

Reseña del Anteproyecto del Código Procesal de Trabajo

Ovidio Bonilla Flores

Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales (UES). Ex Juez de Primera Instancia. Catedrático universitario de larga data. Competente y moral mandatario judicial. Actual Magistrado de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia.

Antecedentes

La adopción de una moderna norma procesal laboral se vuelve aún más imperativa a partir de la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil en julio de dos mil diez. El carácter de supletoriedad de dicho Código con respecto al Código de Trabajo – Art. 20 CPCM en relación al Art. 602 CT -, presenta en la práctica el fenómeno de conservar una norma procesal laboral vigente más antigua que la Constitución de la República (1972/1983), y que la ley procesal supletoria (1972/2010), lo que implica una diversidad de interpretaciones y aplicaciones no unificadas de la norma, que atenta contra la seguridad jurídica de los justiciables como corolario de la tutela judicial efectiva.

Esta realidad, junto con la inminente necesidad de tener un proceso laboral

moderno que privilegie los principios de concentración e inmediación, que conduzca al logro del preciado valor de una pronta y cumplida justicia en materia laboral, y a la rápida solución de los conflictos de esta naturaleza –Art. 49 Cn.-, y en concordancia a los resultados de los diversos diagnósticos institucionales elaborados por la Corte Suprema de Justicia con el apoyo de organismos cooperantes, que enfatizan la urgencia de la reforma, impulsaron a la Corte Plena a dar inicio en el año 2012, a los trabajos de redacción de una norma procesal ajustada a las más respetables corrientes de pensamiento laboralista. Así, se designa a este servidor como responsable del esfuerzo, en colaboración con un Equipo Técnico Redactor¹ y de la asesoría de expertos especialistas de la Organización Internacional de Trabajo –OIT-².

El proceso incluyó además la integración de una Comisión Consultiva³ que, en

1 El equipo técnico está conformado por los siguientes profesionales: Erick Ezequiel López Barahona, Asistente de Magistrado de la Sala de lo Civil; German Emilio Muñoz Hernández, Magistrado de Cámara de lo Laboral; Jorge Antonio López Claros, Juez de lo Laboral; Patricia del Carmen Quetglas Novoa, Coordinadora del Área Laboral de la Sala de lo Civil; Carlos Alberto Rivas Zamora, Secretario administrativo de la Comisión del Servicio Civil de la Corte Suprema de Justicia; José Antonio Candray Alvarado, especialista en derecho laboral; y, José Antonio Martínez, especialista en derecho procesal.

2 Los asesores permanentes de la OIT son los señores Adolfo Ciudad Reynoud, Especialista Principal en Legislación Laboral, Administración del Trabajo y Diálogo Social, y Jorge Guillén Olcina, Magistrado del Juzgado de lo Social No. 23 de Madrid, España, quienes actuaron como asesores técnicos del Equipo Redactor.

3 Siguiendo la línea de conformación tripartita de la OIT, la Comisión Consultiva fue integrada por sectores sindicales, empresariales y de gobierno, a quienes se les sumó además sectores representantes de la sociedad civil y académicos universitarios.

forma permanente, participó y conoció de los diferentes avances del proceso de redacción, hasta alcanzar al anteproyecto final que a la fecha se encuentra en discusión de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Asamblea Legislativa, a recomendación de la Corte Suprema de Justicia, para su respectiva aprobación y vigencia.

El anteproyecto de Código Procesal de Trabajo consta de 346 artículos, comprendidos en cuatro libros, el libro primero contiene las disposiciones generales, repartidas en dos títulos; el libro segundo se refiere al proceso laboral y sus modalidades, comprendidas sus regulaciones en tres títulos; el libro tercero contiene los medios de impugnación en un solo título, y el libro cuarto se refiere a la ejecución forzosa, con un solo título.

Novedades

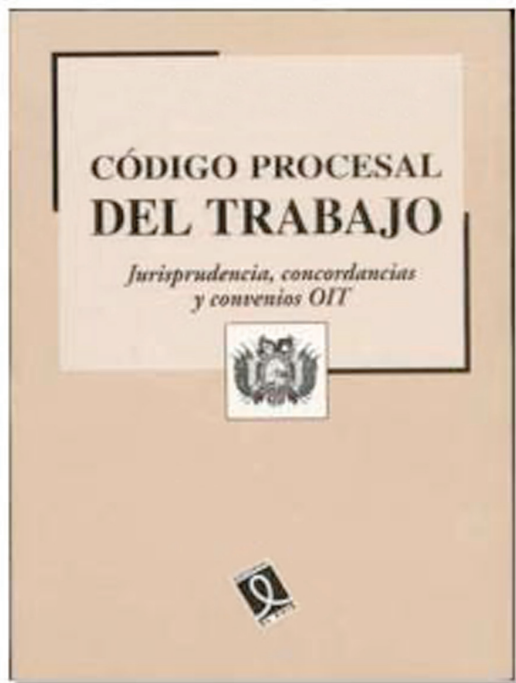
Además de reconocer los principios clásicos de oficiosidad, oralidad,

inmediación, ultrapetividad, entre otros, el anteproyecto –como una de sus principales novedades–, comprende los de primacía de la realidad, in dubio pro operario y de la norma más favorable, los cuales dan un salto cualitativo a la futura norma, y buscan equilibrar la tradicional desigualdad procesal del trabajador.

