamente a petición de alguna de las partes sino de oficio, lo cual nos hace ya perder la idea de que sea un verdadero recurso, pues para ser tal debe concurrir la declaración de parte correspondiente. No obstante lo anterior, nuestros jueces de trabajo en El Salvador, en antaño siempre echaron mano del derecho común atendiendo lo previsto en el artículo 602 del mencionado Código y los artículos 425, 426 y 1270 del antes vigente Código de Procedimientos Civiles de donde se extraía el tipo de resolución recurrible por esta vía, el procedimiento y los efectos que su interposición y decisión producen.

Ahora mismo, siguiendo tal integración procesal, el juez entonces deberá aplicar las normas sobre este recurso previstas en el CPCM, de donde se extraen entre otras novedades, el que se disponga de un plazo más amplio, no ya de un día sino de tres, el que pueda presentarse el recurso sin tanto rigor explicativo y sobre todo el que el juez pueda admitir una revocatoria de viva voz en la audiencia de conciliación y que por tanto el juez venga facultado para resolverla en el acto. De todo por supuesto dejando constancia en acta.

### 3. EL RECURSO DE REVISIÓN

En el derecho procesal laboral está previsto el recurso de revisión con carácter devolutivo. Su trámite es mucho más sencillo que el previsto para el ordinario de apelación y está reservado para el proceso de única instancia y algunos especiales. No obstante, en el nuevo sistema y salvo la revisión de las sentencias firmes no está considerado como tal. Por lo anterior, conviene destacar alguna novedad general en el procedimiento que se habría de utilizar en su tramitación con miras a propiciar el carácter expedito del proceso laboral, y, porqué no, verificar si es posible echar mano de algún instituto aplicable.

Este recurso resulta ser cualitativamente similar a otros ordinarios como el de apelación, con la ventaja que se instaura de forma tal que pueda ser resuelto con la sola vista de la causa. Ahora mismo el CPCM no prevé este recurso y por tanto la aplicabilidad del mismo depende de la especialidad prevista en el CT.

---

<sup>167</sup> El artículo 506 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que la resolución que resuelva sobre la revocatoria no admitirá ningún otro recurso, sin perjuicio de que se pueda reproducir la petición en el recurso contra la resolución que ponga fin al proceso de manera definitiva.

### 3.1 Procedencia

En el artículo 568 del CT se establece que el tribunal competente para conocer del recurso de revisión es el superior en grado, sea éste la Cámara o la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia. Asimismo que admiten este medio de impugnación 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 artículo 475 y la resolución que declare inadmisibles las demandas 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 las demandas; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio.

En el primer caso se trata de aquellos procesos que hoy por hoy no tienen positividad en la medida que están reservados para reclamaciones de montos exiguos. Cabría entonces, aprovechando las ventajas que supone un procedimiento expedito hacia la satisfacción de pretensiones especiales en este sentido, poder reformar este parámetro cuantitativo a un valor razonable de acuerdo a nuestra realidad, y seguir aplicándose las normas ágiles, simples y de facilitación que hasta ahora se regulan en este cauce.

En el segundo caso se trata del procedimiento para la revisión de fallos pronunciados en juicios por riesgos profesionales. En este caso es posible pedir la revisión del fallo, siempre que se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad. Se solicita ante el juez que dictó la resolución, se practica la prueba correspondiente y finalmente el juez, basándose en el dictamen pericial y de conformidad con el artículo 448 del CT pronunciará sentencia reformando o no el fallo. Esta sentencia es a la que se refiere el artículo 568 citado y respecto de la cual queda habilitado el recurso de revisión para ante el tribunal superior, por alguna inconformidad de las partes en torno al fallo.

En el tercer caso se trata de un conflicto colectivo jurídico en cuyo caso la parte interesada presentará al juez su demanda exponiendo las razones que tuviere para demostrar que se está incumpliendo o interpretando erróneamente el contrato o la convención colectivos de trabajo, o que no se está cumpliendo la ley o el reglamento interno de trabajo. En este caso y de conformidad con el artículo 475 del CT el juez fallará, dentro de los cinco días siguientes al de la contestación de la demanda o de transcurrido el término de emplazamiento, declarando la correcta interpretación. De ser pertinente el juez señalará la forma y oportunidad en que deben cumplirse la norma o normas interpretadas. Esta resolución es justamente a la que nos referimos y que admite el recurso de revisión tal cual se ha señalado.

Adicionalmente, se indica también que admitirá dicho recurso el rechazo de la demanda que se presente para este mismo efecto.

En el cuarto caso se trata de una modalidad recursiva atípica en el sentido que se franquea el recurso no para decisiones definitivas o de fondo sino para meras interlocutorias. Se trata, por un lado, del auto que declara inadmisibile la demanda, cuya impugnación viene justificada porque es una interlocutoria de las que le ponen fin al proceso haciendo imposible su continuación, cuestión coincidente con lo previsto por el artículo 508 del CPCM que indica la posibilidad de apelar de éstas<sup>168</sup>. Lo mismo cabe interpretarse del auto que estima la excepción o declara la nulidad pues en ambos casos se trata de interlocutorias que pese a estar catalogadas como simples, si son capaces de producir un agravio real y presente<sup>169</sup>.

### 3.2 Procedimiento

De conformidad con el artículo 569 del CT, el recurso de revisión podrá interponerse de palabra o por escrito, el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, ante el juez o cámara que en primera instancia conoce del asunto. Esta regulación resulta pertinente dado que el recurso está restringido a unos determinados casos y en especial al llamado proceso de única instancia y por tanto es relevante el poder hacer uso de él aún de forma verbal. Lo que si parece un contrasentido es que el legislador siga denominando a éste como proceso de única instancia y al mismo tiempo le franquee el recurso de revisión que es ordinario dada la posibilidad en su virtud de confirmar, revocar o modificar la resolución del juez inferior.

Es decir, el proceso no es de única instancia si consideramos que el tribunal superior en grado o instancia es quien conoce del recurso donde los hechos no llegan prefigurados, como en casación, y por tanto es posible su mutabilidad. El otro tema importante a los efectos del referido artículo es el que se dispone de un plazo de tres días hábiles, cuestión coincidente con lo previsto en el artículo 145 del CPCM.

A continuación, de proceder la admisión del recurso se remitirán los autos sin tardanza, con noticia de las partes, al tribunal superior que corresponda. Éste, visto el proceso y sin más trámite ni diligencia, confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de tres días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos.

---

<sup>168</sup> Este artículo señala que serán recurribles en apelación las sentencias y los autos que, en primera instancia, pongan fin al proceso, así como las resoluciones que la ley señale expresamente.

<sup>169</sup> Recuerdese en este punto que el derecho a recurrir es un derecho de configuración legal y por tanto cabe establecer como válida la inclusión o exclusión que al respecto el legislador realice.

La característica entonces de este recurso de revisión, es la no comparecencia de las partes a segunda instancia, como para poder seguir controvirtiendo los hechos discutidos, sino que ante la sola inconformidad del justiciable el tribunal superior viene facultado para pasar al examen de fondo de la cuestión, pudiendo incluso revocarla.

### 3.3 Aspectos procesales coincidentes entre el proceso laboral y el nuevo proceso civil

Tal como se ha hecho saber, en el CPCM no viene expresamente señalado el recurso de revisión tal cual lo prevé el CT, sino sólo el de revisión pero de la cosa juzgada. En este sentido, conviene destacar los principios informadores del nuevo proceso a los efectos de echar mano de ellos y por integración hacerlos extensivos al procedimiento de este recurso.

Para el caso, por ejemplo, el tribunal superior en grado que se encuentre conociendo del recurso tendrá muchos más elementos procesales, desde la perspectiva del derecho a la protección jurisdiccional, como para valorar si resulta eventualmente procedente la confirmación o revocación de la sentencia de mérito. El que el juez haya razonado o valorado indebidamente la prueba, luego de la vigencia del nuevo proceso y su incursión en la libre valoración, así como la asunción de novedosas formas probatorias, podría ser un detonante para que la Cámara bajo tales perspectivas de análisis pueda modificar el contenido de la sentencia.

## 4. EL RECURSO DE APELACIÓN

En cuanto al recurso de apelación, el mismo está señalado en el CT bajo un procedimiento similar al previsto ahora en el CPCM. Es permitido apelar de algunas resoluciones, es posible que lo haga el interesado en la causa, se dispone de un plazo, hay un emplazamiento, hay deserción, hay adhesión, hay prueba, hay incidentes y se deben cumplir los principios de la *nec reformatio in pejus* y el *quantum apelatum tantum devolutum*<sup>170</sup>.

No obstante ello, en términos precisos el manejo de este recurso viene con un mejor diseño en la nueva normativa procesal, de suerte tal que las argumentaciones de las oposiciones, así como el desfile de prueba, se realizan en audiencia pública. En este sentido, conviene resaltar las innovaciones que a la tramitación de éste se incorporan e integrar la norma procesal moderna a la sustanciación del mismo. De hecho el uso de la oralidad no sería un aspecto del todo divorciado de lo que hasta ahora ha debido haber hecho el juez de trabajo, pues considerando lo previsto en

---

<sup>170</sup> Sobre estos principios véase el artículo 502 del Código Procesal Civil y Mercantil el cual señala que las sentencias que resuelvan el recurso no podrán ser más gravosas que la impugnada, a menos que la parte contraria hubiera a su vez recurrido o se hubiera adherido al recurso.

el derogado artículo 1009 del Código de Procedimientos Civiles, puede colegirse sin esfuerzo que los rastros de oralidad y su necesidad estuvieron presentes desde antes en este procedimiento.

Del artículo 572 al 585 del CT se señalan por tanto las disposiciones que reglan la apelación en este ámbito, debiendo suplirse las ausencias normativas a través de la interpretación por integración que el artículo 602 del mismo cuerpo de leyes señala. Sin embargo, reiteramos, analizaremos los efectos que se producen, frente a la tramitación de este recurso, luego de intentar aplicar supletoriamente el CPCM.

Finalmente, considerando la naturaleza jurídica de este recurso, la doctrina en general señala que con el nombre de recurso de apelación se designa a aquel proceso de impugnación en que se pretende la eliminación y sustitución de una resolución judicial por el superior inmediato (generalmente) jerárquico del que se dictó la resolución impugnada<sup>171</sup>. En la misma línea de pensamiento, se dice que es un recurso ordinario devolutivo que pretende poner en conocimiento del órgano superior los actos definitivos pronunciados en una primera instancia<sup>172</sup>.

#### 4.1 Tipos de apelación

En el CT no se hace clasificación alguna de este recurso. La apelación entonces es plena en la medida que el tribunal superior está facultado para conocer el sustrato fáctico y jurídico de la queja, tal cual lo ha hecho el tribunal de primera instancia. La apelación plena es aquella que permite al tribunal superior contar con todos los elementos probatorios y materiales de hecho necesarios a efecto de proceder al segundo examen del proceso recurrido. Es decir, manteniéndose el objeto del proceso, ésta permite a las partes adicionar alegaciones, proponer y practicar nuevos medios de prueba, llegándose a contar incluso con elementos de los que no conoció en primera instancia<sup>173</sup>. La apelación limitada, en cambio, es aquella a

---

<sup>171</sup> GUASP J., ARAGONESES P., *Derecho Procesal Civil* t. 1, Op. Cit., Pág. 332. La eliminación y sustitución es sólo una posibilidad pues el tribunal superior tiene la potestad de confirmar en todas sus partes la decisión del *a quo*, en cuyo caso si bien habrá una sustitución de resolución, la misma será meramente formal y no material por contenerse el mismo fallo.

<sup>172</sup> ASECIO MELLADO, J. M., *Derecho Procesal Civil, Parte Primera*, Op. Cit., Pág. 383. Siguiéndose la interpretación de este autor, no se puede extraer sin embargo la conclusión de que el recurso de apelación sirva en todo caso a la producción de los mismo efectos o que genere idénticas consecuencias. Si se plantea frente a sentencias definitivas y por motivos de fondo se apertura la segunda instancia para un nuevo enjuiciamiento; si por el contrario se alza contra decisiones procesales, el ámbito del tribunal se restringirá al concreto motivo aducido, sin que se trate de un nuevo enjuiciamiento.

<sup>173</sup> El artículo 1018 del Código de procedimientos Civiles establece los casos en los que puede haber prueba en segunda instancia. Literalmente establece el artículo que en segunda instancia sólo podrá recibirse la causa a prueba en los casos siguientes: 1º En los casos de los artículos 1014 y 1018; 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, 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.

través de la cual el tribunal superior basa su examen y decisión en los mismos materiales de que dispuso el tribunal inferior, sin que las partes puedan adicionar nuevos hechos o nuevas pruebas<sup>174</sup>.

En el CPCM, únicamente se prevé la apelación plena y no otra muy común en algunos sistemas procesales denominada subsidiaria o profética<sup>175</sup>. Ésta, puede entenderse que funciona del mismo modo que la realización de ciertos actos procesales sujetos al principio de eventualidad, con la diferencia que en este caso hay un doble examen de procedibilidad, a saber: *el que la resolución cuya revocatoria se solicita primitivamente sea de las que admite tal recurso, y a la vez que para ella esté diseñado expresamente la posibilidad de apelar*. De otra manera, la interposición del mismo resultará de plano improcedente. Por lo demás, partiéndose de la idea que es rechazado el recurso de revocatoria y consecuentemente admitida la apelación interpuesta de forma subsidiaria, se tramita del mismo modo que las demás, es decir, como un recurso ordinario en sí donde se tiene la posibilidad en el grado superior de atacar la decisión que causa perjuicio<sup>176</sup>.

#### 4.2 Procedencia

En este apartado conviene destacar primeramente las finalidades que persigue el recurso de apelación, tomando en cuenta lo que al efecto prevé el artículo 510 del CPCM. En este se indica que se revisará en su virtud: 1º La aplicación de las normas que rigen los actos y garantías del proceso; 2º Los hechos probados que se fijen en la resolución, así como la valoración de la prueba; 3º El derecho aplicado para resolver las cuestiones objeto de debate; y 4º La prueba que no hubiera sido admitida.

---

<sup>174</sup> GÓMEZ COLOMER, J. L., y otros; *El Nuevo Proceso Civil Ley 1/2000*, Op. Cit., Pág. 553. En el derecho alemán, por ejemplo, el parágrafo 529 de la Ordenanza Procesal Civil permite a las partes aportar medios de ataque y de defensa, y especialmente nuevos hechos y nuevos medios de prueba, no ejercitados en la primera instancia, e incluso cabe que el demandado oponga reconvencción y compensación. Se trata de una verdadera segunda instancia, de un verdadero segundo juicio, que es lo que sucede también en el Derecho italiano, en que se habla de juicio de primer grado y juicio de segundo grado.

Por el contrario en el Derecho español dice la exposición de motivos de la LEC que «la apelación se reafirma como plena revisión jurisdiccional de la resolución apelada y, si esta es una sentencia recaída en primera instancia, se determina legalmente que la segunda instancia no constituye un nuevo juicio, en que puede aducirse toda clase de hechos y argumentos o formularse pretensiones nuevas sobre el caso».

<sup>175</sup> En el Salvador, por ejemplo, en materia procesal penal, está diseñada de suerte tal que ante la interposición del recurso de revocatoria, se anuncia al juzgador que a la vez se interpone el de apelación de modo subsidiario.

<sup>176</sup> En otros ordenamiento procesales como Argentina la resolución que recaiga ante el recurso de reposición causa ejecutoria, a menos que el recurso fuese acompañando del de apelación subsidiaria y la providencia impugnada reune las condiciones establecidas en el artículo 241 Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. En Uruguay también el artículo 250 del CGP establece que la apelación contra las sentencias interlocutorias podrá ser subsidiaria del recurso de reposición, debiéndose deducir ambos recursos de manera conjunta y dentro del plazo para apelar o en la propia audiencia, según los caso (artículo 254). No obstante, se haya o no deducido recurso de reposición, el tribunal podrá siempre revocar, por contrario imperio, la providencia interlocutoria apelada.

El común denominador de tales finalidades, como se puede observar, es la facultad entonces del tribunal superior para hacer una valoración tanto fáctica como jurídica de la decisión del inferior, convirtiendo al estrado en una verdadera instancia. Por ello se afirma que constituye un verdadero recurso ordinario en la medida que es capaz de conocerse a través de él, en una instancia superior, los hechos y el derecho alegado como fundamento de la pretensión, posibilitando su revocación, modificación, anulación o confirmación. Otro elemento importante es que tiene un carácter devolutivo en la medida que siempre conoce del mismo un tribunal superior. Además, procede siempre respecto de resoluciones específicamente señaladas por el legislador<sup>177</sup>. Por último, no basta su invocación simple sino la aparición de la existencia de un agravio en la esfera del recurrente.

Por tales concepciones se distingue el recurso de apelación de otros como el de casación, porque éste no constituye instancia, mientras que la apelación sí la franquea. Ambos recursos además tienen cauces procedimentales, finalidades, contenidos y efectos distintos. Y es que como dice CARNELUTTI, así como puede haberse equivocado el juez a quo, así puede equivocarse el juez *ad quem*. La solución de este problema, netamente empírica, está hoy establecida sobre una línea tradicional que no podría ser cambiada útilmente. Esta línea está orientada sobre la distinción de dos procedimientos de impugnación, cuya estructura es profundamente diversa. Uno de ellos se llama el procedimiento de apelación, de origen romano, presenta una estructura simple, en cuanto para ello el juez, con los medios y dentro de los límites correspondientes, procede a una nueva decisión, que ocupa el lugar de la precedente, tanto si la aprueba como si la desaprueba, o sea, según el lenguaje corriente, tanto si la confirma como si la reforma. El otro procedimiento es de origen francés y se denomina casación<sup>178</sup>.

