



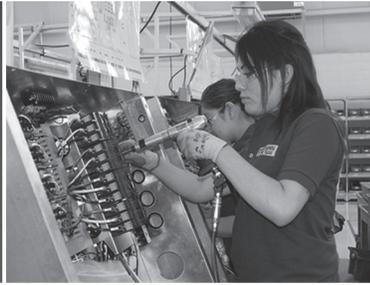
Guía de Procedimientos Laborales

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



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE





Guía de Procedimientos Laborales

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



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



Guía de Procedimientos Laborales

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

342.066
V335g Vázquez, Jessica
sv Guía de procedimientos laborales : procedimientos administrativos
judiciales e internacionales para la tutela de los derechos
laborales / Jessica Vázquez. -- 1a ed.-- San Salvador, El Salv. :
PACT, 2011.
120 p. ; 28 cm.

ISBN 978-99923-961-3-1

1. Procedimiento administrativo- El Salvador- Guías, 2.
Administración laboral-El Salvador. 3. Derecho laboral. I. Título.

©2011 Segunda Edición

Este documento fue financiado por el Programa de USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR, ejecutado por Pact, Inc. Las opiniones aquí expresadas corresponden a las personas autoras y no reflejan necesariamente el punto de vista de Pact ni de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

Equipo productor de la publicación

Coordinación

Instituto de Derechos Humanos de la UCA (IDHUCA)

Autora

Jessica Vázquez

Diseño, diagramación e impresión

Talleres Gráficos UCA

Se permite la reproducción total y parcial de los materiales aquí publicados, siempre y cuando no sean alterados, se asignen los créditos correspondientes y se haga llegar una copia de la publicación o reproducción al editor.

Instituto de Derechos Humanos de la UCA (IDHUCA)

Agosto 2011

San Salvador, El Salvador

Guía de procedimientos laborales

Tabla de contenido

1. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA LABORAL	5
1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social	5
1.1.1 Dirección General de Trabajo	6
1.1.2 Dirección General de Inspección	7
1.1.3 Procedimiento ante la Dirección General de Previsión Social	9
1.2 Procuraduría General de la República	11
1.3 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos	13
2. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES	16
2.1. Demanda	16
2.2 Conciliación	24
2.3 Apertura a prueba	26
2.4 Cierre del proceso	33
2.5 Sentencia	33
2.6 Procesos especiales	34
2.6.1 Juicios de única instancia	34
2.6.2 Juicios de suspensión de contrato	36
2.7 Conflictos colectivos	37
2.7.1 Conflictos jurídicos	37
2.7.2 Conflictos económicos	41
2.8 Recursos	55
2.8.1 Recurso de revisión	55
2.8.2 Recurso de apelación	56
2.8.3 Casación	59
2.8.4 Recurso de hecho	63
Actividades	64
3. PROCEDIMIENTOS CONTEMPLADOS PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	67
3.1. Procedimientos contemplados en la Ley del Servicio Civil	67
3.1.1 Tribunal del servicio Civil	67
3.1.2 Comisiones del Servicio Civil	67
3.1.3 Selección de personal en la Ley del Servicio Civil	72
3.1.4 Régimen disciplinario	73
3.1.5 Recursos aplicables a las sanciones disciplinarias	77
3.1.6 Derecho Colectivo del Trabajo de los empleados y funcionarios públicos en la Ley del Servicio Civil	79

3.2 Procedimientos contemplados en la Ley reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa	84
3.2.1 Destitución o despido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.	84
3.3 Procedimientos contemplados en la ley de la Carrera Administrativa Municipal	86
3.3.1 Procedimiento de integración de las Comisiones Municipales	86
3.3.2 Acceso a la carrera administrativa municipal y ascensos	86
3.3.3 Régimen disciplinario de la Carrera Administrativa Municipal	88
3.3.4. Medios de impugnación en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal	91
Actividades	92
4. PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES PARA PROTEGER	
DERECHOS	94
4.1 Sistema Interamericano de Derechos Humanos	94
4.1.1 Comisión Interamericana de Derechos Humanos	94
4.1.2 Corte Interamericana de Derechos Humanos	100
4.2 Organización Internacional del Trabajo	101
Actividades	109
Glosario	110

1. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA LABORAL

Como en todas las relaciones sociales suceden diversos conflictos, las relaciones de trabajo no son la excepción, por eso, en toda democracia existen mecanismos diseñados para solucionar las controversias de una relación laboral. En El Salvador existen dos vías internas para tutelar nuestros derechos laborales: la administrativa y la jurisdiccional. La primera incluye los procedimientos ante el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), la Procuraduría General de la República (PGR) y la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos (PDDH).

En la vía jurisdiccional intervienen los tribunales especializados en materia laboral, los juzgados de lo civil y los juzgados de primera instancia competentes en materia laboral. Además, en esta vía podemos hacer uso del derecho de recurrir, el cual consiste en un medio que para oponerse a aquellas resoluciones judiciales ilegales que nos afectan o no nos favorecen. Por ejemplo, si la sentencia dictada en juicio individual ordinario de trabajo, resuelve que un trabajador no tiene derecho de recibir la indemnización respectiva, el trabajador está facultado para interponer una apelación, y entonces conocerán las cámaras de segunda instancia de lo laboral o de lo civil, cuestión que detallaremos en el momento preciso. En este caso se ha ejercido el derecho a recurrir.

Sin embargo, es preciso aclarar que la vía jurisdiccional no se agota con la apelación, ya que incluso para la protección de los derechos laborales, puede conocer la Corte Suprema de Justicia, cuando se presenta un recurso de casación, este lo tramita la Sala de lo Civil.

1.1 Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Hay dos dependencias del MTPS que pueden iniciar procedimientos para solucionar conflictos laborales: la Dirección General de Trabajo, cuando ocurren diferencias entre la persona empleadora y la población trabajadora, o la Dirección General de Inspección, cuando se incumplen normas laborales en un establecimiento de trabajo. Los pasos a seguir en caso de cualquier conflicto laboral o de violación de la normativa laboral están planteados en la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social (LOFST).

1.1.1 Dirección General de Trabajo

Una de las funciones que tiene la Dirección General de Trabajo es “propiciar el mantenimiento de la armonía en las relaciones entre empleadores y trabajadores”¹ y para lograrlo resuelve los conflictos entre las partes.

Para iniciar este procedimiento administrativo, se presenta una solicitud, verbal o escrita, en la que se detalla claramente en qué consisten los reclamos o diferencias. Si esta es admitida, se designa el caso a un delegado o una delegada, que cita a las partes involucradas a una audiencia común, en esta la persona empleadora y las personas trabajadoras explican sus diferencias. El funcionario o la funcionaria a cargo moderan la reunión, procurando la solución pacífica, justa y equitativa del conflicto (Art. 27 LOFST). Si las partes desean resolver la controversia en esta instancia podrán acordar las reuniones que sean necesarias para alcanzar todos los acuerdos convenientes. De cada una se levantará un acta que firmarán las partes interesadas y el funcionario o la funcionaria interviniente. Esta etapa se conoce como **arreglo conciliatorio**.

La Dirección General del Trabajo también verifica que los acuerdos se cumplan. Si eso no ocurre, impone las sanciones que la ley establece. El artículo 29 de la LOFST le da esa potestad a la Dirección General de Inspección de Trabajo o a la Oficina Regional de Trabajo respectiva.

Resumiendo, el procedimiento a seguir se estructura de la siguiente forma:



Es importante mencionar que la LOFST no menciona plazos para el trámite y desarrollo de este procedimiento administrativo. Tampoco se establece qué sucede si en la audiencia conciliatoria no se alcanzan acuerdos, solo menciona las consecuencias de que una persona no comparezca injustificadamente a la audiencia y es que se le impondrá una pena según su capacidad económica. Esta puede ser de quinientos a diez mil colones² (Art. 32 LOFST).

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

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

Ahora bien, si no llegamos a algún acuerdo **¿Qué opción tendríamos?** Podríamos iniciar un proceso de carácter judicial para tutelar los derechos que nos han sido violados.

En esta sede administrativa, la persona trabajadora usuaria puede contar con la asistencia de un Procurador o Procuradora de Trabajo, sobre esto se detallará en el acápite relativo a la Procuraduría General de la República.

1.1.2 Dirección General de Inspección

Esta se encarga de realizar inspecciones en los centros de trabajo, para verificar el cumplimiento de las normas laborales cuando se denuncia una infracción (Art. 33 LOFST). “La función de inspección tiene por objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y las normas básicas de higiene y seguridad ocupacionales, como medio de prevenir los conflictos laborales y velar por la seguridad en el centro de trabajo”³. Hay dos tipos de inspección:

- ❖ Programada;
- ❖ Especial o no programada.

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

Si una persona trabajadora –o incluso la patronal- necesita que una autoridad verifique algún tipo de incumplimiento, debe presentar a las autoridades de inspección una solicitud verbal o escrita y debe cumplir con los siguientes requisitos establecidos en la ley:

- a) Nombre o razón social, documento de identificación y domicilio del solicitante;
- b) Determinación clara y concisa de los hechos que requieran de una urgente comprobación, así como la ubicación del centro de trabajo; y,
- c) Firma del solicitante, si supiere o pudiere⁴.”

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

4 Art. 44 Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social.

La autoridad de inspección que evalúa la solicitud y, si la admite, ordena la diligencia. Si se niega la inspección, es deber de las autoridades justificar su decisión por escrito (Art. 45 inc. 2).

Para una mejor explicación vamos a continuar la descripción de este procedimiento en el supuesto que se le dé trámite a la diligencia. Entonces, se desarrolla la visita de inspección. Esta debe realizarse con la participación de la persona empleadora, los trabajadores y trabajadoras y sus representantes (Art. 47 LOFST). A la visita de inspección, el inspector o inspectora debe llevar las bases legales para explicarle a las partes el objeto de su presencia y las facultades de actuación que la ley le otorga (Art. 48 LOFST).

En la LOFST no se describe qué hará la persona inspectora para constatar si en efecto existen o no infracciones a la normativa laboral; únicamente plantea que, antes de redactar el acta de inspección, se reunirá con las partes que intervinieron en la diligencia y con ellas examinará de forma conjunta las medidas destinadas a subsanar las infracciones que a su juicio existan (Art. 49 LOFST).

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

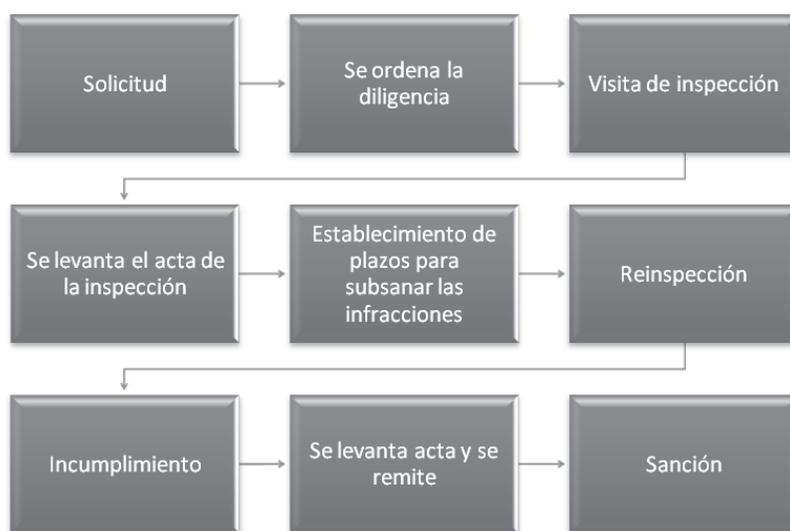
Cuando el plazo establecido por la persona inspectora haya vencido se realiza una “reinspección” y si en esta nueva visita se comprueba que no se han corregido las contravenciones, la persona inspectora levantará un acta y la remitirá a sus superiores para que impongan la sanción correspondiente (Art.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

Si en durante una inspección se descubren hechos que pueden considerarse delitos, la Dirección de Inspección debe notificar a la Fiscalía General de la República inmediatamente, con excepción del delito relativo a Discriminación Laboral (Art. 246 del Código Penal), el cual exige un requisito previo: que anteriormente ya se haya sancionado al centro de trabajo por discriminar. En otras palabras, si durante la inspección se determina que pudo haberse cometido el delito de Discriminación Laboral la Dirección de Inspección antes de notificar a la Fiscalía General de manera inmediata, se debe indagar si anteriormente el centro de trabajo ya había sido sancionado por esa misma causa; si es así, entonces se procede a dar aviso a la Fiscalía.

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

¿Quiénes son las autoridades superiores? La autoridad superior en la zona central será, según la naturaleza del establecimiento inspeccionado, la jefatura del Departamento de Inspección de Industria y Comercio o la jefatura del Departamento de Inspección Agropecuaria. En las otras zonas de la República, será la respectiva jefatura de la Oficina Regional de Trabajo⁶. Sin embargo, en la LOFST no se especifica qué sanción está facultada a imponer una autoridad superior, cuando la persona empleadora no haya tomado las medidas que le fueron impuestas por el inspector o inspectora de trabajo.

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



1.1.3 Procedimiento ante la Dirección General de Previsión Social

La Dirección General de Previsión Social es aquella que se encarga de dirigir, coordinar y supervisar las funciones de seguridad e higiene en el trabajo, la salud y el medio de trabajo, los derechos de los menores de dieciocho años que trabajan y los derechos de otros grupos vulnerables⁷.

Existen tres departamentos dentro de esta Dirección que colaboran para la realización de sus funciones:

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

⁷ Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), Material de Apoyo para el Centro de Derechos Laborales, pág. 87.

Departamento de Gestión de Empleo

Este departamento se encarga de la intermediación laboral, es decir, se encarga de colocar a las personas desempleadas en los puestos de trabajo que son ofertados en el mercado laboral.

Departamento de Bienestar Social

Busca que los trabajadores y trabajadoras desarrollen sus labores en buenas condiciones y que gocen de un adecuado esparcimiento. Asimismo, brinda atenciones a las mujeres y a los menores de edad.

Departamento de Seguridad e Higiene Ocupacional

Este departamento es el responsable de hacer cumplir las leyes en salud y seguridad ocupacional y de prevenir en todo caso los accidentes de trabajo.

Además de estos departamentos ¿Cómo se logra cumplir con las funciones de esta Dirección? En todo momento, el Director o sus delegados podrán visitar las instalaciones de los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes en materia de salud y seguridad ocupacional. En ese sentido, se podrán dictar recomendaciones técnicas con el propósito de mejorar las condiciones de trabajo y eliminar todo tipo de riesgos.

Será necesario que el Director o en su defecto el delegado que realice la visita en el centro de trabajo tome en cuenta las declaraciones del empleador antes de elaborar su recomendación técnica.

Sin embargo, el Director podrá solicitar a la Dirección General de Inspección la clausura del centro de trabajo o de alguna parte de este cuando la gravedad y el peligro sean inminentes. En este caso el Director General de Inspección deberá dar audiencia al empleador y abrir a pruebas por cuatro días y emitir una resolución en el término de dos días hábiles. Esta resolución admite recurso de apelación.

¿Qué se debe hacer para que se cumpla la resolución de clausura del centro de trabajo o de una parte de este? El delegado del Ministerio de Trabajo deberá colocar sellos en la entrada de los locales y de ser necesario solicitará la ayuda de la fuerza pública.

En el caso que el empleador esté dispuesto a solucionar el problema se lo hará saber al Director General de Inspección para que este ordene el retiro de los sellos,

no sin antes, haberle aclarado al empleador que no podrá reanudar sus labores si siguen las condiciones insalubres o peligrosas.

Una vez realizadas las correcciones en el lugar, el empleador tendrá la obligación de dar aviso al Director de Previsión Social para que este haga constar en una certificación que desapareció todo tipo de peligro y que se puede rehabilitar el centro de trabajo. Una vez extendida dicha certificación el interesado deberá presentársela al Director General de Inspección para que este autorice la reanudación de las labores.

En caso de incumplimiento, el empleador deberá pagar una multa comprendida entre los mil y los veinticinco mil colones.

1.2 Procuraduría General de la República

Una de las atribuciones de la PGR es prestar asistencia legal para defender la libertad individual y los derechos laborales de las personas⁸. Si una persona trabajadora desea la asesoría de un abogado o abogada puede solicitar el servicio de esta institución gratuitamente,⁹ la Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador tiene esta responsabilidad. El procedimiento que debe seguirse es bastante sencillo: la persona trabajadora tiene que presentarse a una de sus diferentes oficinas y solicitar el servicio.

Es muy probable que para el acompañamiento de casos se requiera presentar algunos documentos personales o constancias médicas. Además, pueden solicitarse copia de contrato individual de trabajo y carta de despido, si existieren; el nombre de la persona empleadora y al ubicación del centro de trabajo, entre otros documentos.

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

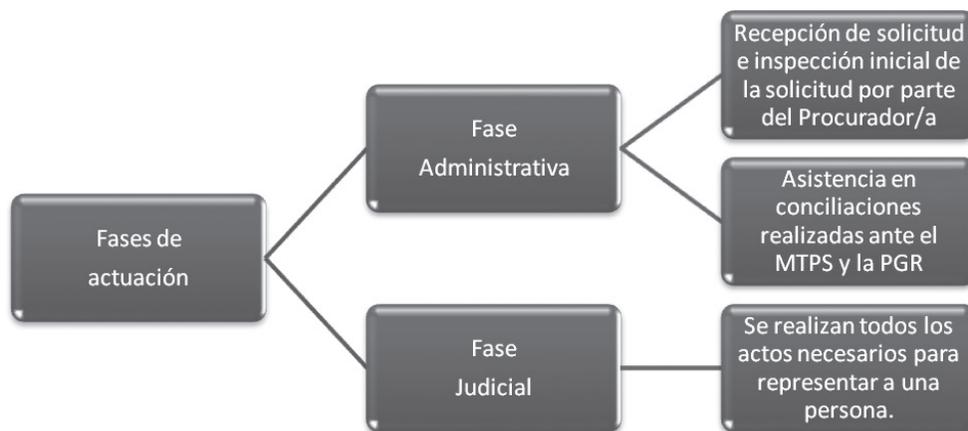
La Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador tiene además, el deber de atender las consultas en materia laboral que le formulen trabajadores y trabajadoras y asociaciones formadas por ellos¹⁰.

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

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

10 Para cumplir con esas funciones la Unidad brinda sus servicios laborales en los 14 Departamentos.

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



La fase administrativa comprende “la asesoría inicial, la recepción de la solicitud e inspección inicial de la solicitud de servicio por parte del Procurador/a de trabajo, así como la asistencia en las conciliaciones en sede del MTPS y en las mismas oficinas de la PGR”¹¹. Esto quiere decir que en esta fase, el procurador o procuradora de trabajo de la PGR, perfectamente puede asistir y acompañar a los trabajadores o trabajadoras.

En cuanto a la fase judicial, podemos decir que se refiere a todo el conjunto de actuaciones que se realizan para representar a una persona trabajadora en los tribunales, por ejemplo la presentación de la demanda, asistencia en las conciliaciones, acuerdos, presentación de alegatos y hasta interposición de los recursos que sean pertinentes. En el siguiente cuadro se puntualiza de manera muy comprensible la intervención de los Procuradores y Procuradoras de Trabajo en el sector privado y en el sector público¹²:

mentos de la República; cuenta con 58 Procuradores de Trabajo que intervienen en los diferentes juzgados de lo laboral y en los tribunales con competencia en materia de trabajo; en las conciliaciones celebradas en el MTPS; promueven e intervienen en procesos de amparo por violaciones al debido proceso o al derecho de audiencia; lo mismo hacen en Juicios Contenciosos Administrativos; y asesoran a trabajadores/as en procesos administrativos.