También es importante señalar, que se reconocen los principios contenidos en leyes especiales cuando se trata de trabajadores en situación de vulnerabilidad, de ahí que se remite a los principios de leyes especiales como los contenidos en la Ley de la Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres y otras, que tutelan colectivos particulares de personas que en su condición de trabajadoras necesitan una tutela especial.

Debe resaltarse que en el anteproyecto, los principios no son meramente enunciativos o de carácter puramente axiológico, sino que les reconoce fuerza normativa, convirtiéndolos en preceptos jurídicos de obligatorio respeto y acatamiento para el juzgador. De igual manera, vale mencionar que, en beneficio de la interpretación de las normas procesales, se regula la remisión a los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT principalmente emitidos en la interpretación de los convenios ratificados por El Salvador, los cuales alcanzan valor de doctrina para tales efectos.

Las presunciones se tratan en capítulo diferente a la actividad probatoria por cuanto la doctrina más reciente ya no las considera como un medio de prueba, sino



como el proceso intelectual que realiza el juzgador, mediante el cual a partir de determinada información infiere conclusiones probatorias en beneficio del establecimiento de la verdad material, del proceso.

El cuadro de las presunciones amplía a las existentes actualmente en el Código de Trabajo, presumiéndose en el anteproyecto: adeudos de salarios, vacaciones, aguinaldos y demás prestaciones laborales una vez establecidos los presupuestos necesarios reconocidos en la ley que acrediten las mismas; la existencia del contrato de trabajo a falta de contrato escrito lo mismo que las condiciones que debería haber constado en él; el tiempo intermedio cuando una persona pruebe que trabajó para otra en épocas diferentes; de prestación de servicios por medio de pago de salarios o cuotas del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, estados de cuenta o historial laboral extendidos por las administradoras de fondos de pensiones.

Se establecen otras presunciones importantes como la de tiempo de servicios a partir de la negativa del empleador de extender la constancia a que se refiere el inciso primero del artículo sesenta del código de trabajo; la presunción del riesgo en los procesos por accidente de trabajo o enfermedad profesional y la de despido cuando la demanda se presente dentro de los veinte días siguientes a la fecha del acta de conciliación previa y se establezca al menos la relación de trabajo; esta última aparece en el actual Código de Trabajo con un lapso de quince días hábiles contados a partir del siguiente al acontecimiento de los hechos que provocan el reclamo.

Es sabido que el sistema de presunciones se establece en beneficio del trabajador frente a la dificultad de obtener prueba para los hechos alegados, por ello, no se regularía la presunción vigente establecida en beneficio del empleador cuando se trata del juicio de suspensión de contrato.

Por otra parte, respecto a los procedimientos especiales, se incluyen los ya reconocidos en el Código de Trabajo vigente, de esta manera el Título II, capítulo I desarrolla lo relativo a la suspensión de contrato; el capítulo II la revisión de fallos pronunciados por riesgos profesionales; capítulo III calificación de la huelga; capítulo IV calificación del paro. Con respecto a la suspensión de contrato se elimina la presunción establecida en el actual inc. 4º del art. 442 CT en el sentido que ya no se presumirán ciertos los extremos de la demanda cuando el trabajador no solicita la justificación de la causal o causales alegadas, debiéndose en todo caso, según el anteproyecto, justificar siempre la existencia de las causales invocadas para la suspensión del contrato. Tratándose de la revisión de fallos, se seguirán los trámites del proceso laboral común, únicamente cuando el reclamo se funde en el fallecimiento de la víctima a consecuencia del riesgo profesional; por lo demás, el juez fallará con el dictamen pericial sin necesidad de audiencia de juicio.

Para la calificación de la huelga se mantiene en su esencia el procedimiento contenido en el Código de Trabajo, sin embargo se aclara cual será el juez competente en cuanto al territorio y se regula lo relativo a la calificación de las huelgas de hecho o sea aquellas

estalladas sin que existan las diligencias correspondientes en la Dirección General de Trabajo en cuyo caso, al recibir el informe sobre inexistencia de diligencias administrativas, el juez deberá practicar de oficio reconocimiento en el centro de trabajo afectado a efecto de constatar si se trata o no de una huelga para efectos de su calificación.

En los casos en que la huelga afecte servicios esenciales de la comunidad, el anteproyecto se remite a las características que deben reunir tales servicios para efectos de su calificación judicial, basándose esta no sólo en la legislación nacional sino en los convenios internacionales, incluyendo los de la OIT ratificados por El Salvador, recomendaciones y pronunciamientos de los órganos de control de dicho ente tripartito.

