

Proyecto del Código Procesal de Trabajo

German Emilio Muñoz Hernández

Licenciado en Ciencias Jurídicas. Abogado especializado en la rama del Derecho de Trabajo. Actualmente se desempeña como Magistrado de la Cámara Primera de lo Laboral.

Es del conocimiento de la comunidad jurídica, que el actual “Código de Trabajo” entró en vigencia en 1972; la mayoría de sus disposiciones fueron retomadas del primer Código de Trabajo de 1963, que tuvo como origen la “Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo” (1949).

El “Código de Trabajo”, en su Libro IV y parte del Libro V, desarrolla el Derecho

Procesal de Trabajo. Su estructura y medios de prueba, están diseñados a la base del derogado “Código de Procedimientos Civiles” “-proceso escrito, lento, formal y burócrata-”, el cual era aplicado en forma supletoria.

La estructura de los procesos conforme al Código de Trabajo y los medios de prueba regulados en el mismo, no facilitan una aplicación eficaz y eficiente del moderno “Código Procesal Civil y Mercantil” de



forma supletoria, pues éste es un modelo de procesos orales, con principios de *inmediación, publicidad, concentración*, que han generado una diversidad de criterios abismales respecto a la supletoriedad de las disposiciones de dicho código, por no coincidir con el diseño y esencia del derecho procesal de trabajo, el cual tiene una naturaleza eminentemente social y una función equiparadora o tuitiva.

El proceso laboral, está caracterizado por ser un proceso excesivamente escrito, lento, formalista, que facilita la delegación, y no permite la concentración de la prueba; además, no responde a los conflictos o diferencias laborales, que cada vez son más complejos.

El anteproyecto del Código Procesal de Trabajo, que se encuentra en discusión en la Comisión de Trabajo de la Asamblea Legislativa, es una respuesta a la necesidad de transformar la justicia laboral. Pretende generar un derecho procesal de trabajo autónomo, con procedimientos ágiles y expeditos, con sus propios principios, incidentes, medios de prueba, recursos y estructura, que garanticen de manera efectiva la protección de los derechos laborales.

Entre las novedades incorporadas en el anteproyecto, podemos destacar:

- 1- El Código se aplicará supletoriamente a aquellos cuerpos normativos que rigen relaciones laborales en el sector privado, público y municipal.
- 2- Principios propios del Derecho Procesal de Trabajo, tales como: el de irrenunciabilidad, de no discriminación, de reversión de la carga de la prueba,

el “indubio pro-operario”, el de la norma más favorable, la primacía de la realidad y el de ultrapetitividad; tales principios además de su fuente ilustradora, constituyen preceptos jurídicos de obligatorio acatamiento para el juez. Es importante señalar que en el principio de publicidad se incorpora la transparencia en el manejo del proceso, a fin de evitar el ocultamiento de información o el favorecimiento a alguna de las partes en la agilización o retardación del mismo.

3- La interpretación que ha de hacer el juez a las normas procesales, estará acorde a los principios establecidos en nuestra Constitución, Normas Internacionales de Trabajo, Convenios ratificados por El Salvador y los demás principios establecidos en la legislación laboral, a fin de proteger los derechos reconocidos en dicha materia. En la interpretación se han incorporado las normas internacionales y convenios ratificados, con el objetivo de generar una cultura de invocación y aplicación de éstos.

4- Se incorpora en forma detallada y precisa la competencia de los jueces de lo laboral, a efecto de facilitar el conocimiento de los procesos que puedan ventilarse ante éstos. Algunos son nuevos, como la tutela de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la impugnación de elección de miembros de juntas directivas de los sindicatos, la ejecución de sentencias pronunciadas con base a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal; otras que derivan de cuerpos normativos relacionados al campo laboral, tales como las pretensiones contra el Instituto Salvadoreño del Seguro



Social, las Diligencias de Declaratoria Judicial de Abandono, previstas en la Ley de Zonas Francas Industriales y de Comercialización.

Respecto a la impugnación de elecciones de juntas directivas de sindicatos, no hay procedimiento administrativo, ni judicial que regule tal acción.

5- En los casos de abstención el proceso queda suspendido hasta la resolución del tribunal superior. A diferencia del CPCM, que no suspende la tramitación, con ello se pretende evitar en caso de separar al funcionario, a una repetición de audiencias.