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

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

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

1.3 Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos

El procedimiento ante la PDDH es el que lleva más pormenores. Este procedimiento administrativo se inicia mediante una denuncia que puede presentar cualquier persona, ya sea natural o jurídica¹³, por presuntas violaciones a derechos humanos (acciones u omisiones), que provengan del Estado, es decir, por parte de

¹³ Art. 38 Inc. 2 Reglamento de la Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.- “Las personas jurídicas actuarán por medio de su representante legal”.

funcionarios o agentes estatales. Esta denuncia debe presentarse ante la Secretaría General en la sede de la PDDH ubicada en San Salvador o ante cualquiera de sus delegaciones departamentales. Esta denuncia puede realizarse de forma verbal o de forma escrita y es muy importante determinar que puede hacerse por cualquier medio, es decir que la podemos hacer de forma presencial, vía telefónica, o por medio de fax. En la denuncia es preciso aportar los datos generales de la persona u organización que denuncia, así como la relación de los hechos, el nombre de las víctimas, los nombres de quienes participaron en el hecho que se denuncia y debe mencionarse a los testigos o cualquier otro medio de prueba.

Para que la denuncia se admita es necesario que cumpla con todos los requisitos establecidos en el Art. 41 del Reglamento de la PDDH:

- a) Nombre y demás datos generales del denunciante o del grupo o persona jurídica que presente la denuncia en su caso;
- b) Relación de los hechos, con señalamiento en lo posible de la forma, fecha y lugar de la violación que se denuncia;
- c) Indicación en lo posible, del nombre de la víctima, de los presuntos autores o partícipes en el hecho y de los testigos o personas que puedan aportar datos respecto a la circunstancias de su realización; y
- ch) Cualquier otro elemento indicio que pueda contribuir al esclarecimiento del hecho denunciado.

Si estos requisitos se cumplen la denuncia se admite y “se ordenará la inmediata investigación del caso”¹⁴; “(l)a admisibilidad o no admisibilidad será pronunciada el mismo día de su presentación”¹⁵. No podemos dejar de mencionar que el Procurador o Procuradora estará facultada para ampliar este término cuando el caso lo amerite.

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

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

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

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

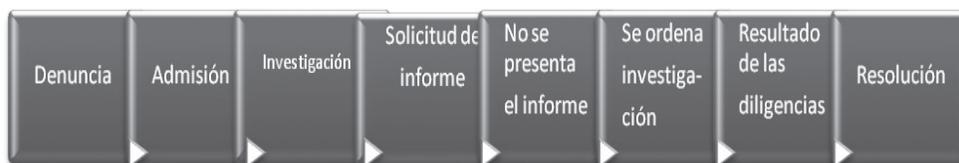
Siguiendo con el procedimiento, se da paso a ordenar la práctica de diligencias de investigación y el Procurador o Procuradora podrá ordenar la práctica de cualquier diligencia que considere pertinente o si alguna de las partes lo solicita.

Luego, el Procurador o Procuradora según el resultado de las diligencias de investigación, pasará a dictar resolución en el término de ocho días (Art. 49 Reglamento de la PDDH). Si no existiesen suficientes elementos para presumir violaciones de derechos humanos, se ordenará el archivo del caso (Art. 50 Reglamento de la PDDH). Por el contrario, si se decidiera que se ha establecido una violación de derechos humanos, se elaborará un informe que contenga los hechos y las conclusiones, además de las acciones que establece el Art. 52 del Reglamento de la PDDH.

Finalmente, la resolución se va a comunicar:

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

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



2. PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

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

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



2.1 Demanda

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

- ❖ **Designación del juez o jueza ante quien se interpone.** En este primer requisito debemos tomar en cuenta que hay dos criterios para saber a qué juez vamos a dirigir la demanda:
- ❖ El del domicilio de la persona empleadora,
- ❖ El del domicilio donde se realizaban las actividades de trabajo.

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

Juzgados con competencia en materia laboral

Total: 40

JUZGADOS DE LO LABORAL	DEPARTAMENTO
1. Juzgado 1° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
2. Juzgado 2° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
3. Juzgado 3° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
4. Juzgado 4° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
5. Juzgado 5° de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
6. Juzgado de lo Laboral de Santa Ana	Santa Ana
7. Juzgado de lo Laboral de San Miguel	San Miguel
8. Juzgado de lo Laboral de Santa Tecla	La Libertad
9. Juzgado de lo Laboral de Sonsonate	Sonsonate
JUZGADOS DE PRIMERA INSTANCIA	DEPARTAMENTO
1. Juzgado de Primera Instancia de Atiquizaya	Ahuachapán
2. Juzgado de Primera Instancia de Acajutla	Sonsonate
3. Juzgado de Primera Instancia de Izalco	Sonsonate

4.	Juzgado de Primera Instancia de Armenia	Sonsonate
5.	Juzgado de Primera Instancia de La Libertad	La Libertad
6.	Juzgado de Primera Instancia de San Juan Opico	La Libertad
7.	Juzgado de Primera Instancia de Chalatenango	Chalatenango
8.	Juzgado de Primera Instancia de Tejutla	Chalatenango
9.	Juzgado de Primera Instancia de Dulce Nombre de María	Chalatenango
10.	Juzgado de Primera Instancia de Ciudad Barrios	San Miguel
11.	Juzgado de Primera Instancia de Chinameca	San Miguel
12.	Juzgado de Primera Instancia de Santiago de María	Usulután
13.	Juzgado de Primera Instancia de Jucuapa	Usulután
14.	Juzgado de Primera Instancia de Jiquilisco	Usulután
15.	Juzgado de Primera Instancia de Berlín	Usulután
16.	Juzgado de Primera Instancia de San Francisco Gotera	Morazán
17.	Juzgado de Primera Instancia de Ilobasco	Cabañas
18.	Juzgado de Primera Instancia de Sensuntepeque	Cabañas
19.	Juzgado de Primera Instancia de Suchitoto	Cuscatlán
20.	Juzgado de Primera Instancia de San Sebastián	San Vicente
21.	Juzgado de Primera Instancia de San Pedro Masahuat	La Paz

JUZGADOS DE LO CIVIL	DEPARTAMENTO
-----------------------------	---------------------

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

Cámaras de Segunda Instancia que conocen en grado¹⁶
Total: 5

CAM 1. CÁMARA PRIMERA DE LO LABORAL CON SEDE EN SAN SAN SALVADOR	DEPARTAMENTO
Juzgado 1º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
Juzgado 2º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
Juzgado 5º de lo Laboral de San Salvador	San Salvador
Juzgado de lo Laboral de Santa Ana	Santa Ana
Juzgado de lo Civil de Metapán	Santa Ana
Juzgado de lo Civil Chalchuapa	Santa Ana

¹⁶ Se refiere al grado de conocimiento según la instancia en la que se ventile el proceso, así se tiene la primera y la segunda instancia. Para este caso, el grado de conocimiento que se conoce es la apelación, en segunda instancia.

Juzgado de lo Laboral de Sonsonate	Sonsonate
Juzgado de 1ª Instancia de Acajutla	Sonsonate
Juzgado de 1ª Instancia de Izalco	Sonsonate
Juzgado de 1ª Instancia de Armenia	Sonsonate
Juzgado de 1ª Instancia de Atiquizaya	Ahuachapán
Juzgado de lo Civil de Ahuachapán	Ahuachapán

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

Juzgado de lo Civil de San Vicente	San Vicente
Juzgado de 1ª Instancia de San Sebastián	San Vicente
Juzgado de 1ª Instancia de Sensuntepeque	Cabañas
Juzgado de 1ª Instancia de Ilobasco	Cabañas
CAM 3. CÁMARA DE LO CIVIL DE LA 1ª SECCIÓN DE ORIENTE CON SEDE EN SAN MIGUEL	DEPARTAMENTO
Juzgado de lo Laboral de San Miguel	San Miguel
Juzgado de 1ª Instancia de Chinameca	San Miguel
Juzgado de 1ª Instancia de Ciudad Barrios	San Miguel
CAM 4. CÁMARA DE 2ª INSTANCIA DE LA 3ª SECCIÓN DE ORIENTE CON SEDE EN SAN MIGUEL	DEPARTAMENTO
Juzgado de lo Civil de La Unión	La Unión
Juzgado de lo Civil de Santa Rosa de Lima	La Unión
Juzgado de 1ª Instancia de San Francisco Gotera	Morazán
CAM 5. CÁMARA DE LA 2ª SECCIÓN DE ORIENTE CON SEDE EN EN USULUTÁN	DEPARTAMENTO
Juzgado de lo Civil de Usulután	Usulután
Juzgado de 1ª Instancia de Santiago de María	Usulután
Juzgado de 1ª Instancia de Jucuapa	Usulután
Juzgado de 1ª Instancia de Berlín	Usulután
Juzgado de 1ª Instancia de Jiquilisco	Usulután

Tribunal de Casación¹⁷

Total: 1

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

- ❖ Nuestras generales: nombre, edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio y domicilio. Se debe señalar además una dirección para recibir notificaciones (domicilio), esto con el objeto que seamos debidamente identificados y para que puedan ubicarnos en un lugar donde el juez o jueza pueda enviarnos las notificaciones respectivas.
- ❖ Indicaciones del lugar donde trabajamos o trabajábamos. Por ejemplo: el nombre de la sociedad dueña de la empresa o fábrica, y si es posible la dirección.
- ❖ El salario devengado, jornada ordinaria o extraordinaria, el horario de trabajo y la fecha aproximada de cuando iniciamos la prestación de nuestra fuerza de trabajo. Este requisito es muy importante porque a partir de él, el juez o jueza que conozca del juicio hará los cálculos de las liquidaciones que haya que pagarse.

¹⁷ Decreto Legislativo No 1135, de fecha 31 de agosto de 1953, Ley de Casación; publicada en el Diario Oficial No 161, Tomo 160, de 4 de septiembre de 1953.

Juez de lo Laboral de Sonsonate

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

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

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

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

Sonsonate, 30 de noviembre de 2009.

*(Firma)
Karla Hernández*

- ❖ **Relación de los hechos.** En este punto debemos detallar con precisión la forma en la que ocurrió el despido, si se hizo mediante una nota, de forma verbal, si lo hizo el jefe inmediato o el gerente de recursos humanos, etc.
- ❖ **Generales de la persona demandada.** Hasta cierto punto, este requisito puede a veces complicarnos ya que en la empresa o centro de trabajo, no sabemos a quién demandar: jefe o jefa inmediata, gerente de recursos humanos, gerente general o al representante legal. Sin embargo, se ha reconocido por criterios de Magistrados de la Sala de lo Civil, que bastará con señalar el centro de trabajo para que la demanda se entienda en contra del titular de la empresa¹⁸.

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

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

- ❖ Peticiones en términos precisos. Aquí debemos decir concretamente lo que queremos. Por ejemplo: que se nos reinstale, que se nos pague de forma justa la indemnización que nos corresponde, etc.
- ❖ Lugar y fecha.
- ❖ Firma.

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

2.2 Conciliación

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

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

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

De todo lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en un acta que firmarán el juez o jueza, el secretario o secretaria y las partes comparecientes. Si estas últimas no quisieren o no pudieren firmar, se consignará así¹⁹.

19 Art.388i. nc. 2 Código de Trabajo.

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

El juez o jueza no puede imponer algún acuerdo a las partes. Desafortunadamente, durante las conciliaciones hay una tendencia a negociar el monto de lo que la parte empleadora debe a la persona trabajadora, cuando esto va en contra del Art. 52 de la Constitución que establece que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables.

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

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



- 1) Nunca podemos llegar a acuerdos que vayan en contra de los derechos que la ley nos confiere como trabajadores y trabajadoras²⁰. Por ejemplo: si estamos reclamando porque no nos han pagado vacaciones y aguinaldo, el patrono no podría decirnos que ofrece pagarnos únicamente las vacaciones, ya que el aguinaldo es un derecho reconocido en la ley y en la Constitución de la República.

²⁰ Art. 389 Código de Trabajo.-“La conciliación no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, ni tendrá tampoco por resultado el someter la controversia a árbitros.”

- 2) Los arreglos conciliatorios tienen la misma fuerza que una sentencia y por lo tanto su cumplimiento es exigible²¹; y
- 3) Si llegáramos a acuerdos totales con nuestro empleador, se pondrá fin al proceso. Sin embargo, si el acuerdo consiste en el reinstalo de la persona trabajadora a sus labores, el juez o jueza señalará el lugar, día y hora en que debe reanudarse²².
- 4) Si sólo acordamos de forma parcial, el proceso seguirá su curso y en los puntos donde no se llegó a ningún arreglo²³.

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

Debemos saber como un dato muy relevante que si no se llegare a algún acuerdo en la audiencia conciliatoria, la persona demandada debe **contestar la demanda**²⁴, o en su caso, deberá contestar sobre los puntos en que no hubo acuerdo. La contestación de la demanda se regula en el Art. 392 CT, disposición que menciona las modalidades para la misma. Por ejemplo, nos determina que puede hacerse de forma verbal o de forma escrita y que el plazo para que el demandado o demandada conteste en el mismo día de realizada la audiencia conciliatoria o al día siguiente. Si la persona demandada no contestare la demanda se declarará rebelde, se entenderá contestada la demanda en sentido negativo y se seguirá el juicio en rebeldía.

2.3 Apertura a prueba

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

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

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

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

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

Idoneidad de la prueba²⁵. **¿A qué se refieren estos dos principios?** El primero implica que la prueba que aportamos debe tener relación con los hechos que queremos probar, y, el segundo se refiere a que sea el medio de prueba que se requiere para demostrar el hecho que se alega.

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



8 días

Plazo para verter la prueba en materia laboral

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

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

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

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

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

a. Examen de testigos

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

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

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

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

Hay aspectos muy particulares que debemos tomar en cuenta en el desarrollo del examen de testigos. En primer lugar, el cuestionario que se presentó no deberá leerse, pues la ley lo prohíbe, sólo se utiliza como una guía. Además, en la audiencia existirán preguntas y repreguntas. Las primeras, únicamente son las preguntas nuevas que realiza la persona juzgadora, no las del cuestionario. En este sentido, el Art. 410 CT establece que solo el juez o jueza puede hacer preguntas nuevas o diferentes a las establecidas en el cuestionario, con el fin de corroborar la verdad de los hechos. Las segundas, son aquellas que realizan las partes y se hacen posteriormente a la declaración del testigo. Antes de iniciar con las repreguntas, se interroga al testigo si quiere cambiar algo de su declaración y si dice que no, se procede a realizar las repreguntas.

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

- ❖ **Art. 403 CT.**- Alegación de falsedad de un instrumento, es decir cualquier documento que se ha presentado como prueba en el proceso en consideración.
- ❖ **Art. 411CT.**- Cuando por alguna causa independiente de la voluntad de las partes, no se pueda presentar a los testigos. Por ejemplo, si tenemos preparados a nuestros testigos y el juzgado se encuentra en huelga el día señalado para presentarlos.
- ❖ **Art. 413 CT.**- Tacha de testigos, es decir cuando “se cuestiona a los testigos por presumir que existe alguna causa de parcialidad, y por lo tanto, no son dignos de fe, o bien porque no están en condiciones de conocer los hechos sobre los cuales deben declarar; y tiene por finalidad quitarle validez a las declaraciones testimoniales”²⁶.

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

b. Prueba documental

La presentación de la prueba documental es bastante amplia, ya que el Art. 402 CT establece que los documentos privados, públicos y autenticados, harán **plena prueba**²⁷.

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

Sin embargo, en el inciso segundo del Art. 402 antes citado se mencionan unos casos que solo tendrán valor probatorio si se presentan en hojas extendidas la

²⁶ Sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, de 30 de mayo de 2005. Ref. 152-G-2003.

²⁷ La plena prueba es aquella que tiene absoluto valor para demostrar un hecho y que es asignada por la ley. Sin embargo, en materia laboral aunque se le otorgue el valor de plena prueba a los documentos públicos, privados y auténticos, no debemos perder de vista los Principios de Pertinencia, Conducencia o Idoneidad de la prueba.

Dirección General de Inspección, por los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral o mediante documento privado autenticado. Los casos a los que hacemos referencia son:

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

¿Qué otro tipo de documentos podemos presentar como pruebas? Podemos presentar o exigir la exhibición de planillas o recibos de pago, puesto que es una obligación de los patronos llevar planillas, así como lo dispone el Art. 138 CT. También, basándonos en el Art. 465 CT podemos presentar certificación de la planilla de cotizaciones del seguro social con el objeto de establecer mediante la prestación de servicios, la relación laboral existente.

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

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

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

c. Confesión

La confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho (Art 400 CT). Podemos encontrar esta confesión, ya sea de forma judicial o extrajudicial. La confesión judicial se hace ante la persona juzgadora competente que conoce del proceso en el que somos partes y esta confesión es reconocida en todas sus formas. Para el caso de la confesión extrajudicial, es la que se da fuera de la sede jurisdiccional de forma escrita. A su vez, el Art. 400 CT, establece que la confesión puede ser simple, calificada o compleja.

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

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

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

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

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

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

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

d. Juramento

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

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

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

e. Pliego de posiciones

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

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

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

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

2.4 Cierre del proceso

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

2.5 Sentencia

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

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

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

Si el juez o jueza no cuenta con las dos primeras categorías para fundamentar la sentencia que debe pronunciar, podrá hacer uso de las normas de derecho común

que no contraríen al derecho laboral. Esto lo vemos reflejado en el Art. 602 CT y se reafirma en el 418 inciso segundo del mismo cuerpo legal.

No debemos dejar de lado que, además de la categorización de normas que hemos mencionado, el juez o jueza podrá apoyarse para el dictamen de su resolución, en cláusulas de los contratos de trabajo o en reglamentos internos de trabajo.

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

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

2.6 Procesos especiales

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

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

2.6.1 Juicios de única instancia

Los Juicios de Única Instancia son aquellos que se interponen cuando la suma que se reclama no excede de 200 colones (US\$ 22.86) y en esta suma no se incluyen salarios caídos, ni remuneraciones por vacaciones o aguinaldos proporcionales que se regulan en el Art. 187 y 202 CT²⁸.

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

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

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

Debemos señalar que, a diferencia del juicio ordinario, en el CT no se establece un plazo para evacuar las prevenciones en el juicio de única instancia, donde se entiende que el juez o jueza va a señalar un plazo a discreción y que atienda a la celeridad que busca este juicio. Además, otra de las diferencias existentes con el proceso ordinario es que el juez o jueza va a citar a la persona demandada para contestar la demanda de forma verbal.

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

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

En el juicio de única instancia encontramos otra particularidad y es que no hay cierre del proceso. Esto implica que cuando se cierre el término de prueba, se pasará a pronunciar sentencia en la siguiente audiencia²⁹. En el CT no se establece un plazo para dictar la sentencia después del término probatorio, pero debemos interpretar que el plazo que el juez o jueza va a señalar debe atender a la naturaleza del juicio que es realizarse a la mayor brevedad posible.

tratan los artículos 187 y 202.”

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

2.6.2 Juicios de suspensión de contrato

Para que comprendamos el juicio de suspensión de contrato de trabajo debemos conocer las causales que se estipulan en el CT para que opere la suspensión. En primer lugar, hay que aclarar que existen causales de suspensión de contratos que son automáticas y otras para las cuales forzosamente debe seguirse el respectivo juicio de suspensión de contrato de trabajo.

Las causales que operan automáticamente son todas aquellas contempladas en el Art. 36 CT y en el ordinal 1º y 7º del Art. 37 CT³⁰.