Por otra parte, para efectos de calificación, se deja más clara la norma que permite una huelga legal aunque no haya sido declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento actualmente contenida en el literal e) del Art. 553 CT, previniendo el anteproyecto que cuando la huelga haya sido declarada por menos de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectados, lo que el juez deberá apreciar es que no se limite el derecho al trabajo de aquellos que no se hubieren adherido a la huelga, además, para la legalidad de la huelga, y conforme el inciso 2º del art. 529 CT., el juez deberá observar en el acto del reconocimiento si los trabajadores holgantes constituyen al menos el treinta por ciento del total de los afectados por el conflicto. Tratándose de la calificación del paro, de igual manera el anteproyecto

establece la intervención del Director General de Inspección de Trabajo en la verificación del cumplimiento de las decisiones judiciales.

Un apartado sumamente novedoso es el relativo al de Modalidades Procesales Especiales contenido en el Título III del anteproyecto.

Las modalidades especiales que se establecen son: la tutela de derechos fundamentales en el trabajo; disposiciones especiales en caso de impugnación de miembros de juntas directivas sindicales y de las sanciones a los sindicatos; y las acciones colectivas de carácter jurídico; se refieren todas, no a procedimientos distintos al proceso laboral común, sino a casos especiales en los que se sigue por regla general el mismo proceso común pero con reglas diferentes o especiales en consideración a los sujetos procesales involucrados, debido a lo cual se determina que tales modalidades serán tramitadas con criterio de urgencia y con preferencia a cualquier otro y que dentro de ellos gozarán de privilegio los relativos a la tutela de derechos fundamentales.

La tutela de derechos fundamentales en el trabajo no debe confundirse con las posibilidades de tutela de los derechos fundamentales que de manera general hace la Constitución y que tienen que ver con el debido proceso, garantía del derecho de audiencia y cualquiera otro de los invocados ante la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. En el presente caso se trata de aquellas garantías que la constitución y demás normas reconocen al sujeto trabajador, individual o colectivamente considerado, por su condición *per se*,

y en la esfera de la relación de trabajo, vinculados a la dignidad de la persona y a la libertad, como cuando la persona ejerce un cargo de directivo sindical, la situación de la trabajadora embarazada que goza de inamovilidad laboral, la tutela del derecho de no discriminación laboral y otros similares derivados de los tratados, convenciones, protocolos, pactos o declaraciones de derechos humanos que contienen normas laborales o de los convenios de la OIT ratificados por nuestro país.

Es por ello que en el anteproyecto se mencionan instrumentos internacionales y en particular la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento adoptada por la OIT en el año de 1998, incluyéndose la libertad de trabajo y derecho a su libre elección, igualdad y no discriminación, libertad de organización y negociación colectiva y derecho a la intimidad de la persona y de libertad de expresión en el marco del ejercicio de sus derechos laborales. Esta enunciación no es taxativa sino que comprenderá la tutela, además de todos aquellos derechos de esa misma categoría reconocidos por una norma nacional o internacional.

La modalidad procesal podrá ejercerse cuando de la conducta del empleador, sus representantes patronales, autoridad administrativa e inclusive la conducta de los mismos trabajadores, limite, reprima, restrinja o deniegue el pleno ejercicio de los derechos tutelados sin justificación objetiva, en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto a su contenido esencial, pudiendo solicitar su tutela el trabajador u organización de trabajadores que considere se le ha lesionado alguno de tales derechos. En

la demanda podrá reclamarse daños y perjuicios que se hubieren ocasionado por la conducta, no podrá acumularse esta clase de procesos a otros de distinta naturaleza o modalidad ni con los de idéntica pretensión pero basados en fundamentos diversos, salvo cuando hubiere de producirse excepción de cosa juzgada en uno o en otro y en todo caso la acumulación se hará al proceso de tutela. Ahora bien, en lo pertinente a la actividad procesal, para la justicia laboral resulta novedoso la regulación expresa de la adopción de medidas cautelares, las cuales procederán a petición de parte al plantearse la demanda, previo a ella o en el transcurso del proceso, justificándose la urgencia y necesidad de la medida. Éstas podrán sustituirse en aquellos casos en que la demanda pretenda el cumplimiento de obligaciones laborales cuantificadas en dinero. Las medidas cautelares buscan asegurar la efectividad y cumplimiento de una eventual sentencia y no implican prejuzgamiento alguno.

El régimen de audiencias prevé la práctica de los principios de publicidad e inmediación, implica la presencia e intervención directa del juez o magistrado so pena de nulidad insubsanable, superando de esta manera la realidad de los procesos laborales en los cuales por regla general, la actividad del tribunal es delegada a los colaboradores judiciales no existiendo inmediación del juez con la causa. Así, el juez es el director de la audiencia modulando el comportamiento de las partes y de los demás intervinientes. Se regula el desarrollo de la audiencia, la manera de documentar lo acontecido en ella, lo mismo que los casos de reprogramación, interrupción y repetición de audiencias,



estableciéndose plazos dentro de los cuales deberán realizarse con el propósito de no dilatar indebidamente el proceso. En lo relativo a los medios de impugnación, el Libro Tercero contiene cuatro capítulos: I disposiciones generales; II recurso de revocatoria; III recurso de apelación y IV recurso de casación. En las disposiciones generales se señalan los aspectos técnicos necesarios para hacer uso de los recursos y las resoluciones judiciales, especialmente determina que al conocerse de un recurso, el tribunal respectivo deberá observar en primer lugar si se ha denunciado nulidad de la sentencia o de actos de desarrollo del proceso y resolverla inicialmente y sólo en caso que la desestimare entrará a conocer sobre lo demás alegado por el recurrente; las sentencias que resuelvan el recurso no podrán ser más gravosas que la impugnada salvo dos situaciones: que ambas partes hubieren recurrido y en los casos expresamente permitidos por el anteproyecto.