En cuanto a la procedencia del mismo, en el CT, específicamente en el artículo 572, se indica que podrá interponerse para ante la Cámara o Sala respectiva, contra las resoluciones siguientes: 1ª) Las que declaren inadmisibles la demanda; 2ª) Las que declaren procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; 3ª) Las que pongan fin al proceso haciendo imposible su continuación; 4ª) Las que declaren nulo lo actuado y manden reponer el juicio; y 5ª) Las sentencias definitivas. Por otra parte el 573 del mismo Código indica que adicionalmente podrá apelarse de: 1ª) La resolución que declare inadmisibles la demanda en los conflictos colectivos de

---

<sup>177</sup> En El Salvador el recurso procede no sólo contra resoluciones terminales o con carácter de definitivas, sino además contra las denominadas interlocutorias con fuerza de definitivas que son aquellas que se proveen en el trámite y que producen un daño irreparable o de difícil reparación por la sentencia definitiva, como lo que ocurre con la resolución que adopta una medida cautelar.

<sup>178</sup> CARNELUTTI, F., *Derecho Procesal Civil y Penal*, Op. Cit., Pág. 458. Señala el autor que ambos procedimientos eran conexos en su origen en cuanto la apelación debía en todo caso preceder a la casación: con la apelación se impugnaba la decisión del primer grado, y con la casación la decisión de apelación, de manera que la apelación tenía o podía tener la doble posición de procedimiento *ad quem* y de procedimiento *a quo*, mientras a la casación no le corresponde otra posición que no fuera la *ad quem*.

carácter jurídico, cuando lo que se pida sea el cumplimiento de una norma; y 2ª) La sentencia pronunciada en el caso del inciso segundo del Art. 474.

Como se observa, la previsión que realiza el CT es un tanto más limitada que la prevista en el CPCM, en la medida que éste hace extensiva la posibilidad a resoluciones genéricamente consideradas en el tráfico jurídico (como por ejemplo el que pueda apelarse de los autos definitivos y las sentencias) y no a individuales y específicas como se regula en la jurisdicción laboral<sup>179</sup>. En otras legislaciones como en Uruguay, por ejemplo, el artículo 250 del CGP establece que procede el recurso de apelación contra las sentencias definitivas sin más excepciones que las de segunda instancia y las demás que expresamente establezca la ley. Contra sentencias interlocutorias, excepto las dictadas en el curso de una instancia cuya sentencia definitiva no es apelable y las dictadas en el curso de un incidente. En Argentina el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación establece en el artículo 241 que el recurso de apelación, salvo disposición en contrario, procederá solamente respecto de: 1) las sentencias definitivas; 2) las sentencias interlocutorias; y 3) las providencias simples que causen un gravamen que no pueda ser reparado por la sentencia definitiva.

En el CPCM, en específico el artículo 508, se señala que el recurso procederá contra las sentencias y los autos que, en primera Instancia, pongan fin al proceso, así como las resoluciones que la ley señale expresamente. A este efecto convendrá destacar qué ventajas cualitativas ofrece esta nueva regulación con respecto a la jurisdicción laboral, considerando la aplicación supletoria que de aquélla cabrá realizar. Sobre esto nos ocupamos adelante.

#### 4.3 Procedimiento

El recurso de apelación se interpone de viva voz o por escrito. El primer caso ocurre en aquellos supuestos en los cuales se está durante la celebración de una audiencia y es preciso impugnar una providencia porque causa algún perjuicio, quedando constancia de todo en acta y debiendo el juez en el momento pronunciarse al respecto. Este modo de proceder es ventajoso para las partes en la medida que sin exceso de formas y de inmediato les es posible recurrir de una resolución que les causa algún perjuicio. En el segundo supuesto se presenta al tribunal que resolvió para que en un plazo determinado lo remita sin pérdida de tiempo al tribunal superior correspondiente. Presentado que haya sido, de uno u otro modo, nace en el juez la posibilidad de hacer el juicio de valor correspondiente sobre su admisibilidad y procedencia.

---

<sup>179</sup> Para el caso, serán recurribles en apelación las sentencias y los autos que, en primera instancia, pongan fin al proceso, así como las resoluciones que la ley señale expresamente.

Doctrinariamente se reconoce que dentro del procedimiento de la apelación se escinden dos fases principales: una que se lleva a cabo ante el juez o tribunal *a quo* y otra que se realiza ante el juez o tribunal *ad quem*. Forman parte de la primera fase: 1) la iniciación o preparación del recurso; 2) la interposición; 3) el traslado a la parte contraria; 4) la oposición o impugnación por el apelado; 5) resolver sobre la solicitud de ejecución provisional; y, 6) remitir los autos al juez o tribunal superior. Forman parte de la segunda fase: 1) la personación de las partes; 2) la admisión y práctica de las pruebas; 3) celebración de la vista; y, 4) la decisión del recurso<sup>180</sup>.

Conjuntando tales fases de acuerdo a lo previsto en el CT, lo primero que ocurre es la presentación del recurso por el agraviado en un plazo de tres días hábiles; luego su admisión, si fuera el caso, emplazando a las partes para que acudan a la Cámara en un plazo de cinco días hábiles; enseguida los alegatos de las partes y finalmente la sentencia de fondo en segunda instancia. Este procedimiento regular sin embargo puede variar dada la concurrencia de unos determinados fenómenos que ocurran, como la producción de prueba, la adhesión y la vía de hecho.

Por lo anterior se dice que en materia laboral existen diversos procedimientos que deben seguirse según concurren o no determinados sucesos al interior del proceso. Podemos distinguir el procedimiento simple, el de prueba, el de adhesión y el de hecho. El primero se gesta a través de la interposición del recurso ante el juez que dictó la resolución impugnada, quien lo evalúa y según corresponda remite al tribunal superior. Éste lo sustancia confiriendo un espacio determinado al apelante para que exprese agravios, y luego otro igual al apelado para que los conteste. Concluidas las argumentaciones, por escrito, el tribunal tiene un plazo para fallar, confirmando, revocando, modificando o anulando la decisión del inferior. En el segundo supuesto, la interposición y admisión es igual, con la diferencia que el tribunal superior confiere un plazo a las partes para que presenten las pruebas que tengan, siempre de modo limitado, teniendo a partir de ese momento igualmente un plazo para fallar. En el tercer caso la diferencia estriba en el hecho que dada la adhesión a la apelación que hace el apelado, se le confiere al apelante un nuevo plazo para que se pronuncie respecto a los argumentos derivados de la adhesión, convirtiéndose éste en apelante apelado y el apelado en apelado apelante. En el último caso lo que ocurre es que el juez *a quo* rechaza la apelación y el apelante se va directo al tribunal superior.

En el CPCM dicho procedimiento común varía dado que siendo un proceso por audiencias, se prevé la celebración de una luego de admitido el recurso, donde se ofrecerán de viva voz los argumentos correspondientes. Adicionalmente, varían algunos aspectos importantes como el hecho de que se disponga de un plazo de

---

<sup>180</sup> GUASP J., ARAGONESES P., *Derecho Procesal Civil* t. 1, Op. Cit., Pág. 347 y 348. No obstante el recurso como tal puede, según el caso, sustanciarse atípicamente cuando ocurren fenómenos que le separan de su trámite normal u ordinario, como el caso de la adhesión a la apelación y la deserción del recurso.

cinco días hábiles para interponerlo y que el juez ante quien se haga no esté facultado para valorar la procedencia o improcedencia del mismo, sino que se limite a remitir el escrito de apelación y el expediente al tribunal superior para que éste considere su procedencia.

#### 4.4 Aspectos procesales coincidentes entre el proceso laboral y el nuevo proceso civil

Considerando la interpretación y análisis que se viene realizando y procediéndose a la aplicación supletoria del nuevo proceso civil y mercantil al ámbito laboral, es preciso destacar dos rubros importantes donde el juez de trabajo y los Magistrados del tribunal superior en grado deberán incursionar. Uno es el referido a la asunción de las finalidades de la apelación y otro a la posible realización de una audiencia en segunda instancia cuando haya de producirse prueba.

En el primer supuesto ya ha quedado señalado que la finalidad de la apelación es revisar la aplicación de las normas que rigen los actos y garantías del proceso, además de los hechos probados que se fijan en la resolución, con la respectiva valoración de la prueba; asimismo el derecho aplicado para resolver las cuestiones objeto de debate y la prueba que no hubiera sido admitida. Esta teleología expresa del recurso resulta del todo atinada al interpretarla de modo conjunto con el artículo 584 del CT en la medida que por un lado se señala las facultades de la Cámara para modificar, confirmar o revocar la decisión del *a quo*, cuestión que evidencia el carácter cognoscitivo del incidente en la Cámara, y por otro, la prescripción general, amplia, ordenada e inteligible de los contenidos que caben valorarse en dicha instancia, vía apelación. Esto último es una innovación en nuestro ordenamiento procesal en la medida que hasta ahora ni el CT ni el de Procedimientos Civiles ha indicado tales contenidos valorativos.

Por otra parte, en cuanto al tema de la audiencia en segunda instancia, conviene también rescatar esta posibilidad, que dicho sea de paso no es tampoco un suceso del que nuestro ordenamiento procesal haya estado divorciado, pues ya se había destacado que el artículo 1009 del Código de Procedimientos Civiles, de aplicación supletoria al ámbito laboral, ya señalaba los alegatos en estrado.

Ahora bien, incursionando en el tema de la oralidad, si alguna de las partes ha decidido llevar prueba a segunda instancia, los Magistrados de la Cámara estarían facultados para recibirla en una audiencia previamente señalada al efecto. Esto sería novedoso y además legítimo en la medida que es el procedimiento que prevé el CPCM, con la ventaja adicional que hacerlo de este modo potenciaría la inmediación, la concentración, la contradicción y la identidad de armas entre los contendientes. Además, recuérdese que tanto en el CT como en el CPCM la

producción de prueba en segunda instancia no es una opción abierta y genérica sino limitada y restringida a unos determinados supuestos especiales que se tasan.

## 5. EL RECURSO DE HECHO

El recurso de hecho, mal llamado así porque no es un medio impugnativo con sustantividad propia sino el mismo de revisión o apelación sujeto a un procedimiento distinto, deja de tener relevancia en la legislación moderna porque el juez ya no estará facultado para examinar el recurso interpuesto. Respecto de esto entonces habrá que analizar la posibilidad de que el juez de trabajo pueda acoger y aplicar una norma como la prevista en este nuevo sistema.

Se trata de dos supuestos procedimentales completamente distintos. Uno que viene franqueado a partir de la actividad oficiosa del juzgador valorando el escrito de apelación interpuesto y en cuyo caso puede haber un rechazo presuntamente indebido por parte de éste; y otro, que expresamente prohíbe tal facultad y por tanto el escrito de apelación y el expediente es remitido sin más a la Cámara independientemente de que se considere procedente o no el recurso.

En el primer supuesto, previsto así en el CT y en el de Procedimientos Civiles, el juez tiene la potestad de considerar si se cumplen o no las condiciones de procedibilidad recursivas, como el plazo, el interés, el tipo de resolución y la naturaleza del proceso, al efecto de rechazar o admitir el mismo. De rechazarlo entonces y en aras de proteger las garantías fundamentales de los justiciables y en especial el derecho a recurrir, se habilita la conocida vía de hecho que supone el abocamiento directo al tribunal superior con la finalidad de que se admita desde allá el recurso<sup>181</sup>.

En el segundo supuesto, previsto así en el CPCM, se inhibe al juez de hacer ese control liminar del recurso, debiéndose limitar al envío del escrito de apelación al tribunal superior. El artículo 512 del referido Código señala que presentada la apelación, el juez notificará a la parte contraria y se limitará a remitir el escrito de apelación al tribunal superior dentro de los tres días siguientes, junto con el expediente. Conste, esto no es justificación para que el recurrente haga alegatos inanes, pues el inciso segundo del artículo 511 del Código en cuestión señala que en el escrito de interposición del recurso se expresarán con claridad y precisión las razones en que se funda el recurso, haciendo distinción entre las que se refieran a la revisión e interpretación del derecho aplicado y las que afecten a la revisión de la fijación de los hechos y la valoración de las pruebas. Los pronunciamientos

---

<sup>181</sup> El artículo 1028 del Código de Procedimientos Civiles señala que negada la apelación por el Juez, debiendo haberse concedido, podrá el apelante presentarse al tribunal superior dentro de tres días contados desde el siguiente al de la notificación de la negativa, más el término de la distancia, pidiendo que se le admita el recurso. El tribunal mandará librar dentro de tercero día provisión al Juez inferior para que remita los autos, salvo que de la simple lectura de la solicitud apareciere la ilegalidad de la alzada.

impugnados deberán determinarse con claridad. Por esta razón, si bien el juez no podrá rechazar el recurso en primera instancia, ante la ausencia argumentativa, sí la Cámara al recibirlo.

En cualquier caso entonces, sea que el juez actúe aplicando supletoriamente las reglas limitativas de control que prevé el CPCM o continúe ejerciendo su control previo, habilitando así la vía de hecho, de lo que no deberá haber duda alguna es que la Cámara, en apelación o en revisión en su caso, podrá utilizar las instituciones modernas del derecho procesal que en general se vienen citando.

### 5.1 Procedencia

En términos generales la apelación de hecho es aquella a través de la cual el tribunal superior conoce directamente de la queja del recurrente por habersele denegado de plano la admisibilidad del recurso en el tribunal de primera instancia. Está regulado en algunos sistemas como "vía de hecho" es decir, la posibilidad por la que deberá optar el recurrente cuando se le declare inadmisibile el recurso y considere que tal rechazo es ilegal. Se le permite que acuda "directamente" al tribunal de segunda instancia a efecto de que éste evalúe si ha sido indebido el rechazo y de considerarlo así, pida los autos al inferior y aperture el segundo grado de conocimiento<sup>182</sup>. En España la LEC, específicamente en el artículo 457, regula una especie de vía similar a la cual se le denomina *queja*.

Sucede entonces que este mal llamado recurso, que es el mismo de apelación o revisión según el caso, nace a la vida jurídica no propiamente a partir del contenido de la resolución cuya revocación vía apelación se pretende sino a partir de una resolución ulterior que justamente niega tal acceso. Por eso no puede ser considerado propiamente un recurso sino sólo una vía alternativa del justiciable ante deliberados y presuntamente injustos rechazos en primera instancia.

La jurisprudencia de la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se ha pronunciado en torno a este tema aseverando que el recurso de apelación constituye, por ejemplo, en nuestro ordenamiento jurídico una de las concreciones del derecho a recurrir. Posee para ello, en particular, la vía directa y la vía de hecho. Esta última se prevé como una vía subsidiaria en el caso que el tribunal rechace tal recurso indebidamente. Esta forma de proceder es lo que legal y erradamente se conoce como "recurso de hecho", pero que, a título correctivo debe decirse que es simple y llanamente una vía de hecho que no constituye más

---

<sup>182</sup> El artículo 594 del CT indica que negada la revisión o la apelación por el tribunal respectivo, el recurrente podrá presentarse por escrito ante el tribunal superior en grado, dentro del término de tres días, contados a partir del siguiente a aquél en que le fue notificada la denegación, pidiendo que se le admita el recurso.

que el mismo recurso de apelación con esbozos cuantitativamente distintivos y cualitativamente semejantes<sup>183</sup>.

## 5.2 Procedimiento

Del artículo 595 y 596 se colige el procedimiento previsto para esta vía recursiva. Luego de negado el recurso por el juez de primera instancia el recurrente acude directamente al tribunal superior. Éste libraré 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. Esto significa que la vía de hecho tampoco es un cheque en blanco para el justiciable en el sentido que habilite el conocimiento de cualquier querrela aún infundada, pues la Cámara puede valorar que en efecto el juez actuó correctamente al rechazar el recurso y por tanto pronunciarse así sin más.

En este sentido, de estimarse 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 tres días siguientes y se procederá como se establece para la revisión y la apelación.

Lo anterior significa que esta vía no está reservada en el ámbito laboral, como si en el proceso civil actual, al recurso de apelación, sino que es extensiva a la revisión. En cualquier caso lo importante es que de admitirse el recurso se continúa ya en la Cámara del mismo modo como si hubiese sido admitido primigeniamente por el tribunal de primera instancia, teniendo por tanto aplicación los mismos argumentos y justificación en torno a la interpretación e integración del nuevo proceso civil y mercantil al incidente que se sustancie como tal.

## 5.3 Aspectos procesales coincidentes entre el proceso laboral y el nuevo proceso civil

La idea fundamental de dejar plasmado en el CPCM esa proscripción facultativa del juez para controlar la procedibilidad del recurso de apelación, tiene su fundamento en el artículo 2 de la Constitución y en específico en el derecho de acceder a la jurisdicción, que se traduce en el requerimiento de protección y defensa de los derechos fundamentales por parte de un sujeto.

No es sin embargo que se desconfíe de la calidad intelectual o razonable del juez, sino por el contrario es que se atribuye directamente la facultad de revisar la procedencia a quien deberá conocer en definitiva del recurso. Pues tal restricción, que como se acotó viene en el nuevo proceso civil y mercantil, mas no se

---

<sup>183</sup> SSC (amparo) 194-99 del 30 de mayo de 2000.

encuentra en el CT como tal, sino por el contrario el control necesario del juez ante la interposición del recurso, podría ser extensiva al ámbito laboral pudiendo el juez no hacerse el desentendido ante manifiestas improcedencias del recurso, pero si dejar -en caso de duda- libre la posibilidad de sea la Cámara quien determine su probable improcedencia. Y ello, conste, no propiamente a instancia de una vía de hecho, sino por el contrario a instancia del juez que sin más trámite remite el expediente para que se conozca del mismo.

