

344.01  
A 5520  
1965  
F.F. 165  
Op. 3

707

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales**



**CONSIDERACIONES SOBRE LA CONCILIACION  
EN LOS JUICIOS DE TRABAJO CON RECLAMO DE INDEMNIZACION  
POR DESPIDO INJUSTO**

**TESIS DOCTORAL**

**PRESENTADA POR**

**LETICIA ANDINO DE RIVERA**

**PREVIA OPCION DEL TITULO DE DOCTOR EN  
JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES**

**SAN SALVADOR, EL SALVADOR, C. A.**

**FEBRERO DE 1965.**

T.

344.01

A 5520

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR : Dr. Fabio Castillo Figueroa

SECRETARIO GENERAL: Dr. Mario Flores Macall

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO: Dr. Roberto Lara Velado

SECRETARIO: Dr. Manuel Atilio Hasbun



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES:

JURADOS QUE PRACTICARON LOS EXAMENES DE  
DOCTORAMIENTO PRIVADO

LEYES SUSTANTIVAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Dr. Rafael Ignacio Funes.

Primer Vocal: Dr. Rodrigo Raymundo Pineda.

Segundo Vocal: Dr. Manuel Antonio Ramírez.

LEYES PROCESALES Y ADMINISTRATIVAS

Presidente: Dr. Francisco Arrieta Gallegos.

Primer Vocal: Dr. Julio César Oliva.

Segundo Vocal: Dr. Francisco Bertrand Galindo.

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Dr. Juan Gregorio Guardado.

Primer Vocal: Dr. Francisco José Retana.

Segundo Vocal: Dr. Jaime Quezada.

ORIENTACION Y ASESORIA DE TESIS DOCTORAL:

Dr. Marcos Gabriel Villacorta

TRIBUNAL EXAMINADOR DE TESIS DOCTORAL:

Presidente: Dr. René Fortín Magaña  
Primer Vocal: Dr. Francisco Bertrand Galindo  
Segundo Vocal: Dr. Manuel Atilio Hasbun

DEDICO ESTA TESIS :

A MIS PADRES:

José Andino y Carmen Hernández de Andino  
Timoteo Rivera y Soledad de Rivera.  
Sin cuya ayuda hubieran sido vanos mis  
esfuerzos.

A MI ESPOSO:

Jorge Adalberto Rivera.  
Como muestra de mi más profundo amor.

TIERNAMENTE A MIS HIJOS:

Orlando, Jorge, Oscar, Guillermo y Jaime,  
para quienes no sólo esto, sino mi vida  
entera les consagro.

## I N D I C E

- I DEFINICION OBJETO Y FUNDAMENTO.
- II DE LA CITA A CONCILIACION Y DEL EMPLAZAMIENTO.
- III DESARROLLO DE LA AUDIENCIA CONCILIATORIA.
- IV A y B. INTERVENCION DEL JUEZ Y DE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA CONCILIATORIA.
  - C. MEDIDAS CONCILIATORIAS QUE PUEDEN OFRECERSE.
  - D. COMO DEBEN SER LAS MEDIDAS CONCILIATORIAS.
  - E. FORMA DE PROCEDER AL CUMPLIMIENTO DE LOS ARREGLOS CONCILIATORIOS.
- IV EL ACTA DE CONCILIACION Y SU IMPORTANCIA CUANDO NO SE LOGRA UN AVENIMIENTO.
- V LA CONCILIACION EN LOS JUICIOS DE INSTANCIA UNICA.
- VI CUMPLIMIENTO DE LA FUNCION DEL JUEZ EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA CONCILIATORIA, CON RELACION AL ARTICULO 355 DEL CODIGO DE TRABAJO.
- VII LEGISLACION COMPARADA.
- VIII CONSIDERACIONES FINALES.
- IX JURISPRUDENCIA
- X BIBLIOGRAFIA.

ooooo OOOOO ooooo

CONSIDERACIONES SOBRE LA CONCILIACION EN LOS JUICIOS DE TRABAJO CON RECLAMO DE INDEMNIZACION POR DESPIDO INJUSTO.