Finalmente, el equipo redactor tuvo el cuidado de brindar mayor efectividad al cumplimiento de los fallos judiciales, y así, en conjunto con la adopción de las medidas cautelares, garantizar que las sentencias laborales sean efectivamente ejecutadas.

El último de sus Libros -cuatro-, consta de siete capítulos: I disposiciones generales; II solicitud de la ejecución; III oposición a la ejecución; IV del pago de la cantidad reclamada; V determinación del patrimonio del ejecutado; VI del embargo y VII cumplimiento de sentencias contra el Estado y otras entidades. Se establecen los principios generales de la ejecución en materia laboral de una forma más desarrollada con respecto a la forma

que lo hace el actual código de trabajo. Con esto se complementa la normativa necesaria para adecuar la ejecución a los modernos criterios de ejecución contenidos en el código procesal civil y mercantil. Se adopta el principio de completa satisfacción del ejecutante, aclarándose de una forma más amplia los diferentes títulos que en materia laboral traen aparejada ejecución.

En el apartado correspondiente, se ha fijado en un año el término de la prescripción para la ejecución contado a partir de haber concluido el plazo para el cumplimiento voluntario de la sentencia, y a partir de la fecha de incumplimiento de cualquier otro arreglo conciliatorio judicial o extrajudicial de las transacciones homologadas o cualquier otro título de ejecución. Se prohíben las renunciaciones de los derechos reconocidos por los títulos ejecutivos y no procede la transacción en la ejecución judicial.

La solicitud de ejecución deberá contener los requisitos establecidos por el anteproyecto y una vez recibida la misma con las formalidades de ley, el juzgador procederá a dictar auto de despacho de ejecución. El despacho de ejecución es notificado al ejecutado, sin citación ni emplazamiento, a efecto que si lo desea comparezca en el trámite de ejecución. El embargo se hará por medio de un ejecutor de embargo o por un juez de paz a solicitud del ejecutante, estableciéndose en el anteproyecto que esta clase de diligencias forma parte de las obligaciones del juez de paz. Se establece un listado de bienes inembargables, lo mismo que la inembargabilidad del monto de los primeros dos salarios mínimos mensuales más altos pudiéndose embargar hasta el veinte

por ciento del excedente. Se siguen las reglas establecidas para los aspectos particulares del embargo de empresas, bienes y derechos, designación y deberes del depositario, mejora y reducción del embargo, reembargo, acumulación de ejecuciones, subasta, determinándose asimismo reglas para la ejecución de sentencias que condenen a obligaciones de hacer, no hacer u observar una conducta específica.

Respecto a las sentencias contra el Estado y otras entidades el juez o tribunal hará saber su contenido y calidad de firmeza al Ministro del ramo respectivo o al funcionario correspondiente a efecto que libren y autoricen las órdenes de pago con cargo a las partidas correspondientes del presupuesto general de gastos, y si ello no fuere posible por carencia de fondos en el presupuesto, se incluirá en el presupuesto general del año siguiente y si ello no se cumple, el funcionario responderá de manera personal, con su propio patrimonio adicionándose un veinticinco por ciento del valor total de la condena en concepto de indemnización al ejecutante.

El Equipo Técnico Redactor ha pretendido incorporar esta normativa de manera más detallada, a efecto que el juez con competencia laboral cuente con las herramientas legales necesarias para la ejecución y que acuda sólo excepcionalmente a la aplicación supletoria del Código Procesal Civil y Mercantil.

Por último, en las disposiciones finales del anteproyecto se aclara lo relativo a que en materia laboral no habrá condenación en costas, salvo como se ha dicho, en la ejecución de la sentencia

y otros títulos ejecutivos, se establecen sanciones para los jueces o tribunales por incumplimiento de plazos, prohibición de fuero a toda persona por razón del cargo que desempeñe, reglas sobre procesos en caso de sustitución patronal, así como reglas de solidaridad entre los empleadores cuando el trabajo se realice para dos o más interesados en la misma empresa o establecimiento.

Proceso Laboral Común

Ahora bien, respecto al desarrollo del Proceso Laboral Común, el anteproyecto plantea lo relativo a los actos previos a la demanda y el anticipo de prueba, así como la conciliación previa, excepciones a ese requisito y efectos.

Sobre los actos previos se reconoce el derecho de quien pretenda demandar o presuma que puede ser demandado para que acuda ante juez o tribunal solicitando declaraciones del eventual demandado sobre información relativa a la relación de trabajo, exhibición de documentos, legitimación procesal, etc. El solicitado puede oponerse, y previa audiencia, el juez o tribunal tomará la decisión que corresponda, la cual será apelable.