Lo anterior posibilitaría no sólo la materialización efectiva y sin límites del derecho de acceder a una segunda instancia, sino que investiría al juez de un papel más justo frente a los justiciables.

## 6. EL RECURSO DE CASACIÓN

La regulación del recurso de casación en el CPCM viene de algún semejante a la actual previsión de la Ley de Casación. Incluso con características homogéneas en relación a las particularidades que al efecto señala el CT para la legislación laboral. Sin embargo, sí resulta importante destacar que se prevén los motivos de acceso, tanto de fondo como de forma, de manera mucho más ordenada, incorporándose incluso algunos (motivos) que ahora mismo no se prevén como invocables en este recurso. En este sentido, considerando la aplicación supletoria de la legislación procesal civil cabría que el tribunal casacional en materia de trabajo, eche mano de algunas disposiciones que se refieren a estas previsiones, sin limitar las que a su vez dicta la legislación laboral para poder dictar o casar en su caso una sentencia recurrida.

El origen de este recurso casi unánimemente se ha atribuido al derecho francés, sin embargo examinada su naturaleza como tal y las causas que en su virtud pretenden corregirse, pueden rastrearse sus orígenes en el derecho romano. Es cierto que en Roma no se conoció el "recurso" tal como está hoy legislado en nuestros derechos, como medio impugnativo para las sentencias, cuando éstas incurren en ciertos vicios. Pero si encontramos algunas de las ideas básicas de la casación, tales como la posibilidad de impugnar -en cualquier tiempo- las sentencias en los casos de grave injusticia y cuando se tratara de la violación de las normas fundamentales del Derecho (las de *ius constitutionis*, opuesto al *ius litigatoris*, distinción de la época del Imperio). Aparece entonces, cuando existe un peligro de carácter constitucional (político) por encima de la controversia ínter partes. Surge así el fundamento político del recurso, que es preservar la autoridad del legislador y la jerarquía del emperador, impidiendo la "rebelión del juez" (función nomofiláctica)<sup>184</sup>.

---

<sup>184</sup> VESCOVI, E., *Los Recursos Judiciales y demás Medios Impugnativos en Iberoamérica*, Op. Cit., Pág. 229. Además, reseña el autor que de Francia pasa a los demás países en especial a Italia, Alemania, Austria, Suiza,

El oficio de la Corte o Tribunal de Casación consiste, pues, en pronunciar el juicio rescindente en orden a la sentencia impugnada. Ahora bien, puesto que la condición de la rescisión está constituida por el error *in procedendo* o *in iudicando*, se sigue de ello que el objeto de su juicio no es tanto la litis, que ya ha sido decidida, cuanto la decisión que sobre ella ha sido pronunciada<sup>185</sup>. Esto supone que el tribunal casacional no entrará a valorar como una instancia más el proceso en sí, sino sólo examinará que no se hayan infringido las formas procesales (*in procedendo*) o que, en su defecto, no se haya mal interpretado una ley sustantiva, dejado de aplicar o aplicado mal en su caso (*in iudicando*). Por esta razón, este recurso aparece como extraordinario en los diferentes ordenamientos procesales, singularizado como de estricto derecho<sup>186</sup>.

En nuestro país, dicho recurso está reglamentado a partir de una ley especial que efectivamente prevé los motivos de forma y fondo que permiten el acceso al mismo, sin embargo, el CT igualmente señala algunas particularidades que deben tomarse en cuenta al momento de echar mano de él en este ámbito.

### 6.1 Procedencia

Sin perjuicio del artículo 593 del CT que prevé la aplicación supletoria de la ley de Casación al ámbito laboral, éste tiene unas particularidades que debemos destacar. Específicamente el artículo 586 del mismo cuerpo legal establece que sólo podrá interponerse recurso de casación contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación, decidiendo un asunto en que lo reclamado directa o indirectamente en la demanda, ascendiere a más de cinco mil colones y con tal de que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con las pronunciadas en primera instancia. De tal disposición se colige entonces que además del parámetro cuantitativo indicado como condición de procedencia, se exige disconformidad entre las resoluciones dictadas en primera y segunda instancia. Esto es muy particular en la regulación laboral, no extensiva a otras áreas del derecho.

En materia civil, de conformidad con la Ley de Casación vigente en El Salvador, la casación procede contra las sentencias terminales, sean definitivas o interlocutorias, pronunciadas por los tribunales de segunda instancia en apelación, estando a su

---

etc. También pasa a España, aunque allí tiene un desarrollo paralelo y autóctono y también, más adelante, a los países latinoamericanos. Sobre ese carácter nomofiláctico además léase MONTESQUIEU, C. L. de S., *Del Espíritu de las Leyes*, 7ª ed., Editorial Heliasta, Buenos Aires, 2005, Pág. 52. En el apartado específico de las leyes positivas, destaca que la ley en general es la razón humana en cuanto se aplica al gobierno de todos los pueblos de la tierra; sin embargo las mismas deben estar ajustadas a las condiciones de cada pueblo para el cual se hacen, cuestión que impide que las hechas para una nación sirvan para otra. Esto supone el carácter primordial del legislador.

<sup>185</sup> CARNELUTTI, F., *Derecho Procesal Civil y Penal*, Op. Cit., Pág. 156.

<sup>186</sup> En España, según acota MONTERO, en el año 1992, con la anterior LEC se modificó precisamente los motivos de casación eliminándose el error en la apreciación de la prueba, porque conducía al tribunal casacional a valorar los hechos y no el derecho, que le estaba limitado.

vez limitado por ciertas decisiones que no obstante cumplir estos requisitos, por razones de cuantía, materia u otras especiales no es procedente el mismo<sup>187</sup>.

En el CPCM, siguiéndose la línea de la actual ley especial, la cual dicho sea de paso queda derogada con la entrada en vigencia de éste, se hace extensivo el recurso a las interlocutorias que se dicten en un proceso común. Además, se reglan diversos aspectos objetivos y novedosos respecto al uso de este recurso, como lo es el tema de *la uniformidad de la jurisprudencia, el cumplimiento de los plazos para resolver y el principio iura novit curia*, a cuyos temas nos referiremos adelante.

En otras legislaciones como la española, cuyas reglas contiene la LEC, se considera recurribles en casación las sentencias dictadas en segunda instancia por las Audiencias Provinciales y exclusivamente cuando concurren algunas de estas circunstancias: 1ª) Que se hayan dictado en procesos cuyo objeto lo constituya la tutela jurisdiccional de derechos fundamentales, excepto los de naturaleza procesal reconocidos por el artículo 24 de la Constitución, cuya infracción, habrá de denunciarse con el recurso extraordinario por infracción procesal. 2ª) Que se haya dictado en cualquier proceso, con independencia de su objeto, cuya cuantía, determinada conforme a las reglas generales de la LEC exceda de los 150.000 euros, 3ª) Cuando, prescindiendo de la cuantía y el objeto litigioso, concurren circunstancias en las que un pronunciamiento del TS sobre la interpretación o aplicación de normas o jurisprudencia llevada a cabo en situaciones litigiosas concretas por órganos inferiores, tendría consecuencias beneficiosas sobre el interés jurídico público<sup>188</sup>. Como se observa, la legislación de marras es mucho más extensiva en la aprehensión de la facultad recursiva, pues se refiere por un lado a la violación de derechos fundamentales (que muchas veces es estrictamente subjetiva) y además prevé un monto dinerario como parámetro, de suerte tal que todo aquello que lo supere tiene franqueado el recurso.

En cuanto al tribunal competente para conocer del recurso, en diversos países (El Salvador, Uruguay, Alemania) al igual que en España, el conocimiento del mismo está confiado a tribunales superiores. La teleología del mismo y su carácter nomofiláctico, conducen a que por razones de política judicial, quien deba conocer del recurso sea el que normalmente está en la cúspide organizacional de los tribunales de cada país. Esto seguramente no sólo por el tipo de gestión que se hace al conocerse del recurso (y lo importante que resultan ser sus precedentes)

---

<sup>187</sup> En El Salvador no está regulada la casación en el Código de Procedimientos Civiles, sino que existe una Ley de Casación especial que data de 1953. El tipo de resolución recurrible, los motivos específicos y los presupuestos para su incoación se encuentran en los primeros cinco artículos de la mencionada ley.

<sup>188</sup> MONTERO AROCA J., y otros, *Derecho Jurisdiccional II El Proceso Civil*, Op. Cit., Pág. 454 y 455. El artículo 24 de la Constitución Española recoge la tutela judicial efectiva. En El Salvador la disposición equivalente se deriva del contenido del artículo 2 de la Constitución de la República.

sino porque las decisiones discurren sus efectos de modo vertical en un intento de conservar el valor supremo de la ley.

## 6.2 El recurso de casación por infracción de ley

Una de las causas genéricas de acceso está referida a motivos de fondo. En la actual Ley de Casación, así como el CT, se tasan los motivos específicos por los cuales el tribunal de casación está facultado para conocer de la queja. Ahora mismo son prácticamente los mismos supuestos en ambos cuerpos normativos, con una muy importante diferencia: *el artículo 588 del CT en su ordinal segundo establece que procede el recurso de casación cuando en la sentencia se haya aplicado una ley inconstitucional.*

Esta aseveración, absolutamente atinada, no está prevista tal cual y así de expresa en el CPCM, por lo tanto nuestros jueces de trabajo habrán de seguir utilizándola, reforzando así su calidad de jueces de la Constitución, en todos los niveles de la jurisdicción.

Respecto de otros motivos, hay coincidencia entre la Ley de Casación, el CT y el CPCM en el sentido de franquear el recurso por haberse escogido mal la norma al momento de resolver, por haberla interpretado erróneamente o por haberla aplicado indebidamente; sin embargo, hay otros motivos sobre los cuales (que son varios) si hay una sustancial diferencia en el recién aprobado Código en el sentido que no los ha considerado como verdaderos motivos de fondo sino de forma<sup>189</sup> y por tanto los prevé como invocables por otra vía donde circulan no los vicios *in iudicando* sino *in procedendo*, entiéndase, por quebrantamiento de las formas esenciales del proceso<sup>190</sup>.

Otro aspecto en este apartado que merece la atención es lo referente a la posible infracción de la doctrina legal, como motivo de fondo, pues según la Ley de Casación ésta está constituida por la sumatoria de tres sentencias ininterrumpidas y en el mismo sentido pronunciada por los tribunales de casación, sin embargo, en el

---

<sup>189</sup> Del número 3 al número 7 del artículo 588 del CT se establecen motivos que según éste son de fondo, sin embargo en la ordenación que se hace en el Código Procesal Civil y Mercantil se reglan todos ellos como motivos de forma. Nos referimos a diversos supuestos donde en verdad se trata de vicios de actuación o de forma y no propiamente de razonamiento. Véase: 3º) Por contener el fallo disposiciones contradictorias; 4º) 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; 5º) Cuando hubiere abuso, exceso o defecto de jurisdicción por razón de la materia; 6º) Cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho; o 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 7º) Cuando el fallo omitiere resolver puntos planteados.

<sup>190</sup> El artículo 522 del referido Código establece que el recurso de casación procede cuando se hubiese producido alguna infracción de ley o de doctrina legal. Se entenderá que se ha infringido la ley cuando ésta se hubiera aplicado indebida o erróneamente, o cuando se ha dejado de aplicar la norma que regula el supuesto que se controvierte.

CT se hace referencia a cinco, es decir, es mayor el número de sentencias que se exige para la configuración de la misma en éste ámbito particular.

### 6.3 El recurso de casación por quebrantamiento de forma

Este examen relativo a los vicios *in procedendo* se basa en la actividad que lleva adelante el juez. Si él no observa las normas jurídicas reguladoras de su actividad en el proceso, comete un error de esta naturaleza que puede inducir a la nulidad de su acto y de la sentencia. El tribunal de casación entonces debe reaccionar de distinto modo ante la denuncia de un vicio de esta naturaleza y no *in iudicando*, pues debe conocer también el hecho sobre la base de lo que resulta de autos, puesto que es precisamente la actuación del juez como se expresa por los actos del proceso, la que debe ser constatada y después valorada como correcta o errada<sup>191</sup>.

En términos generales pues, el error *in procedendo* consiste simple y llanamente en un defecto de actividad cuya constatación no es posible examinando las normas jurídicas sino los diversos hechos (actividades) a través de las cuales el juez va desarrollando el proceso. Sólo examinando los hechos es posible controlar la irregularidad de la sucesión de actos exteriores que constituyen el proceso, que es el objetivo al que se dirige la casación por vicios de procedimiento, más que al control de la justicia de la sentencia o la irregularidad de su proceso lógico de formación<sup>192</sup>.

En el CT se establecen básicamente dos motivos de forma que franquean el recurso de casación, a saber: *primero, la falta de citación legal a conciliación, segundo, la falta de apertura a prueba en cualquiera de las instancias cuando la ley la establezca*. La Ley de Casación por su parte señala muchos más motivos que permiten el acceso, los cuales están siempre referidos a vicios que pueda cometer el juez con su actuación. Se trata de vicios penados a su vez con nulidad que por alguna razón no fueron declarados o advertidos en el sustanciación de la causa, pese a haber sido denunciados. De hecho esta denuncia es condición de procedencia del recurso en estos vicios. El artículo 590 del CT prevé una exigencia que no viene reglada en la nueva normativa. Se dice que para admitir el recurso

---

<sup>191</sup> LIEBMAN, E. T., *Manual de Derecho Procesal Civil*, Op. Cit., Pág. 504. En puridad, aun y en el caso que se trate de errores *in procedendo* siempre hay o puede haber una infracción a la norma que encaja en lo relativo al vicio *in iudicando*; sin embargo la diferencia es que la cuestión a examinarse no será en definitiva el sentido que se le otorgó a la ley como tal, sino la actuación del funcionario hecha sobre la base del posible apartamiento o negación de una norma jurídica.

<sup>192</sup> GUZMAN FLUJA, V., *El recurso de Casación Civil (Control de hecho y de derecho)*, Op. Cit., Pág. 158, Citando a CALAMANDREI, el autor asevera que la casación queda restringida a los errores *in iudicando* o vicios en la interpretación de la ley. Sin embargo respecto de este punto sigue habiendo un fenómeno que merece la pena revisar y es la supresión del juicio de reenvío por parte de algunas legislaciones. En El Salvador no está regulado como tal y por tanto el tribunal superior se encarga de “pronunciar la sentencia legal que corresponda” convirtiendo eventualmente al tribunal en una tercera instancia.

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

Esta diferencia supondrá entonces que los Magistrados de trabajo deban exigir ese agotamiento previo recursivo, bajo el apercibimiento de la improcedencia en cuestión. La otra variación, aún más importante, que puede observarse con respecto a la legislación laboral, se hace radicar en el hecho que los motivos son muy limitados al compararlos con la previsión de la Ley de Casación y del CPCM que le sustituirá en la aplicación supletoria que ulteriormente deberá hacerse. Esto significa que el tribunal casacional tendrá un panorama mucho más amplio para valorar los vicios de forma que eventualmente se cometan, considerando los supuestos asignados a esta causa genérica de acceso en el CPCM.

#### 6.4 Procedimiento

En un primer término puede aseverarse que el plazo de interposición del recurso varía pues en el CT se indica que son cinco días fatales, mientras que en la Ley de Casación se establecen quince hábiles<sup>193</sup>. En seguida, en cuanto a la fase de admisión se requiere que el tribunal examine los distintos aspectos de procesabilidad del recurso, como el cumplimiento del plazo, el tipo de resolución, el motivo invocado, el *per saltum*, etc., de suerte tal que pueda dársele paso al recurso si cumple a cabalidad con tales exigencias. A continuación se aplica supletoriamente la Ley de Casación, que pasarán a ser las normas del CPCM, en el sentido que de admitirse el recurso se corran los traslados a las partes a fin de que formulen sus alegatos, luego de lo cual sin más se proceda a dictar la resolución que corresponda.

En esta fase sustanciadora ocurre normalmente un intercambio de argumentos entre las partes, a efecto de que la contraria se pronuncie respecto a los motivos de casación argüidos. Claro está que en este estadio y a este nivel no es preciso ni siquiera contar con la oposición (casi segura) de la parte contraria, pues lo que está en juego es una afectación objetiva y no subjetiva, es decir, no se está al final de cuentas atacando a la parte contraria sino la interpretación que de una ley se ha hecho, o en su defecto su no aplicación. No obstante, siempre resulta conveniente a los efectos dilucidadores del juez (Magistrados) tener la postura de ambas partes sobre el objeto en cuestión.

En el CT, al igual que en sus normas supletorias, se prevé el uso de este recurso corriéndosele traslado a las partes para que luego de su admisión formulen los

---

<sup>193</sup> El artículo 591 del CT señala que el recurso debe interponerse dentro del término fatal de cinco días contados desde el día siguiente al de la notificación respectiva, ante el tribunal que pronunció la sentencia de la cual se recurre.

alegatos correspondientes. Luego de haberse proferido por cada una de ellas los alegatos respectivos o en su caso haberse incumplido con ello, el tribunal viene obligado a dictar la sentencia que corresponda. Esta decisión puede ser de fondo o con efectos de reenvío. Si fuese de fondo, el tribunal deberá pronunciar la que corresponda, haciendo saber si ha lugar o no a casar la sentencia por los motivos interpuestos. Si se estima siendo de forma el reclamo, el tribunal reenviará la causa para que el tribunal competente pronuncie la legal<sup>194</sup>.