I. DEFINICION OBJETO Y FUNDAMENTO.

La conciliación en los conflictos de trabajo es quizás la parte más importante y que además le da un carácter especial y por lo trascendental del acto, es donde más problemas se presentan, principalmente cuando el reclamo versa sobre indemnización por despido de hecho sin causa legal. En la conciliación frente a frente las partes discutirán las razones por lo que se encuentran al inicio de un juicio, ya sea con el propósito de insistir en mantener su posición inicial generalmente contrapuesta o, a pesar de ello, llegar a un avenimiento logrado a base de un ceder mutuo de sus correspondientes pretensiones o por medio del funcionario judicial que propone la medida que considera justa.

El término CONCILIACION de que habla nuestro Código de Trabajo en la Sección II del Capítulo I del Título Segundo, no es propio de la materia Laboral, ya en el Código de Procedimientos Civiles lo encontramos en los actos previos a la demanda contemplada en el Capítulo II del Título III; pero que difiere en absoluto de la Conciliación en materia laboral, como lo veremos al tratarlo en éste tema.

En materia civil tiene por objeto prevenir un proceso, tratándose de un acto de naturaleza autónoma y el cual no es obligatorio a las partes verificarlo antes de iniciar un proceso, no siendo por lo tanto ni un proceso ni parte de él.

El diccionario de la lengua española de la Real Academia Española define la CONCILIACION en general como: "la acción y efecto de conciliar" y CONCILIAR dice: "es componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí". "Conformar dos o más proposiciones o doctrinas al parecer contrarias". "Granjear o ganar los ánimos y la benevolencia".

La Conciliación Judicial en materia Laboral es un acto solemne mediante el cual haciéndose mutuas concesiones las partes, resuelven dar por terminado el conflicto de trabajo suscitado o a instan-  
cias de la medida propuesta por el funcionario judicial. En todas -  
las legislaciones aparece el acto de la conciliación y se debe a -  
que en esa forma se cumple una de las finalidades del Derecho del -  
Trabajo cual es, la de dar a la clase trabajadora la oportunidad de  
resolver sus conflictos en forma rápida evitándose con ello lo engo  
roso de un juicio y dándole eficaz cumplimiento a los postulados -  
del Derecho Laboral en favor de aquéllos cuya única fuente de ingre-  
so es la fuerza de trabajo.

La Constitución Política vigente, en el inciso primero del -  
Art. 193 dice: "Se establece la jurisdicción especial de trabajo. -  
Los procedimientos en materia laboral serán regulados en forma que  
permita la rápida solución de los conflictos"; es decir, que nues-  
tra Constitución Política procura que los conflictos de trabajo se  
resuelvan con procedimientos breves o por medio de la Conciliación.

Se ha planteado el problema de que si es posible la Concilia-  
ción siendo que los trabajadores no pueden transigir en sus derechos  
pues el Art. 195 de la Constitución Política dice que: "los derechos  
consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables y las le  
yes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes -  
del territorio."

"La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítu-  
lo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios  
de justicia social"; razón por la que tenemos en nuestro Código de  
Trabajo el Art. 335 que dice: "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 controver-  
sia a árbitros"; debido a que son irrenunciables tal como lo estable-  
ce el principio constitucional anteriormente referido.



## II

DE LA CITA A CONCILIACION Y DEL EMPLAZAMIENTO

Art. 352. "Admitida la demanda, el Juez citará inmediatamente a conciliación a ambas partes tomando en cuenta la distancia del lugar en que deba ser citado el demandado". "Hasta aquí, vale la pena decir como nuestro Código de Trabajo hace énfasis a los principios del Derecho del Trabajo al decir: CITARA INMEDIATAMENTE A AMBAS PARTES; son términos suficientes para indicarnos la intención clara del legislador. Sin embargo, parecería innecesario decirlo, pero en nuestros tribunales ese inmediatamente, con raras y contadas excepciones, significa uno, dos o más meses de espera, a pesar de que el único límite a esa prontitud es tomar en cuenta la distancia a donde puede ser citado el demandado."

Continúa la disposición.

Si fueren varios los demandados, el término de la distancia se contará tomando en cuenta el lugar en donde residiere el más lejano; y las esquelas correspondientes deberán contener prevención de que designen un sólo Procurador que lo represente; si no lo hicieren así, en la misma audiencia conciliatoria el Juez nombrará a uno de los demandados curador especial de todos".

Siendo la audiencia conciliatoria el momento mediante el cual las partes pueden llegar a un avenimiento o insistir en la continuación del juicio, sería en este último caso en donde por razones de economía procesal, si las partes no nombran un sólo Procurador, es el Juez de oficio quién lo haga.