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

- ❖ Por la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, apreciadas prudencialmente por el Juez o Jueza de Trabajo³¹;
- ❖ Por la imposibilidad de explotar la empresa o establecimiento con un mínimo razonable de utilidad³²;
- ❖ Por la necesidad de reducir las actividades en la empresa o establecimiento, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias del mercado³³;
- ❖ Por la enfermedad manifiesta o inminente de la persona trabajadora que ponga o pueda poner en peligro la salud de las demás personas trabajadoras, del patrono o patrona, de los familiares de éste o de sus representantes³⁴;
- ❖ Por la enfermedad manifiesta o inminente del patrono o patrona, de sus familiares o de sus representantes, que ponga o pueda poner en peligro la salud de las personas trabajadoras³⁵;

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

31 Art. 37 Ord. 2º Código de Trabajo.

32 Art. 37 Ord. 3º Código de Trabajo.

33 Art. 37 Ord. 4º Código de Trabajo.

34 Art. 37 Ord. 5º Código de Trabajo.

35 Art. 37 Ord. 6º Código de Trabajo.

- ❖ Cuando por razón del cumplimiento de normas laborales la persona trabajadora no tenga que prestar servicios³⁶; y
- ❖ Cuando el ejercicio de un cargo directivo en una asociación profesional, impida a la persona trabajadora dedicarse al normal desempeño de sus labores³⁷.

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

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

2.7 Conflictos colectivos

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

2.7.1 Conflictos jurídicos

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

- ❖ Incumplimiento de un contrato o convención colectivos de trabajo;
- ❖ Perseguir el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo.

36 Art. 37 Ord. 7º Código de Trabajo.

37 Art. 37 Ord. 8º Código de Trabajo.

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

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

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

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

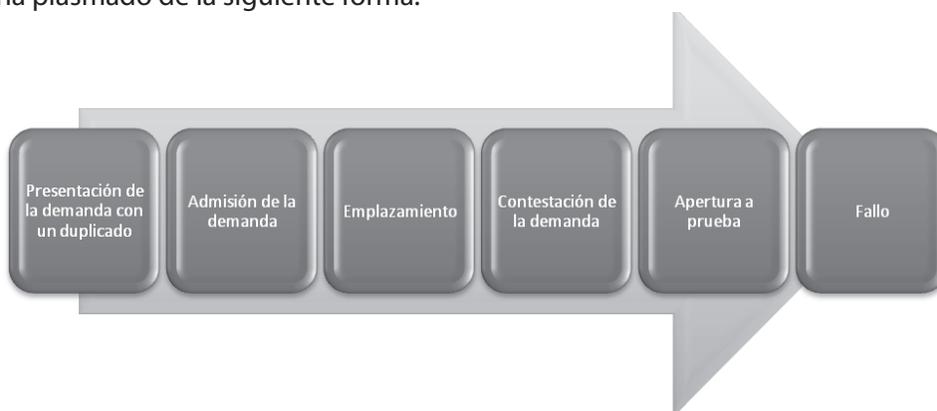
Si pasan los 5 días que ya mencionamos y la persona empleadora no contesta, el conflicto va a tramitarse sin su concurrencia. Sin embargo, el Art. 473 CT asigna la posibilidad que la parte demandada se incorpore al conflicto, pero sin hacerlo retroceder.

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

Cuando termina el plazo para la presentación de pruebas, dentro de los 5 días siguientes, el juez o jueza ante quien se realiza el conflicto dictará el fallo. En este fallo, la persona juzgadora ordenará el cumplimiento de la norma o las normas infringidas en un plazo de 10 días contados a partir del día siguiente de la notificación del fallo. Estos plazos se encuentran señalados en el Art. 474 inc. 2º CT.

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

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



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

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

Infractor	Demandante	Sanción
Patrón o sindicato de patronos	Trabajadores no sindicados	Hasta c10,000.00 (US\$ 1,142.86) (ingresan al Fondo General del Estado)

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

Es importante mencionar que al momento de imponer el monto de las mencionadas multas, el juez o jueza va a valorar la capacidad económica de la persona infractora y la gravedad de la falta³⁸. Además, el juzgador o juzgadora debe determinar un plazo para el pago de la multa y no debe exceder de 30 días³⁹.

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

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

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

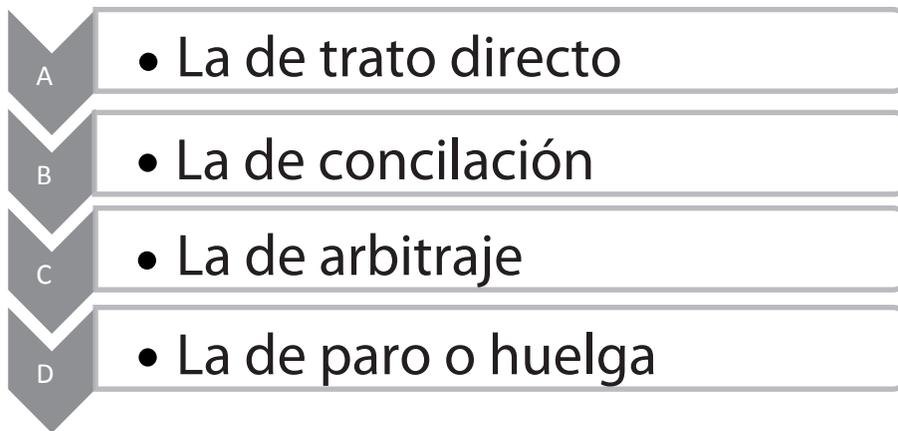
38 Art. 476 inc. 2º Código de Trabajo.- "Para determinar la cuantía de la multa o de la indemnización establecidas en este artículo, se atenderá a la capacidad económica del infractor y a la gravedad de la falta."

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

2.7.2 Conflictos económicos

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

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



A. Del trato directo

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

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

- a) El nombre y generales del patrono, sindicato de patronos o sindicato de trabajadores o trabajadoras a quien se le presente;
- b) Nombre y generales del peticionario;
- c) Los nombres de las personas encargadas de la negociación, de conformidad al Art. 274; y

ch) Una breve relación de los fundamentos sociales, jurídicos, económicos y técnicos en los que se base el pliego de peticiones.

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

El Art. 484 CT nos dice que, una vez presentada la solicitud y el pliego de peticiones, la persona a quien va dirigida esa solicitud y ese pliego, tiene 24 horas para reunirse con la parte solicitante y establecer el lugar, fecha y hora en que se van a realizar las sesiones. Si no pueden ponerse de acuerdo las partes interesadas, tienen que hacerle saber a la Dirección General de Trabajo tal circunstancia para que se lleve a cabo una audiencia con las partes para determinar el lugar, la fecha y la hora.

Sin embargo, puede suceder que el empleador o empleadora se niegue a entrar en negociaciones y si esto ocurre, en el CT se establece que la persona empleadora debe comunicar su negativa bien fundamentada al sindicato, en un plazo de 10 días siguientes a la fecha en que recibió la solicitud y el pliego⁴⁰. En el inciso 2º del Art 488 CT, se encuentra especificada la forma en que la comunicación de la negativa debe realizarse. En primer lugar, menciona que la comunicación se hará en original y copia por conducto de la Dirección General de Trabajo. A su vez, la Dirección General Trabajo debe certificar al pie del comunicado, la hora y fecha de presentación haciendo llegar el original a la parte a quien va dirigida y la copia que se sacó de la misma, debe agregarse al expediente respectivo.

El objetivo de las reuniones de negociación es que las partes lleguen a un acuerdo directo sobre el proyecto de contrato o convención⁴¹. Para la celebración de las sesiones, la ley da un plazo de 20 días contados a partir del día siguiente a la fecha en que la persona empleadora recibió el pliego de peticiones, salvo determinación expresa de las partes. Por ejemplo, si el Sindicato de Trabajadores/as de Textiles la Ropita S.A de C.V le presentan el 7 de enero de 2010 al empleador, un pliego de peticiones para negociar un Contrato Colectivo, la fecha en que empieza a

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

41 Art. 486 Código de Trabajo.

correr el plazo de los 20 días, sería el 08 de enero de 2010 y no debemos perder de vista que esos 20 días son hábiles.

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

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

En las negociaciones puede suceder que el sindicato y la persona empleadora, únicamente lleguen a acuerdos parciales, entonces la forma de proceder es que debe levantarse un acta donde se establezcan los puntos acordados y aquellos en los que no hubo acuerdo. Si en los puntos no hubo acuerdo, las partes implicadas en la negociación pueden solicitar a la Dirección General de Trabajo que inicie con la etapa de conciliación y deben entregar la solicitud con el acta que se levantó luego de la sesión.

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

B. Conciliación

Esta etapa tan importante da inicio cuando la Dirección General de Trabajo recibe la solicitud de conciliación (Art. 492 CT). Posteriormente, la Dirección puede decidir si intervenir en la presente etapa como conciliadora o si designan a una tercera persona como conciliadora. Si se designa a la persona, ésta tiene 48 horas para citar a las partes en conflicto con el propósito que decidan el horario para celebrar las reuniones de conciliación y para que nombren a las personas que las hayan de representar y asesorar⁴².

El CT también describe otra situación particular y es en aquellos casos en que los asuntos a negociarse, sean importantes o resulten difíciles, pues en las sesiones de negociación podrán participar uno o más conciliadores nombrados por el Poder Ejecutivo en el Ramo de Trabajo y Previsión Social⁴³.

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

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

En la presente etapa conciliatoria, hay que recordar el proceso del Trato Directo, referente al caso del Art. 488 CT que supone la negativa de la persona empleadora de negociar por falta de titularidad de los solicitantes. Entonces, antes de iniciar la conciliación por la causa que se menciona en el Art. 488 CT, la Dirección General de Trabajo debe realizar como acto previo: la comprobación de la titularidad de los solicitantes en un plazo no mayor de 3 días hábiles⁴⁴. Si los peticionarios y peticionarias no tienen la titularidad dicha, el conflicto se dará por terminado y si no es así, se aplicaran las reglas establecidas para la conciliación⁴⁵.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Si por ejemplo, el empleador o empleadora no quiere conciliar o, después de la primera reunión de conciliación se ausenta 3 veces sin motivo, esto hace concluir la etapa conciliatoria y se debe levantar un acta que establezca estas situaciones⁴⁶.

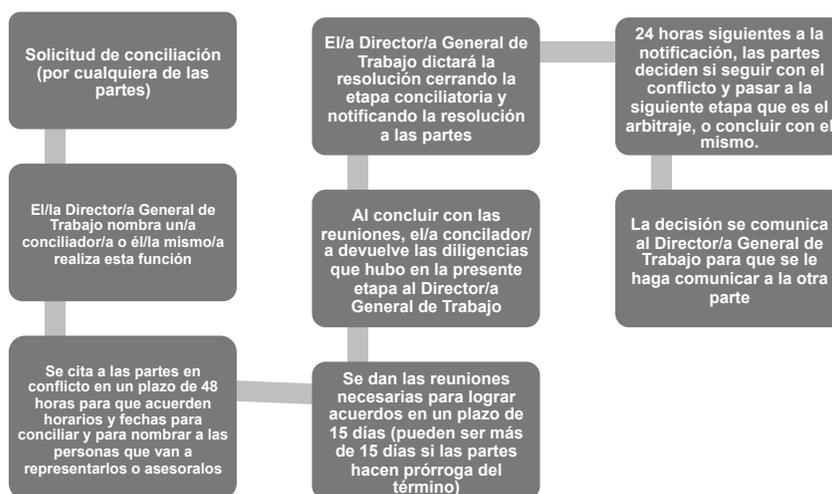
Luego de ver cómo se termina la conciliación de forma anticipada, debemos conocer la terminación normal de esta etapa y que se encuentra regulada en el Art. 497 CT. Esta disposición nos determina que cuando se llevan a cabo las reuniones de conciliación, la persona conciliadora deberá devolver a la Dirección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

Al momento en que cada una de las partes son notificadas, tendrán el día siguiente para decidir si someter su conflicto a arbitraje o no. Si la persona empleadora decide someterlo debe comunicarlo a la Dirección General de Trabajo para que ésta lo haga saber a la otra parte. Si por ejemplo, el empleador o empleadora recibe notificación de que los trabajadores y trabajadoras quieren seguir el conflicto y llevarlo a arbitraje, tendrá 24 horas siguientes a la notificación respectiva, para decir si acepta o no el arbitraje ofrecido. Ahora bien, si la persona empleadora aceptara, entonces se va a continuar con la siguiente etapa que es el arbitraje, pero si el empleador o empleadora no aceptara, las personas trabajadoras están facultadas para manifestarle a la Dirección General de Trabajo el propósito de declarar la huelga o el paro y hasta el desistimiento del conflicto⁴⁷. Si se opta por el paro o la huelga, se van a seguir las reglas establecidas en los Art. 527 al 545 CT, reglas que detallaremos posteriormente. Pero si la parte decide desistir, con esta decisión se terminará el conflicto.

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

47 Art. 498 Código de Trabajo.

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



C. Arbitraje

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

- 1)** Cuando las partes voluntariamente convengan en someterse al arbitraje como un medio de solucionar el conflicto; por ejemplo, si terminada la etapa conciliatoria y si no llegaren a algún acuerdo, las partes deciden continuar con el conflicto, sometiéndolo a arbitraje.
- 2)** Cuando en el contrato o convención colectivos de trabajo se hubiere estipulado el arbitraje; por ejemplo, si entre el empleador o empleadora y el sindicato existe un contrato colectivo de trabajo y en las cláusulas del mismo se menciona que cuando existan conflictos económicos, los mismos se deberán someter el conflicto a arbitraje.
- 3)** Siempre que se trate de un servicio esencial a la comunidad; por ejemplo, si una institución presta un servicio de salud a la población y dentro ella existen conflictos económicos entre las personas trabajadoras y el empleador o empleadora, ese conflicto debe someterse a arbitraje de forma obligatoria para darle solución, sin que la población vaya a resultar afectada mientras se solucionan las diferencias.

Para que las reyertas entre personas trabajadoras y empleadores y empleadoras se consideren sometidas a arbitrajes no hay necesidad de establecer esa voluntad

en una escritura de compromiso, bastará sólo con la manifestación de las partes que así se haga⁴⁸.

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

El siguiente paso es que la Dirección General de Trabajo citará a los arbitradores para que se aproximen a su despacho dentro de las 24 horas siguientes a la citación, con el objeto de juramentarlos y, además, para que elijan a un tercer arbitrador que será el Presidente del Tribunal Arbitrador. Si no se pusieren de acuerdo en la elección del tercer arbitrador, la Dirección General de Trabajo va a tener un plazo de 24 horas para elegir y nombrar al tercer arbitrador, haciendo que tome el juramento y finalmente, les dará posesión de los cargos a todos los miembros del Tribunal⁴⁹.

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

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

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

Las personas que directa o indirectamente hubieren intervenido en representación de las partes en las etapas de arreglo directo o de conciliación; y

Toda persona ligada a cualquiera de las partes, como sus directivos, empleados, representantes, socios, afiliados, asesores, apoderados o abogados permanentes.

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

49 Art. 501 Código de Trabajo.

Supongamos que el árbitro nombrado por el empleador o empleadora concorra en alguna de las causas del Art. 503 CT o presenta alguna de las causales establecidas en el Art. 505 CT (que más adelante se detallarán), las personas trabajadoras podrán pedir la recusación de los árbitros, ante la Dirección General de Trabajo. La recusación de los árbitros, tiene por objeto que éstos ya no conozcan del conflicto debido a que puede existir parcialidad a la hora de resolver. El plazo que la ley brinda para poder interponer la recusación es de 48 horas después que los árbitros fueron juramentados. Luego, la Dirección General de Trabajo en las 48 horas siguientes a la solicitud de recusación, va a resolver este incidente y esa resolución pronunciada no admitirá ningún tipo de recurso⁵⁰.

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

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

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

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

4ª) Tener interés en el conflicto.

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

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

Además, el Art. 509 CT da un plazo de 5 días después a la toma de posesión, para que el tribunal de arbitraje se entere de los antecedentes del conflicto, reciba las pruebas que crea conveniente y señale el lugar, día y hora para oír a las partes.

50 Art. 504 Código de Trabajo.

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

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

El CT establece un plazo para la realización de esta etapa, pues el Art. 510 dispone que desde la fecha en que se integró el Tribunal de Árbitros, éste deberá pronunciar el fallo en los 30 días siguientes después de dicha fecha. Ese fallo que se va a dictar será según les dicte la conciencia y la equidad⁵¹, y se denominará a dicho fallo: **Laudo Arbitral**. Una vez redactado dicho laudo arbitral será firmado por cada uno de los miembros. **¿Qué pasa si uno de los miembros se rehusa a firmar?** Entonces se hará constar esa circunstancia en el laudo y éste tendrá el mismo efecto que si hubiere sido firmado por todos. Este laudo, se tiene que notificar a las partes y es importante saber que no admitirá recurso alguno⁵².

A pesar que se determina un plazo para que se lleve a cabo esta etapa, si el laudo arbitral se pronuncia después de los 30 días, no será nulo. Sin embargo, existe una sanción por este motivo y es que los miembros del tribunal arbitral perderán sus honorarios⁵³.

Con lo mencionado anteriormente, podemos observar que el laudo pone fin al conflicto colectivo y tiene el carácter de contrato o convención colectivos de trabajo⁵⁴. Pero esto no es todo, ya que el laudo se tiene que inscribir en el registro correspondiente y su vigencia será de 3 años contados a partir de la inscripción.

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

51 Art. 507 Código de Trabajo.

52 Art. 511 Código de Trabajo.

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

54 Art. 512 Código de Trabajo.

Después de desarrollar la presente etapa sólo nos resta ver dos estipulaciones establecidas en el CT para este momento procesal. Posteriormente se puntualizará en el arbitraje obligatorio. La primera estipulación se refiere a un deber que deben cumplir las autoridades, funcionarios y funcionarias y, especialmente, el MTPS, para prestar al tribunal arbitral, todo el auxilio, datos e informes que éste requiera para el mejor desempeño de sus funciones⁵⁵. La segunda se refiere a la regulación de los honorarios de los árbitros, los cuales van a ser determinados y pagados por el MTPS, ya que mientras conozcan del conflicto los miembros del Tribunal de Árbitros van a ejercer una función pública⁵⁶. Para tal efecto y para cubrir los gastos que ocasionen los tribunales arbitrales, éstos se incluirán en el presupuesto anual la partida correspondiente.

C.1 Del arbitraje obligatorio

El Art. 515 CT establece claramente que el arbitraje será obligatorio cuando el conflicto que se suscitare entre el empleador o empleadora y las personas trabajadoras afecten a un servicio esencial, entendido por éste aquel cuya interrupción ponga en peligro o amenace poner en peligro la vida, la seguridad, la salud o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población.

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

Huelga o paro

D.1 De la huelga

Legalmente, la huelga se define como la suspensión colectiva del trabajo, concertada por una pluralidad de trabajadores y trabajadoras, con el propósito de obtener una finalidad determinada⁵⁷.

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

- 1ª) La celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo;
- 2ª) La celebración o revisión de la convención colectiva de trabajo; y

55 Art. 513 Código de Trabajo.

56 Art. 514 Código de Trabajo.

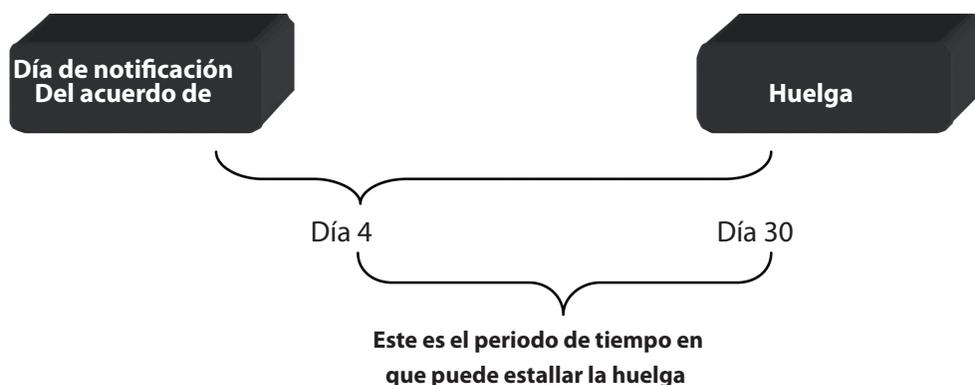
57 Art. 527 Código de Trabajo.