#### 6.5 Aspectos procesales coincidentes entre el proceso laboral y el nuevo proceso civil

Lo primero que debe destacarse es la derogatoria de la Ley de Casación frente a la supletoriedad del artículo 593 del CT, el cual establece que en todo lo no reglado en el mismo, la casación laboral se regirá por lo dispuesto en la Ley de Casación. Esto supone que una vez derogada se deba entender que el CPCM es el aplicable, dado lo establecido en el artículo 602 del CT. A este respecto es necesario destacar entonces tres aspectos sobre los cuales, en vista de tal derogatoria, los Magistrados de trabajo tendrán herramientas de las cuales echar mano luego de que se instituya como vigente este nuevo sistema. Los detallamos a continuación.

El primero de ellos se refiere a la interpretación de las normas. El artículo 524 del CPCM señala que las normas sobre el recurso de casación deberán aplicarse en la forma que más favorezca la uniformidad de la jurisprudencia como medio para asegurar la igualdad ante la ley, así como la seguridad y la certidumbre jurídica. Esto implica que como principio general de aplicación supletoria al ámbito laboral, los Magistrados encuentren la obligación de asegurar esa uniformidad de la jurisprudencia en el campo laboral que permita no sólo cumplir con el *stare decisis* sino además garantizar la seguridad jurídica del justiciable. Esta seguridad, dicho sea de paso, que sólo puede conseguirse a través de la certeza que tiene el justiciable en el sentido que la ley vigente se aplica y a su vez la jurisprudencia es uniforme y en el mismo sentido ante querellas homogéneas. En un sistema procesal donde la jurisprudencia no es uniforme e igualitaria, se irrespeta el contenido esencial de estos derechos fundamentales citados.

Otro aspecto importante que corresponde reseñar es el plazo en el cual la decisión debe ser pronunciada en este incidente. Para el caso el artículo 533 del mismo Código indica que la sentencia se pronunciará dentro del plazo de los sesenta días posteriores a la conclusión de los alegatos correspondientes, en caso de que

---

<sup>194</sup> El artículo 537 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que si se casare la sentencia en cuanto al fondo, se dictará la que en su lugar corresponda. Si se casare por vicio de forma, se anulará el fallo y se devolverá el proceso al tribunal correspondiente, a fin de que se reponga la actuación desde el acto viciado; pero si el vicio se refiriera a cuestiones relativas a la jurisdicción, competencia o vía procesal, sólo procederá la anulación.

hubieran tenido lugar. El incumplimiento del plazo anterior hará incurrir al tribunal en una multa de un salario mínimo, urbano más alto, vigente, por cada día de atraso. Esta norma es novedosa no por el hecho que se prevea un plazo perentorio para dictar la decisión que corresponda, sino porque se impone una multa por el incumplimiento que pudiera generarse, lo cual es destacable por la sistemática retardación de justicia en nuestra realidad procesal. En este sentido, cuando el tribunal de casación se encuentre conociendo de un recurso de este tipo en un proceso laboral, le será aplicable el supuesto previsto en este artículo, lo cual, advertida y estimada la presión que significa la imposición de la multa y por tanto resolver de forma expedita, resultará favorable al final del día porque se impartirá efectivamente pronta y cumplida justicia.

Finalmente, el CPCM señala en el artículo 536 el principio *iura novit curia* en virtud del cual el tribunal de casación está vinculado al fallar por los motivos invocados y en razón de los argumentos jurídicos que hubiera presentado el recurrente; no obstante, podrá resolver con aplicación de otras normas y fundamentos jurídicos que estime pertinentes, aunque no coincidan con los del recurrente. Esto significa que siendo el juez -o Magistrados- conocedores de la ley y en aras de respetar el principio de legalidad, resolverán atendiendo el marco normativo, sin llegar a afectar el principio de congruencia. Es una manera de dejar al descubierto esa potestad juzgadora y aplicadora que está por encima de las propias argumentaciones jurídicas de las partes.

Cada uno de tales postulados son suficientes para evidenciar su importancia y necesidad de aplicación extensiva al ámbito laboral, pues su común denominador es justamente el respeto de las garantías procesales de los justiciables, frente a la debida y constitucional impartición de justicia.

## 7. LA REVISIÓN DE LAS SENTENCIAS FIRMES

Esta es una de las innovaciones más claras del CPCM. No porque sea una figura de avanzada en la región, pues de hecho ya muchos ordenamientos la manejan como posibilidad y no desde hace poco, pero sí porque supone un equilibrio entre la seguridad jurídica y la constitucionalidad del derecho a la protección jurisdiccional. Implica este mecanismo de impugnación el que pueda revisarse una sentencia firme cuando concurra alguno de los supuestos que expresamente señale la ley. No se trata pues de un acto deliberadamente analizado o arbitrariamente concebido por el juzgador, sino tasado expresamente de suerte tal que sólo en tales casos ello pueda proceder, v. g., la advertencia de violaciones constitucionales durante la sustanciación del proceso.

En el Salvador, ha sido la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia quien se ha pronunciado desde hace ya una década sobre la posibilidad de que

esta revisión pueda ocurrir, justamente en esa sede, al advertirse que no obstante la firmeza de las sentencia, pueda revocarse la misma por haberse cometido *in persecuendi* una violación constitucional en perjuicio de alguna de las partes.

En materia laboral es una innovación que abiertamente podrá utilizarse, siempre que se considere como causa para ello cualquiera de los tasados en el nuevo Código. En éste aparece el procedimiento, así como diversas formas de proceder según corresponda.

Vale decir, como corolario, que es viable la interpretación en este sentido y consecuentemente proceder a la integración, pues hay incluso pronunciamientos al más alto nivel que lo han permitido y sobre todo que ya está creado por ley el mecanismo para hacerlo.

### 7.1 Procedencia

El artículo 541 del CPCM establece que habrá lugar a la revisión de una sentencia firme: 1° Si, después de pronunciada, se recobraren u obtuvieren documentos decisivos, de los que no se hubiera podido disponer por fuerza mayor o por obra de la parte en cuyo favor se hubiese dictado la sentencia; 2° Si se hubiera pronunciado en virtud de documentos declarados falsos en proceso penal, o cuya falsedad fuera declarada después; 3° Si se hubiera pronunciado en virtud de prueba testifical o pericial y los testigos o peritos hubieran sido condenados por falso testimonio dado en las declaraciones que sirvieron de fundamento a la sentencia; y 4° Si el caso se hubiera ganado injustamente por cohecho, violencia o fraude.

El rasgo distintivo, como puede observarse, en cada uno de los supuestos es la justicia que debe imperar en un caso ya resuelto, no obstante su firmeza. Y ello porque resulta del todo inicuo que un proceso se decida bajo fraude o engaños y que del mismo, no obstante la advertencia del evento subrepticio e ilegal, ilegítimo, inconstitucional o inmoral, nada pueda hacerse ulteriormente.

Lo que si es importante destacar dentro de este mecanismo impugnativo es que tampoco se constituye en una carta abierta que afecte la intangibilidad y certeza derivada de una sentencia firme, pues son casos especialísimos y sujetos al principio de especificidad los que lo habilitarían<sup>195</sup>.

### 7.2 Procedimiento

---

<sup>195</sup> Nos referimos al hecho que sólo en los casos previstos por la ley es posible proceder a la solicitud de esta revisión y estar la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia como tribunal competente facultada para revocarla si así lo estima procedente.

El tribunal competente para conocer de esta revisión es la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia. El interesado, de concurrir uno de los supuesto expresamente señalados para tal efecto deberá interponerla en un plazo máximo dos años contados desde el día siguiente al de la notificación de la sentencia que se pretenda impugnar. Quien lo hiciere fuera de este plazo verá rechazada su pretensión pues el artículo 544 del CPCM lo establece como plazo de caducidad del derecho. Tampoco, dice el legislador, procederá la revisión cuando hubiera transcurrido el plazo de caducidad de tres meses, contados desde el día siguiente a aquel en que se hubieran descubierto los documentos decisivos, el cohecho, la violencia o el fraude, o en que se hubiese reconocido o declarado la falsedad.

Presentado y admitido el recurso, la Sala de lo Civil solicitará que se le remitan todas las actuaciones del proceso cuya sentencia se pretenda rescindir, y emplazará a cuantos en él hubieren litigado o a sus causahabientes, para que dentro del plazo de cinco días manifiesten su defensa, sosteniendo lo que a su derecho convenga. En este espacio deberán llevarse al tribunal las argumentaciones y elementos que acrediten la existencia del vicio, o justifiquen en todo caso su inexistencia.

A continuación, recolectada la información el tribunal resolverá sobre la revisión estimándola o desestimándola. Señala el legislador que si la Sala estimara procedente la revisión solicitada, lo declarará así, y rescindiré la sentencia que se impugna. A continuación, mandará expedir certificación del fallo y devolverá el expediente al tribunal del que proceda, para que las partes usen de su derecho según les convenga, en el proceso correspondiente.

En todo caso lo que se busca luego de estimada la revisión es el efecto restitutorio del derecho. Esto significa que con la revocación debería de serse capaz de restituir el derecho del afectado, empero si ello no es posible cabrá la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, ponderándose el equivalente en dinero. Recuérdese que en este punto pueden haber dos posibilidades sujetas a prueba: o bien que el litigante victorioso de la sentencia ulteriormente revocada haya actuado de mala fe a sabiendas de la concurrencia del vicio que dio lugar precisamente a rescindirla; o, que éste no haya tenido noticia de tal evento y que luego lo advirtió al igual que el afectado. En el primer caso el hecho puede dar lugar incluso a persecución penal; en el segundo, exclusivamente al pago de los daños y perjuicios ocasionados.

7.3 Aspectos procesales coincidentes entre el proceso laboral y el nuevo proceso civil

Considerando la supletoriedad que se ha mencionado a lo largo de este documento, del CPCM hacia el ámbito laboral, no puede menos que concluirse la aplicación directa de este instituto al proceso laboral. Esto significa que la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia vendrá facultada para revisar una sentencia firme dictada por un juez de lo laboral, si concurre cualquiera de los supuestos ya enunciados que la franquean.

Las reglas que cabrían aplicarse son exactamente las previstas en el referido Código pues hasta ahora no existe otro cuerpo normativo que lo regule. Además, considerarse que pese al carácter tuitivo del derecho laboral y la seguridad jurídica que se deriva de los fallos, no resulta cuestionable echar mano de este medio impugnación si se advierte que concurre uno de los supuestos tal cual tasadamente se prevé.

## SECCIÓN SEXTA

### LA EJECUCION DE LAS SENTENCIAS

La verdadera satisfacción material de la pretensión se deriva de la posibilidad de ejecutar la sentencia condenatoria que se pronuncie. La regulación de ello aparece sumamente escueta en el CT, habiéndose limitado por mucho tiempo a un procedimiento arcaico tal cual lo indicaba el Código de Procedimientos Civiles. Por esta razón es pertinente evaluar las reglas innovadoras al respecto y procurar en lo posible su aplicación a la justicia laboral.

Pronunciarse en torno a la ejecución de sentencias significa referirse a una actividad coactiva a través de la cual y contra la voluntad del deudor o condenado se cumple lo dictaminado a favor de un acreedor demandante. La sentencia para que pueda ejecutarse como tal debe reunir ciertos presupuestos y además estar guiada por ciertos principios. En todo caso se trata de un proceso que vuelve tangible la función del Estado en la protección y defensa de los derechos de los justiciables. Se trata de una protección material y tangiblemente real<sup>196</sup>.

El fundamento teleológico de esta ejecución es pues, en definitiva, es no ya la satisfacción psicológica de la pretensión y la eventual sentencia estimatoria que se espera en su fase cognoscitiva, sino la concreción efectiva de su cumplimiento ya sea de modo voluntario o coactivo. Esto tiene su base argumentativa en el hecho de que a un justiciable, al final del día, poco le puede interesar obtener una sentencia de fondo a su favor, si será nugatorio su cumplimiento. A tal fin, -dice la doctrina generalizando- la ejecución no es más que una actividad del órgano jurisdiccional mediante la cual se actúan forzosamente las consecuencias queridas por la norma en un caso concreto y sobre un sujeto determinado<sup>197</sup>.

#### 1. PRINCIPIOS Y CARACTERES DE LA EJECUCION FORZOSA

---

<sup>196</sup> Nos referimos a esto porque el proceso jurisdiccional debe entenderse como un todo que comprende además su fase de ejecución que es al final lo que el demandante pretende. Y es que no podemos reconocer que al demandante le baste saber que ha triunfado y la sentencia ha sido además bien puesta. Lo que el justiciable quiere al final de cuentas es que el proceso no sea un simple manojito de buenas intenciones o un manifiesto decorativo y declarativo de ellas, sino un acto jurisdiccional tal que le permita recuperar lo que es de él.

<sup>197</sup> CORDÓN MORENO, F., *El proceso de Ejecución*, ARANZADI Editorial, Navarra, 2002. Pág. 25. No obstante, también debe considerarse frente a esta postura la naturaleza jurídica de la ejecución desde la perspectiva de los derechos fundamentales. El Tribunal Constitucional español se ha referido a ello en la STC 58/1983 del 29 de junio de 1983 señalando que ni siquiera el derecho a la ejecución de las resoluciones firmes -directamente derivado del artículo 24.1 C.E.- se presenta como un derecho absoluto -como, por otra parte, no lo es ningún derecho fundamental (SSTC 11/1981, 2/1982, 91/1983, 120/1990 ó 181/1990)-, ya que, como ha manifestado ese Tribunal, no lesionan aquel derecho las decisiones judiciales de inexecutar una sentencia que se han fundado en una causa legal y no resulten irrazonables, inmotivadas, fundadas en causas inexistentes o entendidas restrictivamente (SSTC 33/1987, 92/1988, 107/1992, 39/1994 y 292/1994), y de las que no derive indefensión o desconocimiento de alguna garantía sustancial para la obtención de la tutela judicial (SSTC 151/1993, 245/1993).

La ejecución de las sentencias es uno de los temas que se introduce en el ordenamiento salvadoreño de forma muy prolija y ordenada. Lo importante es que se reglan desde su inicio, en el último libro del CPCM, los principios que la informan y los parámetros que deben considerarse para poder llevar adelante la misma. Estos principios por tanto son de suma importancia y deben considerarse para su eventual aplicación en la jurisdicción laboral, en la medida que hasta ahora el CT no prevé algo semejante al respecto, y por tanto ya previstos podrían, tales cuales, ser de utilidad en la tramitación de un proceso en esta materia.

La entrada en vigencia del nuevo proceso civil y mercantil, que se aplicará supletoriamente al régimen laboral, es de suyo importante a los efectos de este apartado en la medida que se prevén reglas novedosas que vienen bien y concatenan con el carácter tuitivo de éste. Recuérdese en este punto que el régimen de la ejecución está siempre determinado por la Constitución, los tratados internacionales y la ley. Dentro de cada uno de estos, según el caso, están las disposiciones impersonales y abstractas que determinan su existencia y procedencia. En las primeras, por ejemplo, aparece la orientación general de su proceder así como la necesidad de cumplir y respetar aun en este tipo de procesos las categorías subjetivas protegibles pertenecientes a la esfera jurídica del ejecutado (y del ejecutante); en los segundos normalmente está lo referido a la ejecución y modo de proceder de las sentencias extranjeras, es decir, aquella dictada en algún país que no es precisamente donde la misma surtirá efectos y debe cumplirse en otro con quien se ha suscrito un convenio internacional; y, en la tercera (la ley) los distintos tipos de ejecución y para el caso la forzosa, que puede no sólo ser provisional o definitiva, sino además proceder contra particulares y contra el Estado, sean ellas arbitrales o judiciales.

Sobre el tema referido a los principios aplicables en esta fase (algunos de los cuales a su vez pueden verse limitados) señala MONTERO AROCA que, desde la óptica de las partes, se suele decir que en el proceso de ejecución la contradicción y la igualdad están disminuidas, por cuanto el punto de partida es la existencia del derecho, por lo que las posibilidades de discusión son limitadas, pero esta concepción se basa en una confusión. Es cierto que: 1) Si el título es jurisdiccional es porque ha precedido un proceso de declaración, y 2) Si el título no es jurisdiccional es porque reúne garantías de tal naturaleza que permite acudir directamente a la ejecución, pero con ello no debe concluirse que la contradicción y la igualdad desaparecen en actividad ejecutiva y ni siquiera que son menores. Ahora bien, desde la óptica del proceso, lo mismo que en el de declaración, el proceso de ejecución se rige plenamente por los principios de oportunidad y dispositivo. Naturalmente pedirá la incoación del proceso el que aparece legitimado activamente en el título, en cuanto titular del derecho, y lo hará frente al legitimado pasivamente, que será el titular de la obligación según el mismo título. Ello será así

porque el obligado carecerá de interés para pedir la iniciación de la ejecución, en cuanto puede proceder al cumplimiento voluntario<sup>198</sup>.