De igual manera y en las mismas circunstancias, el interesado puede pedir la práctica anticipada de algún medio de prueba cuando exista temor fundado que dichos actos no puedan realizarse en la audiencia de juicio; para la validez del resultado de las diligencias de prueba anticipada, la demanda deberá presentarse dentro de los cinco días siguientes a la adopción de la diligencia. Estas diligencias permitirían la preparación de la demanda y proporcionan oportunidades a las eventuales partes

en un proceso para resguardar la prueba necesaria para fundar sus pretensiones y justifican sobre manera la ampliación del plazo de prescripción en casos de reclamo de indemnización por despido y otros ya explicados.

Con respecto a la conciliación previa, se establece esta medida con base a los resultados de los diagnósticos practicados que evidencian de manera general la ineficacia de la conciliación como una etapa procesal⁴. Por ello, en cumplimiento del artículo 49 de la Constitución que demanda del Estado la facilitación de la conciliación para la solución de las disputas laborales, se estipula como una diligencia previa al planteamiento del conflicto en sede judicial, de forma que las eventuales partes puedan por la vía de la autocomposición en sede administrativa y ante los entes conciliadores reconocidos por la ley, resolver de manera directa sus diferencias, favoreciendo no sólo la economía procesal sino la paz social al fomentar que las personas directamente logren una solución a sus conflictos sin que sea un tercero quien imponga con base al imperio de la ley, la medida de solución al caso planteado.

Se excepciona del requisito de conciliación previa, las situaciones de tutela de derechos fundamentales en el trabajo y otros casos previstos en las modalidades y procedimientos especiales, lo mismo se excluye del requisito de conciliación cuando se trate de procesos contra el

Estado y las demás administraciones públicas, corporaciones o instituciones de igual naturaleza y cuando junto al Estado sean demandados personas privadas como parte principal o coadyuvante. En el primero de los casos, debido a la naturaleza de las pretensiones y la urgencia de resolver esa clase de conflictos, y en el caso del Estado y entes públicos, con base a la imposibilidad de disponer de los fondos públicos los cuales, según la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado, no se pueden comprometer en un arreglo conciliatorio, regulado expresamente en sus artículos 42 y 43.

Respecto al proceso en sí, se determinan los requisitos de la demanda y lo novedoso que se plantea es la exigencia de ofrecer prueba, singularizando el medio probatorio, determinando su contenido y estableciendo su finalidad, con la posibilidad de solicitar al juez o tribunal los requerimientos de prueba y citaciones que sean necesarios, todo ello con el fin de que al contestar la demanda, el demandado cuente con toda la información necesaria acerca de las pretensiones y los medios con los cuales se pretenden probar, dando igualdad de armas a las partes, pues al momento de la contestación de la demanda, el demandado tiene la obligación de plantear las excepciones procesales materiales revelando los medios de que dispondrá para la actividad probatoria y la finalidad de los mismos.

4 El especialista de la OIT, Adolfo Ciudad Reynaud, en su libro "La Justicia Laboral en América Central, Panamá y República Dominicana", en lo relativo a la conciliación judicial de El Salvador, pág. 179, señala: "La práctica ha demostrado que la conciliación en sede judicial no es significativamente efectiva. [...] Un aspecto a resaltar es el monto de las conciliaciones, pues de los datos mostrados por el estudio de la Sala de lo Civil (López Barahona, Erick Ezequiel. Consolidado estadístico sobre montos reclamados y conciliados en sede judicial, en materia laboral. Sala de lo Civil. Corte Suprema de Justicia), se abre el debate acerca de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y permite acotar que en sede judicial ofrecer y aceptar el 50% de lo que se reclama, se considera una medida justa y equitativa".

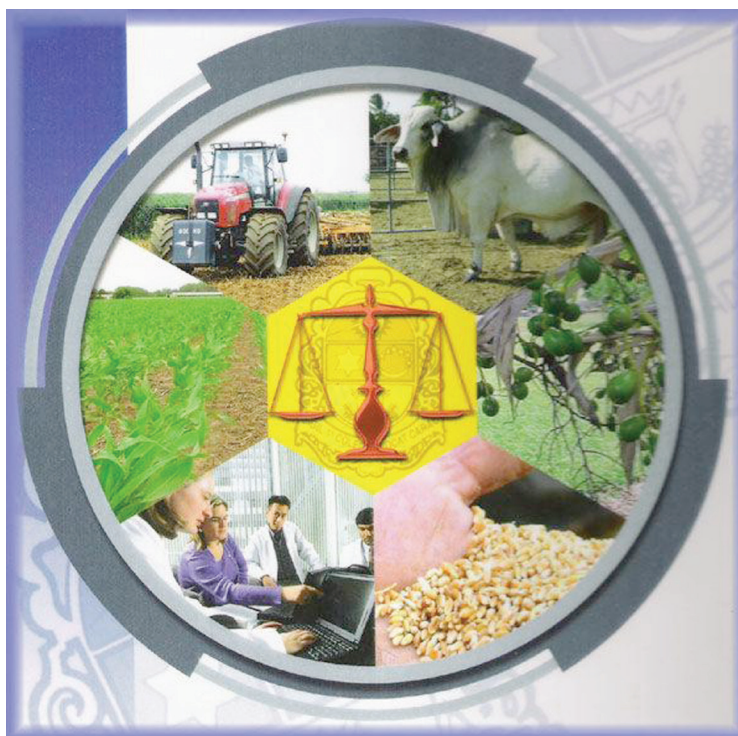
A la demanda de reclamo de indemnización por despido deberá además acompañarse la constancia de haber intentado la conciliación previa, cuando proceda. En caso que la demanda no reúna los requisitos establecidos por la ley, el juez o tribunal puede efectuar prevenciones por una sola vez, las cuales deberán subsanarse dentro de los tres días siguientes a la notificación. Se establece de esta manera un límite expreso a las prevenciones de tal suerte que el juez o tribunal señale en una sola oportunidad las deficiencias de la demanda y puedan así ser subsanadas por el demandante.