6- En los procesos laborales será preceptiva la postulación por medio de abogados. A fin de garantizar una tutela judicial efectiva y siendo el proceso basado en la oralidad, requiere conocimientos especializados y habilidades específicas para la defensa de los derechos de las partes, lo cual será

requisito la procuración obligatoria; a excepción de los representantes judiciales y extrajudiciales de un sindicato, quienes no siendo abogados podrán representar a sus miembros en el ejercicio de los derechos que emanan de los contratos individuales de trabajo, atribución regulada en la parte sustantiva del Código de Trabajo. Art. 228 : c).

7- Se establecen requisitos de las esquelas, actas de notificación y las nulidades de las mismas.

8- Se incorpora como medida cautelar, la orden judicial de prohibición, suspensión o cesación de alguna conducta, actividad ilícita o vulneradora de derechos fundamentales.

No obstante que el Código de Trabajo no regula en forma expresa las medidas cautelares, nada impide su uso, a **vía supletoria** del CPCM, cuando fuere necesario, y se reunieren los presupuestos para ello. El objeto



de las medidas es para asegurar la efectividad y cumplimiento de la eventual sentencia, así como para la protección de un derecho lesionado, la identificación de los obligados y la singularización de su patrimonio en términos suficientes para garantizar el monto de lo reclamado. La enumeración de las medidas no son taxativas, pues dependerá de las circunstancias de cada caso. El juez tiene facultades para ordenar una medida diferente a las mencionadas, si considera que es la más adecuada para cumplir con su finalidad, por supuesto deberá valorarse la adopción bajo criterios de proporcionalidad y razonabilidad.

9- Las audiencias que se registren en soporte digital de audio y video o solo audio, únicamente se levantará un acta en la que indique lugar, día y hora de la celebración de las audiencias, la autoridad judicial ante quién se realizó, el proceso al que corresponde, el objeto de la audiencia, así como los datos relativos a la identidad de las personas que hayan intervenido en la misma. De esta manera no hay lugar a dudas, que el acta contendrá información mínima, que relacione el soporte de la audiencia.

10- Se agrega como prescripción las excepciones alegadas como causales de terminación del contrato individual de trabajo. Actualmente esta figura no está regulada, pero la jurisprudencia de la Sala de lo Civil la ha incorporado en forma oficiosa, con el fin de desestimar causales de terminación de contrato. Considero que al implementarse habría certeza jurídica sobre las causales invocadas. La prescripción deberá alegarse y no podrá aplicarse de oficio.

11- Como requisito de admisibilidad de la demanda para los procesos comunes, deberá adjuntarse constancia de haberse intentado la conciliación administrativa. Se pretende que las diferencias laborales puedan solucionarse administrativamente, tomando en consideración que en el intento de conciliación judicial, la medida económica y el reinstalo, en caso de no ser aceptados por la persona trabajadora, no tendrá como efecto perder presunciones.

12- Los requisitos de la demanda se amplían y se exige el ofrecimiento de la prueba, singularizando el medio probatorio, determinando su contenido y su finalidad; todo para efectos de garantizar el derecho de defensa y contradicción. Art. 11 Cn.

13- Se hace una separación de la *improponibilidad de la demanda* -una vez advierta el juez, que carece de competencia en razón de la materia o de grado, así como falta de presupuestos materiales o esenciales- e *improponibilidad de la pretensión* -defectos de ésta, como litispendencia o cosa juzgada-. Se incorporan las figuras de la improcedencia -defectos en el objeto de la pretensión, V.gr.: objeto ilícito, imposible y absurdo- e *ineptitud de la demanda* -falta de interés jurídico del demandante, falta de legítimo contradictor o error en la vía procesal-.

14- La ampliación y modificación de la demanda deberá hacerse dentro de los tres días siguientes de su presentación. Este requisito, se ha incorporado para evitar una dilación de los procesos, puesto que en la actualidad se dejan sin efecto audiencias conciliatorias, por modificaciones o ampliaciones antes de la hora de la audiencia.

15- En la contestación de la demanda deberá exponerse en forma clara y circunstanciada, los hechos y los fundamentos de derecho en los que se sustenten las alegaciones procesales y materiales, donde pueda constar la válida prosecución y términos del proceso sobre el fondo. Es decir, que el momento procesal oportuno para alegar excepciones o mecanismos de defensa, será la contestación de la demanda; debiéndose cumplir con los requisitos establecidos en la misma, todo para garantizar los derechos de defensa y contradicción a la parte demandante. Se permite la reconvencción.