Por otra parte, sobresalen los principios del procedimiento. Definitivamente, a los efectos de la nueva legislación procesal civil y mercantil, la fase de ejecución tiene una concentración de oralidad muy limitada, dado que se trata de actuaciones materiales, donde el juez se limita a darle cumplimiento a una sentencia de condena que supone una diversidad de actos que por su naturaleza o bien se proveen de manera escrita o bien son de propia ejecución como el embargo y la subasta. No obstante, cabe advertir que sí es posible eventualmente la existencia de una audiencia en esta fase cuando haya oposición y sea necesario argüir y probar determinadas circunstancias impeditivas de la ejecución misma.

Esto supone que si bien el trámite ordinario del proceso laboral está regido por un procedimiento estrictamente escrito, no sólo por las exiguas normas al respecto del CT sino además por lo que antes preveía el Código de Procedimientos Civiles que se aplicaba supletoriamente, el juez de trabajo deberá hacer un labor integracionista e interpretativa acorde a las novedades del nuevo sistema, y utilizar lo pertinente de las normas que potencien el cumplimiento efectivo de las sentencias que deban ejecutarse.

## 1. Principios de la ejecución forzosa

Los diversos principios que luego enlistaremos, de aplicación directa e inmediata al régimen de la ejecución de las sentencias, funcionan como mecanismos genéricos orientadores de esta fase que evidencian no sólo la debida forma de proceder y los límites de actuación del juzgador en esta labor, sino además los de las partes y cualquier tercero que eventualmente intervenga. Están expresamente reglados en la nueva normativa procesal y cabrá asimismo hacer una interpretación de su posible aplicación al ámbito laboral, independientemente que al final sea mayor o menor la dosis de oralidad que el juez de trabajo termine imprimiendo en su proceder. Pasaremos entonces a enunciarlos, expresando su contenido esencial y teleología de instauración.

### 1.1 Principio de acceso a la ejecución forzosa

El principio de acceso a la ejecución forzosa establece que consentida y dictada ejecutoria de un título que contenga aparejada ejecución y vencido el plazo para el debido cumplimiento, se ejecutará a instancia de la parte. El artículo 551 del CPCM establece este principio del cual se deriva el derecho de la parte victoriosa a

---

<sup>198</sup> MONTERO AROCA J., y otros, *Derecho Jurisdiccional II El Proceso Civil*, Pág. 509 y 510. Aunque debe destacarse que no siempre será así de manera tan clara, y nada obsta para que sea el condenado el que inste la ejecución, sobre todo en el caso de obligaciones recíprocas.

promover el inicio, procedimiento y conclusión de esta fase, luego de disponer de una sentencia que ordene el pago a su favor.

Se trata del cumplimiento de sentencias de condena en la medida que para aquellas cuyo contenido es meramente declarativo o constitutivo, la ejecución es impropia dado que por lo general cobran validez y eficacia con su sola promulgación.

En el ámbito laboral son igualmente las sentencias de condena, dinerarias por lo general, las que se procede a ejecutar y por tanto es importante la consideración de este principio como máxima en el Derecho. No es pues que el derecho a la protección jurisdiccional laboral se agote con el sólo trámite del proceso ordinario, sino que se vuelve necesario reconocer el derecho del trabajador al cumplimiento efectivo de la suma que deba pagársele.

## 1.2 Principio de contradicción

El principio de contradicción establece el derecho del ejecutado a oponerse y discutir por tanto en audiencia sus argumentos. Conste, el ejecutado no viene facultado para rediscutir los hechos que han quedado decididos en la cognición, sino aquellos que por la naturaleza misma de la ejecución pueden argüirse hasta ese momento. Por ejemplo, el pago de la cantidad establecida en la sentencia o cualquier tema referido a la postulación.

La novedad de este principio<sup>199</sup> estriba entonces en el franqueamiento que hace la ley de espacios procesales idóneos *in persecuendi*, con la finalidad de que el ejecutado pueda defenderse de la ejecución instada. Esta defensa se realiza por escrito y se argumenta en audiencia según sea el caso y puede aparentemente confundirse con una herramienta disuasiva o limitativa de la intangibilidad de la cosa juzgada, sin embargo no es ni una ni otra cosa. Es más bien una forma de concederle al ejecutado el derecho de hacer saber al juzgador cualquier elemento que no es propiamente la revista de la pretensión, pero que resulta determinante a los efectos de la continuidad de la ejecución y respecto de lo cual el ejecutante tendrá en identidad de circunstancias la posibilidad de debatir y rebatir lo argüido.

Por ejemplo, es posible oponerse a la ejecución por falta de legitimación, lo cual es un presupuesto necesario para llevarla adelante; por la falta de requisitos del título; por la prescripción de la obligación contentiva; o, por la previa existencia de

---

<sup>199</sup> El artículo 579 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que si el ejecutado compareciere dentro de los cinco días siguientes al de la notificación del despacho de la ejecución, podrá formular, mediante escrito, oposición a la ejecución, por falta de carácter o calidad del ejecutante o del ejecutado, o de representación de los mismos; por falta de requisitos legales en el título; por el pago o cumplimiento de la obligación, justificado documentalmente; por haber prescrito la pretensión de ejecución; o por la transacción o acuerdo de las partes que consten en instrumento público.

transacción. Todos, como se observa, son circunstancias exógenas a los hechos controvertidos en la instancia, aunque determinantes para esta fase.

Actualmente en el CT no existen normas que prevean esta potestad contradictoria del ejecutado en la fase de ejecución. Tampoco el Código de Procedimientos Civiles se ocupaba del desarrollo de este principio y por tanto nuestros jueces llevaban adelante las providencias correspondientes entendiendo limitadas las actuaciones de las partes. Valdrá entonces que el juez de trabajo, luego de la vigencia de este nuevo proceso y haciendo la respectiva aplicación supletoria, genere la posibilidad legítima de contradicción.

### 1.3 Principio dispositivo

El principio dispositivo establece que la ejecución procederá siempre a petición de parte. A diferencia de otros ámbitos del derecho donde es posible la iniciación de un proceso cognoscitivo o de ejecución a instancia del órgano judicial (como por ejemplo lo que acaece en el derecho penal) en el proceso civil, mercantil y laboral y especialmente en el tema de la ejecución de las sentencias, es condición necesaria la declaración de voluntad del ejecutante del modo que lo indican las disposiciones del CPCM<sup>200</sup>.

Esta calidad dispositiva puede abordarse en esta fase desde una doble perspectiva, a saber: *desde el ejecutante y su facultad de desistir a la continuidad de la ejecución por cualquier motivo que le persuada; y, desde el ejecutado al intentar promover y conseguir una transacción*. En ambos casos son las partes quienes tienen en sus manos la decisión de que el proceso siga su curso hasta su completo pago. La transacción mencionada, para el caso, es una clara manifestación de este principio que puede operar en cualquier estado de la ejecución, dejando a las partes exoneradas de su atención hacia el quehacer jurisdiccional.

El desistimiento sin embargo, en el ámbito laboral, tiene una especial regulación que difiere de lo previsto en el CPCM, pues no es necesaria la aceptación de la contraparte para que el mismo proceda. La teleología de esta previsión se hace descansar en el hecho que en el proceso ordinario el sujeto activo de la relación jurídico procesal es siempre el trabajador y por tanto el que éste desista es siempre favorable al patrono.

### 1.4 Principio de oralidad

---

<sup>200</sup> El inciso primero del artículo 422 del CT, en atención a este principio, expresamente señala que las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia

El principio de oralidad establece la posibilidad de celebrar audiencias en esta fase de ejecución, siempre que haya mediado oposición. Es decir, queda habilitada la facultad del ejecutado para argüir defensas y del ejecutante para replicarlas en una audiencia para este efecto. Así viene reglado en el CPCM. Se señala en el artículo 580 que la oposición se sustanciará, sin suspensión de las actuaciones, en una audiencia a la que serán citadas todas las partes personadas para que acudan con los medios de prueba de que intenten valerse, y que deberá celebrarse dentro de los cinco días siguientes al de la notificación. Si el ejecutante no comparece a la audiencia, se decidirá sobre los motivos de oposición sin escucharle. Si no comparece el ejecutado, se entenderá que ha desistido de la oposición, y el juez adoptará las medidas pertinentes para continuar con la ejecución, condenándole a las costas procesales causadas y a indemnizar por daños y perjuicios al demandante, si éste lo solicitara y los acreditara.

Esta nueva reglamentación tiene una doble importancia aplicativa hacia el proceso laboral por dos razones a saber: una, porque al permitirse la alegación de defensas en el espacio de la ejecución se está potenciando un genuino debate extensivo al campo laboral; y dos, porque se prevé el mecanismo para hacer valer dichas defensas en tal espacio que es justamente la audiencia que deba celebrarse.

En cuanto a lo primero, actualmente el CT no prevé la facultad de argüir defensas en la etapa de ejecución, restringiéndose el procedimiento al mero actuar material de los sujetos procesales y al cumplimiento de la sentencia. Esto sin embargo no es del todo apropiado cuando se analiza la probabilidad verosímil de que hayan ocasiones en las cuales sea necesaria la concesión de espacios para legitimar alguna defensa. Por esta razón convendrá que el juez de trabajo considere la aplicabilidad de estos mecanismos de defensa y estimarlos al verificar su existencia.

En cuanto a lo segundo, la nueva normativa prevé, como es idóneo, la realización de una audiencia donde las partes discutan las alegaciones formuladas. Esto supone que dada la ausencia total de regulación al respecto en el CT, el juez de lo laboral eche mano completamente de estas normas por integración, y la celebre tal cual se indica en el CPCM. De este modo, facilitaría la discusión en estrados, potenciaría la inmediación y cumpliría con el principio de concentración procesal.

### 1.5 Principio de completa satisfacción del ejecutante

El principio de completa satisfacción del ejecutante establece que la ejecución se llevará a cabo en sus propios términos, y en consecuencia el ejecutante tiene derecho a ser indemnizado por los daños y perjuicios que pudieren habérsele

ocasionado<sup>201</sup>. Se trata de la verdadera tutela por parte del Estado hacia el justiciable, en la medida que es en esta fase que se materializa la protección y defensa de sus derechos fundamentales. De nada vale pues que se potencie un genuino debate procesal en la fase cognoscitiva, si en la de ejecución se verá frustrado el cumplimiento efectivo de la sentencia estimatoria que se hubiese proveído.

Al respecto, en el Código Procesal Civil y Mercantil aparece regulada, potenciando este principio, la ampliación del embargo en la fase de ejecución. Esta pretende que la sentencia cuya ejecución se lleva adelante no quede ilusa y por tanto de no alcanzarse a cubrir los valores a pagar con los bienes secuestrados, se proceda a su ampliación hasta su completo pago, transe o remate<sup>202</sup>.

### 1.6 Principio de prescripción

El principio de prescripción establece que la pretensión de ejecución tiene un plazo determinado para poderla llevar a cabo, y dependerá de lo que determine cada legislación. En el nuevo sistema es de dos años<sup>203</sup>. Esto sin embargo no es una novedad pues ya el artículo 203 y 591 del Código de Procedimientos Civiles venía estableciendo esta prescripción, con la desafortunada diferencia que se permite al juez valorar tal afectación temporal de la pretensión y rechazarla ex officio<sup>204</sup>.

Al derogarse entonces esta facultad de rechazo, aunque sí preverse de modo semejante la prescripción con un plazo más corto, el juez de trabajo si bien no podrá dictar una resolución oficiosa dado además la regulación que sobre la prescripción aparece en el Código Civil Salvadoreño, si podrá estimarla como una herramienta de oposición según ha quedado señalado.

---

<sup>201</sup> El artículo 552 del Código Procesal Civil y Mercantil hace referencia a los daños sufridos en razón del incumplimiento, sea a causa de dolo, negligencia, morosidad del ejecutado o cualquier contravención al tenor de la obligación que se ejecuta.

<sup>202</sup> El Código Procesal Civil y Mercantil también prevé la ampliación de la ejecución. Señala en el artículo 605 que si durante la ejecución venciera algún plazo de la obligación ejecutada o ésta en su totalidad, se entenderá ampliada la ejecución hasta el importe de los nuevos vencimientos o hasta el total vencido, en su caso, lo que podrá pedirse en la solicitud de ejecución. La ampliación de la ejecución será, por sí misma, causa suficiente para ordenar la mejora del embargo. Si en el escrito inicial del ejecutante se solicita directamente la ampliación, en el auto que ordene la ejecución se hará saber al ejecutado que aquélla operará de manera automática, salvo que en fecha del vencimiento el ejecutado hubiera consignado las cantidades correspondientes en la cuenta de fondos ajenos en custodia. .

<sup>203</sup> El artículo 553 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que la pretensión de ejecución prescribe a los dos años de haber quedado firme la sentencia o resolución, del acuerdo y transacción judicial aprobados y homologados, o del laudo arbitral cuyo cumplimiento se pretenda

<sup>204</sup> Dice por su parte el artículo 203 del citado Código que los Jueces pueden suplir las omisiones de los demandantes y también de los demandados si pertenecen al derecho; sin embargo, los Jueces no pueden suplir de oficio el medio que resulta de la prescripción, la cual se deja a la conciencia del litigante, ni las omisiones de hecho. Se exceptúa el caso del artículo 591, número 1º que es justamente donde aparece como título ejecutivo (que más bien es de ejecución) la sentencia.

## 2. TÍTULOS DE EJECUCIÓN

Conviene en este apartado inicialmente hacer una diferenciación entre los títulos ejecutivos y los títulos de ejecución. Los primeros son aquellos que habilitan la promoción de un proceso ejecutivo dado el incumplimiento del deudor. Se trata de la sustanciación de un proceso cognoscitivo donde quede establecido que en efecto ha habido mora y por tanto es procedente la condena. Los segundos en cambio son documentos respecto de los cuales ya hubo actividad jurisdiccional y por tanto al no cumplirse con su mandato se impone proceder, esto es, la promoción de la vía de ejecución y no propiamente la ejecutiva.

El derogado Código de Procedimientos Civiles claramente confundía unos y otros pues en el artículo 591 establecía que a la cuarta clase de títulos ejecutivos pertenecía la sentencia y otras decisiones jurisdiccionales que ya en la nueva normativa vienen clasificados como de ejecución. Esta confusión, empero, no es del todo infundada pues desde antaño la doctrina no ha sido uniforme al identificar la naturaleza jurídica del proceso ejecutivo, llegando a considerarse en algunas latitudes que éste es un verdadero proceso de ejecución y no cognoscitivo. De hecho, el referido Código usa indistintamente la expresión *ejecución* cuando se está refiriendo al proceso ejecutivo.

A los efectos de la legislación laboral, la nueva normativa ofrece ventajas en la medida que amplía la gama de los que habrán de considerarse como títulos de ejecución, volviendo mucho más viable la satisfacción real de la pretensión del trabajador ante la existencia de una condena como tal<sup>205</sup>.

### 2.1 Títulos nacionales de ejecución

En el CPCM se han previsto estos títulos de manera muy clara y ordenada. Para el caso, el artículo 554 indica que son títulos de ejecución: 1°. Las sentencias judiciales firmes; 2°. Los laudos arbitrales firmes; 3°. Los acuerdos y transacciones judiciales aprobados y homologados por el juez o tribunal; 4°. Las multas procesales; y 5°. Las planillas de costas judiciales, visadas por el juez respectivo, contra la parte que las ha causado, y también contra la contraria, si se presentaren en unión de la sentencia ejecutoriada que la condena al pago.

Cada uno de los supuestos, en general, no requieren un análisis exhaustivo pues parece claro de qué documento se trata y cuál es su naturaleza jurídica, no obstante, sí debe destacarse el inconveniente extremo que resultará al intentar aplicarse el numeral quinto citado, pues la forma ahora de visar planillas se sustenta

---

<sup>205</sup> Claro está que resulta mucho más expedito el seguimiento de un proceso de ejecución que uno ejecutivo, tal como ahora lo prevé el Código de Procedimientos Civiles, pues en el primer caso de una vez se procede a su cumplimiento mientras que en el segundo debe llevarse adelante la cognición con lo que ello implica.

en el uso del Arancel Judicial y éste ya no cabría con el nuevo proceso pues posee en su articulado una clasificación de los procesos próxima a derogarse.

Otro aspecto que debe destacarse por su importancia es el numeral tercero que se refiere a los acuerdos y transacciones, pues éstos, a diferencia de ahora que conducen en el ámbito civil a un proceso ejecutivo, con la nueva normativa rápidamente y por la vía de la ejecución de las sentencias se cumplirán.

## 2.2 Títulos extranjeros de ejecución

No sólo los títulos nacionales expedidos conforme a las leyes salvadoreñas son ejecutables en El Salvador. También los expedidos en el extranjero siempre que reúnan ciertos requisitos que señalan el CPCM. En éste se establece que la Corte Suprema de Justicia podrá autorizar la ejecución de sentencias extranjeras siempre que la misma, con autoridad de cosa juzgada en el Estado en que se ha pronunciado, emane del tribunal competente según las normas salvadoreñas de jurisdicción internacional. Esto supone que por razones de seguridad jurídica la decisión adoptada debe estar legitimada desde la perspectiva del tribunal que la provee, respetándose las normas procesales internacionales que hayan suscritos los Estados involucrados<sup>206</sup>.

Otro requisito que debe revisarse es si la parte demandada, contra la que se pretende realizar la ejecución, ha sido legalmente emplazada, aunque fuera declarada rebelde, siempre que se le haya garantizado la posibilidad de ejercer su defensa y notificado legalmente la resolución. Esta es una variante respecto a la regulación que preveía el Código de Procedimientos Civiles, pues en éste se reglaba que la sentencia no tenía que haber sido dictada en rebeldía, aunque hubiese sido legalmente emplazada. A nuestro juicio es más atinado lo que introdujo el nuevo Código porque lo importante al final del día es que el emplazamiento esté bien hecho y no el que se haya o no declarado rebelde al demandando.