La ampliación o modificación de la demanda será posible por una sola vez, dentro de los dos días siguientes a su presentación. Esta medida obedece a que una vez sucedido el hecho que la motiva, el demandante tendrá un plazo más que razonable para preparar el libelo, puesto que el plazo de prescripción de las pretensiones procesales laborales se ha ampliado, así por ejemplo, en el más común de todos los casos que es el reclamo de indemnización por despido, este prescribirá en un plazo de cuatro meses.

Se invoca entonces la responsabilidad de los litigantes en la atención de los intereses de sus representados, tanto en la preparación de la demanda como en su contestación, especialmente cuando ahora se regularía como obligatoria la asistencia técnica para

el proceso laboral. Una vez hecho el emplazamiento, el demandado tiene diez días para contestar la demanda. Transcurrido este término, el juez o tribunal procederá a señalar día y hora para la audiencia de juicio. Si la demanda no se contesta en el término señalado, no se harán más notificaciones al demandado, excepto la cita a declaración de parte contraria, la sentencia y la admisión de algún recurso, sin necesidad de declarársele rebelde; sin embargo, puede apersonarse en cualquier momento sin hacer retroceder el proceso.

Se regula con mayor detalle lo relativo a la reconvencción, deficiencia con que cuenta el actual código de trabajo, señalando la forma de plantearla, sus requisitos y la contestación de la reconvencción, regulaciones necesarias a efecto que esta posibilidad procesal no dilate innecesariamente la realización de la audiencia de juicio.



De igual manera se desarrolla de una manera sistemática lo relativo a la improponibilidad de la demanda y de la pretensión, la inadmisibilidad de la misma, la improcedencia de la pretensión y la ineptitud de la demanda, a efecto de esclarecer las situaciones en que cada una de ellas puede presentarse.

Con respecto a las dos formas de improponibilidad, tratándose de la demanda, esta se refiere a la carencia de competencia del juez en razón de la materia o grado, así como por la falta de presupuestos materiales o esenciales; y cuando se trate de la pretensión, cuando se advierta que ésta presenta defectos tales como litispendencia o cosa juzgada. La demanda será inadmisibile cuando no se hayan subsanado las prevenciones de manera oportuna y cuando se adviertan defectos de forma insubsanable y será declarada improcedente en los casos en que existan defectos en el objeto de la misma, tales como objeto ilícito, imposible o absurdo.

Es de señalar que con la entrada en vigencia del Código Procesal Civil y Mercantil, dejó de aplicarse la figura de la ineptitud de la demanda; sin embargo el Equipo Técnico Redactor estimó incorporarla expresamente en el anteproyecto, con base a la jurisprudencia y a la práctica procesal laboral. De esta forma, la demanda laboral podrá ser declarada inepta por advertirse falta de interés jurídico del actor, falta de legítimo contradictor o error en la vía procesal. Se aclara que cuando la demanda sea rechazada por cualquiera de las posibilidades previstas, la prescripción no se interrumpe ni se suspende.

En lo relativo a la prueba, se desarrolla su finalidad, objeto, valoración y medios probatorios. Es preciso resaltar que cuando se trata de violaciones a los derechos fundamentales en el trabajo, corresponde al demandado probar la legalidad de las medidas, decisión o conducta impugnada, su razonabilidad y proporcionalidad, produciéndose en ese caso una reversión de la carga probatoria, evitando de esa manera una revictimización del sujeto afectado al obligarle a probar sus afirmaciones. De esa manera, es al empleador demandado a quien corresponde probar que su conducta está apegada a derecho.

Se establece como sistema de valoración de las pruebas el de la sana crítica, salvo la instrumental que se valorará de conformidad al sistema tasado.

Con relación a los medios probatorios, se incluyen los tradicionalmente reconocidos en el ordenamiento jurídico siendo ellos: instrumentos, declaración de parte, testimonial, prueba pericial, reconocimiento judicial y medios científicos, tecnológicos o electrónicos. Se amplía la gama de instrumentos que podrán presentarse en juicio, incluyendo de manera significativa las actas de inspección y reinspección de la Dirección General de Inspección de Trabajo que injustificadamente se encuentran excluidas como medio probatorio por el código actual. Se afirma que injustificadamente porque al ser certificadas por el Director General adquieren la calidad de instrumentos públicos con lo que se convierten en medios probatorios sin embargo la norma actual anula sus efectos probatorios.