3ª) La defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores y trabajadoras.

Para que la huelga proceda debe someterse a una votación secreta entre las personas trabajadoras y, si se acepta, se lleva a cabo⁵⁸. Si esta huelga es decidida por la mayoría de las personas trabajadoras de la empresa, tal decisión obligará a todo el personal. Si por el contrario, la huelga es adoptada por menos de la mayoría absoluta, sindicato y personas trabajadoras intervinientes en el conflicto estarán obligados a respetar la libertad de trabajo de quienes no se adhieran a la huelga. Esto quiere decir, que si en algún momento un sindicato está en la búsqueda de realizar una huelga pero la mayoría no lo aprueba, sus miembros deben respetar esa decisión y no forzar a nadie a participar en la misma. La ley da un número para el mínimo de trabajadores y trabajadoras que se adhieran a la huelga y es de no menos del 30% de las personas que son afectadas por el conflicto.

En la misma reunión donde se adopte el acuerdo se elegirá el comité de huelga. La función de este comité será la de negociador de la solución del conflicto planteado y además, servirá de informador a las personas trabajadoras y de órgano de comunicación con las autoridades. Es de suma importancia saber que los acuerdos tomados por el comité de huelga, serán notificados a la persona empleadora por medio de la Dirección General de Trabajo, dentro de los 7 días siguientes de haber sido adoptados⁵⁹.

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



58 Art. 529 Código de Trabajo.

59 Art. 529 Código de Trabajo.

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

Una vez estallada la huelga, el Art. 531CT dispone que el sindicato, la coalición de sindicatos, o las personas delegadas, en su caso, comunicarán a la Dirección General de Trabajo el día y hora en que ocurrió la suspensión del trabajo. Luego, dentro de los 7 días contados a partir del estallido de la huelga, la Dirección General de Trabajo, a petición de parte, y previa cita del sindicato que hubiese declarado la huelga determinará el número, clase y nombre de personas trabajadoras que permanecerán en la empresa, para la ejecución de labores, cuya suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos o afectar la seguridad o conservación de las empresas o establecimientos⁶⁰. Estos trabajadores y trabajadoras deberán desempeñar las funciones que la Dirección General de Trabajo les señale.

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

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

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

Cuando hay huelga y, por consiguiente, los contratos de trabajo de los trabajadores y trabajadoras quedan suspendidos, el patrono o patrona tiene la prohibición de contratar nuevas personas trabajadoras durante la misma⁶¹.

60 Art. 532 Código de Trabajo.

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

Por su parte, el Art. 536 CT dispone que el patrono o patrona que en el curso de un conflicto perturbe a sus trabajadores y trabajadoras el ejercicio del derecho de huelga, incurrirá en una multa hasta de un mil colones por cada infracción (lo que equivale a US\$ 114.29). También, durante el desarrollo de la huelga, la persona empleadora tiene otras prohibiciones a partir de la notificación del acuerdo de huelga a los trabajadores y trabajadoras⁶²:

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

Las encargadas de la vigilancia del desarrollo pacífico de la huelga, son las autoridades públicas, a fin de evitar que se excedan en cualquier sentido las finalidades jurídicas de la huelga, o intenten aprovecharlas para promover desórdenes o cometer delitos⁶³. Recordemos que la huelga es un derecho que tenemos para mejorar las condiciones que tenemos como trabajadores y trabajadoras y, por lo tanto no debemos utilizarla al lado de actos violentos o delictivos, que al final pueden perjudicar el objetivo que perseguimos.

D.2 Del paro

Vista la huelga, podemos establecer una distinción entre ésta y el paro. La huelga busca suspender las labores de una forma legal por parte de los trabajadores y trabajadoras; por su parte, el paro busca suspender el trabajo pero por parte de la persona empleadora. El Art. 539 CT nos brinda la definición legal de esta última figura y dice que paro es la suspensión total del trabajo ordenada por un patrono o sindicato de patronos, en una o varias empresas o en uno o varios establecimientos.

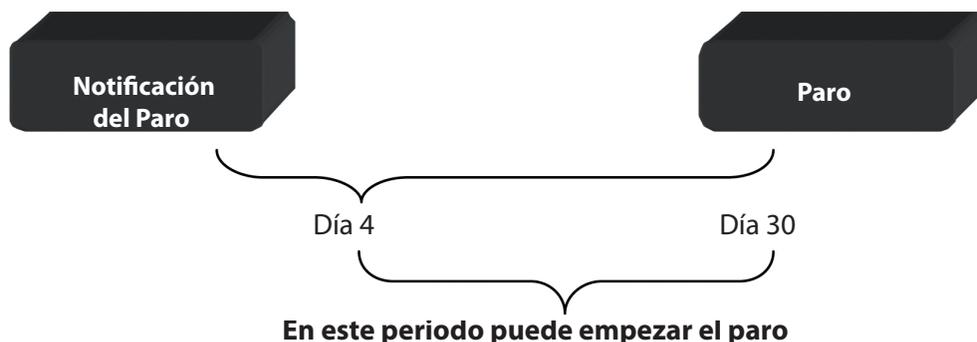
El empleador o empleadora también tienen reglas o limitantes a seguir para instaurar un paro, por ejemplo el Art. 540 CT nos determina que únicamente se reconocen aquellos paros que tengan como objetivo **la defensa de los intereses económicos del capital, a través de la celebración o revisión de un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

El Art. 541 CT señala que el conflicto colectivo promovido por un patrono o patrona o sindicato de patronos, deberá sujetarse a las etapas de trato directo y de conciliación, en todo lo que de éstas resultare aplicable. Una vez decidido

62 Art. 537 Código de Trabajo.

63 Art. 538 Código de Trabajo.

el paro, el empleador o empleadora notificará a las personas trabajadoras por medio de la Dirección General de Trabajo⁶⁴. El lapso de tiempo para que la persona empleadora pueda realizar el paro se señala en el Art. 543 CT, que establece que no podrá hacerse efectivo antes de transcurridos 4 días contados a partir de la fecha de la notificación a que se refiere el artículo anterior, ni después de 30 días posteriores al de la misma notificación.



Una vez efectuado el paro, el patrono o patrona, o sindicato de patronos, comunicará a la Dirección General de Trabajo, el día y hora en que éste ocurrió⁶⁵.

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

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

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

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

64 Art. 542 Código de Trabajo.

65 Art. 544 Código de Trabajo.

2.8 Recursos

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

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

2.8.1 Recurso de revisión

El recurso de revisión es aquel que se interpone con el objeto de obtener la revocación de la sentencia firme en casos extraordinarios determinados por las leyes⁶⁶.

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

- 1º) Las sentencias definitivas pronunciadas en los juicios de única instancia;
- 2º) La sentencia pronunciada de conformidad al Art. 448;
- 3º) El fallo pronunciado en el caso del Art. 475 y la resolución que declare inadmisibile la demanda de los conflictos colectivos de carácter jurídico en los que se pide únicamente la mera interpretación de una norma; y
- 4º) En los juicios de única instancia, las resoluciones que declaren inadmisibile la demanda; la que declare procedente la excepción de incompetencia de jurisdicción; y las que declaren nulo todo lo actuado y manden reponer el juicio.

Entonces, si en nuestro caso se ha dictado cualquiera de las 4 resoluciones mencionadas con anterioridad, perfectamente podemos interponer de forma verbal o por escrito, ante la cámara o sala respectiva, el mismo día o dentro de los 3 días hábiles siguientes al de la notificación respectiva, el recurso de revisión⁶⁷.

Una vez se ha interpuesto y admitido el recurso, el Art. 570 CT establece que se deben remitir los autos del proceso sin tardanza, con noticia de las partes, al tribu-

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

67 Art. 569 Código de Trabajo.

nal superior que corresponda, es decir, al tribunal que ha de conocer del recurso. Recibido y admitido el recurso por el tribunal superior, éste, sin más trámite ni diligencia que la vista de aquél, va a resolver emitiendo cualquiera de las siguientes resoluciones:

- ❖ **Confirmando.** Es decir, ratificando la sentencia ya pronunciada;
- ❖ **Reformando;** o sea, estableciendo una modificación; o
- ❖ **Revocando** la sentencia o resolución revisada, pronunciando la correspondiente dentro de 3 días contados desde la fecha en que se hubieren recibido los autos⁶⁸.

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



2.8.2 Recurso de apelación

El recurso de apelación podrá interponerse para ante la cámara o sala respectiva, contra las resoluciones siguientes⁶⁹:

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

68 Art. 571 Código de Trabajo.

69 Art. 572 Código de Trabajo.

6) La resolución que declare inadmisibile la demanda en los conflictos colectivos de carácter jurídico, cuando lo que se pida sea el cumplimiento de una norma⁷⁰; y

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

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

Si se admite el recurso, el juez, jueza o cámara remitirá los autos sin tardanza al tribunal correspondiente superior en grado y se deberá realizar el emplazamiento de las partes, para que comparezcan a hacer uso de sus derechos dentro de los 5 días hábiles siguientes al de la notificación respectiva⁷¹. En estos 5 días, la ley establece que se puede hacer uso de una figura denominada adhesión a la apelación y que se encuentra regulada en el Art. 576 CT. La adhesión de la apelación, implica que el apelado (es decir, quien resultó beneficiado con la sentencia) puede adherirse a la apelación, siempre y cuando la sentencia que se dictó en primera instancia, contenga dos o más partes y que alguna de esas partes, le resulte gravosa.

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

Debemos saber, que una vez interpuesto el recurso de apelación, en segunda instancia podemos alegar nuevas excepciones, con la condición que "(...) se traten de excepciones fundadas en hechos o causas ocurridas después del cierre del proceso en primera instancia, o si se trata de excepciones respecto de las cuales, la parte tuvo justificación para no poder acreditar alguna prueba en el tiempo oportuno⁷². Veamos un ejemplo de lo anterior: si en primera instancia yo iba a presentar a un testigo que presencié mi despido, y el día que iba a dar su testimonio tuvo un accidente que le impidió llegar en el término prueba, entonces podemos

70 Art. 573 Código de Trabajo.

71 Art. 575 Código de Trabajo.

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

alegar esta situación y si la justificamos, el testimonio de este testigo podrá recibirse en segunda instancia.

Siempre debemos probar las alegaciones de nuevas excepciones; además, estamos facultados para reforzar los hechos alegados en primera instancia con documentos⁷³. Sin embargo, se establecen las siguientes prohibiciones:

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

El Art. 578 CT nos establece más reglas para la oposición de nuevas excepciones y nos señala que deben hacerse en forma expresa y dentro del término señalado por el Art. 575 CT, es decir dentro del término de 5 días hábiles. También, en estos 5 días debemos especificar las pruebas o los medios de prueba que pretendamos producir, ya que si no lo hacemos en este término no serán tomadas en cuenta y no se recibirán⁷⁴.

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

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

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

Es importante que a la hora de probar nuestras alegaciones, tomemos en cuenta las reglas que se establecen para el término probatorio, con las siguientes diferencias: en el caso de las tachas de testigos, sólo podrán tacharse aquellos aducidos

73 Art. 577 Código de Trabajo.

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

en segunda instancia; pero no se admitirá la tacha de los de primera instancia, háyanse o no tachado en ésta⁷⁵.

¿De cuánto es el plazo probatorio que la ley nos otorga en segunda instancia?

El Art. 583 CT nos dice que será la mitad del que la ley concede para la primera instancia, es decir que el término será de 4 días.

Cuando el término probatorio llega a su fin y si se han verificado las pruebas propuestas, se confirmará, reformará o revocará la sentencia o resolución apelada, pronunciándose la correspondiente dentro de los 5 días siguientes⁷⁶.

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

2.8.3 Casación

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

Sólo podrá interponerse contra las sentencias definitivas que se pronunciaren en apelación;

- ❖ Si el asunto de lo que reclamen, directa o indirectamente en la demanda, ascendiere a más de veinticinco mil colones (US\$ 2,857.14⁷⁷). En el mencionado monto, no serán tomados en cuenta los salarios caídos, vacaciones y aguinaldos proporcionales. Por ejemplo, para sumar más de los US\$ 2,857.14 podemos tomar en cuenta el pago de la indemnización, pago de aguinaldo y vacaciones completas; y
- ❖ Que dichas sentencias no sean conformes en lo principal con las pronunciadas en primera instancia. Por ejemplo, si en primera instancia se condenó a la persona empleadora y si él o ella interpuso el recurso de apelación en segunda instancia y en ésta se le absuelve. En este caso, las

75 Art. 582 Código de Trabajo.

76 Art. 584 Código de Trabajo.

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

personas trabajadoras pueden interponer perfectamente el recurso de casación.

- ❖ El recurso debe interponerse por escrito y el plazo es de 5 días contados a partir del día de notificación de la sentencia de apelación pronunciada en segunda instancia⁷⁸. En cuanto al plazo de 5 días, debemos tomar en cuenta que se trata de días calendario, es decir que los 5 días se cuentan corridos.

Para interponer el recurso debemos hacer un depósito ante la Dirección General de Tesorería en el Ministerio de Hacienda y la cantidad que debemos depositar es el 10% al equivalente de lo reclamado. Este depósito únicamente lo hará si quien interpone el recurso es el empleador o empleadora⁷⁹. Sin embargo, el mismo artículo nos dice que el depósito del 10% de lo reclamado no podrá exceder de \$114.28 y esta suma estará a la orden del tribunal que pronunció la sentencia impugnada, y, si en el caso de que la Sala declare la inadmisibilidad del recurso, la improcedencia de la casación o si desistiere de la misma, **será entregada por el tribunal de instancia a la parte trabajadora, a título de indemnización**, sin perjuicio de los derechos que por razón de la sentencia ejecutoriada a ésta le correspondan. Pero supongamos que el recurso que interpuso la persona empleadora le favorece, entonces el depósito se le devolverá.

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

1) Infracción de ley o de doctrina legal

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

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

78 Art. 591 Inc. 1º Código de Trabajo.

79 Art. 591. Inc. 2º Código de Trabajo.

violación, interpretación errónea o aplicación indebida y para ello observemos el siguiente cuadro:

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

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

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

- f.** Cuando en la apreciación de las pruebas haya habido error de derecho, es decir si hubo una aplicación indebida del derecho, respecto de la prueba presentada; o si hubo error de hecho si éste resultare de docu-

mentos auténticos, públicos o privados, o de la confesión cuando haya sido apreciada sin relación con otras pruebas; y

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

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

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

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

Sin embargo, para admitir el recurso por quebrantamiento de forma, el Art. 590 CT, determina que es indispensable que quien lo interpone haya reclamado la subsanación de la falta, haciendo uso oportunamente y en todos sus grados, de los recursos establecidos por la ley, salvo que el reclamo fuere imposible.

En todo lo demás, la casación laboral se regirá por lo dispuesto por la Ley de Casación para la casación civil⁸⁰.

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

Cuando el recurso ha sido interpuesto, y cuando haya pasado el término de 5 días, el Tribunal, remitirá con noticia de las partes dentro de tercero día, el escrito, las copias y los autos a donde corresponda⁸¹.

80 Art. 593 Código de Trabajo.

81 Art. Ley de Casación.

Cuando la Sala de lo Civil reciba el escrito, lo analizará y si no reunió los requisitos exigidos, especialmente cuando hubiere insuficiencia de copias, prevendrá al interponente del recurso que haga la aclaración correspondiente dentro del plazo de 5 días contados a partir del día siguiente de la notificación respectiva⁸². Si la prevención no es atendida, el recurso se declara inadmisibile, con la excepción que se trate del número de copias proporcionadas, ya que de ser este caso, la Secretaría de la Sala va a suministrar las que faltaren. Ahora bien, si se atienden las prevenciones y el escrito cumple con los requisitos del Art. 10 de la Ley de Casación, la Sala de lo Civil resolverá dentro de 3 días sobre su inadmisibilidad⁸³.

Al resolver en sentencia definitiva, la Sala expresará él o los preceptos infringidos y el motivo de la infracción⁸⁴. Si el recurso se rechazare, la sentencia pronunciada en segunda instancia quedará firme⁸⁵. Ahora bien, si se admite el recurso, se ordenará que pase el proceso a la Secretaría de la Sala, para que las partes puedan presentar sus alegatos dentro de un término de 8 días⁸⁶. Estos 8 días son contados desde el día siguiente de la última notificación. Cuando se vence este término la sentencia se pronunciará dentro de 15 días⁸⁷.

2.8.4 Recurso de hecho

El recurso de hecho procede cuando se ha negado la revisión o la apelación por el tribunal respectivo, entonces si un trabajador fue el recurrente, tiene la facultad de presentar por escrito ante el tribunal superior en grado, dentro del término de 3 días, contados a partir del siguiente a aquél en que le fue notificada la denegación, pidiendo que se le admita el recurso⁸⁸.

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

Finalmente, el Art. 596 CT nos dice que una vez introducidos los autos al tribunal superior, éste resolverá dentro de los 2 días siguientes sobre la procedencia o improcedencia del recurso. Si estimare ajustada a derecho la negativa del inferior,

82 Art. 12 de la Ley de Casación.

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

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

85 Art. 13 de la Ley de Casación.

86 Art. 14 de la Ley de Casación.

87 Art. 15 de la Ley de Casación.

88 Art. 594 Código de Trabajo.

le devolverá los autos con certificación de lo proveído. Cuando juzgare haber sido denegado indebidamente el recurso, lo resolverá así y notificará a las partes su admisión, para que éstas ocurran a hacer uso de sus derechos dentro de los 3 días siguientes y se procederá como se establece para la revisión y la apelación.

Actividades

Funciones de las Direcciones Generales de Trabajo

Solucionar en grupos de cuatro o cinco personas las situaciones siguientes:

- A. Marisela trabaja en la fábrica “El gran vendedor”. Ella tiene un contrato de trabajo, al igual que sus otras compañeras, en el que se establece que su salario es el mínimo; sin embargo, al hacer las cuentas se percató que le hacen un descuento de \$0.20 centavos diarios, por lo que al momento de pago recibe mucho menos del salario mínimo. Marisela desesperada acude a usted para que le explique ¿A qué dependencia acudir en el Ministerio de Trabajo? ¿Qué pasos debe seguir para que su petición sea escuchada?
- B. Juan Carlos trabaja en la fábrica “Baterías ecológicas”. En esta fábrica se producen emanaciones de gases tóxicos todos los días. El inconveniente que se ha presentado es que los trabajadores presentan problemas estomacales y respiratorios. Juan Carlos les ha pedido a sus jefes buscar una solución a este problema, pero estos se niegan a responder. En este caso Juan Carlos le busca a usted para que le ayude y le pregunta: ¿Qué hacer en este caso y a dónde presentar una denuncia?

Funciones de la Procuraduría General de la República

Se realizarán las preguntas siguientes al azar y la persona que conteste de la manera correcta se le entregará un premio o incentivo:

- 1) ¿Cuál es la importancia del servicio de la PGR para las personas trabajadoras?
- 2) ¿Cuál es el nombre de la Unidad de la PGR que se encarga de los derechos de los trabajadores y trabajadoras?
- 3) ¿Cuáles son las funciones de esta unidad?
- 4) ¿Qué documentos deben ser presentados con la solicitud?

Funciones de la PDDH

Responder a las siguientes preguntas:

- 1) ¿Dónde se deben presentar las denuncias en la PDDH?
- 2) ¿De qué manera puede presentarse la denuncia?
- 3) ¿Qué requisitos debe tener la denuncia para que sea admitida?