Por otra parte además se prevé, ya desde la perspectiva constitucional, que dicha sentencia no afecte los principios constitucionales o de orden público del derecho salvadoreño, y que el cumplimiento de la obligación que contenga sea lícito en El Salvador. Esto es importante porque se garantiza con ello la tutela de los derechos fundamentales, así como de los principios, de cada justiciable, de acuerdo al ordenamiento jurídico salvadoreño. Finalmente, se exige que no haya un proceso pendiente en trámite sobre el mismo aspecto, con efecto de cosa juzgada. Esto es así por la proscripción del doble juzgamiento como garantía fundamental.

---

<sup>206</sup> El Código de Derecho Internacional Privado o Código de Bustamante es el que indica en la región las normas procesales aplicables entre los distintos países.

### 3. LA EJECUCIÓN EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

Tal como se ha venido acotando, el CT tiene una regulación exigua en el tema de la ejecución de las sentencias y por ello nuestros jueces de lo laboral deben integrar las normas del CPCM.

En materia laboral puede evidenciarse ahora mismo el artículo 422 del CT, donde se establece por una parte que las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidos por la ley, se harán ejecutar a petición de parte, por el juez que conoció o debió conocer en primera instancia. Esta es una norma general de aplicación en los distintos ámbitos del derecho procesal y hace sentido porque quién mejor que el propio juez que conoció de la disputa para llevar adelante sus providencias en esta fase.

Enseguida, el juez procede como medida de ejecución a decretar el embargo en bienes del deudor, cometiendo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Ejecutor de Embargos, a quien se entregará el mandamiento respectivo. En esta parte conviene hacer énfasis (tal como lo retomaremos adelante) en la facultad que tendrá el juez para exigir al ejecutado informe de qué bienes dispone para hacer frente a la ejecución, tal cual lo indica el artículo 611 del CPCM<sup>207</sup>. Es decir, el juez tendrá la facultad de exigir al ejecutado rinda una declaración donde haga constar de qué bienes dispone para cumplir, bajo el apercibimiento de que si no lo hace se proveerá una prohibición legal general de disponer, tal como indica el artículo 578 del mismo Código<sup>208</sup>. Esto es positivo en la medida que si el ejecutado asiente, se procede con prontitud a cumplir la sentencia; si no asiente, la sanción es mayor porque se provee la referida prohibición general; y, si evade o se alza en bienes, responde penalmente.

A continuación, decretado el embargo en el supuesto de que no se cumplió voluntariamente con la sentencia, el juez deberá proceder a la realización de los bienes embargados. Según el CT, el juez de oficio ordenará la venta de los bienes y mandará que se publique por una sola vez un cartel en el Diario Oficial, en la forma que preveía el Código de Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo. Aquí hay otra variable importante ya que en el CPCM se señalan diversas formas alternativas para la realización de los bienes embargados y no sólo la subasta. De hecho la

---

<sup>207</sup> Este artículo señala que el juez exigirá al ejecutado que presente, en el plazo de cinco días, una declaración bajo palabra de honor en la cual manifieste la tenencia y propiedad de bienes y derechos suficientes para hacer frente a la ejecución. Este requerimiento se hará con el apercibimiento de que, si no lo hace o lo hace falsamente, incurrirá en las sanciones a que hubiere lugar por la desobediencia a mandato judicial

<sup>208</sup> Este artículo indica que el inicio de la ejecución, notificado al deudor, supone la orden judicial que le impide disponer de sus bienes y derechos, limitarlos o gravarlos sin autorización judicial; y esto deberá asegurarse mediante la anotación en los registros públicos correspondientes, si a ello hubiere lugar. Cumplida la obligación de manifestación de bienes suficientes, se alzarán la prohibición general de disponer.

subasta es la última opción. Adelante especificaremos cada opción a la que nos referimos y que por integración podrán ser utilizadas por el juez de trabajo.

Sobre esta subasta, la legislación laboral además indica que llegado el día del remate y durante dos horas antes de la señalada, un miembro del personal del juzgado, designado por el juez, se situará a la puerta del tribunal en donde dará los pregones necesarios, anunciando las posturas que se hicieren. En lo demás se aplican, o deberían de aplicar, las reglas del CPCM, como por ejemplo la base del remate, que siempre será el justiprecio, y los efectos de la venta o adjudicación según el caso.

Finalmente, vale destacar que el CT en armonía con la acumulación de ejecuciones que prevé el CPCM, indica que cuando los autos tengan que acumularse a otro u otros procesos de naturaleza diferente, en virtud de otras ejecuciones, la acumulación siempre se hará al juicio civil o de hacienda, según el caso, sin tomar en cuenta las fechas de los respectivos embargos. En este caso el Juez de Trabajo certificará la sentencia respectiva y desglosará lo demás concerniente al cumplimiento de sentencia y los remitirá para su acumulación, a quien corresponda, dejando el original de la sentencia en el juicio y haciendo constar la fecha de remisión.

#### 4. LA EJECUCIÓN PROVISIONAL

En el tema general de la ejecución de las sentencias aparece una herramienta tan novedosa como controversial que es la ejecución provisional. Esto porque llevar adelante las providencias judiciales no obstante apelación es un evento que procede, dado el efecto suspensivo de este recurso, sólo si la ley expresamente lo prevé en ese sentido. En el CPCM se señala como norma general la posibilidad de ejecutar las sentencias condenatorias no obstante sean recurridas de forma provisional. La idea es que tal figura obre como herramienta disuasiva en todos aquellos casos en los cuales se recurre sólo cuando se pretende la dilación (indebida) de la causa. En este sentido puede resultar relevante su aplicación en el ámbito laboral, en el entendido que las sentencias serían ejecutadas pese a que el patrono, en un intento solamente dilatorio, recurra de la sentencia que le condena.

Al respecto, debe acotarse que esta figura no propiamente afecta al perdidoso con su procedencia, pues en caso de advertirse que hay un posible peligro con su ejecución, el juez deberá ordenar la rendición de una fianza para responder por la eventual revocación ulterior de la sentencia en el estrado superior. De este modo se garantiza no sólo la ejecución provisional con los efectos positivos que se han mencionado, sino además el que se indemnice al ejecutado por haberse llevado adelante la misma sin haberse obtenido una confirmación al respecto.

Al hacer un atisbo en la región e intentar justificar la procedibilidad de esta figura, encontramos por ejemplo que la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil Española ha venido a regular este tipo de ejecución. Los artículos 524 y siguientes señalan los presupuestos necesarios para proceder al despacho de esta naturaleza, así como la forma de llevarla adelante. Asimismo, la posibilidad de oponerse a la misma y los efectos de su revocación. En el Cono Sur, para el caso Uruguay, aparece con algunas modalidades reguladas. Por ejemplo se exige que el ejecutante pretensor comparezca en un lapso y de una sola vez preste garantía suficiente para responder por todos los gastos judiciales y daños y perjuicios que pudiere ocasionar a la parte contraria. Además, sólo procederá la misma si existe peligro de frustración del derecho reconocido, derivado de la demora en la tramitación de la segunda instancia<sup>209</sup>.

#### 4.1 Procedencia

Tanto en el ámbito procesal civil como laboral las sentencias que podrán ejecutarse provisionalmente son las de condena, pues las constitutivas o meramente declarativas están sometidas a una ejecución denominada como *impropia* porque se cumplen con su sola promulgación. Siendo así, el juez de lo laboral deberá estimar en un primer momento si la misma es de aquéllas. Siéndolo, podrá aplicar las reglas que al efecto prevé el CPCM y llevar adelante las providencias.

En términos generales la iniciativa de su promoción supone que esta ejecución deba ser instada por quien ha resultado victorioso con la sentencia<sup>210</sup>. Cuando la misma no contiene pronunciamiento alguno favorable al recurrente es obvio que no puede instar la ejecución provisional, pero las cosas tienen que ser diferentes cuando la sentencia estima sólo parcialmente la pretensión y contiene pronunciamientos favorables y contrarios a las dos partes, pues entonces nada se opone a que las dos estén legitimadas para pedir la ejecución provisional, en la parte que sea favorable a cada una. Quiere esto decir que la legitimación puede corresponder tanto al recurrente como al recurrido<sup>211</sup>.

#### 4.2 Garantía previa a la ejecución

---

<sup>209</sup> El artículo 260 del CGP prevé que cuando se recurriere una sentencia definitiva de condena el vencedor podrá solicitar la ejecución provisional dentro del plazo de seis días a contar del siguiente a su notificación, prestando garantía suficiente para responder, en su caso, por todos los gastos judiciales y daños y perjuicios que pudiere ocasionar a la parte contraria. El tribunal concederá dicha ejecución provisional siempre que, a su juicio, y por las circunstancias del caso o la información sumaria que podrá requerir, exista peligro de frustración del derecho reconocido, derivado de la demora en la tramitación de la segunda instancia.

<sup>210</sup> Por citar un ejemplo el artículo 371 del CGP señala que sólo procederá la ejecución de sentencia, a petición de parte interesada y una vez transcurrido el plazo o cumplida la condición que se hubiera establecido

<sup>211</sup> MONTERO AROCA J., y otros, *Derecho Jurisdiccional II El Proceso Civil*, Pág. 548. Dicho de otro modo, que el apelar de una sentencia, bien de modo principal, bien por adhesión, no obsta para instar la ejecución provisional, siempre que exista pronunciamiento favorable, y lo mismo cabe decir en los demás recursos.

En vista de que se intenta con este tipo de ejecución darle cumplimiento a los términos de una sentencia que no está firme, algunos ordenamientos regulan como exigencia previa de procedencia el otorgamiento de una fianza. Otros sin embargo, considerando la naturaleza y finalidad de esta forma de proceder, proscriben este requerimiento y permiten que la misma se lleve adelante sin más.

Teniéndose dos posturas contrapuestas, debidamente justificadas cada una, la idea de caucionar la ejecución provisional como regla general puede resultar más acertada en la medida que se disminuye así el riesgo que ulteriormente no haya posibilidad de volver las cosas al estado en el que se encontraban antes, en caso de que la misma sea revocada. Sin embargo, como es igualmente importante abrir a todos los estratos sociales el derecho a ejecutar las sentencias en las que resulte victorioso, bastaría con regular aquellas que por su naturaleza sea imprescindible ejecutar, sin restringirla a una garantía en específico, aunque previéndose, como regla general, la prestación de la misma para todos los demás casos. Y es que no puede tutelarse un derecho en desmedro de otro. Tanto derecho tiene el demandante a que se satisfaga completamente su pretensión, como el demandado a resistirse y no ver afectado su patrimonio hasta que la misma esté firme, cuestión que puede peligrar si ella es revocada y no hay posibilidad de restitución. Este peligro que no en todos los ordenamientos necesariamente se atisba, puede conducir a la regulación de un modo probablemente más timorato pero más seguro al final de cuentas.

En el derecho procesal laboral esta figura podrá ser manejada no propiamente desde la permisión al otorgamiento de la fianza sino desde su negación. Esto porque el CPCM no prevé que dicha caución proceda siempre sino sólo cuando el juez así lo considere conveniente. En este sentido, el juez de trabajo podrá perfectamente llevarla adelante bajo la sombra de esta figura, sin que medie necesariamente garantía alguna.

#### 4.3 Oposición a la ejecución

Como parte de las innovaciones en la nueva reglamentación procesal salvadoreña y de aplicación extensiva al ámbito laboral, aparece la facultad del ejecutado de oponerse a la ejecución. Esto es nuevo y bueno porque aun en esta fase hay controversia por aspectos de nueva cuenta que deben ser decididos.

Y es que una vez despachada la ejecución y rendida la fianza si acaso procediere, el ejecutado tendrá, luego de su llamamiento, el derecho oponerse a la misma. Un motivo de oposición podría ser el hecho que no se hayan cumplido los requisitos de procedencia de la misma. Además, de forma genérica también prevé el artículo 596 del CPCM que el ejecutado podrá alegar, como oposición, la extrema dificultad o la imposibilidad de devolver las cosas al estado en que se encontraban antes de las

actuaciones ejecutivas, o pedir que se le asegure la indemnización si la sentencia fuera revocada.

La oposición se formula por escrito en el plazo de cinco días luego de la notificación del despacho de ejecución. El juez, corre traslado al ejecutante sobre los términos de la oposición y convoca a una audiencia para que las partes formulen sus alegatos. Concluida la misma, el juez decide si ha lugar o no a la oposición formulada, incluso de forma total o parcial.

Un caso común y típico que nos ayudaría a comprender la idea de cómo se habría de formular esta oposición y por qué, es el pago puro y simple que el patrono hubiese hecho ya al trabajador de forma extrajudicial. De concurrir ello y dada la necesaria homologación de la situación en el estrado judicial, perfectamente puede suscitarse este incidente conforme a estas reglas procedimentales previstas en la nueva normativa.

#### 4.4 Eventual confirmación de la sentencia ejecutada provisionalmente

Es posible que como consecuencia de la ejecución provisional instada se cumpla en todo el contenido de la sentencia, concienciando y barajando el ejecutante la expectativa de que la misma sea confirmada en el tribunal superior. Si esto ocurre, la ejecución continuará como definitiva, entendiéndose que la misma ha cumplido la finalidad perseguida que es adelantar la materialización de la decisión que pese a no estar firme se esperaba que si lo estuviera luego del procesamiento en segunda instancia.

Sobre el tema de la confirmación o revocación de la sentencia, la doctrina española resalta las consecuencias de una y otra posibilidad. Se dice que dictada la sentencia confirmatoria en apelación, la ejecución, si aún no hubiera terminado, seguirá adelante, como definitiva o provisional (salvo desistimiento del ejecutante), según que la misma devenga o no firme. Si la sentencia revocara un pronunciamiento de condena al pago de dinero ejecutado provisionalmente, se sobreseerá la ejecución provisional y el ejecutante deberá devolver la cantidad, que en su caso hubiere percibido, reintegrar al ejecutado las costas de la ejecución provisional que éste hubiere satisfecho y resarcirle de los daños y perjuicios que dicha ejecución le hubiere ocasionado<sup>212</sup>.

#### 4.5 Eventual revocación de la sentencia ejecutada provisionalmente

---

<sup>212</sup> CORDÓN MORENO, F., *El proceso de Ejecución*, Pág. 71 y 72. Así lo regula el artículo 533 de la LEC. Además dice el autor que en caso de revocación y el derecho consecuente al pago de los daños y perjuicios, si los hubiere, la liquidación de los mismos se llevará por la vía del procedimiento “ad hoc” previsto en los artículos 712 y siguientes.

Llevándose adelante la ejecución provisional de la sentencia y pese a su estricto cumplimiento, también es posible que el tribunal superior la revoque. Si esto ocurre se genera en el ámbito procesal una discusión en torno a la necesidad del otorgamiento siempre de una garantía que permita volver las cosas al estado anterior. Por ello, algunas legislaciones lo que indican es la forma de proceder, a juicio del juez, para intentar esa restitución en aquellos casos en los cuales dicha caución, como ocurriría en el ámbito laboral, no se ha prestado.

En diversas legislaciones se señala no sólo entonces el efecto que se produce con tal revocación, sino la posible existencia de daños y perjuicios con la consecuente compensación al ejecutado. Sobre la compensación que habría de existir por el daño proferido, se pronuncia sin embargo de modo muy específico y contundente la ZPO alemana, indicando que la ejecución provisional queda anulada con la pronunciación de una sentencia que anula o modifica el fallo en el asunto principal o la declaración de ejecutoria en tanto que recaiga la anulación o modificación<sup>213</sup>.

El CPCM por su parte indica que si se revoca totalmente la sentencia provisionalmente ejecutada, se pondrá fin a la ejecución, y el juez deberá adoptar las medidas que sean procedentes para hacer volver las cosas al estado anterior, bien sea por la devolución que haga el ejecutante del dinero percibido, de la cosa o del bien que se le hubiera entregado; bien sea por la vía de deshacer lo hecho. Como se observa, la norma es genérica y deja al juzgador la libertad de valorar bajo el principio de razonabilidad y proporcionalidad cuáles son esas medidas procedentes e idóneas para la restitución del derecho<sup>214</sup>. Otros códigos, como la LEC, igualmente diseñan un procedimiento para estos efectos<sup>215</sup>.

#### 4.7 La ejecución provisional en el derecho procesal laboral

Vista la ventaja que ofrece la ejecución provisional de las sentencias, sobre todo considerándose que ejerce una presión disuasiva respecto del patrono a los efectos de que no recurra de la sentencia con la sola finalidad de demorar el pago, es pertinente destacar la necesidad de que el juez de trabajo eche mano de la figura y adecue su procedimiento de ejecución a las normas del CPCM.

---

<sup>213</sup> Aparece expresamente en el artículo 717 de la ZPO alemana, intitulado el epígrafe como “supresión de la ejecución provisional, derecho a indemnización por daños y perjuicios y a devolución”.

<sup>214</sup> El artículo 602 del CT señala además de estos efectos un aspecto muy importante de valorar en el estrado laboral. Dice el inciso segundo que la devolución alcanzará a los intereses, frutos o rentas. Asimismo se reintegrarán al ejecutado las costas ocasionadas y se le indemnizarán los daños y perjuicios. Esta indemnización, sin embargo, no deberá ser entendida, en el proceso laboral, como una norma general y de necesaria aplicación, pues siendo el derecho laboral eminentemente tuitivo, la normativa a aplicarse no debe contrariar los principios puros del derecho laboral que protegen el trabajador dada la desigualdad evidente que en la relación jurídico procesal se evidencia.