Se establece asimismo el deber de exhibir instrumentos, y en caso que no se cumpla con el mandato judicial sin causa justificada se presumirán ciertas las afirmaciones invocadas por la parte que solicitó la exhibición, salvo prueba en contrario. Cuando la exhibición verse sobre planillas o recibos de pago y si quien debe exhibirlos no cumple o no los lleva con las formalidades legales o no permite la revisión de ellos sin causa justificada, se presumirán ciertas las afirmaciones invocadas por la parte que solicitó la exhibición. De esto se admite prueba en contrario por no tratarse de una presunción de derecho. Queda a salvo el derecho de la parte contraria para controvertir un documento que le sea presentado.

Los documentos probatorios de pago de indemnización por despido, renuncia o terminación de contrato por mutuo consentimiento quedan sujetos a las mismas formalidades actuales establecidas en el artículo 402 del Código de Trabajo; vinculado a ellos, se regula el finiquito laboral sujetándolo a las mismas formalidades, debiendo contener el detalle de lo recibido y su concepto, buscando de esta manera dar formalidad y valor legal a esa alternativa comúnmente utilizada en las terminaciones de contratos de trabajo.

Con relación a la declaración de parte contraria se esclarece la forma de proceder y sus efectos, regulándose específicamente cuando se solicita a las personas jurídicas no nacionales radicadas en el extranjero y al Estado. Respecto a las primeras, se establece la obligación de designar permanentemente a una persona apoderada para que cumpla con esa diligencia y su

no comparecencia al igual que la no designación harán tener por ciertos los hechos que se pretenden probar; cuando se trata del Estado, se podrá solicitar declaración de parte contraria al Fiscal General de la República debiendo responder a cualquier pregunta relativa a actuaciones propias de la dependencia de que se trate sobre los hechos que se reclamen y los efectos de la no comparecencia serán tener por ciertos los hechos alegados en la demanda.

En relación a la prueba testimonial se establece específicamente que los testigos podrán ser nominados por quien los propone y solicitar su cita judicial, sin perjuicio que el interesado los presente directamente en la audiencia de juicio; sobre el número de declaraciones, el juez podrá obviar discrecionalmente el resto de declaraciones cuando haya escuchado a uno o más testigos y a su criterio los hechos que se pretende probar con ellas se encuentren suficientemente esclarecidos; si el testigo citado judicialmente no comparece sin causa justificada se le impondrá una multa que no excederá de dos salarios mínimos diarios más altos y para facilitarle la comparecencia se establece como una obligación del empleador concederle licencia sin pérdida de salario ni prestaciones. Se establecen las reglas para el interrogatorio y el conainterrogatorio, teniendo facultades el juez para formular las preguntas que aclaren y precisen el dicho de los testigos. El interrogatorio, entre otros aspectos, deberá ser realizado en forma sencilla, desprovisto de formulaciones sugestivas o elementos de juicio que determinen la respuesta, ni referirse a hechos o circunstancias ajenas al objeto de la prueba. En el conainterrogatorio se permitirán las preguntas sugestivas.



Para la práctica de prueba pericial se establece que si la propone el trabajador, deberá solicitarse por el Juez apoyo de instituciones estatales, organizaciones, etc., procurando minimizar los costos al trabajador; si el perito incumple con la presentación del dictamen se le impondrá una multa de entre cinco y diez salarios mínimos diarios más altos, y si no comparece por segunda vez a rendir declaración sobre el dictamen, quedará sujeto a responsabilidades por desobediencia a mandato judicial. Estas sanciones, como las establecidas para los testigos citados judicialmente, pretenden enfatizar a esos sujetos procesales la importancia de sus actuaciones en la administración de justicia y que no se vean frustradas las diligencias respectivas.

El reconocimiento judicial puede ser realizado antes o durante la audiencia; la

primera de las situaciones es cuando se requiere el desplazamiento del juez y la segunda cuando por sus circunstancias pueda ejecutarse durante la audiencia de juicio. En todo caso se realizará a solicitud de parte, y decretada, el juez podrá adoptar las medidas necesarias para la efectividad de la diligencia, incluida la de ordenar el ingreso al lugar donde hubiere de realizarse el reconocimiento, la cual de ser imposible realizar por hechos imputables a la parte obligada, dará lugar a tener por establecido lo que se pretende probar.

Para la práctica de prueba por medios de almacenamiento de información se presenta un listado de tales medios a manera ilustrativa, los cuales se valorarán conforme las reglas de la sana crítica; la parte interesada deberá presentar al tribunal copia de los materiales, a efecto de que el juez ordene su aportación al proceso y su exhibición en audiencia, pudiéndose designar perito si fuere necesario, lo mismo que trasladarse a lugar diferente al tribunal si no fuere posible el traslado del instrumento en el cual se encuentra almacenada la información. La disposición permitirá adecuar el proceso laboral a la tecnología moderna y contar con posibilidades de actividad probatoria actualizadas o novedosas.