Juicio Individual Ordinario de Trabajo

- A. Haga una pelota de papel. A esta pelota se le deberá colocar en cada hoja que la forme, una de las etapas del juicio individual ordinario de trabajo. Colóquelas en desorden. Tire la bola y la persona que la agarre deberá quitar una hoja de papel a la bola. Deshecha la bola de papel deberán ordenar las etapas del proceso.
- B. Debajo de las sillas donde se encuentran los participantes, coloque el nombre de una de las pruebas que pueden ser presentadas en el juicio individual ordinario de trabajo. Al terminar el tema deberá solicitar a las personas que busquen bajo sus asientos el papel. Cada persona deberá explicar en qué consiste la prueba que le corresponde.

Conflicto Colectivo de Trabajo

A.Responda a las preguntas siguientes:

- 1) ¿Cuántas clases de conflictos colectivos de trabajo existen? Mencione sus nombres.
- 2) ¿En qué consiste el conflicto jurídico de trabajo?
- 3) ¿En qué consiste el conflicto económico de trabajo?

B.Haga una rueda con los participantes, y en orden, cada uno vaya mencionando las etapas del Conflicto Jurídico. Haga lo mismo con las etapas del conflicto económico de trabajo.

Recursos

- 1) Responda a las preguntas siguientes:
- 2) ¿Qué son los recursos?

- 3) ¿Cuáles son los recursos que tenemos en materia laboral para impugnar decisiones?
- 4) ¿En qué consiste el recurso de revisión y en qué casos puede ser interpuesto?
- 5) ¿En qué consiste el recurso de apelación y cuáles son las resoluciones que ataca?

¿En qué consiste el recurso de casación y cuáles son las dos razones por las cuales puede invocarse?

3. PROCEDIMIENTOS CONTEMPLADOS PARA LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Podemos observar que la Constitución establece la carrera administrativa y configura la creación de un régimen que será el encargado de regular el ingreso, permanencia y ascensos de los empleados públicos dentro de la Administración Pública (Art. 219 Cn.).

Los empleados públicos por regla general son titulares de estabilidad laboral siempre y cuando su vínculo con el Estado sea de carácter público, ejerzan funciones ordinarias dentro de la institución para la que prestan el servicio, se encuentren en una posición de supra subordinación y reciban un salario por sus servicios⁸⁹.

Así las cosas, los servidores públicos pueden clasificarse en relación a la titularidad del derecho a la estabilidad laboral, en:

- a) empleados y funcionarios públicos comprendidos en la carrera administrativa, y por lo tanto protegidos, por la Ley del Servicio Civil;
- b) empleados y funcionarios públicos excluidos de la carrera administrativa pero protegidos por leyes especiales como la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no comprendidos en la Carrera Administrativa;
- c) empleados públicos que no gozan de estabilidad laboral por ejercer cargos de confianza, ya sea personal o política; y
- d) funcionarios públicos que no gozan de estabilidad laboral por ejercer cargos políticos.

3.1 Procedimientos contemplados en la Ley del Servicio Civil

La Ley del Servicio Civil se puede definir como el sistema de normas jurídicas comunes a todas las relaciones de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

3.1.1 Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil es una entidad superior a las Comisiones y tiene la función de aplicar las disposiciones establecidas en la Ley del Servicio Civil. De la misma forma también tendrá las siguientes atribuciones y facultades: a) Conocer

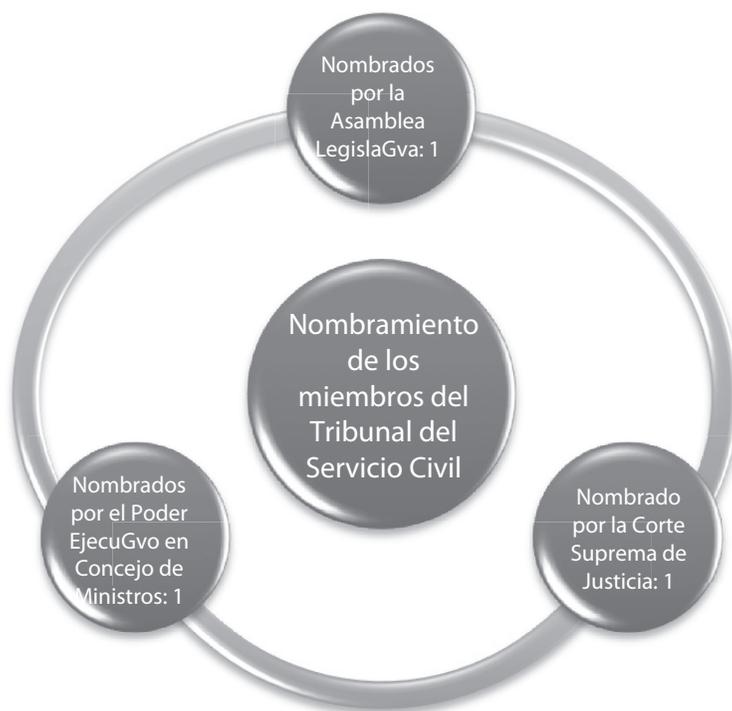
⁸⁹ Sentencia 407-2007 de la Sala de lo Constitucional pronunciada a las once horas y tres minutos del día veintitrés de junio de dos mil diez.

los recursos de revisión y nulidad de las resoluciones pronunciadas por las Comisiones; b) Conocer de los demás recursos que se planteen en contra de las demás resoluciones de las Comisiones y de los jefes de las dependencias; c) Rehabilitar a los empleados destituidos; d) Evacuar las consultas sobre la ley del Servicio Civil; e) Elaborar el proyecto de reglamento para la aplicación de la Ley del Servicio Civil; f) Dirimir conflictos entre las Comisiones del Servicio Civil; g) Capacitar a los miembros de las Comisiones; h) Otras atribuciones impuestas por la ley (Art. 6 y 13 Ley del Servicio Civil).

El tribunal del Servicio Civil está integrado por tres miembros propietarios y por tres miembros suplentes. Los miembros del Tribunal serán nombrados de la manera siguiente (Art. 9 y 10 Ley del Servicio Civil):

Cada miembro del Tribunal del Servicio Civil será electo y nombrado por la Asamblea Legislativa, Corte Suprema de Justicia y el poder Ejecutivo en Concejo de Ministros para un periodo de tres años. El Presidente del Tribunal será la persona nombrada por la Asamblea Legislativa (Art. 9 y 10 Ley del Servicio Civil).

Entre los requisitos que deben concurrir para ser parte del tribunal del Servicio Civil están (Art. 9 y 11 Ley del Servicio Civil):



Ser abogado de la Rep

- Salvadoeño por nacimiento

Mayor de treinta años

- Haber desempeñado cargos en la Administración Pública o Municipalidad por un periodo de 5 años o mayor

Ser de honorabilidad y de competencia notorias

3.1.2 Comisiones del Servicio Civil

Las Comisiones del Servicio Civil han sido creadas para que sea uno de los organismos competentes en la aplicación de las disposiciones de la Ley del Servicio Civil. Además le corresponde a las Comisiones del Servicio Civil realizar las siguientes atribuciones y facultades: 1) Formar el escalafón de los empleados públicos que dependan de esa institución; 2) Seleccionar a los candidatos elegibles para formar parte de la Carrera Administrativa; 3) Rendir los informes respectivos al Tribunal del Servicio Civil; 4) Efectuar las pruebas de idoneidad al nuevo personal; 5) Dispensar el requisito de concurso en el caso de los ascensos; 6) Conocer los casos de amonestación de los funcionarios públicos o empleados; 7) Conocer en primera instancia los demás casos de sanciones; 8) Otras atribuciones dadas por la ley.

Estas Comisiones del Servicio Civil podrán conocer todo lo atinente a la Ley del Servicio Civil en lo que respecta al personal de las oficinas en las que actúen y las podemos encontrar en las siguientes dependencias de la Administración Pública:

- a) Asamblea Legislativa.
- b) Corte Suprema de Justicia⁹⁰.

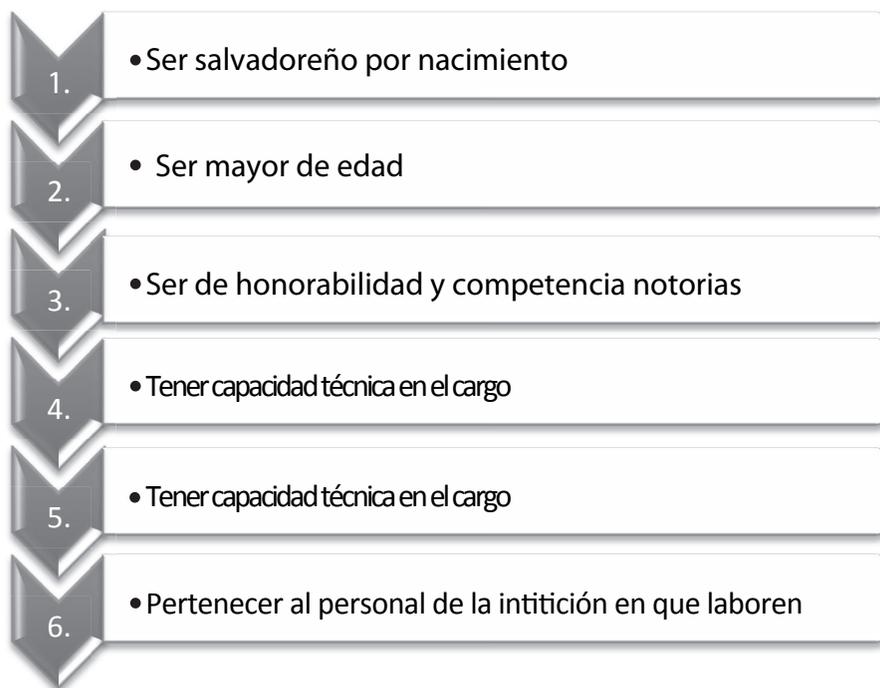
90 La Comisión del Servicio Civil de la Corte Suprema de Justicia además de conocer sobre situaciones concernientes al personal, atenderá las situaciones que se susciten con los empleados de las Cámaras de Segunda Instancia, Juzgados de Primera Instancia y Paz establecidos en San Salvador.

- c) Las Cámaras de Segunda Instancia, excepto las establecidas en la capital de la República⁹¹.
- d) Presidencia de la República.
- e) Secretarías de Estado.
- f) Corte de Cuentas de la República.
- g) Fiscalía General de República.
- h) Procuraduría General de la República.
- i) Tribunal Supremo Electoral.
- j) Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos.
- k) Direcciones Generales.
- l) Alcaldías Municipales de las cabeceras departamentales⁹².
- m) Unidades o dependencias secundarias de las Secretarías de Estado, excepto en San Salvador.
- n) Consejo Nacional de la Judicatura.

De esta manera las Comisiones se deben integrar por tres miembros propietarios y tres miembros suplentes, que durarán en sus funciones dos años y pueden ser reelectos. Entre los requisitos que se establecen para ser parte de la Comisiones del Servicio Civil se observan los siguientes:

91 Las Comisiones del Servicio Civil de las Cámaras de Segunda Instancia conocerán también de los asuntos de los empleados de los Juzgados de Primera Instancia y de Paz de la jurisdicción respectiva.

92 En las Alcaldías Municipales de las cabeceras departamentales las Comisiones del Servicio Civil conocerán también de las situaciones que se den en las Alcaldías Municipales del departamento respectivo.



La elección de los propietarios y suplentes de las Comisiones del Servicio Civil que funcionarán en las diferentes dependencias de la Administración pública se realizará por medio de una votación en la que participarán todos los empleados protegidos por el régimen de la Ley del Servicio Civil, así las cosas, los integrantes de la Comisión se elegirán de la siguiente manera:

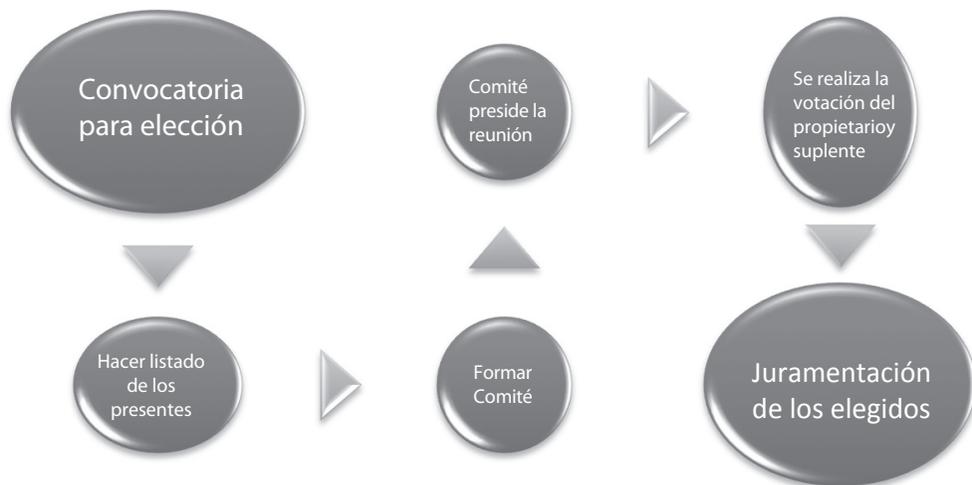
PASO UNO: Le corresponde al jefe Superior Jerárquico de la Unidad que tenga asiento en San Salvador hacer la convocatoria para la elección de los funcionarios que formarán la Comisión, señalando día, lugar y hora para celebrar la reunión.

PASO DOS: Llegado el día señalado para la elección, el Jefe Superior Jerárquico de la Unidad pasara a leer un listado de todos los presentes en la reunión para que se nombre un Comité de tres miembros.

PASO TRES: Formado el Comité, este deberá presidir la reunión y se procederá a realizar la votación de manera directa e igualitaria.

PASO CUATRO: Se deberá dejar constancia de todo lo ocurrido y del resultado que arroje el escrutinio. La constancia de lo realizado en la reunión deberá ser firmada por los integrantes del Comité y enviarse una certificación, tanto al Tribunal del Servicio Civil y al Jefe de la Unidad.

PASO CINCO: En un plazo máximo de tres días, el jefe de la unidad, deberá juramentar a los empleados que surgieron electos para integrar la Comisión.



Para el caso de la elección de los miembros de las Comisiones en las Alcaldías Municipales de cabeceras departamentales la dinámica varía un poco, pues será el Alcalde quien deba presidir la reunión para la votación.

3.1.3 Selección de personal en la Ley del Servicio Civil

Si nos encontramos con el caso de que hay una vacante en una institución y no puede ser llenada por medio del sistema de ascenso, la Comisión del Servicio Civil tendrá la obligación de realizar una convocatoria por medio de una publicación en uno de los periódicos de mayor circulación del país. Las publicaciones se deberán hacer con ocho días antes de la fecha de cierre de la inscripción (Artículo 21 Ley del Servicio Civil).

Durante el proceso de selección se realizarán pruebas de idoneidad que estarán a cargo de la Comisión. Esta última deberá seleccionar a los candidatos mejor evaluados en las pruebas y proponérselos a la institución interesada (Artículo 20 y 22 Ley del Servicio Civil).

La autoridad a la que se envíe la propuesta de posibles candidatos deberá escoger a la persona que ocupará la vacante de la terna que haya formulado la Comisión.



3.1.4 Régimen disciplinario

La Ley del Servicio Civil tiene un régimen disciplinario para aquellos empleados y funcionarios públicos que no cumplan con sus obligaciones. Dentro de las sanciones disciplinarias a las que se pueden hacer acreedores son las que a continuación describiremos:

- a) Amonestación oral privada.
- b) Amonestación escrita.
- c) Multa.
- d) Suspensión sin goce de sueldo.
- e) Postergación en el derecho al ascenso.
- f) Rebaja de categoría en el mismo cargo.
- g) Despido o destitución del cargo.

La Comisión del Servicio Civil y los Jefes del Servicio serán los responsables de imponer sanciones. En ese sentido, los Jefes del Servicio tienen la facultad de imponer amonestaciones y suspensiones sin goce de sueldo. Por su parte las Comisiones pueden aplicar multas, suspensiones sin goce de sueldo, postergaciones en el derecho al ascenso, rebaja de categoría, despidos y destituciones.

Sin embargo, en ningún caso la imposición de sanciones disciplinarias implica pérdida de derechos de los empleados o funcionarios públicos.

Amonestaciones

Las amonestaciones pueden ser orales y escritas.

Las amonestaciones orales serán impuestas a aquellos empleados y funcionarios públicos que en el ejercicio de sus funciones cometan faltas graves o violen alguna disposición del reglamento de la institución en la que laboran.

Las amonestaciones escritas se impondrán cuando antes de cumplir un mes de haberse interpuesto la amonestación verbal el infractor mereciere otra.

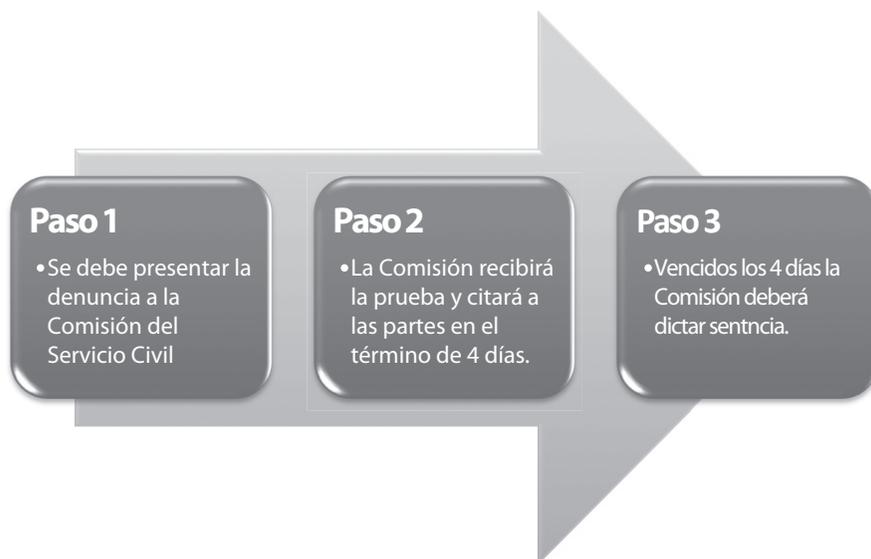


Multa

La multa se impone a aquellos empleados y funcionarios públicos que, sin motivo justificado, no asistan a su trabajo o lleguen tarde. En este caso, la cuantía de la multa se regulará de acuerdo a las leyes, salvo, que esta tipo de infracciones se encuentren reguladas en el reglamento de la institución.

Suspensiones

Los empleados o funcionarios públicos que no cumplan con sus deberes y la falta que hayan cometido no implique la destitución o despido serán sancionados con la suspensión sin goce de sueldo. El procedimiento de imposición de sanciones se rige de la manera siguiente:



El procedimiento establecido para la imposición de las suspensiones es también aplicable para el caso de las multas.

Existe una situación especial de suspensión sin goce de sueldo que es cuando se ha decretado en contra del empleado o funcionario público auto de detención, en cuyo caso, la suspensión deberá durar todo el tiempo que se mantenga el auto de detención. Sin embargo, si la suspensión durará más de tres meses se deberá despedir a la persona.

En ese sentido, la persona despedida podrá ser tomada en cuenta nuevamente para ocupar cualquier cargo de la misma categoría o clase cuando se pronuncia auto de sobreseimiento o sentencia absolutoria.

Postergación en el ascenso y rebaja de categoría

Este tipo de sanción es aplicable solamente para aquellos funcionarios y empleados públicos que hayan sido suspendidos, por lo menos, dos veces en el término de un año. Esta sanción no podrá exceder más de dos años para lo que se debe de tomar en cuenta la gravedad de la falta.