<sup>215</sup> Aparece regulado en el artículo 533 y 534 de la LEC y se distinguen igualmente los tipos de condena y los efectos que respecto de cada una se produce.

Lo anterior nos indica que la ejecución provisional es una institución de configuración legal en la medida que es el propio legislador quien define cuáles y cuándo ha de poderse ejecutar una sentencia, no obstante su ausencia de firmeza presente. Por esto, ante la previsión en el sentido que puede despacharse la ejecución sin más, el victorioso igualmente provisional debe instar su consecución del modo y forma que al mismo tiempo se le indique.

En este sentido, el juez de lo laboral tendrá entonces las herramientas necesarias a los efectos de hacer que el patrono cumpla con la sentencia condenatoria, bajo el apercibimiento de que si no lo hace se despachará ejecución no obstante apelación.

Los jueces y Magistrados de los Tribunales de lo Laboral de la ciudad de San Salvador, son unánimes en manifestar que hasta la fecha no han echado mano de esta figura, pues no se les ha requerido, sin embargo opinan que es poco práctica, así lo señala la Jueza Cuarto de lo Laboral, Dra. Zelaya, en la medida que se prevé la necesidad de que se otorgue una caución previo a su adopción y ello la vuelve nugatoria frente al trabajador quien difícilmente podrá rendirla para proceder. Por otra parte, de no solicitarse su otorgamiento, también el juez se ve luego en la imposibilidad de obligarlo a la restitución en caso de ulterior revocación.

## 5. LA EJECUCIÓN DINERARIA

Esta es una forma de proceder diseñada para todos aquellos casos en lo cuales se dispone de una sentencia condenatoria. Es en este apartado donde se indican las providencias que deben adoptarse para el embargo y realización de los bienes embargados, en caso de que deba ejecutarse una sentencia cuya condena sea dineraria. Lo importante y que debe ser aplicado por integración al ámbito del derecho procesal laboral, es especialmente el tema de la realización de los bienes embargados, pues en la nueva normativa se prevén mecanismos al efecto que no son los tradicionales que conocemos y que pueden resultar más beneficiosos tanto para el ejecutante como para el ejecutado.

Por otra parte existen reglas para el embargo en el nuevo sistema que son mucho más expeditas e idóneas para el cumplimiento de la sentencia; asimismo, reglas que pueden coadyuvar a la celeridad en la ejecución y otras que proscriben en general las injusticias que en esta fase procesal pudieran ocasionarse al ejecutado.

Procediéndose entonces a ejecutar, y tratándose como se advirtió de sentencias de condena, habría que ver el tipo de prestación impuesta para que el juez de acuerdo a ello proceda. Si se trata de una ejecución dineraria, el acto primordial y liminar con el que habrá de procederse es el embargo, no obstante, esto será no sin antes haber conferido al ejecutado un plazo para que se pronuncie sobre la ejecución en sí. Plazo que a propósito en principio sirve para que éste cumpla

voluntariamente<sup>216</sup>. Tómese en cuenta además que ya en esta etapa de ejecución el ejecutado debe rendir una declaración que indique los bienes que posee para hacer frente a la ejecución, tal como se indicó anteriormente.

### 5.1 Procedencia, despacho y declaración

Procederá siempre que se trate de sentencias condenatorias que exijan el cumplimiento de una obligación líquida. El CPCM la prevé a partir del artículo 604. Por esta razón, muchos de los aspectos relacionados con su procedencia y despacho nos son familiares. La diferencia no obstante es que este tipo de ejecución en la nueva normativa viene generalizada para que se proceda conforme a ella luego de obtenerse una sentencia de condena en cualquier tipo de proceso y no exclusivamente en el ejecutivo.

Adicionalmente puede aseverarse que este tipo de ejecución está informada por varios principios que la vuelven distinta de cualquier otra. Sin ánimo de ser taxativos puede mencionarse el principio de embargabilidad del patrimonio del ejecutado; otro, la satisfacción necesaria y no extensiva del acreedor; otro, el derecho prendario del acreedor sobre los bienes embargados; y, finalmente, la preferencia del embargo primigenio<sup>217</sup>.

Sobre la base de tales principios y evaluada que sea tal procedencia, el juez deberá conceder un plazo al ejecutado para que rinda una declaración donde haga constar de qué bienes dispone para hacer efectivo el pago. Esto es una novedad y a la vez de atinada aplicación por integración al ámbito laboral, pues normalmente el patrono dispone de bienes suficientes para hacer frente a la ejecución y no obstante ello evade de cualquier forma su responsabilidad. Si esto ocurre y hay una expresa negativa del patrono a rendirla, el juez de trabajo deberá proveer la prohibición general de disponer que afectará su patrimonio general.

Luego de ello, rendida o no la declaración el juez despacha ejecución al no haberse consentido el pago. En este caso el paso subsiguiente es el embargo de sus bienes hasta por un monto equivalente a la totalidad del reclamo. Decretado este embargo, igualmente pueden ocurrir dos posibilidades: *una, que el deudor sea lo suficientemente solvente como para que se proceda a la adopción de la medida y se realicen los bienes, y otra que éste sea insolvente y por tanto se frustre cualquier intento de cobro por la vía de ejecución indicada*. En este caso no habrá más que entender infructuoso cualquier intento de pago por medio del embargo y posterior venta de los bienes, sin perjuicio de las medidas que pudieran adoptarse al comprobarse que ha habido un alzamiento de bienes por ejemplo.

---

<sup>216</sup> Lo que normalmente los ordenamientos pretenden evitar es el alzamiento de bienes. En El Salvador está penado con prisión, como figura típica, antijurídica y culpable.

<sup>217</sup> Por ejemplo la ZPO alemana en los artículos 803 y 804 regula la ejecución forzosa sobre el patrimonio mobiliario y de ambas disposiciones se desprenden los principios que se señalan.

## 5.2 El embargo

El embargo es la medida represiva de la que se vale el Estado ya para garantizar las resultas de un proceso donde se discute el cumplimiento de una obligación dineraria o bien para llevar a delante la ejecución de una sentencia condenatoria.

Se trata, como lo maneja en general la doctrina, de un conjunto de operaciones que tienen como fin el de allegar al proceso todos los bienes del deudor de contenido económico que sean necesarios y suficientes para la satisfacción del derecho de crédito del acreedor, operaciones que van desde la previa determinación de cuáles sean los bienes hasta la entrega efectiva de los mismos o su realización para convertirlos en dinero. En efecto, si lo que se embarga es dinero, no cabe duda de que no habrá que realizar actividad alguna posterior salvo su entrega al ejecutante, ya que la deuda quedará plenamente satisfecha con su recepción. Si, por el contrario, se trata de otro tipo de bienes, sean muebles o inmuebles, el embargo, la traba o sujeción que significa a una ejecución determinada, continuará mediante su realización, su conversión en dinero, a través de los mecanismos que la ley prevé, sean su venta en las formas autorizadas por la norma, sea su entrega al ejecutante para que lo administre y se aproveche de los frutos que de él deriven<sup>218</sup>.

Cuando funciona como medida definitiva se entiende que se pierde su carácter provisional e instrumental (o si se quiere esa instrumentalidad se reorienta) pues deja de ser una forma de garantizar las resultas de un proceso como tal y se convierte en el instrumento idóneo para hacer efectivo el pago al acreedor.

De cualquier forma, sea provisional en la medida que depende de la sentencia ulterior, o definitiva en el sentido que inmediatamente se procede a la venta de los bienes, es importante destacar que la ley normalmente prevé que ciertos bienes no son embargables. El artículo 1488 del Código Civil Salvadoreño expresamente señala cuáles de ellos no pueden ser objeto del mismo<sup>219</sup>. La idea es resguardar un

---

<sup>218</sup> ASECIO MELLADO, J. M., *Derecho Procesal Civil, Parte Segunda*, Pág. 59. En resumen -acota el autor- el embargo viene constituido por toda la actividad procesal que tiende a sujetar bienes y derechos del deudor con el fin de su posterior entrega o realización para lograr con ello la satisfacción del derecho del ejecutante.

<sup>219</sup> Entre otros se menciona por ejemplo el lecho del deudor y sus herramientas de trabajo. El artículo 621 del Código Procesal Civil y Mercantil establece que se consideran bienes inembargables los siguientes: 1°. Los bienes y derechos declarados inalienables, así como los que carezcan de contenido patrimonial. Se podrán embargar, no obstante, los accesorios alienables con independencia del principal; 2°. Los bienes y cantidades expresamente declarados inembargables por alguna disposición legal o por Tratado Internacional; 3°. El mobiliario de la casa, así como las ropas del ejecutado y de su familia; 4°. Los libros e instrumentos necesarios para el ejercicio de la profesión, arte u oficio a que se dedique el ejecutado; 5°. En general, aquellos bienes como alimentos, combustible y otros que, a juicio del tribunal, resulten indispensables para que el ejecutado y las personas que de él dependen puedan atender a su subsistencia con razonable dignidad; 6°. Los destinados al culto de las confesiones religiosas legalmente establecidas; y 7°. Los que por su naturaleza, a criterio del juez, sean de valor inferior al de los gastos necesarios para su realización.

núcleo esencial patrimonial que, por su característica, no debe sustraerse de la esfera jurídica del deudor.

### 5.3 Bienes sujetos a embargo

Procediéndose al embargo de bienes, conviene destacar qué es embargable, hasta por cuánto y qué por ley está excluido de ello. En el derogado Código de Procedimientos Civiles no aparecía expresamente una sección que indicara de manera ordenada qué bienes podían embargarse como tal y por tanto el juez de trabajo al hacer la aplicación supletoria se basaba en el derecho general de prenda asumiendo no sólo las reglas del mencionado Código sino además las del Código Civil.

En el CPCM, sin embargo, si se regla de manera muy detallada qué bienes son sujetos de embargo y hasta por cuánto, razón por la cual ello viene a cubrir un vacío importante en esta materia, que será aplicable al ámbito laboral

En un primer apartado se señala los porcentajes máximos que aplicaran en concepto de embargo sobre el salario, sueldo, pensión o retribución. De conformidad con el artículo 622 de dicho cuerpo legal es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, en cuanto no exceda de dos salarios mínimos, urbanos vigentes. Sin embargo, sobre las cantidades percibidas en tales conceptos que excedan de dicha cuantía se podrá trabar embargo de acuerdo a una proporción que no tiene otra finalidad que el respeto a una vida digna<sup>220</sup>.

También es posible el embargo de títulos. Sobre ello el artículo 627 del CPCM indica que si se embargaran títulos, valores o instrumentos financieros, el juez podrá acordar el embargo de los dividendos, intereses, rendimientos de toda clase y reintegros que, a su vencimiento, le correspondan al ejecutado, debiéndose notificar dicha decisión judicial a quien deba hacer el pago, ordenándosele que retenga las cantidades a disposición del tribunal. También podrá ordenar que se retenga el propio título, valor o instrumento financiero.

El embargo de cuentas también está previsto en el artículo 626 del CPCM y da la facultad para embargar la suma debida en su totalidad. El acreedor puede ser quien ponga en conocimiento la existencia de la cuenta a los efectos del embargo. Se indica además que si se embargaran cuentas abiertas en entidades financieras, créditos, sueldos, salarios u otras remuneraciones o, en general, bienes que

---

<sup>220</sup> El artículo en cuestión señala la proporción del modo siguiente: a) Un cinco por ciento para la primera cuantía adicional hasta que suponga el importe del doble del salario mínimo; b) Un diez por ciento para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un tercer salario mínimo; c) Un quince por ciento para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un cuarto salario mínimo; d) Un veinte por ciento para la cuantía adicional hasta el importe equivalente a un quinto salario mínimo; y, e) un veinticinco por ciento para las cantidades que excedan de esta suma.

generen dinero en favor del ejecutado a cargo de un tercero, el juez ordenará a éste retener a disposición del tribunal la cantidad correspondiente hasta el límite de lo adeudado en la ejecución. En lo que exceda de este límite podrá el ejecutado disponer de sus cuentas bancarias o recibir las cantidades pertinentes.

Adicionalmente también es posible el embargo de los intereses, rentas o frutos. El legislador señala que cuando se embargan intereses, rentas o frutos, se ordenará a quien deba entregarlos al deudor o a quien los perciba directamente que los retenga y los ingrese en la cuenta de Fondos Ajenos en Custodia, si son intereses; o simplemente los retenga a disposición del tribunal, si fueran rentas o frutos de otra clase. Si fuera necesario, respecto de los últimos podrá ordenarse que se constituya una administración judicial, con el objeto de asegurar una mejor garantía; e igual providencia podrá acordarse cuando se desatendiera la orden de retención o ingreso.

Adicionalmente y en términos generales también, se reglamenta el embargo de bienes muebles e inmuebles. El de muebles es el más crítico de todos porque además de tercerizarse a través de un auxiliar de la administración de justicia, hay un contacto directo con el deudor al momento de la diligencia. Sobre el segundo, se indica que si se embargan inmuebles u otros bienes inscribibles en registros públicos, el ejecutor de embargos deberá diligenciar el respectivo mandamiento de embargo hasta su efectiva inscripción. Si el bien cuyo embargo se pretende inscribir estuviere ya gravado, se dejará constancia de ello en la respectiva acta, con especificación de la precedencia de la anotación.

Estas reglas entonces, muy al detalle señaladas en el Código, deberán ser utilizadas y asumidas vía integración al proceso laboral, considerándose que no son menos importantes las reglas del embargo en éste ámbito cuando se intenta dar cumplimiento a una sentencia definitiva como tal. Por ejemplo, si se tratase de embargar el salario de un patrono para hacer frente a la ejecución, las reglas de las que se echará mano serán éstas conforme a la proporción ya indicada.

#### 5.4 Realización de los bienes embargados

En El Salvador, la realización de los bienes embargados en el nuevo sistema opera de muchas maneras y no sólo como única y última posibilidad (tal como se indicó) la subasta o eventual adjudicación en pago. Esto es positivo porque resulta ser más justo en términos generales para ambas partes<sup>221</sup>.

---

<sup>221</sup> En El Código de Procedimientos Civiles se señala que luego de disponerse de los bienes embargados, se procederá sin más a la venta en pública subasta. El artículo 606 del mismo señala que ejecutoriada la sentencia de remate (...) el Juez ordenará a petición de parte la venta de los bienes embargados y mandará se fijen carteles en el lugar del juicio y en el de la situación de dichos bienes. Estos carteles contendrán los nombres del ejecutante y del ejecutado, la designación de los bienes que se venden y el juzgado en que se ha de verificar la

En un primer momento el Código indica la necesidad de hacer un valúo sobre los bienes a los efectos de obtener el justiprecio. Justipreciados los bienes se citará, a instancia de cualquiera de ellos, a las partes y a los terceros que tengan derechos sobre los bienes por liquidar a una audiencia que tendrá por objeto decidir la mejor forma de realización de dichos bienes. La audiencia se llevará a cabo aunque no concurren todos los citados en forma, si al menos estuvieran presentes el ejecutante y el ejecutado.

La flexibilidad que desde su inicio se evidencia, queda reflejada en el inciso 2 del artículo 649 el cual indica que los concurrentes podrán proponer en la audiencia el procedimiento de realización y sus condiciones, y presentar en el acto personas que, con la debida fianza, se ofrezcan a adquirir los bienes por el justiprecio

En todo caso las formas de realización que se mencionan son: a) La realización inmediata que se verifica cuando es de dinero en valores. Claramente está que si se trata de este tipo de bienes que no necesitan ningún procesamiento de conversión para pago la realización se verifica de forma inmediata; b) La realización a instancia del deudor. En la audiencia que tiene por fin evaluar la forma de realizar los bienes, puede el propio deudor solicitar ser él quien realice los bienes. El juez oyendo al acreedor podrá acceder a dicha solicitud concediéndole un plazo para tal efecto; c) La realización a instancia de un tercero. También es posible, a instancia de ambas partes, proceder a la tercerización, esto es, que sea una persona distinta, natural o jurídica, quien procesa a la venta o realización del bien; d) La realización por adjudicación. La adjudicación es posible siempre. De hecho el artículo 654 establece que el ejecutante tendrá en todo momento derecho de adjudicarse o de adquirir los bienes por la cantidad del justiprecio. La adjudicación de bienes al acreedor extingue su crédito hasta el límite del valor del bien. Si dicho valor fuera superior al importe de su crédito deberá abonar la diferencia. Lo positivo en esto es que desaparece la figura de las dos terceras partes del valúo y se maneja por lo general el tema del justiprecio; e) La realización por subasta. Esta aparece en el Código como una opción y luego de haberse intentado la realización por otros medios. Sobre el desarrollo, el artículo 660 prescribe que el acto de la subasta será presidido por el juez y comenzará con la lectura de la relación de bienes, o, en su caso, de los lotes de bienes, y de las condiciones especiales de la subasta. Cada lote de bienes se subastará por separado. A continuación, se irán sucediendo las diversas posturas en relación

---

venta. Uno de estos carteles se publicará por tres veces en el Diario Oficial; todo pena de nulidad. La publicación y término de los carteles son irrenunciables, pena de nulidad. En el mismo auto que ordene la venta, también se ordenará el valúo pericial de los bienes a subastarse (...). En el caso de estar embargados los mismos bienes por dos o más ejecuciones y hubiesen valúos periciales diferentes, será el mayor valúo pericial el que servirá de base para sacar los bienes a remate. Cualquiera otra ejecución que se promoviere en que se embarguen los mismos bienes no deferirá el remate en ningún caso; y el producto de éste se depositará en persona abonada, para mientras se discuten los derechos de los terceros ejecutantes.

con el bien o lote de que se trate, las cuales serán repetidas en voz alta por el juez. La subasta terminara con el anuncio de la mejor postura y el nombre de quien la formulará. Terminada la subasta, se levantará acta de ella, en la que se harán constar los nombres de los que participaron y las posturas que formularon.