"Si no hubiere practicado la citación tres días antes, por lo menos del fijado para la audiencia conciliatoria, ésta no se verificará; se hará nuevo señalamiento y se citará a las partes en la forma legal, todo bajo pena de nulidad".

Siguiendo siempre las normas generales del Derecho Procesal, es que el inciso anterior establece un término, a fin de que el demandado no sea sorprendido ante el planteamiento de un conflicto -

de trabajo y poder preparar su defensa, esto con base en principios generales de derecho procesal.

4o. Inc. "En el mismo auto en que se cite a conciliación se prevendrá a las partes de las consecuencias de su inasistencia".

Las consecuencias a que se refiere el inciso anterior no son otras, más que las contempladas en el Art. 357 del Código de Trabajo, que dice: "Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda".

"En los juicios por despido de hecho también tendrá lugar la presunción anterior cuando concurriendo el patrono a la conciliación, no aceptare reinstalar al trabajador que así lo solicite o se limitare a negar el despido".

En el caso del inciso primero del Art. 357, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar del trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará adelante el juicio, previa resolución del Juez. En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente de la notificación de dicha resolución al patrono, y, probando oportunamente esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido".

"Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los diez días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieran motivado y que en autos lleguen a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo y los hechos o circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el actor".

"La presunción a que se refiere este artículo, no tendrá lugar cuando el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria;

o no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo por despido".

Según el 1er. inciso del Art. 357, puede el patrono alegar - justa causa por su inasistencia a conciliación, a fin de que se vuelva a señalar nueva audiencia; pero creo que nunca se ha presentado el caso que un patrono alegue la justa causa de su inasistencia a la conciliación.

"O si concurriendo manifestaré no estar dispuesto a conciliar"; continúa el Art. 357; esto si es muy corriente que el demandado se niegue a conciliar con su demandante, generalmente lo hace alegando alguna causa de terminación de contrato sin responsabilidad patronal. En ambos casos, ya sea de inasistencia sin justa causa del demandado o cuando se niega a conciliar, se presumen ciertos, salvo prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputan en la demanda.

"En los juicios por despido de hecho, corre a favor del trabajador la presunción cuando el patrono no reinstalare al trabajador que así lo solicite"; aquí no especifica cuando debe ser esa solicitud de reinstalo; pero es de suponer que esa solicitud debe ser al momento de la conciliación, pues en la demanda nunca se pide, y según nuestra legislación laboral, el reinstalo a las labores no es una acción especial en los juicios de despido de hecho, solamente tenemos la de indemnización por despido injusto; pero si encontramos la acción de reinstalación a las labores en caso contemplado en el Art. 37, que dice: "El trabajador tendrá derecho a que se le reintegre en su puesto inmediatamente que haya cesado la causa que motivó la suspensión del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 43, causal 10a." En otras legislaciones sí son dos acciones diferentes, pudiéndose pedir una u otra, en los casos de despido de hecho sin causa legal.

De manera que la solicitud de reinstalo únicamente se puede hacer por parte del trabajador al momento de la audiencia concilia-

toria y no antes, por las razones anteriormente expuestas.

Debido al tenor de esta disposición ya se ha presentado el caso de que en la conciliación el trabajador pide a su patrono, lo reinstale a sus labores y éste se ha negado, ofreciéndole a cambio una suma de dinero como medida conciliatoria; a lo que el trabajador se ha negado recibir. Como en este caso no se ha pronunciado sentencia, creo que debe condenarse no a lo solicitado por el trabajador sino a la indemnización por el despido de hecho sin causa legal. También tiene lugar la presunción cuando el patrono se limite a negar el despido. Se presentó el siguiente caso: "El apoderado de una empresa demandada por un trabajador, reclamándole indemnización por despido injusto, en la audiencia conciliatoria y después de haber escuchado la lectura de la demanda por el Juez, dijo: "me abstengo de manifestar algo al respecto"; queriendo con ello no caer dentro de los casos aquí contemplados en el Art. 357; pero el Juez con muy buen criterio, consignó en el acta que el representante patronal, no estaba dispuesto a conciliar, quién alegaba que no le había manifestado expresamente y por lo tanto, que consignaran en el acta su abstención de manifestar expresamente, tal como dice la la ley."