16- Se mantiene la clasificación de los instrumentos conforme al Código de Trabajo; en públicos, auténticos y privados. Art. 402.

17- Las actas de inspección y re-inspección del Ministerio de Trabajo, gozarán de presunción de veracidad respecto a los hechos constatados en las mismas, sin perjuicio de prueba en contrario. El Salvador es de los pocos países que no le dan valor probatorio a las actas de inspección.

18- En cuanto al deber de exhibición de los instrumentos; el incumplimiento sin causa justificada, hará presumir ciertas las afirmaciones invocadas por la parte que solicitó la exhibición, salvo prueba en contrario. La imposición de multas no cumple la finalidad que se pretende al no exhibir los instrumentos.

19- Se establecen los mismos requisitos de la renuncia para el finiquito laboral. El finiquito no está normado en el Código de Trabajo, de ahí su incorporación.

20- A fin de evitar la desestimación de declaraciones de parte contraria solicitadas a representantes legales de personas jurídicas, no nacionales y que se encuentran radicados en el extranjero, se establece la obligatoriedad para designar a la persona que rinda la declaración.

21- Se limita el número de testigos a tres, para cada uno de los artículos o puntos que deba resolverse. Hay obligación de conceder licencia y su respectivo pago de salario a la persona que ha de declarar.

22- El reinstalo y la medida económica no serán causa para destruir la presunción de despido. Considero que las medidas orientadas a destruir presunciones, no coadyuvan a la solución de los conflictos.

23- Desaparece como etapa procesal la conciliación; sin embargo, ésta ha quedado incorporada dentro de la audiencia del proceso. Los arreglos no serán en menoscabo de los derechos irrenunciables a favor de los trabajadores.

24- Al concluirse los alegatos finales en la audiencia del proceso, se dará el fallo.

25- Por la brevedad del proceso desaparece el juicio de única instancia.

26- Dentro de las modalidades procesales especiales, se ha incorporado la tutela de los derechos fundamentales de trabajo, entre ellos: libertad de trabajo y derecho a su libre elección, igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación, el derecho en la protección especial en las peores formas de trabajo infantil, protección especial



a la mujer trabajadora embarazada y a los trabajadores con capacidades especiales.

27- Se incorpora como medida cautelar la readmisión en el empleo en los casos de despido de directivos sindicales y mujer en estado de gravidez.

La readmisión en el empleo, conocida como reinstalo, es una figura que no había sido considerada en Código de Trabajo como pretensión; sino una medida de arreglo conciliatorio.

Empero, el Art. 1 del Convenio 98 de la OIT garantiza a los trabajadores una adecuada protección contra los actos de discriminación antisindical, tanto en el momento de ser contratados, como en el curso del empleo, e incluso al momento de la cesación de la relación laboral y abarca todas las medidas de carácter discriminatorio, entre ellas el despido. La protección prevista en el Convenio, en el caso de los directivos sindicales, deben

contar con la garantía de que no sufrirán perjuicio alguno en razón de su mandato sindical.

En ese orden de ideas, es preciso darle aplicación a las obligaciones contenidas en la Constitución y los Tratados Internacionales, ratificados por El Salvador, especialmente los Tratados de Derechos Humanos y los Convenios y Recomendaciones de la OIT, establecer entre las medidas de reparación eficaz en caso de despido de un directivo sindical, la reintegración en el empleo. Al respecto la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, recientemente ha decretado como medida cautelar, el reinstalo y pago de salarios de un directivo sindical. (Amparo: Ref. 103-2015).

28- Los motivos y submotivos del *recurso extraordinario de casación* en materia laboral, se han adecuados a los regulados en el Código Procesal Civil y Mercantil.

Desaparece el *recurso de hecho*, puesto que la apelación será admitida por el tribunal superior.

En los casos de apelación y casación, tanto el recurrente como el recurrido en su escrito de intervención, deben señalar lugar para oír notificaciones o un medio técnico para ese fin; en caso contrario todas las resoluciones se notificaran por el tablero del tribunal sin necesidad de prevención.