Esta forma de proceder variable y alternativa es del todo más justa tanto para el ejecutante como para el ejecutado. Para el primero porque tendrá la posibilidad de recuperar su dinero a través de muchas más formas y no propiamente a través de la subasta o eventual adjudicación; para el segundo, porque éste tendrá también formas más idóneas y generales de vender o realizar sus propios bienes. Por tal razón su aplicabilidad por integración al ámbito laboral resultará relevante por la suma de justicia que supone tal cual se indica.

#### 5.5 La ejecución dineraria en el derecho procesal laboral

Tal como se ha indicado, la ventaja que ofrece el Código Procesal Civil se evidencia no sólo a través de la generalidad en la ejecución de esta naturaleza, sino además en la ampliación del detalle sobre los bienes embargables y la realización de los mismos. Adicionalmente, no menos importante aparece regulada la declaración que debe rendir el ejecutado para hacer frente a la ejecución.

La suma entonces de estas innovaciones, deberán aplicarse a la ejecución de las sentencias en el proceso laboral pues no sólo potenciarían una expedición en esta fase, sino además facilitarían el cumplimiento de las sentencias condenatorias. El que haya obligación de manifestar los bienes, el que haya una prohibición legal de disponer, el que haya un embargo bajo pena de alzamiento de bienes, el que se detalle con rigor los bienes que son sujetos a embargo y el que se haya ampliado las formas de realización de los bienes embargados, son los aspectos que al ser interpretados e integrados al proceso laboral, franquearán la cualidad esperada en la satisfacción real y material de la pretensión del trabajador.

### 6. LA EJECUCIÓN CONTRA EL ESTADO

En el CT se establece un apartado especial que regula la forma de proceder en caso de ejecutarse una sentencia en contra del Estado. También en el nuevo sistema procesal se destaca una sección de donde se extraen las formas y mecanismos idóneos para llevar adelante una ejecución de este tipo. Cabría entonces integrar ambas normas de suerte tal que puedan extraerse en su interpretación, para su genuina aplicación, las ventajas que de consuno evidencien ambas normativas al respecto.

El artículo 423 del CT indica que si la sentencia condenare al Estado al pago de una cantidad líquida, el juzgador hará saber el contenido de aquélla y su calidad de ejecutoria al Ministro del Ramo respectivo y al Presidente de la Corte de Cuentas de

la República. Por su parte el artículo 591 del CPCM introduce un aspecto importante que deberá acatarse en este tipo de ejecuciones y está relacionado con la legitimación procesal. Señala que Intentada la ejecución de una sentencia pronunciada en contra del Estado, o la ampliación de la misma según sea el caso, el Fiscal General de la República intervendrá en el trámite por medio de algún delegado, quedándole expedito en todo momento el derecho de allanarse u oponerse según se considere procedente<sup>222</sup>.

El juez de trabajo entonces, siendo procedente llevar a delante una ejecución de este tipo, no sólo echará mano del artículo 423 señalado sino además de esta permisión vinculada a la legitimación, así como de cualquier otra providencia legal, tal cual se ha indicado a lo largo de este documento, que vuelva más expedita y justa su impartición de justicia. Actividad que, lejos de contrariar los principios informadores de la justicia laboral, los refuerzan.

---

<sup>222</sup> Además indica que cuando se trata de los municipios o de las instituciones oficiales autónomas, intervendrá la persona quien conforme a la ley ejerza la representación de los mismos.

## CONCLUSIONES

Estamos consientes que una propuesta viable para la aplicación del Derecho Procesal Civil y Mercantil al Derecho Procesal de Trabajo, no ha nacido a la fecha en nuestro país. Ni siquiera se tienen registros de trabajos similares que hayan abordado la normativa procesal civil que expira este año, vigente desde hace varias décadas. Esto sin duda debería provocar variedad de opiniones encontradas que ampliarán la tarea. Es la suerte inevitable de lo primero que abre brecha en el campo de la cultura jurídica en general. Por ello lo menos que esperamos es generar debate y enriquecer la discusión que mucha falta hace, no solo en el derecho procesal laboral como tal, sino también ante el enorme reto que tendrá el sistema jurídico salvadoreño, cual es integrar válidamente las diferentes áreas del derecho al nuevo CPCM.

Este trabajo entonces se suma a la tarea de divulgación a los efectos de hacer digerible la supletoriedad que por ministerio de ley debe mantener el CT respecto del derecho procesal común, que en este caso obviamente será el CPCM de reciente aprobación. Por tal razón se han sumado e integrado experiencias académicas, documentales, bibliográficas, de ejercicio de la abogacía en diferentes instancias, etc., y como resultado aparece esta propuesta que aborda en aspectos muy específicos la realidad del derecho procesal laboral en las diferentes formas de que se nutre del derecho procesal común.

En vista de lo señalado, nuestras conclusiones las enlistamos a continuación:

Estando inspirado el nuevo CPCM en una diversidad de principios y garantías constitucionales que vuelven más justa y apegada a derecho la impartición de justicia en estos ámbitos, la aplicación supletoria del mismo al derecho procesal laboral no sólo resulta necesaria sino debida a los efectos de la protección y garantía constitucional de que goza ésta rama tuitiva del derecho;

El artículo 602 del CT que prevé la aplicación supletoria del derecho común, entiéndase el Código de Procedimientos Civiles, al derecho laboral, deberá seguir aplicándose con la modalidad variada en el sentido que la legislación a la que deberá acudir será al CPCM. Esto sin duda sobre la base de lo previsto en el artículo 20 de éste Código y la imperiosa necesidad de contarse siempre con las directrices generales del derecho procesal común que vienen a cubrir los múltiples vacíos que ahora se anidan en el CT;

El sistema oral instaurado por el nuevo CPCM, lejos de quedar divorciado del proceso laboral por el tratamiento diferenciado de uno y otro, es capaz de ser adecuado y aplicado por el juez de trabajo en un porcentaje importante. Esta aseveración parte de la idea que muchos actos procesales previstos en dicho

Código, más que variar su contenido mejoran su forma de proceder y por tanto resultan positivos y nutritivos al ámbito laboral;

El proceso ordinario individual de trabajo goza de los espacios necesarios para aplicar directamente a su procedimiento las nuevas normas previstas en el CPCM. Esto no sólo en la parte liminar referida a la demanda y las posibles actitudes del demandado frente al empalamiento, sino sobre todo en lo que se refiere al contenido de la audiencia conciliatoria frente a la audiencia preparatoria del proceso común en la nueva normativa, pasando por la actividad probatoria, los medios, las fuentes, su producción y análisis, hasta la conclusión del mismo fundada en principios constitucionales que deben acatarse;

La audiencia de conciliación reúne todas las características necesarias para incorporar a ella la aplicación supletoria de las normas que regulan la audiencia preparatoria del proceso común reglado en el CPCM. La función conciliadora, primera y por excelencia de esta audiencia citada, está de suyo presente; la función saneadora es posible que se ejerza pues su labor es la depuración de la relación jurídico procesal; la delimitadora porque ahí se fijan los términos del debate; y, finalmente, la probatoria porque de ahí surgen básicamente los hechos controvertidos y respecto de los cuales se proveerá el desfile probatorio;

La proposición, admisión, producción, recolección y valoración de la prueba son aspectos que en el CPCM vienen reglados de un modo distinto al previsto ahora en el CT. Por esta razón, siendo que la nueva normativa se aplicará supletoriamente al ámbito laboral, es de suma importancia reconocer que el juez de trabajo deberá abocarse a dichas normas y considerarse facultado para no sólo hacer uso de los medios de prueba que de nueva cuenta aparecen reglados, sino además para atisbar y aplicar lo que se refiere a su forma de producción y especialmente la valoración que deba hacerse;

Las disposiciones del CPCM podrán perfectamente aplicarse supletoriamente al proceso de única instancia y a los restantes procesos especiales que prevé el CT, siempre que no se contraríe el espíritu y contenido que deba proveerse. Esto significa que en tal supletoriedad no debe entenderse restringida a los actos de iniciación, sino aplicables también a los actos de desarrollo y conclusión de los mismos;

Las medidas cautelares escasamente señaladas en el CT, vienen recogidas en el CPCM de manera prolija, de suerte tal que resultará viable y atinada su aplicación al proceso laboral, en lo que quepa a juicio prudencial del juez. El procedimiento para su adopción, los tipos de medidas, los efectos que producen, las causas que las motivan y por supuesto su instrumentalidad y provisionalidad, son aspectos

pertinentes y de idónea aplicabilidad al derecho procesal laboral y por tanto resultará atinada su asunción;

En materia recursiva el CT peca por insuficiente en su regulación y por tanto el Código de Procedimientos Civiles se encargaba de cubrir los vacíos que en el mismo se encuentran; sin embargo, en el CPCM se amplían los tipos y la forma de proceder. Existen por tanto algunos recursos de avanzada como la revisión de la cosa juzgada que podrá ser instado aún en el ámbito laboral. En cuanto al procedimiento, igualmente podrá hacerse extensiva la aplicación de cauces más expeditos en su desarrollo y conclusión, que en nada contrarían ni a la legislación laboral vigente, ni al espíritu que inspira esta rama del derecho;

En lo que a la ejecución de las sentencias se refiere, el CPCM prevé una regulación detallada que viene a cubrir una serie de vacíos que en esta fase se ha necesitado y pese a ello no han existido. De este modo, en vista de la ausencia normativa en la legislación laboral sobre el modo de proceder debidamente y conforme a la Constitución en lo que se refiere, entre otros, al embargo y la realización de los bienes embargados, será de suma importancia la aplicación supletoria e integradora de esta norma común a los efectos de llevar adelante tal ejecución.

## BIBLIOGRAFIA

ALSINA, H.; *Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial, Parte General* 2ª Ed. Ediar Soc. Anon. Editores Buenos Aires, 1963

ARELLANO GARCÍA, C.; *Teoría General del Proceso*. 7ª Ed. Editorial Porrúa. México 1998

ASENCIO MELLADO, J. M., *Derecho Procesal Civil, Parte Primera*. 2ª Ed. Editorial Tirant lo Blanch Valencia 2000

BARONA VILAR, S.; ESCRIBANO MORA, F.; FERNÁNDEZ SEIJO, J. M.; FLORS MATIES, J.; GUZMAN FLUJA, V.; MARIMÓN DURÁ, M. C.; MORENO CATENA, V.; OLIVER LÓPEZ, C.; SALINAS MOLINA, F.; *El Proceso Civil. Doctrina Jurisprudencia y Formularios* t. 1, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2001

BORTHWICK, A. E. C.; *Nociones Fundamentales del Proceso*, Mario A. Viera Editor, Buenos Aires, 2001

CALAMANDREI, P.; *Derecho Procesal Civil*, Editorial Pedagógica Iberoamericana, México, 1996

CABANELLAS, Guillermo, *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual*, 16ª Ed, Buenos Aires, Editorial HELIASTA, 1981

CABANELLAS, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I y II, 4ª. Edición, Editorial Heliasta, Buenos Aires Argentina, 2001

CACHON CADENAS, *El embargo*, Bosch, Barcelona, 1991

CARNELUTTI, F.; *Derecho Procesal Civil y Penal*. Editorial Pedagógica Iberoamericana México 1994

CHIAPPINI, J.; *Táctica Procesal Civil*. Ediciones La Roca Buenos Aires 1990

CHIOVENDA, G.; *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, t II, Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1989

CORDÓN MORENO, F.; *El proceso de Ejecución* ARANZADI Editorial, Navarra, 2002

CORTES DOMINGUEZ-GIMENO-MORENO; *Derecho Procesal Civil*. 2ª Ed. Editorial Colex Madrid 1997

COUTURE, E.; *Fundamentos del Derecho Procesal Civil* Editorial Depalma. Argentina, 1977

DE LA CUEVA, M; *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa S. A. Séptima edición, 1993, México

DE LA OLIVA, A., FERNANDEZ M. A.; *Derecho Procesal Civil T II*, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S. A. 3ª Ed., Madrid, 1992

DE PINA, R.; CASTILLO LARRAÑAGA, J. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*. Editorial Porrúa, México, 1996

DE SANTO, V.; *Tratado de los Recursos. Tomo I. Recursos Ordinarios*, 2ª Edición, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1999

ECHANDIA, D.; *Teoría General del Proceso* Editorial Universidad. Bogotá 1984

EIRANOVA ENCINAS, E.; LOURIDO MÍGUEZ, M.; *Código Procesal Civil Alemán*, Marcial Pons, Madrid, 2001

ESCRIBANO MORA, F. *La Prueba en el Proceso Civil*. Escuela de Capacitación Judicial, San Salvador, El Salvador, 2001

FAIREN GUILLEN, V.; *La audiencia Previa. Consideraciones Teórico Prácticas*. Civitas Ediciones S. L. Madrid 2000

FALCON E. M.; *Tratado de la Prueba*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 2003

FORNACIARI, M. A.; *Modos Anormales de Terminación del Proceso*, T 1, Editorial DePalma, Buenos Aires, 1987

FRANCOZ RIGALT, A.; "La Oralidad en el Proceso Civil" *Derechos Humanos. Órgano Informativo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de México*; 1997

GARCÍA DE ENTERRÍA, E.; *La Constitución como norma y el Tribunal Constitucional*, 3ª Ed., Civitas Ediciones, S. L., Madrid, 1983

GÓMEZ COLOMER, J. L.; MONTERO AROCA, J.; MONTÓN REDONDO, A; BARONA VILAR, S. *El Nuevo Proceso Civil Ley 1/2000*. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2001

GÓMEZ LARA, C.; *Derecho Procesal Civil* 5ª Ed. Industria Editorial Mexicana, D. F. 1991

GUASP, J., ARAGONESES, P.; *Derecho Procesal Civil*. T 1. 6ª Ed. Civitas Ediciones S. L. Madrid 2003

GUASP, J.; *Derecho Procesal Civil*. T 1 3ª Ed. Instituto de Estudios Políticos Madrid 1968

GUZMAN FLUJA, V.; *El recurso de Casación Civil (Control de hecho y de derecho)*. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996

HESSE, K.; "Constitución y Derecho Constitucional" *Manual de Derecho Constitucional*, Instituto Vasco de Administración Pública, Marcial Pons, Madrid 1996

LANDONI SOSA, A.; *Código General del Proceso de la República Oriental del Uruguay. Comentado, anotado con jurisprudencia*. T. 1 y 2 Editorial B de F Ltda. Montevideo 2002

LIEBMAN, E. T.; *Manual de Derecho Procesal Civil*, Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1980

LOPEZ GONZALEZ, J. A., *Teoría General sobre el Principio de Oralidad en el Proceso Civil*, López G., San José Costa Rica, 2001

MONTERO AROCA, J. GÓMEZ COLOMER, J. L.; MONTÓN REDONDO, A; BARONA VILAR, S. *Derecho Jurisdiccional I Parte General* 7ª Ed. Editorial Tiran lo blanch, Valencia, 1997

MORELLO, A.; *Estudios de Derecho Procesal*. T 2. Editorial Abeledo-Perrot Argentina 1998

MORENO CATENA, V.; CORTES DOMINGUEZ, V.; GIMENO SENDRA V.; *Introducción al Derecho Procesal*, 2ª Ed., Editorial COLEX, Madrid, 1997

NÉSTOR DE BUEN L.; *Derecho Procesal del Trabajo*, Décima Segunda Edición, Editorial Porrúa, México, 2002

OSSORIO, M; *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*, 32ª Edición. Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2006.

OVALLE FAVELA, J.; *Estudios de Derecho Procesal*, México UNAM, 1981

PALACIO, L. E.; *Manual de Derecho Procesal Civil* 13ª Ed. Editorial Abeledo-Perrot Argentina 1997

PEYRANO J. W., *El Proceso Atípico*. Editorial Universal, Buenos Aires 1993

QUINTERO B.; PRIETO, E. *Teoría General del Proceso*. Editorial Temis. Bogotá 1995

SÁENZ SOUBRIER, J. J.; "La ejecución en la nueva Ley de Enjuiciamiento Civil. Título Ejecutivo. Ejecución provisional y definitiva" Ponencias. Congreso Constituyente de la Asociación Española de Abogados Especializados en Responsabilidad Civil y Seguro, España, Noviembre de 2001

SALGADO, A.; *Derecho Procesal Civil. Método de casos*, Editorial Astrea, Buenos Aires, 1993

SARAZA JIMENA, R. *Doctrina Constitucional Aplicable en Materia Civil y Procesal Civil*, Editorial Civitas S. A. Madrid, 1994

SENTIS MELENDO, S. *Estudios de Derecho Procesal*. Ediciones Jurídicas Europa-América. Argentina, 1967

SERRA DOMINGUEZ, *El juicio jurisdiccional, Estudios de derecho procesal*, Ariel, 1969

VARELA, C. A.; *Fundamentos Constitucionales del Derecho Procesal*. 1º Ed. Editorial AD-HOC Argentina 1999

VÉSCOVI, E. *Los Recursos Judiciales y demás Medios Impugnativos en Iberoamérica*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1988