Despidos y destituciones

Se debe tomar en cuenta que los empleados y funcionarios públicos protegidos por ley del Servicio Civil solo podrán ser despedidos o destituidos de su cargo por las causales que a continuación se detallarán (Art. 53 y 54 Ley del Servicio Civil):

Causales de despido

El incumplimiento reiterado y grave de los deberes que corresponden al cargo del funcionario o empleado.

Que exista una tercera suspensión en el término de un año.

El desempeño de cargos o trabajos que interfieran con el desarrollo de los deberes del empleado o funcionario.

Falta de idoneidad en el desempeño del empleo.

Por la comisión de delito doloso.

Comisión de delito cometido en el ejercicio de sus funciones.

Prevalerse de su cargo para hacer política.

Emitir disposiciones que limiten los derechos de afiliarse a partidos políticos.

Declararse en huelga o abandonar el empleo.

Causales de destitución

El incumplimiento de los deberes que corresponden al cargo del funcionario o empleado.

Infringir las prohibiciones que hayan sido impuestas.

Ejecutar actos graves de inmoralidad en la oficina.

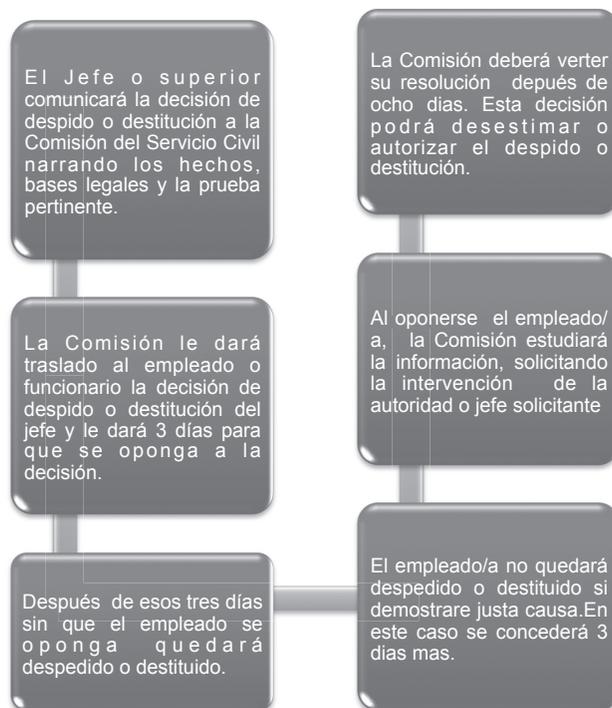
Ingerir bebidas embriagantes, sustancias enervantes en el lugar de trabajo o presentarse al trabajo en esas condiciones.

Causar maliciosamente daños a la infraestructura del lugar de trabajo.

Comisión de un delito en el lugar de trabajo o en el ejercicio de sus funciones.

Abandono del cargo.

En todo caso el proceso que se debe seguir para la destitución o despido de un empleado o funcionario público es el siguiente:



Una vez notificada la resolución de la Comisión del Servicio Civil, el funcionario o empleado público o la autoridad que solicitó la destitución o despido tendrán tres días para impugnar la resolución, presentando los motivos que se tengan para su impugnación. Este escrito deberá ser presentado ante la Comisión para que esta la remita, el mismo día, al Tribunal del Servicio Civil. El Tribunal del Servicio Civil deberá resolver el recurso en tres días después de recibido el escrito (Art. 56 y 57 Ley del Servicio Civil).

3.1.5 Recursos aplicables a las sanciones disciplinarias

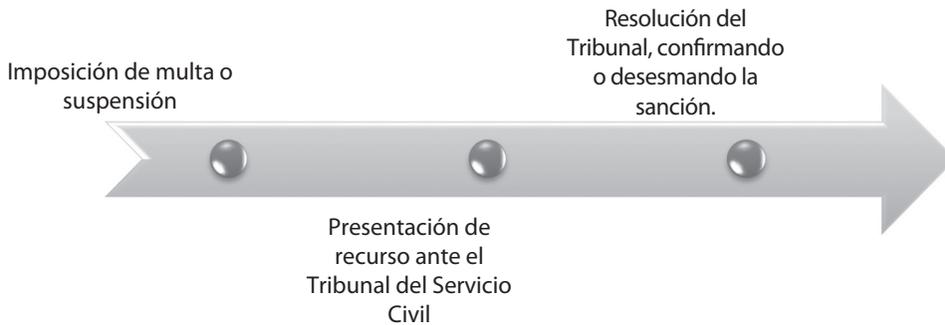
Recurso en contra de las multas y las suspensiones sin goce de sueldo

Ante la imposición de multas y suspensiones sin goce de sueldo, un empleado o funcionario público, puede interponer recurso ante el Tribunal del Servicio Civil dentro de los tres días siguientes a la comunicación de la decisión de la Comisión.

Presentado el recurso el Tribunal deberá resolver solo con la vista de los autos en el término de tres días. En este caso se pueden observar dos momentos:

- a) Que el Tribunal confirme la suspensión o la multa.

- b) Que el Tribunal declare improcedente la imposición de la multa o la suspensión. En ese caso, si la sanción se hubiere comenzado a ejecutar se interrumpirá o si esta ya se hubiere hecho efectiva se restituirá.



Nulidad del despido o destitución

En caso se despida a un funcionario o empleado amparado bajo la Ley del Servicio Civil sin seguir el procedimiento establecido en dicha ley, el empleado o funcionario tendrá derecho a solicitar la nulidad de esta acción a los tres meses siguientes al hecho.

El empleado deberá presentar un escrito al Tribunal del Servicio Civil para que este le dé traslado por 48 horas al funcionario que solicitó la destitución o despido.

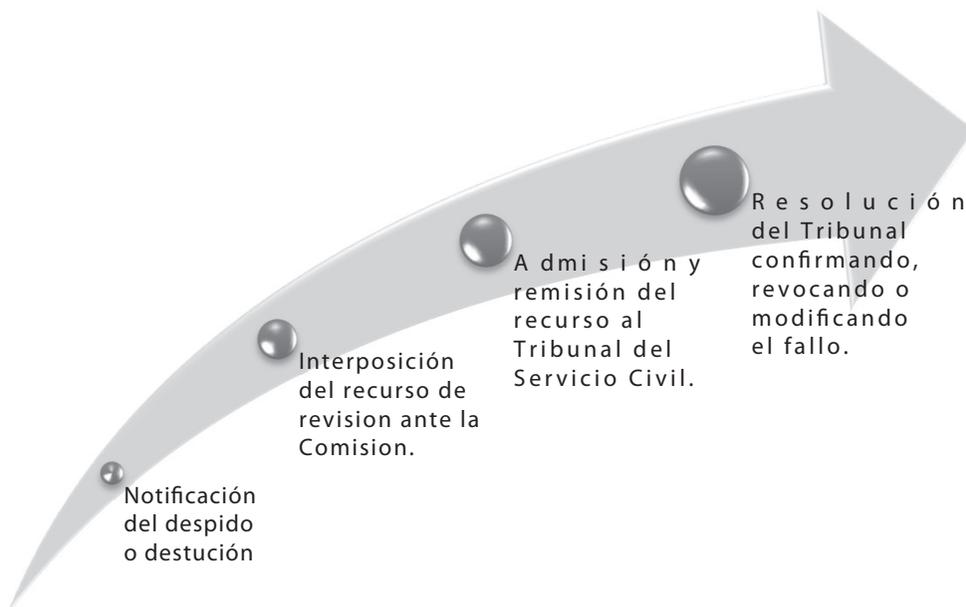
En este caso es necesario acotar que no es menester la contestación de la autoridad demandada, pues, el Tribunal podrá decidir con o sin la respuesta de esta.

Si se declarara la nulidad del despido el funcionario deberá ser restituido en su cargo o en uno de igual categoría y nivel cancelándole los sueldos dejados de percibir desde el momento de su despido hasta la fecha en que se cumpla la sentencia.

Recurso de revisión en contra del despido o destitución

El recurso aplicable en contra de una sanción de despido o de destitución es el de revisión. En este caso, el recurso se debe interponer, en los tres días hábiles siguientes a la notificación de la sanción, ante la Comisión para que sea esta quien remita los autos al Tribunal del Servicio Civil.

Una vez en el Tribunal del Servicio Civil, se resolverá solo con la vista de los autos en el término de tres días. Una vez transcurrido el término para resolver, se dictará sentencia en la que se confirmará, revocará o modificará el fallo de la Comisión.



3.1.6 Derecho Colectivo del Trabajo de los empleados y funcionarios públicos en la Ley del Servicio Civil

Dentro de la Ley del Servicio Civil existe la posibilidad de que los empleados y funcionarios públicos se organicen en sindicatos debido a la ratificación de El Salvador de los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

De esta manera, también los empleados públicos pueden tener conflictos colectivos de carácter económico y jurídico. A continuación detallaremos el procedimiento a seguir para su solución.

Conflicto de carácter jurídico

Los conflictos de carácter jurídico son aquellos que surgen por el incumplimiento o interpretación de los contratos colectivos de trabajo.

Quienes tienen competencia para conocer de estos conflictos contra el Estado son:

- a) Cámaras de lo Laboral en San Salvador.
- b) Jueces con competencia laboral en los municipios.

Para iniciar el proceso de un conflicto colectivo de trabajo por incumplimiento de contrato contra el Estado se debe realizar lo siguiente:

PASO 1:

Redactar una demanda con los requisitos del artículo 379 del Código de Trabajo⁹³ y exponer las razones por las cuales se está incumpliendo o interpretando de forma errónea el contrato colectivo de trabajo.

PASO 2:

Presentar la demanda y una copia de esta ante una de las dos Cámaras de lo laboral asentadas en San Salvador o ante un Juzgado con competencia de lo laboral.

PASO 3:

Una vez admitida la demanda, el tribunal procederá a emplazar al demandado entregándole copia de la demanda para este comparezca a dentro de los cinco días siguientes al emplazamiento.

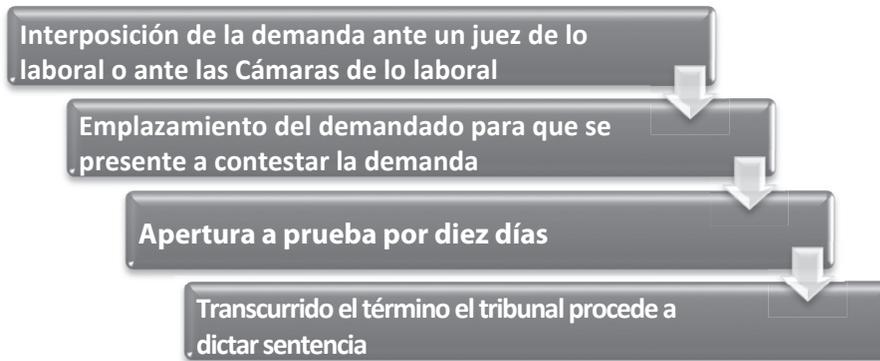
PASO 4:

Contestada la demanda o transcurrido el término sin que el demandado haya contestado la demanda, se abrirá a prueba por diez, en caso de incumplimiento de contrato colectivo.

PASO 5:

Una vez transcurrido el término probatorio el Juez procederá a fallar en el lapso de cinco días.

93 Art. 379 Código de Trabajo de El Salvador: La demanda podrá ser verbal o escrita y deberá contener: 1) Designación del juez ante quien se interpone; 2) Nombre del actor y su edad, estado civil, nacionalidad, profesión u oficio, domicilio y lugar para oír notificaciones; 3) Indicaciones del lugar en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con ocasión del cual se originó el conflicto, precisando su dirección en cuanto fuere posible; 4) Salario ordinario devengado por el trabajador, jornada ordinaria, horario de trabajo y fecha o época aproximada de iniciación de la relación laboral; 5) Relación de los hechos; 6) Nombre y domicilio del demandado y la dirección de su casa de habitación o del local en que habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios. 7) Peticiones en términos precisos; 8) Lugar y fecha; y 9) Firma del actor o de quien comparezca por él o de la persona que firme a su ruego. Si la demanda fuere verbal y el actor no pudiere o no supiere firmar, se hará constar esa circunstancia.



Para cuando se trate de la errónea interpretación del contrato colectivo de trabajo se deberán seguir todos los pasos anteriores con la salvedad de que no se abrirá término probatorio, sino que el juez procede, dentro de los cinco días siguientes a la contestación o del término del emplazamiento, a declarar la correcta interpretación del contrato.

Conflictos Colectivos de carácter económico

Los conflictos colectivos de carácter económico son aquellos que se originan en la negociación de las condiciones generales y especiales de la prestación de servicios de parte de los servidores públicos hacia las instituciones de las que dependan.

Este tipo de conflictos se desarrollan según las etapas siguientes:

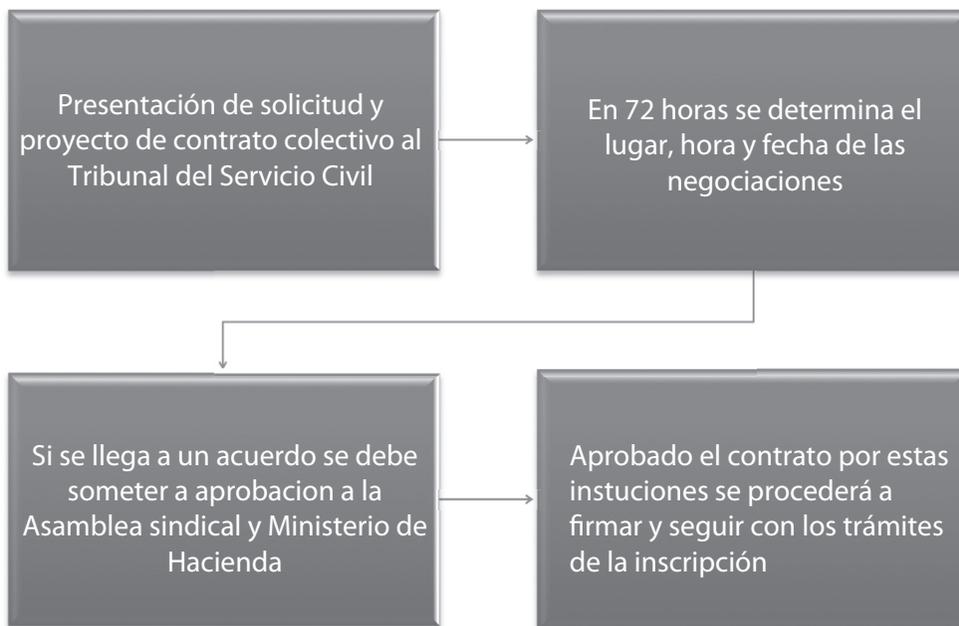
1) Trato Directo

En esta etapa se deberá dirigir una solicitud al Tribunal del Servicio Civil acompañada de dos ejemplares del proyecto de contrato colectivo.

Una vez presentada la solicitud, en el término de 72 horas, las partes interesadas deberán reunirse para determinar el lugar, fechas y horas en las que se llevarán a cabo las negociaciones. En caso las partes no llegaran a un acuerdo será el Tribunal del Servicio Civil quien haga esta determinación.

Todas las negociaciones que se realicen entre las partes se llevarán a cabo durante 20 días hábiles contados a partir desde el día siguiente en que la institución haya recibido la copia de la petición.

En caso de llegar a un acuerdo sobre el proyecto del contrato colectivo se deberá someter a aprobación de la asamblea sindical y del Ministerio de Hacienda. Una vez aprobado el contrato, se firmará y se seguirá con los trámites de inscripción.



También puede suceder que se llegue a un acuerdo parcial, en este caso, se levantará acta consignando los puntos en los que hubo acuerdo y en los que no. Cualquiera de las partes podrá avocarse al Tribunal del Servicio Civil solicitando el inicio de la etapa de conciliación.

No obstante, cualquiera de las partes puede negarse a entrar en negociaciones. En este caso, se deberá comunicar a la parte interesada las razones a través del Tribunal del servicio civil.

La negativa puede fundarse en la falta de titularidad del solicitante. En este caso se deberá mandar a oír a la otra parte por el término de tres días antes de pasar a la etapa siguiente. Transcurrido este término se abrirá a pruebas y el tribunal deberá pronunciar su resolución en el lapso de tres días hábiles. Si la negativa tuviere lugar el conflicto se dará por terminado.

Esta etapa, como se acotó anteriormente, no podrá durar más de veinte días a menos que las partes lo acordaren así, de lo contrario, se procederá a solicitar que el Tribunal del Servicio Civil abra paso a la siguiente etapa.

2) Conciliación

Esta etapa da inicio cuando el Presidente del Tribunal del Servicio Civil recibe la solicitud a conciliación. Una vez recibida la solicitud se determinará al conciliador para que cite a las partes en conflicto en las 48 horas siguientes para que nom-

bren a sus representantes y se fije el horario de las reuniones. Si esto no fuera posible, será el Tribunal quien haga esta determinación.

En la conciliación solo se tratarán los asuntos en los que no se ha podido llegar a un acuerdo. En ese sentido, se deberán realizar las reuniones que sean necesarias a fin de encontrar una solución al conflicto; sin embargo, esta fase solo tendrá una duración máxima de 30 días.

El papel del conciliador en esta etapa es de vital importancia pues es el responsable de moderar el comportamiento de los involucrados, debe procurar averirlos y proponerles una solución justa y equitativa.

Después de las reuniones, el conciliador deberá devolver las diligencias al Presidente del Tribunal del Servicio Civil para que cierre la etapa conciliatoria y dicte su resolución.

3) Arbitraje

Una vez concluida la etapa conciliatoria, se deberá iniciar la etapa de arbitraje en los puntos en los que no hubo conciliación. En ese sentido, dentro de las 72 horas de haber sido sometido el conflicto al arbitraje, las partes deberán designar a un árbitro y se lo harán saber al Presidente del Tribunal del Servicio Civil.

Una vez hayan sido designados los árbitros en las cuarenta y ocho horas siguientes a esta designación el Tribunal del Servicio Civil deberá citarlos para juramentarlos y elegir al tercer arbitro que actuará como el Presidente del Tribunal Arbitrador.

Los árbitros podrán ser recusados⁹⁴ ante el Presidente del Tribunal del Servicio Civil dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su juramentación.

Dentro de los cinco días siguientes a la toma de posesión, el tribunal de Arbitraje está obligado a enterarse de los antecedentes de los conflictos, recibir la prueba y señalar la hora y lugar para oír a las partes.

Durante la audiencia se intentará el avenimiento entre las partes. Si no se llega a un acuerdo por las partes, los árbitros procederán a sentenciar o emitir el laudo arbitral, dentro de los treinta días siguientes a la conformación del Tribunal Arbitral, conforme su conciencia y equidad.

94 Art. 149 Ley del Servicio Civil.- Son causas de recusación: 1ª) No reunir los requisitos necesarios para ser miembro del Tribunal de Arbitraje o tener cualquiera de los impedimentos señalados en el Art. 147; 2ª) Ser cónyuge o pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad de los representantes, funcionarios, concejales, directivos, asesores o apoderados; y, 3ª) Tener interés comprobado en el conflicto.

El laudo pone fin al conflicto y tiene el carácter de contrato colectivo de trabajo, además, no admite recurso alguno en su contra.

3.2 Procedimientos contemplados en la Ley reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.

Debido al derecho de toda persona a no ser privada de sus derechos sin haber sido oída y vencida en juicio la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa fue creada para regular las relaciones y deberes de los empleados y funcionarios públicos que no están comprendidos en la Ley del Servicio Civil.