En la ejecución de sentencia y de otros títulos equivalentes; se han detallado los títulos de ejecución y se mantiene la gratuidad de las publicaciones que deban hacerse en el Diario Oficial para el cumplimiento de obligaciones en favor de los trabajadores. En la ejecución de sentencias, el equipo redactor consideró que las disposiciones del CPCM, se han desarrollado en forma amplia y detallada, permitiendo una oposición en caso de una ejecución forzosa; a raíz de ello, muchas de las disposiciones del referido código serán de aplicación supletoria en la ejecución. Las disposiciones implementadas en el anteproyecto relativas a este tema, se han adecuado a la naturaleza y particularidades del proceso laboral.

Como todo anteproyecto en discusión, ha generado una serie de señalamientos e inquietudes entre las cuales podemos mencionar:

a) *Que la imparcialidad del juez se encuentra en discusión, por obligarlo a aplicar la primacía de la realidad -basándose en la búsqueda de la verdad- y procurar una interpretación de las normas en forma expansiva cuando se trate de proteger derechos del trabajador.*

y restrictiva cuando se trate de limitarlos o negarlos.

La búsqueda de la verdad no implica poner en peligro la imparcialidad del juez, puesto que tal como lo señala el Dr. Américo Plá Rodríguez (Fórum Internacional, El Proceso Laboral, Conferencia Principios del Derecho del trabajo, <http://www.congreso.gob.pe.2009>): “Frente a la verdad formal resultante de los documentos, de los informes, interesa la verdad de lo que ocurrió efectivamente en la realidad, por eso se habla de la verdad real”.

Lo importante es encontrar la verdad real autentica de lo que en verdad ocurre en una relación laboral; por supuesto, requiere de otros elementos que coadyuven a encontrarla; según el profesor Mario Pasco Cosmópolis, éstos son: primero, la limitación del formalismo; segundo, la apertura probatoria; tercero, la ampliación de las facultades del juez; y, cuarto, la capacidad del juez para fallar más allá de lo demandado para el “fallo ultra o extra petita”. Por otra parte, siendo coherente con la naturaleza del derecho laboral, la interpretación tiene a la base lo que más favorezca a la persona humana.

No debe olvidarse que 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 puede ordenar “diligencias para mejor proveer”, con el fin de esclarecer algún punto oscuro o contradictorio.

El Derecho Laboral debe interpretarse conforme a la Constitución. Tratándose de los derechos sociales, como el de

familia y del trabajo, la Sala de lo Civil, ha considerado que el juzgador debe procurar por una interpretación finalista de las normas, en armonía con los principios generales del derecho, en la forma que mejor garanticen la eficacia de los derechos establecidos en nuestra Constitución, en los Tratados y Convenciones Internacionales ratificados por el Estado (Cfr. Argumentos del Art. 8 del Código de Familia, Diario Oficial N° 231, tomo N° 321, del 13 de diciembre de 1993). Por ello, para el caso laboral, es preciso, citando a prestigiosa doctrina, *“que el intérprete se aparte del formalismo que aísla al derecho de la realidad que le dio vida y se sumerja en los datos que proporcionaron al legislador las fuentes materiales, pues solamente entonces podrá aprehender el sentido auténtico de las normas y su consecuente fin”* (Cfr. DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, México, 1974, Pág. 140). *“Sentencia de la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, del 29 de octubre de 2002. Recurso de Casación Ref. 480 Ca. 1° Lab.”* En otro orden de ideas, igual situación podría señalarse para los casos de familia y penal, en los cuales las interpretaciones, por ley están diseñadas para brindar una protección eficaz y eficiente hacia las personas más vulnerables en tales materias; para el caso, en materia de Familia, priva el interés superior del menor, y en Derecho Penal, opera el principio *“indubio pro reo”*, situaciones



en las cuales no se podría afirmar que los respectivos operadores de justicia podrían tener un riesgo a su imparcialidad.

b) Que para llegar a la audiencia de juicio, hay once incidentes que tendrían que resolverse y suspender la audiencia.

La incorporación de incidentes que pudiesen dar lugar a suspender el proceso o suspender e interrumpir una audiencia y reprogramarla, no es un tema novedoso; en todo proceso de diferente naturaleza –civil, mercantil, penal, familia, etc.,- se incorporan cuestiones incidentales de carácter procesal o material. El número de incidentes no debe ser causa de alarma, al contrario, es una garantía y respeto al principio de legalidad, de defensa y contradicción e igualdad procesal.