El capítulo V contiene el desarrollo de la audiencia de juicio, estableciendo los detalles de la forma de proceder del juez en ese acto así como de las partes. En primer lugar, y congruente con lo establecido por el Art. 49 de la Constitución, fomenta la resolución del conflicto mediante la conciliación y el juez deberá promoverla de tal manera que las partes puedan llegar a un acuerdo

correspondiendo a la autoridad judicial la calificación del pacto y en especial disponer lo necesario cuando el arreglo implique el reinstalo o readmisión del trabajador.

La promoción de la conciliación no implica una etapa del proceso, como actualmente sucede, sino que dentro de la audiencia las partes tendrán la oportunidad, antes de la fijación de los puntos del debate y del desfile probatorio, de lograr una autocomposición aunque, según el anteproyecto, podrán siempre lograrlo hasta antes del fallo. De no haber un arreglo, se procederá a fijar los puntos del debate y al desfile probatorio comenzando por el demandante; tratándose de la declaración de parte contraria, cuando haya sido solicitada con respecto a ambas partes, se interrogará primero a la demandada sin la presencia de la demandante a efecto de no contaminar la declaración que ésta en su momento deberá rendir.

En cuanto al régimen de objeciones, existe una referencia directa de las normas aplicables del Código Procesal Civil y Mercantil. Finalmente se procederá a los alegatos finales no debiendo exceder de diez minutos por cada parte, salvo en casos de mayor complejidad en que el tiempo podrá aumentarse hasta cinco minutos más por cada parte. El fallo deberá pronunciarse en el mismo acto de finalización de la audiencia, lo mismo que la sentencia; en caso contrario, ésta deberá dictarse en el plazo de tres días contados a partir del día que finalice la audiencia de juicio. Dictada la sentencia en la misma audiencia, las partes podrán de inmediato reconocerla, expresando su decisión de no recurrir, quedando por tanto firme en el acto.

El anteproyecto establece los requisitos que debe contener la sentencia, siendo lo novedoso que la fundamentación de derecho puede incluir además de las normas de carácter laboral constitucional, lo dispuesto en los tratados internacionales, especialmente los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, dentro de ellos los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT que contienen valiosa doctrina acerca de la interpretación de los convenios que han sido ratificados por nuestro país.

Se establecen sesenta días de salarios caídos como la condena máxima que en este aspecto deberá contener la sentencia de primera instancia cuando se trate de despido y la incorporación de los derechos irrenunciables que hayan sido reconocidos por el demandado, expresa o tácitamente, aun cuando no formen parte de las pretensiones contenidas en la demanda. Esto último no afecta el principio de congruencia de la sentencia, sino más bien se trata de la aplicación material del principio de irrenunciabilidad de derechos consagrados en el Art. 52 de la Constitución.

La de nueva incorporación en materia laboral lo constituye la renuncia de la pretensión procesal, que aparece en el Código Procesal Civil y Mercantil con la denominación de renuncia en el artículo 129 de dicho código. Esta forma de terminar el proceso implica el pronunciamiento de una sentencia absolutoria a favor del demandado, previa calificación judicial de la procedencia de la misma. No se trata de una modalidad que vaya a causar perjuicio a la parte más débil del proceso laboral, sino que se establece

como una forma de corregir los excesos que se hayan podido producir en el planteamiento de las pretensiones y tiene su base en el principio de buena fe y lealtad procesal, se diferencia de la transacción homologada en que no implica un acuerdo extrajudicial que deba ser calificado por el juez, sino que del examen de las pretensiones, el demandante concluye en que debe renunciar a lo reclamado formulando una declaración de voluntad en ese sentido que deje sin efecto la pretensión contenida en la demanda. Se diferencia del desistimiento de la pretensión, pues en este último caso no se afecta el fondo del asunto y puede eventualmente ser nuevamente interpuesta la demanda, no afectándose el término de la prescripción. El incumplimiento de la prevención judicial con respecto al nombramiento de nuevo apoderado cuando el anterior haya dejado de intervenir por cese del ejercicio de la profesión de abogado implicará renuncia de la pretensión procesal, con los efectos señalados.

Por otra parte, se establecen como formas atípicas de finalización del proceso la transacción homologada, conciliación judicial, renuncia de la pretensión procesal, allanamiento, desistimiento de la pretensión y arreglo conciliatorio

extrajudicial ante cualquiera de las entidades reconocidas legalmente, siendo éstas tanto la Dirección General de Trabajo, Procuraduría General de la República como también la Oficina de Resolución Alternativa de Conflictos del Órgano Judicial y cualquier otra que la ley determine en materia laboral.

Conclusión

De esta breve reseña del texto del anteproyecto del Código Procesal de Trabajo, se advierte la importancia, necesidad y conveniencia para los usuarios del sistema de administración de justicia, la aprobación y vigencia de una norma actualizada, moderna y ajustada a la realidad salvadoreña, que permita establecer un proceso heterocompositivo especial, propio de la materia de trabajo, garantizando así la esfera de derechos constitucionales de las partes en el litigio. Estamos convencidos con ello, que este esfuerzo marca el inicio de un trayecto de importantes beneficios para nuestra sociedad, siendo a la vez una exhortación para continuar trazando horizontes promovedores de una verdadera justicia social en el país, en cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales, que realcen el espíritu constitucionalista de una pronta y cumplida justicia.