3.2.1 Destitución o despido en la Ley Reguladora de la Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa.

Este tipo de procedimiento es aplicable en los casos de pérdida de confianza o de deficiencia en el desempeño o cargo. Para estos asuntos se deberá seguir el procedimiento siguiente:

PASO UNO:

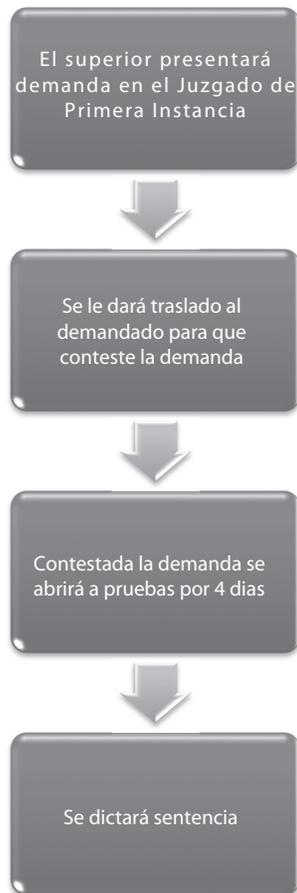
El funcionario superior comunicará al juez de Primera Instancia que conozca de materia civil en la jurisdicción donde el demandado desempeñe el cargo y expresará en su solicitud las razones legales por las que ha tomado la decisión de destituir a su subalterno.

PASO DOS:

Se emplazará al demandado y se le entregará copia de la demanda para que en el término de tres días la conteste. En este momento pueden ocurrir dos cosas: a) que el demandado no conteste la demanda, a lo que se tomarán por ciertos los hechos y se pronunciará sentencia; y, b) que el demandado conteste la demanda.

PASO TRES

Si el demandado contestó la demanda se abrirá término probatorio por cuatro días y una vez vencido este término se dictará sentencia.



Recurso contra el despido o destitución

Para impugnar la decisión tomada en primera instancia se deberá recurrir en revisión ante la Cámara de lo Civil dentro de los tres días hábiles contados desde la notificación de la primera resolución. Esto se hará presentando el escrito ante el juzgado de primera instancia que emitió la resolución condenatoria para que este sea quien remita el expediente a la Cámara de lo Civil.

La Cámara resolverá el recurso con la sola vista del expediente dentro de los tres días siguientes al de su recibo. Contra la resolución emitida por esta instancia no se podrá interponer recurso alguno.

3.3 Procedimientos contemplados en la ley de la Carrera Administrativa Municipal

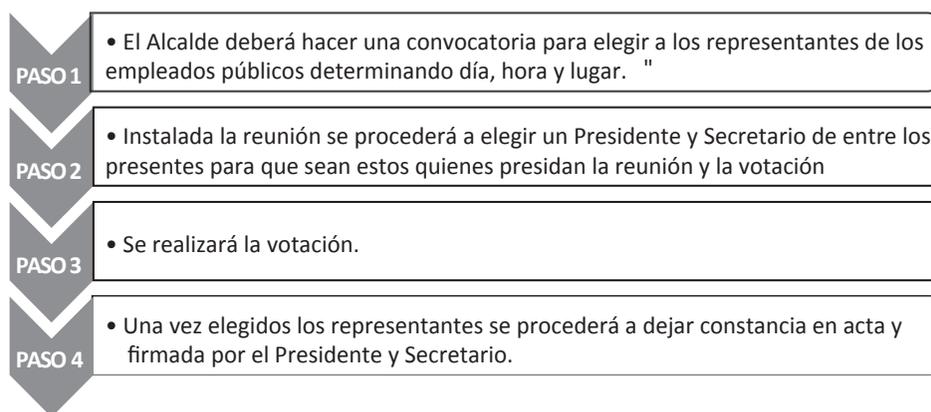
La Ley de la Carrera Administrativa Municipal tiene como objeto regular y garantizar la eficiencia del régimen Administrativo Municipal mediante el ofrecimiento de igualdad de condiciones y oportunidades para el ingreso a este régimen, permanencia en el puesto de trabajo, entre otras condiciones.

3.3.1 Procedimiento de integración de las Comisiones Municipales

Las Comisiones Municipales son las encargadas de aplicar la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y deben resolver de manera directa sobre los derechos de los empleados públicos, salvo, el caso de los despidos.

Las comisiones están integradas por cuatro miembros a) un representante del Concejo Municipal, b) el Alcalde, c) un representante de los servidores públicos municipales en los niveles de dirección y técnico, y d) un representante de los servidores públicos municipales en los niveles de administrativo y operativo.

Para el caso de los representantes de los servidores públicos deberán ser electos de manera directa, igualitaria y por mayoría simple de la manera siguiente:



3.3.2 Acceso a la carrera administrativa municipal y ascensos

Los ascensos en los cargos y empleos en las municipalidades se realizarán a través de concurso, garantizando la igualdad, mérito y capacidad de los interesados. Para su realización el concurso deberá ser convocado con anterioridad por el Con-

cejo Municipal, el Alcalde o la máxima autoridad administrativa (artículo 24 Ley de la Carrera Administrativa Municipal).

Los concursos a los que pueden ser convocados los empleados municipales son de dos clases (Artículo 26 Ley de la Carrera Administrativa Municipal):

Ascenso de nivel (Artículo 27 Ley de la Carrera Administrativa Municipal)

Que son realizados para promover a niveles y categorías superiores a los servidores públicos que posean los requisitos y méritos exigidos para el desempeño del cargo. En este caso, al estar vacante un puesto en la municipalidad, la autoridad respectiva deberá convocar a concurso, por el término de 5 días, por medio de aviso colocado en la cartelera oficial de la institución.

Abiertos (Art. 28 Ley de la Carrera Administrativa Municipal)

Para realizar este tipo de concurso se deben de tomar en cuenta los postulados siguientes:

Cuando existe una plaza nueva y no hubiera podido llenarse por medio del ascenso, en este caso, se colocará la convocatoria en la cartelera oficial de la institución y será fijada por el término de 15 días antes de la fecha del concurso.

Cuando no se presenten candidatos en el concurso de ascenso.

Al realizar el proceso de selección en el concurso de ascenso los aspirantes no hubieran obtenido la calificación requerida

La autoridad encargada objetare la propuesta.

Ascenso de Categoría

Este tipo de concursos son los que se realizan anualmente. En estos tienen el derecho de participar todos los empleados y funcionarios que tengan como mínimo dos años de laborar en una categoría determinada y acrediten las aptitudes necesarias para optar por la categoría inmediata superior. En estos casos será la Comisión Municipal la que se encarga de calificar a los interesados y comunicará al Alcalde o la autoridad administrativa correspondiente los nombres de los empleados que calificaron. Finalmente, esta última autoridad acordará el ascenso en los 30 días siguientes.

En todos estos casos se realizarán pruebas de idoneidad o de selección con la finalidad de explorar las competencias de los concursantes con énfasis en conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes para apreciar la capacidad, idoneidad

y potencialidad de los aspirantes (Art. 29 Ley de la Carrera Administrativa Municipal). La autoridad competente para la realización de estos procesos de selección serán las Comisiones Municipales salvo que se necesitare la realización de pruebas especiales en las que el Concejo Municipal deberá colaborar o solicitar a otras instituciones del Estado le proporcione personal calificado para la realización de estas pruebas (Art. 25 Ley de la carrera Administrativa Municipal).

Con relación a la selección de los candidatos la Comisión Municipal deberá escoger a los tres concursantes mejor calificados para que el Concejo Municipal sea quien haga el nombramiento del concursante que obtendrá la plaza.

El nombramiento del empleado tendrá un periodo de prueba de dos meses y si dentro de este periodo no obtuviera una buena calificación por su desempeño en el nuevo cargo regresará al cargo que venía desempeñando antes del concurso (Art. 36 Ley de la Carrera Administrativa Municipal).

3.3.3 Régimen disciplinario de la Carrera Administrativa Municipal

Como toda normativa, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal establece obligaciones y prohibiciones para los empleados municipales, en caso de incumplimiento, estos quedaran sujetos a las siguientes sanciones:

A.Amonestaciones

Las amonestaciones serán impuestas a aquellos empleados públicos que cometan faltas al reglamento interno de la municipalidad o que incumplan las obligaciones inherentes a su cargo. Pero si en el transcurso de dos meses el empleado público fuere reincidente podrá ser acreedor de una amonestación verbal.

En ese sentido, el procedimiento de aplicación de una amonestación, sea verbal o escrita, será el siguiente:



Para el caso de la amonestación verbal se seguirá el mismo procedimiento solo que la nota de amonestación podrá ser entregada en el momento al empleado público o posteriormente.

B.Suspensiones y postergación en el ascenso

Las suspensiones sin goce de sueldo pueden imponerse a aquellos funcionarios o empleados que no cumplan con sus obligaciones en el ejercicio de sus funciones y pueden durar hasta 30 días.

Para el caso de las postergaciones en el ascenso serán aplicables aquellos funcionarios y empleados públicos que hayan reprobado la evaluación del desempeño o en las capacitaciones, así como también, será aplicable esta sanción cuando un empleado municipal haya sido suspendido por lo menos dos veces en el año anterior a la fecha en la que le correspondiera ascender.

En ese sentido, las suspensiones y las postergaciones del ascenso deben ser aplicadas siguiendo el procedimiento que a continuación se detalla:

1. • El superior o jefe que decida suspender sin goce de sueldo o postergar el ascenso a un empleado municipal deberá hacer del conocimiento de la Comisión Municipal la decisión
2. • Se trasladará la peGción al empleado municipal para que la conteste en el término de dos días. Si no la contestare se procederá a la suspensión o a la postergación.
3. • Si el empleado contesta oponiéndose, se deberá emplazar a los interesados para que aporten la prueba necesaria en los cuatro días hábiles siguientes.
4. • Cerrado el término probatorio se procederá a resolver

Sin embargo, podrá haber procesos en los cuales no es necesario que la Comisión Municipal conozca los casos de suspensión, es la situación de las suspensiones de cinco días o menos. En estos escenarios bastará con que la autoridad administrativa de audiencia en el término de tres días al servidor público que se pretende suspender para que se oponga o conteste. Si este no contestare se procederá a la suspensión, pero si contestare, se abrirá a pruebas por cuatro días y después se resolverá en las cuarenta y ocho horas siguientes.

C.Despidos

El despido en las municipalidades se impone por la máxima autoridad administrativa municipal previa autorización del juez de lo laboral o juez con competencia del municipio que se trate (Art. 67 Ley de la Carrera Administrativa Municipal). El despido puede operar por las siguientes causas:

Incumplimiento de las obligaciones que deba realizar según su cargo o por la transgresión a las prohibiciones establecidas en la institución.

Por haber sido suspendido por tercera vez en el término de un año.

Falta de idoneidad para el desempeño de sus labores.

Abandono del cargo o empleo.

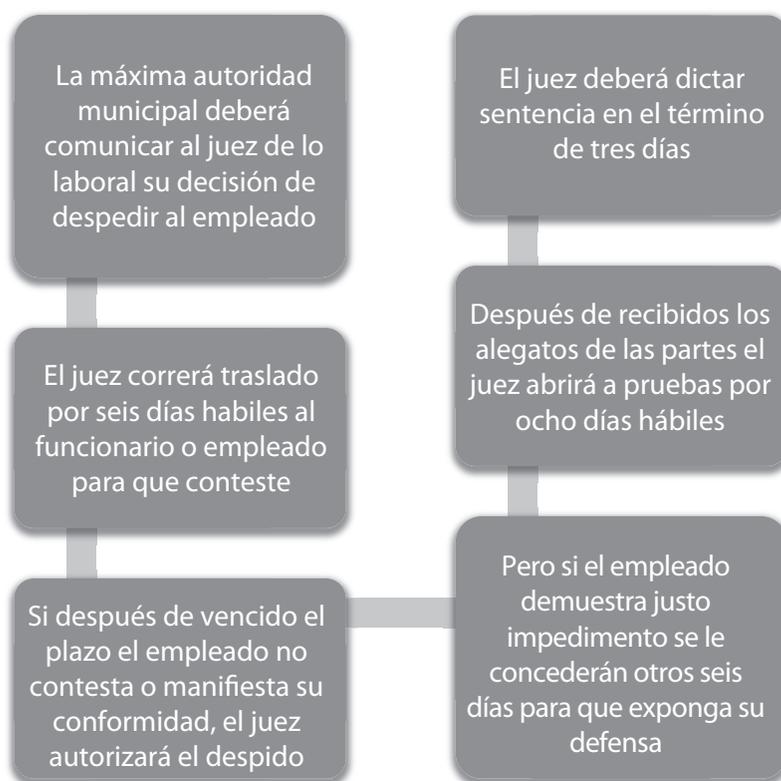
Ser condenado en sentencia ejecutoriada por delito doloso.

Ejecutar actos graves o de inmoralidad en la institución.

Causar maliciosamente daños a la infraestructura de la institución.

Ingerir bebidas alcohólicas o sustancias enervantes en el lugar de trabajo o por presentarse a trabajar bajo la influencia de esas sustancias.

El procedimiento a seguir para despedir a un funcionario municipal es el siguiente:



3.3.4 Medios de impugnación en la Ley de la Carrera Administrativa Municipal

Recurso de Revocatoria

Podrá interponerse recurso de revocatoria contra las resoluciones de las Comisiones Municipales y de las sentencias de los jueces de lo laboral o que conozcan de materia laboral en los municipios.

El recurso deberá ser planteado en los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. Una vez recibido, el juzgador deberá resolver el recurso dentro de los tres días siguientes al de su recibo.

Recurso de Revisión

Se interpone recurso de revisión en contra de las sentencias definitivas de los jueces de lo laboral o de los jueces con competencia laboral en el municipio. Este recurso debe ser alegado en la Cámara respectiva de la materia dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la denegación de la Revocatoria.

Una vez interpuesto, la Cámara solicitará a los jueces el expediente y resolverá en tres días con la sola vista de los autos.

Nulidad del despido

En caso el funcionario o empleado hubiera sido despedido sin seguir el procedimiento respectivo para su despido podrá solicitar la nulidad de la acción en el término de 15 días ante el juez de lo laboral o el juez con competencias expresando las razones que tiene para reclamar la nulidad y adjuntando la prueba necesaria para demostrar las razones en las que se funda.

Una vez recibido dicho escrito, el juez deberá darle traslado a la autoridad administrativa municipal para que conteste en un término de 48 horas. Si en este plazo la autoridad no contesta se declarará la nulidad del despido, salvo, que se demuestre justo impedimento, en cuyo caso se darán otras 48 horas para que presente su defensa.

Una vez presentada la defensa, el juez abrirá a pruebas por cuatro días. Después de la fase probatoria se deberá dictar sentencia en un lapso de tres días hábiles.

En caso se declare la nulidad del despido se deberá reinstalar al empleado en el cargo que tenía antes de ser despedido o en un cargo de igual nivel y categoría, cancelándole los salarios dejados de percibir desde ese día hasta la fecha en que se cumpla la sentencia.

1. Actividades:

el facilitador hará las siguientes preguntas a las personas participantes:

¿Cuáles son las funciones del Tribunal del Servicio Civil?

¿De qué manera se nombran a los miembros del Tribunal del Servicio Civil?

¿Cuáles son las funciones de la Comisión del Servicio Civil?

Mencione los requisitos que debe reunir una persona para ser parte de una Comisión.

Explique el procedimiento de votación para la elección de los miembros de la Comisión del Servicio Civil.

¿Quiénes pueden votar en la elección de los miembros de la Comisión?

Explique el procedimiento de selección de personal.

En el régimen del Servicio Civil ¿Cuáles son las sanciones que pueden ser impuestas?

Explique el procedimiento del despido o destitución del cargo.

¿Cuáles son los recursos que pueden interponerse contra las resoluciones?

Explique las etapas del conflicto colectivo de carácter jurídico.

En páginas de papel o en tiras de papel colocar las etapas del conflicto colectivo de carácter económico y que los participantes vayan colocándolas en orden sobre otra página de papel. La persona que termine antes podrá ganar un premio.

Mencione cuántos procedimientos contempla la Ley Reguladora de Garantía de Audiencia de los Empleados Públicos no Comprendidos en la Carrera Administrativa y explíquelos.

Explique el procedimiento de integración de las Comisiones Municipales.

Mencione los tipos de concurso que existen para ingresar a la Carrera Administrativa Municipal.

Explique cuáles son las sanciones que pueden interponerse en la Carrera Administrativa Municipal.

Mencione los recursos que pueden ser interpuestos para impugnar decisiones en la Carrera administrativa Municipal

4. PROCEDIMIENTOS INTERNACIONALES PARA PROTEGER DERECHOS

4.1 Sistema Interamericano de Derechos Humanos

4.1.1 Comisión Interamericana de Derechos Humanos

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

La Comisión Interamericana no es una corte o tribunal internacional, es el órgano que recibe las peticiones. Debemos tener claro que la Comisión no es una corte o tribunal por la naturaleza de las resoluciones que emite, pues al final del procedimiento las resoluciones que van a pronunciarse, no son de estricto cumplimiento, y tampoco se cuenta con mecanismos para obligar a un Estado a cumplirlas, más bien, los Estados deben acatar tales resoluciones por su voluntad y por su prestigio frente a la comunidad internacional⁹⁵.

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

- ❖ **Derecho al trabajo**⁹⁶. Este derecho implica la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de un empleo libremente escogido o aceptado. Además, incluye el compromiso de los Estados para adoptar las medidas que permitan el ejercicio a la plena efectividad del derecho al trabajo de las personas trabajadoras, incluyendo a aquellas con capacidades especiales y al desarrollo profesional de las mujeres.

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

96 Art. 6 Protocolo de San salvador.

❖ **Derecho a ejercer el trabajo bajo condiciones justas, equitativas y satisfactorias**⁹⁷. Entre estas condiciones podemos mencionar las siguientes:

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

❖ **Derechos sindicales**⁹⁸. Estos derechos deben ser garantizados por el Estado y en detalle, podemos mencionar los siguientes:

- ✓ El derecho de los trabajadores y las trabajadoras a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Asimismo, a formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

97 Art. 7 Protocolo de San Salvador.

98 Artículo 8 Protocolo de San Salvador.

- ✓ El derecho a la huelga; y
- ✓ A que nadie pueda ser obligado a pertenecer a un sindicato.

❖ **Derecho a la seguridad social**⁹⁹. Este derecho es con el fin de proteger a las personas trabajadoras contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente. Además, cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, este derecho debe cubrir al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional. Finalmente, este derecho establece que, a favor de las mujeres se debe garantizar una licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

❖ **Otros derechos relacionados**. Los trabajadores y las trabajadoras pueden acudir a la CIDH además, por afectaciones como atentados contra la vida, la integridad personal, la libertad personal, el derecho a la honra y a la protección de la familia, la libertad de circulación y movimiento o la propiedad privada¹⁰⁰. También, dentro de un procedimiento administrativo o judicial a nivel interno del Estado, la persona trabajadora puede ser afectada, ocurriendo violaciones a los derechos al debido proceso legal y a la protección judicial. El derecho al debido proceso, implica que en la realización de cualquier procedimiento, se deben respetar los derechos y garantías contenidos en la Constitución y demás leyes. El derecho a la protección judicial, significa que todos y todas tenemos derecho a interponer recursos contra actos que sean lesivos a nuestros derechos. Otro de los derechos que puede conocer la Comisión, es el derecho a la no discriminación.

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

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

⁹⁹ Artículo 9 Protocolo de San Salvador.

¹⁰⁰ Cfr. Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), Manual TOT de procedimientos internacionales para la protección de derechos laborales, pág. 10.

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

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

c. Que la materia de petición no esté pendiente de otro procedimiento con arreglo internacional. Esto significa que las personas que interponen la petición ante la CIDH no hayan expuesto ese mismo caso ante otra instancia internacional¹⁰¹.