No obstante, se señalan una serie de incidentes, no necesariamente éstos pudiesen acontecer en un mismo proceso. En todo caso, los incidentes que señala el CPCM., que es un número considerable, son aplicables en la actualidad a los procesos laborales, los cuales no han generado ninguna retardación en la administración de justicia.

c) Se ha establecido una competencia ilimitada para los jueces.

Si bien es cierto, pareciera que es una competencia de carácter ilimitada, lo que sucede, es que en la realidad judicial existe una dispersión legislativa en cuanto a la competencia de los Jueces de lo Laboral; por ello, el esfuerzo que lleva adelante este anteproyecto, es unificar todas esas normas delimitativas de competencia al abrigo de un mismo texto legal.

Establecer en una disposición, un catálogo de competencias, tiene como finalidad facilitar el conocimiento de los procesos que puedan ventilarse ante éstos. Algunos son nuevos, como la tutela de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, la impugnación de elección de miembros de juntas directivas de los sindicatos, la ejecución de sentencias pronunciadas con base a la Ley de la Carrera Administrativa Municipal, etc.

d) El emplazamiento por edicto viola el derecho constitucional de audiencia y defensa que dará lugar a procesos de amparo.

Si bien es cierto que un emplazamiento por edicto - mal realizado - puede dar lugar a violaciones constitucionales, también es cierto que éste está relacionado al incumplimiento de la norma que establece las formalidades de dicho acto de comunicación. Por otra parte, lo que se sopesa en este caso, es la colisión de dos derechos fundamentales de los ciudadanos, cuales son: por un lado, el derecho de acceso a una pronta y cumplida justicia; y, por el otro, el derecho de audiencia a la parte que se quiere emplazar.

De haber violaciones a este tipo de actos de comunicación, no cabe duda que ya se hubiesen promovido inconstitucionalidades del Art. 186 CPCM., que regula el emplazamiento por edicto o amparos derivados de tal acto.

Del juicio ordinario de trabajo, según el Código de Trabajo, pueden advertirse siete etapas procesales con igual número de actos de comunicación, y entre cada etapa se incorporan una diversidad

de peticiones que tienden a dilatar el proceso y generar gastos onerosos a la administración respecto a notificaciones.

e) Omitir alegatos iniciales y finales en la audiencia de juicio.

Siendo el proceso diseñado por un sistema de audiencias, en el cual el juez dará el fallo, los alegatos iniciales y finales, tienen relevancia y trascendencia; pues las partes en forma breve harán una exposición de la pretensión o los argumentos en que apoye ésta o su resistencia y los medios de prueba de las mismas. Por otra parte, el alegato final, persigue que las partes formulen una conclusión de los hechos que, a su criterio, han logrado probar con los medios de prueba que han desfilado en dicha audiencia, e ilustrar al juez al momento de pronunciar un fallo.

Es de recordar que el diseño no contempla una audiencia preparatoria, sino que incorpora una sola audiencia, en la cual desfilarán todas las pruebas y se dará el fallo. No hay espacio entre esta audiencia y el fallo, para poder presentar un alegato por escrito, por ello debe darse al finalizar el desfile probatorio.

El tiempo para el alegato final -10 minutos máximo- no es significativo para sostener que con ello se sobrecargará la agenda del tribunal.

Respecto a este tema, el señalamiento de alguna manera es comprensible, porque no hay experiencia en esta materia, producto del actual diseño del proceso laboral. Requerirá capacitación sobre el manejo de audiencia y por supuesto, sobre técnicas de oralidad y comportamiento forense.

f) Que en la ejecución de la sentencia forzosa debe mantenerse lo dispuesto en el Art. 422 del Código de Trabajo, pues éste facilita el pago de las obligaciones.

El anteproyecto contempla parte del contenido de la citada disposición, y como bien lo señala este precepto, en su inciso 4º, que en todo lo demás se aplicarán las disposiciones pertinentes del Código de Procedimientos Civiles –ahora CPCM– relativas al proceso ejecutivo. Como muestra de lo que se señala se transcribe el inciso 1º del Art. 422 del Código de Trabajo y el Art. 289 del anteproyecto, para demostrar que se ha considerado la observación. La diferencia es en cuanto a la terminología, pues se ha adecuado al CPCM.

Art. 422 inciso 1º: “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. En estos casos el juez decretará embargo en bienes del deudor, cometiéndolo su cumplimiento, a opción del ejecutante, a un Juez de Paz o a un Oficial Público de Juez Ejecutor, a quien se entregará el mandamiento respectivo. Verificado el embargo, 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 prevenida por el Código de Procedimientos Civiles para el juicio ejecutivo. Transcurridos ocho días después de esa publicación, el juez oficiosamente señalará día y hora para el remate de los bienes y mandará fijar carteles en lugares convenientes, expresando el día y hora del remate, lo mismo que el valor que debe servir de base.”

Art. 289 Anteproyecto: “Transcurridos cinco días después de haberse notificado

la declaratoria de firmeza de la sentencia condenatoria o título de ejecución y no habiéndosele dado cumplimiento voluntariamente, se dará inicio a su ejecución forzosa a petición de parte ante el Tribunal que conoció o debió conocer del proceso en Primera Instancia.

Presentado el escrito el trámite de la ejecución continuará de oficio.

La ejecución, se tramitará sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria cuando se trate de la sentencia. Si en los tres meses siguientes a la notificación de la declaratoria de firmeza de la sentencia, el favorecido no solicitare la ejecución, el Juez o Tribunal ordenará el archivo provisional del expediente que contiene el proceso respectivo.”

g) El auxilio judicial es contradictorio al principio de carga de la prueba.

El auxilio judicial no violenta el principio de aportación y la carga de la prueba; es decir, a quien le corresponde presentarla, por cuanto el juez no es quien está investigándola, ni incorporándola al proceso, sino que la parte a quien le es imposible obtenerla, por diferentes causas, solicita el auxilio para que aquél pueda requerirla. De sostener el señalamiento, estaría en contravención a lo regulado en el Art. 321 del CPCM., que el juez puede ordenar diligencias para esclarecer algún punto oscuro o contradictorio.

El auxilio judicial está limitado a que la petición del medio de prueba, sea pertinente, útil e idóneo; y no a solicitudes que pretendan dilatar el proceso. Los momentos oportunos para solicitar el auxilio, están definidos en

el anteproyecto, todo para efectos de asegurar la pretensión u oposición.

h) Que el anteproyecto no le da respuesta a lo que establece el Art. 49 de la Constitución, que los procedimientos en material laboral serán regulados de tal forma que permitan la rápida solución de los conflictos.

El anteproyecto viene a dar solución a procesos aparentemente ágiles regulados en el Código de Trabajo, los cuales no responden a la realidad, pues éste fue diseñado para una conflictividad de los años 1972, que por cierto, es una norma preconstitucional, que debe armonizarse con ésta.

Por otra parte, los procesos conforme al Código de Trabajo, no permiten la concentración de la prueba y facilitan la delegación de funciones del juez. Su estructura comprende al menos, siete etapas procesales en primera instancia, e igual número de actos de comunicación, sumado a ello, todas aquéllas derivadas de la no concentración de la prueba y las cuestiones incidentales que suelen suscitarse en algunos procesos. Expedientes que se engruesan de actas de comunicación que generan mayores costos a la administración de justicia.

El proceso común, conforme al anteproyecto únicamente contempla tres etapas, diseñado para darle cumplimiento a los principios de *inmediación, concentración, publicidad, oralidad y contradicción* en una sola audiencia. Los actos de comunicación se reducen al máximo, generando un ahorro a la administración de justicia y a las mismas partes, por cuanto no estarán compareciendo a los tribunales en



diferentes fechas, a audiencias tal como están diseñados los procesos del Código de Trabajo.

La agilización de los procesos que puede advertirse en la actualidad, derivan de posibles situaciones de delegación de actuaciones judiciales en colaboradores, sin la presencia del funcionario judicial en la tramitación de los mismos.

La implementación de un Código Procesal de Trabajo, requiere una estrategia de administración de despacho judicial, en la cual deberá llevarse una adecuada agenda de audiencias y ordenarse en la administración del tiempo.

Muchos de los señalamientos al anteproyecto de Ley, con todo respeto, considero que obedecen a un temor natural al cambio; otros, porque requieren prepararse para aplicar las nuevas figuras procesales –estudiar–; y algunos, a que no podrá delegarse en ningún caso la justicia, requiriendo su presencia en las audiencias, bajo el principio de publicidad. Por supuesto, como todo anteproyecto, es materia susceptible de mejorarse y estar abierto a las críticas que abonen a que este país pueda contar con una herramienta legal que permita una pronta solución a los conflictos o diferencias laborales. La participación es vital para el éxito de este anteproyecto.