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

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

- ❖ Que falten los requisitos ya enumerados. Si hubiera requisitos de forma que no estén solventados, la CIDH solicitará a la persona peticionaria que los subsane o los complete en un plazo razonable.
- ❖ Que los hechos expuestos no caractericen una violación a los derechos humanos.

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

- ❖ Que sea manifiestamente infundada la petición o sea evidente su total improcedencia.

- ❖ Que sea sustancialmente la reproducción de una petición ya examinada por la Comisión u otro organismo internacional.

Entonces, la CIDH al recibir una petición, enviará una comunicación al Estado denunciado para que éste presente su respuesta o informe. Esta respuesta o informe, debe enviarla en un plazo de 2 meses¹⁰².

Ahora bien, la CIDH podrá invitar a las partes a presentar sus observaciones por escrito o en audiencia oral, antes de pronunciarse sobre la admisibilidad de la petición. Recibidas las observaciones o vencido el plazo sin recibirlas, la CIDH verificará si continúan los motivos de la petición. Si considera que no, mandará a archivar el expediente.

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

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

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

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

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

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

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

que la persona peticionaria y el Estado presenten los alegatos que consideren pertinentes.

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

Supongamos que no se llega a algún acuerdo entre el peticionario o peticionaria y el Estado, corresponde a la CIDH realizar un Informe Preliminar¹⁰³. En este informe preliminar, la CIDH narrará los hechos y establecerá sus conclusiones. Además, expresará sus proposiciones y recomendaciones. Debemos saber que este informe es confidencial. En el informe, se fijará un plazo para que el Estado subsane las violaciones y se notificará (cuando proceda) a la persona peticionaria, para que en el plazo de 1 mes envíe sus observaciones sobre la posibilidad de someter el caso al conocimiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Por lo tanto, si el Estado denunciado no ha cumplido con las recomendaciones que se le hubiesen hecho en el informe preliminar, el caso será remitido a la Corte Interamericana, previa consulta a los peticionarios y peticionarias. Sin embargo, si la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión se opone, no se va a poder someter el caso ante la Corte Interamericana.

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

Finalmente, para concluir con este apartado no podemos dejar de mencionar las medidas cautelares que pueden dictarse dentro del trámite del caso ante la CIDH. Éstas se aplicarán en aquellos casos de especial gravedad y urgencia con el objeto de evitar daños irreparables y las va a dictar, ya sea de oficio o a petición de parte¹⁰⁴. Las medidas cautelares consisten en llamados o comunicaciones que se hacen al Estado para que tome medidas de protección para las personas que corren el riesgo, así por ejemplo puede disponer que guardaespaldas estén a su disposición, o un cambio de domicilio para el peticionario o peticionaria o para sus representantes.

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

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

Esquema del trámite del caso ante la CIDH:



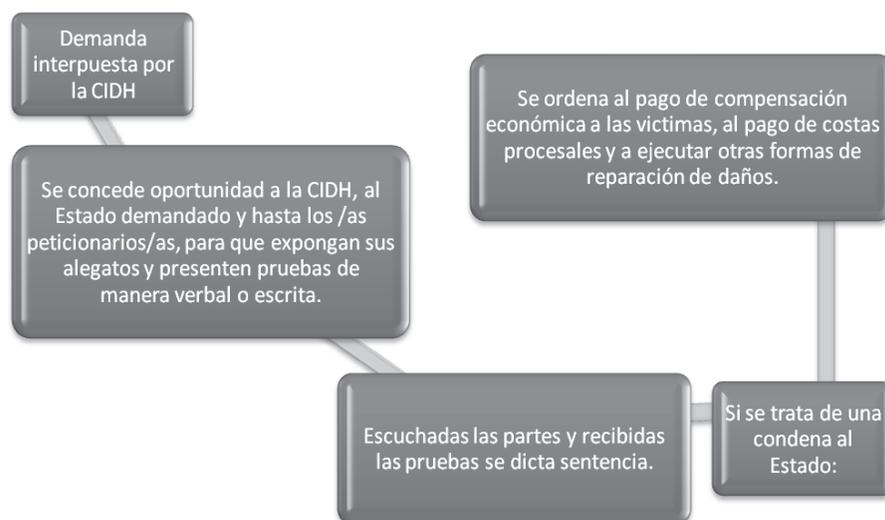
4.1.2 Corte Interamericana de Derechos Humanos

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

Una vez escuchadas las partes y recibidas las pruebas, la Corte emitirá una sentencia y el cumplimiento de ésta será obligatorio. Supongamos por ejemplo, que en dicha sentencia se condena al Estado salvadoreño por retardación de justicia en la reivindicación de los derechos de trabajadores y trabajadoras que fueron víctimas de despidos injustificados. Entonces, el Estado se enfrentaría a las siguientes responsabilidades:

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

Las medidas dictadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, buscan corregir las consecuencias negativas de las violaciones a derechos humanos¹⁰⁵. Además, dichas resoluciones son inapelables.



4.2 Organización Internacional del Trabajo

En la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las normas internacionales están respaldadas por un sistema de control que contribuye a garantizar que los países apliquen los convenios que ratifican. En ese sentido, la OIT examina regularmente la aplicación de las normas en los Estados miembros a través de mecanismos de control que le permiten hacer un seguimiento de las medidas adoptadas para hacer efectivos los convenios y recomendaciones.

Estos mecanismos de control son dos:

¹⁰⁵ Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES), Manual TOT sobre Procedimientos Internacionales para la Protección de los Derechos Laborales, pág. 15.

a. Control periódico.

Que es el que se realiza mediante el examen de las memorias que los Estados presentan sobre las medidas adoptadas para ejecutar los convenios. Son dos los órganos que se encargan de revisar estas memorias:

b. La Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones

Los Estados miembros tienen la obligación de enviar memorias con información sobre las medidas que se han tomado para aplicar los convenios fundamentales. En el caso, de los demás convenios los informes deben ser presentados cada cinco años.

Es por ello que la Comisión es la responsable de examinar estos informes y de realizar un diagnóstico sobre la aplicación técnica de la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Este órgano está compuesto por veinte juristas nombrados por el Consejo de Administración para ejercer el cargo por periodos de tres años.

La Comisión realiza dos tipos de comentarios:

- a. Observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado. Estas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión.
- b. Solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de más información. No se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos concernidos.
- c. La comisión tripartita de aplicación de convenios y recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Esta comisión está compuesta por delegados de los gobiernos, de los empleados y de los trabajadores. Esta se encarga de analizar el informe anual de la Comisión de Expertos para seleccionar un tema, el cual será debatido y podrán presentarse conclusiones y recomendaciones para la adopción de medidas específicas para solucionar un problema.

d. Control especial.

Este tipo de control incluye un procedimiento de reclamaciones, de quejas y un procedimiento especial en materia de libertad sindical.

e. Procedimiento de reclamaciones

Este procedimiento implica la garantía a las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores para presentar al Consejo de Administración de la Organización una reclamación contra cualquier Estado que no haya adoptado las medidas necesarias para el cumplimiento de los convenios adoptados.



Una vez presentada la queja se establece un Comité tripartito para examinar el reclamo y la respuesta del gobierno. Este Comité debe trasladar su informe al Consejo de Administración para que se examine la información y se formulen las recomendaciones pertinentes.

f. Procedimiento de queja

Un Estado puede presentar una queja sobre otro Estado miembro por el incumplimiento de un convenio que esté ratificado por ambos Estados. Después de haber recibido la queja, el Consejo de Administración puede constituir una comisión de encuesta para el caso, la cual será conformada por tres miembros independientes y que será responsable de realizar una investigación profunda de la queja, a modo de determinar todos los hechos del caso y formular recomendaciones sobre las medidas que deben tomarse para tratar los problemas planteados por la queja.

La comisión de encuesta es el procedimiento de investigación de más alto nivel de la OIT. En general, se recurre a él cuando un Estado Miembro es acusado de

cometer violaciones persistentes y graves, y se hubiese negado reiteradamente a ocuparse de ello¹⁰⁶.



g. Procedimiento especial en materia de libertad sindical

Ante la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), podemos seguir un procedimiento de queja por violación a la libertad sindical. Cabe aclarar que, dentro de la OIT, el Comité de Libertad Sindical (en adelante CLS) es el único órgano que se ocupa de las quejas presentadas en el marco de los mecanismos especiales y este Comité **no será competente** para examinar asuntos relativos a condiciones generales de trabajo, a la seguridad social, a despidos de trabajadores y trabajadoras en general u otros como pueden ser los derivados de los programas de ajuste estructural y flexibilización, y que no se relacionan con la libertad sindical¹⁰⁷.

En conclusión, debemos saber que este procedimiento de queja se refiere a cuestiones relativas a la libertad sindical en general o a derechos sindicales en particu-

106 Organización Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang-es/index.htm>

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

lar¹⁰⁸. A continuación, puntualizamos alguna de las infracciones que pueden ser conocidas por el CLS¹⁰⁹:

- ❖ Ataques a la integridad física de trabajadores y trabajadoras afiliadas o dirigentes sindicales;
- ❖ Restricciones a la libertad de opinión y expresión;
- ❖ Desconocimiento del derecho a la sindicación. Esto puede darse de distintas formas, por ejemplo: una negativa a otorgar el registro, falta de reconocimiento a una categoría de personas trabajadoras, exigencia de autorización previa y/o de un número elevado de miembros para constituir un sindicato, etc.).
- ❖ Injerencia en el funcionamiento de la organización sindical. Esto puede manifestarse si existe prohibición de reuniones sindicales, obstáculos al uso de locales sindicales, o prohibición a manifestaciones públicas).
- ❖ Desconocimiento del derecho de las organizaciones de redactar sus estatutos y a elegir libremente a sus representantes.
- ❖ Injerencia o desconocimiento del derecho de organizar su administración, sus actividades y su programa de acción.
- ❖ Restricciones a la libertad de definir la estructura y composición de la organización sindical como, por ejemplo, imponer legalmente el monopolio sindical o impedir que trabajadores/as de diferentes categorías constituyan una sola organización, etc.
- ❖ Impedimentos al derecho de constituir federaciones, confederaciones y afiliarse internacionalmente.
- ❖ Actos de discriminación antisindical y represalias (desconocimiento del fuero sindical, despidos de dirigentes).
- ❖ Disolución administrativa o suspensión de sindicatos.
- ❖ Prohibición o limitaciones excesivas al ejercicio del derecho de huelga.

108 Ídem supra nota.

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

- ❖ Restricciones al ejercicio del derecho de negociación colectiva.
- ❖ Restricciones al contenido de la negociación colectiva.
- ❖ Inexistencia del diálogo y la consulta regular a las organizaciones de personas trabajadoras y empleadoras en cuestiones de interés común.

Las quejas pueden interponerse por:

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

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

Este procedimiento es bastante garantista ya que contempla muchas situaciones que pueden ocurrir, por ejemplo, la queja puede admitirse si procede de organizaciones sindicales que hayan sido disueltas o que se encuentren en exilio. Esto mismo, será aplicable a los alegatos ya que, la ausencia de reconocimiento oficial de una organización no puede justificar el rechazo de los mismos, será así, si de la presentación de la queja se entiende que la organización tiene al menos una existencia de hecho.

Ahora, sí es preciso que determinemos cuándo será inadmisibles una queja. El CLS no admitirá las quejas presentadas por personas que, por temor a represalias, soliciten que sus nombres o el lugar de origen de las quejas no se revelen, excepto si el Director General, luego de examinar la queja, informa al CLS que la misma contiene alegaciones de cierta gravedad que no han sido previamente examinadas por el CLS. El CLS decidirá entonces qué medidas han de adoptarse con respecto a dicha queja¹¹⁰.

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

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

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

En primer lugar, la queja se dirige al Director General de la OIT o al Presidente del CLS y se presentará directamente a la sede mundial de la OIT o en cualquiera otra de sus oficinas. La agencia más cercana para El Salvador es la Oficina Subregional de la OIT para América Central, ubicada en San José, Costa Rica¹¹¹.

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

A su vez, la queja se presenta al amparo de la Constitución de OIT y los Convenios 87 y 98 y demás convenios vinculados a la libertad sindical. Luego vamos a plantear la descripción de los hechos. En esta descripción se deben detallar los hechos que dan lugar a la queja y es útil saber que se deben ubicar cronológicamente, es decir, en orden según han ocurrido en el tiempo; así como identificar las personas o instituciones involucradas.

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

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

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

Veamos el contenido de una queja presentada al CLS:

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

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



Actividades

Mencione los derechos que están protegidos por instrumentos internacionales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Al iniciar la clase o exposición se deberá entregar un papel a cada participante con el nombre de los pasos a seguir para interponer peticiones ante la CIDH. Al final de la exposición se solicitará a cada persona que tenga un papel pasar a explicar su etapa.

¿Cuál es la diferencia entre el inicio de una proceso ante la CIDH y ante la Corte Interamericana?

Explique el procedimiento ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos.

¿En qué consisten los mecanismos de control de la OIT?

Mencione los dos órganos que son los encargados de realizar el control periódico

Mencione los órganos responsables de los controles especiales.

GLOSARIO

A

Arbitraje

Es un procedimiento por el cual se somete una controversia, por acuerdo de las partes, a un árbitro o a un tribunal de varios árbitros que dicta una decisión sobre la controversia que es obligatoria para las partes

C

Comisión Interamericana de Derechos Humanos

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos es una de las dos entidades del sistema interamericano de protección y promoción de los derechos humanos en las Américas.

Conciliación

Es un mecanismo para la resolución de conflictos, en forma amistosa y equitativa, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

Confesión

La confesión es la declaración o reconocimiento que hace una persona contra sí misma sobre la verdad de un hecho.

Confesión calificada

Consiste en reconocer lo que alega la contraparte pero con una modificación que cambia su naturaleza jurídica.

Confesión compleja conexa o indivisible

Esta confesión implica que se reconoce el hecho de la contraparte, pero se afirma un hecho nuevo diferente a aquel.

Confesión extrajudicial

Es la que se da fuera de la sede jurisdiccional de forma escrita.

Confesión judicial

Es la que se realiza ante la persona juzgadora competente que conoce del proceso en el que somos parte.

Confesión simple

Es aquella en la que se reconocen los hechos que la contraparte ha alegado.

Conflicto colectivo

Aquellas controversias que se suscitan entre el sector trabajador de una empresa, con su empleador o empleadora, o viceversa.

Conflicto colectivo de carácter económico

Todos aquellos conflictos que se originan por el desequilibrio de intereses colectivos económicos entre trabajadores y patronos, o en la defensa de los intereses profesionales comunes de los trabajadores.

Conflicto colectivo de carácter jurídico

Todos aquellos que se originan como consecuencia de incumplimiento de un contrato o convención colectivos de trabajo o por perseguir el cumplimiento de la ley o de un reglamento interno de trabajo.

Corte Interamericana de Derechos Humanos

Es una institución judicial autónoma de la Organización de los Estados Americanos cuyo objetivo es la aplicación e interpretación de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de otros tratados concernientes al mismo asunto.

D

Demanda

Es la petición que un litigante formula y justifica en un juicio.

Demandado

Persona contra quien se actúa judicialmente.

Demandante

Persona que interpone una demanda judicial.

Denunciante

El que interpone una denuncia.

Despido

Acción a través de la cual un empleador da por finalizado unilateralmente un contrato laboral con su empleado.

Dirección General de Trabajo

Es el departamento del Ministerio de Trabajo y Previsión Social que se encarga de mantener la armonía de las relaciones entre los trabajadores y los empleadores.

Dirección General de Inspección

Esta Dirección se encarga de realizar inspecciones en los centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las normas laborales cuando se denuncia una infracción a estas.

Dirección General de Previsión Social

Es aquella que se encarga de dirigir, coordinar y supervisar las funciones de seguridad e higiene en el trabajo, la salud y el medio de trabajo, los derechos de los menores de dieciocho años que trabajan y los derechos de otros grupos vulnerables.

Domicilio

Lugar donde la persona (física o jurídica) tiene su residencia con el ánimo real o presunto de permanecer en ella.

E

Empleador

Es la persona que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario

Examen de testigos

Diligencia judicial que se practica tomando declaración a las personas que, no siendo parte en el juicio, saben y pueden dar testimonio sobre lo que se quiere averiguar.

Extra petita

Es aquella posibilidad que el juez o jueza tiene para pronunciarse sobre derechos irrenunciables de las personas trabajadoras que no formaban parte de la pretensión

H

Huelga

Suspensión de actividades por el trabajador o trabajadores.

I

Idoneidad de la prueba

Implica que sea el medio de prueba que se requiere para demostrar el hecho que se alega.

Inspección

Método de exploración física que se realiza a través de la vista.

J

Juicios de única instancia

Son aquellos que se interponen cuando la suma que se reclama no excede de 200 colones (US\$ 22.86)

Juramento

Afirmación o negación de algo, poniendo por testigo a Dios, o en sí mismo o en sus criaturas.

L

Ley del Servicio Civil

Es el sistema de normas jurídicas comunes a todas las relaciones de trabajo entre el Estado y los servidores públicos.

Libertad Probatoria

Esta establece que las partes se les deben permitir llevar al proceso todas las pruebas que consideren convenientes, siempre que no violen otros principios complementarios.

M

Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Encargado de la política laboral y de velar por los derechos laborales de los trabajadores.

Multa

Es la sanción administrativa consistente en pago en dinero.

O

Organización Internacional del Trabajo

Es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las Normas Internacionales del Trabajo

P

Pertinencia de la prueba

Este implica que la prueba que aportamos debe tener relación con los hechos que queremos probar

Pliego de posiciones

Declaración jurada que debe prestar una de las partes a requerimiento de la otra, sobre hechos personales o que deba conocer por razón de tareas o funciones

Procedimiento

Es el modo de ejecutar determinadas acciones que suelen realizarse de la misma forma, con una serie común de pasos claramente definidos, que permiten realizar una ocupación, trabajo, investigación, o estudio correctamente.

Procuraduría General de la República

Es la institución que se encarga de velar por la defensa de la familia, menores de edad e incapaces. Brinda asistencia legal y representación a personas de escasos recursos económicos.

Procuraduría para la defensa de los Derechos Humanos

Institución cuya misión es la de velar por la protección, promoción y educación de los Derechos Humanos y por la vigencia irrestricta de los mismos.

Prueba documental

Es uno de los medios disponibles para demostrar la veracidad de un hecho a través de la información que consta en documentos o escritos y que puede ser valorada por un juez como muestra veraz de la autenticidad de un hecho.

R

Recurso

Es el medio establecido en la ley para obtener la modificación, revocación o invalidación de una resolución judicial, ya sea del mismo juez o tribunal que la dictó o de otro de superior jerarquía.

Recurso de revisión

Es aquel que se interpone con el objeto de obtener la revocación de la sentencia firme en casos extraordinarios determinados por las leyes.

S

Sentencia

Es una resolución judicial dictada por un juez o tribunal que pone fin a la litis.

T

Testigo

Persona que ha estado presente y ha visto un acontecimiento.

Trabajador o trabajadora

Aquella persona que con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios a otra persona y por ellos se le retribuye.

U

Unidad de Defensa de los Derechos del Trabajador

Oficina adscrita a la Procuraduría General de la República, que tiene como función general proveer asistencia legal en materia laboral a los trabajadores y asociaciones conformados por éstos, que lo soliciten en forma verbal o escrita.

V

Victima

Es la persona que sufre un daño o perjuicio, que es provocado por una acción, ya sea por culpa de otra persona, o por fuerza mayor.

Violación

Infracción o transgresión de una norma o un derecho.

La Agencia para el Desarrollo Internacional de los Estados Unidos de Norteamérica no es responsable del contenido aquí provisto, solamente es patrocinadora de la publicación.



Este libro se imprimió
en Talleres Gráficos UCA,
en el mes de Agosto de 2011
esta edición consta de 900 ejemplares.

ISBN 978-99923-961-3-1



9 789992 396131