El ofrecimiento por parte del patrono de reinstalar a las labores a un trabajador, sólo tiene lugar en los casos cuyo reclamo es de indemnización por despido de hecho sin causa legal. Sin embargo, en muchas ocasiones se ha presentado el caso de que, tratándose de otro reclamo, se haya aceptado el reinstalo como una medida conciliatoria, presentándose el siguiente caso: (1) "Una trabajadora demanda salarios adeudados a su patrona; en la audiencia conciliatoria, el apoderado de la demandada ofreció a la trabajadora el reinstalo a las labores, el cual no fué aceptado por la demandante, quién en el curso del juicio probó haber trabajado a las órdenes de su patrona. Tanto el Tribunal de la Instancia como la Cámara de 2a. Instancia fueron unánimes en considerar que a favor de la trabajadora no operaba la presunción legal considerada en el inciso primero del Art. 30

de la Ley Procesal de Trabajo, ahora el Art. 357; pues no aceptó el reinstalo al trabajo que le fué ofrecido. Pero gracias a que en la época en que se presentó este caso podía interponerse recurso de casación, el Tribunal correspondiente revocó la sentencia que absolvía a la demandada, y condenó al pago de los salarios adeudados.

Continuando con el inciso 5o. del Art. 352. "La citación a conciliación tendrá la calidad de emplazamiento para contestar la demanda; previene la jurisdicción del Juez y obliga al demandado a seguir el juicio ante éste, aunque después por cualquier causa deje de ser competente".

Los efectos que produce la cita a conciliación son: tener la calidad de emplazamiento para contestar la demanda; prevenir la jurisdicción al Juez y obligar al demandado a seguir el juicio ante dicho funcionario aunque por cualquier causa deje de ser competente.

Los efectos anteriormente anotados y más que todo, el primero, se refiere a todo juicio de trabajo y no exclusivamente a los de reclamo de indemnización por despido injusto y se aplica a los juicios ORDINARIOS ya que, como lo veremos posteriormente, difiere en los juicios de UNICA INSTANCIA en donde sí hay propiamente emplazamiento para contestar la demanda y por separado la conciliación.

La cita a conciliación tiene la calidad de emplazamiento en los juicios ordinarios, pudiendo modificarse o ampliarse la demanda hasta antes de la hora señalada para la audiencia conciliatoria como lo dispone el Art. 330, que dice: "La modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la hora señalada por el Juez para la audiencia conciliatoria". En este caso se dejará sine efecto el señalamiento de dicha audiencia y se citará nuevamente a las partes.

Es clara la disposición en cuanto se refiere al inciso anterior al permitirse la ampliación o modificación UNICAMENTE POR UNA SOLA VEZ; sin embargo, en nuestros tribunales se ha permitido modificar por más de una vez; por ejemplo, se presenta el actor demandan

do a una persona natural y posteriormente sabe que se trata de una sociedad la persona demandada; viene y se presenta nuevamente al tribunal y modifica la demanda; pero momentos antes de la conciliación tiene conocimiento que la sociedad no ha registrado su escritura de constitución y resuelve mejor demandar a la persona natural que en principio había demandado; claro está, que de conformidad con la disposición antes citada no se podría permitir la 2a. modificación y sin embargo, en varias ocasiones se ha permitido hacerlo, no sólo - por una vez, sino por varias.

En el inciso segundo dice: "cuando la modificación de la demanda fuere sobre el nombre de la persona demandada se entenderá que se ha presentado nueva demanda; pero ésto último sólo sucederá cuando en el Juez se produzca la convicción de que se trata de persona - distinta".

El caso más factible es de que al demandarse alguna sociedad se incurra en omisión de letras en el nombre o se demanda a una sociedad y resulta que le falta una letra al nombre del representante legal. En esos casos no habría nueva demanda, sino que se trata de la misma persona; lo cual debe aplicarse tanto a las personas naturales como a las personas jurídicas, en vista de que la disposición no distingue.

El término empleado "Y HASTA ANTES DE LA HORA SEÑALADA" es claro y en consecuencia, así tendrá que entenderse; pero su interpretación da lugar a problemas, entendiéndose el término antes, hasta en su más ínfima expresión; llegándose al extremo de contarse hasta los segundos.

El legislador no quiso ser tan matemático y bien pudo haberse determinado en forma numérica; pero queriendo darle más amplitud a la disposición se creyó mejor no determinar; de tal manera que queda al criterio del Juez determinar cuando se está antes y cuando no.

No son remotos los casos en que creyéndose estar antes y faltando cinco minutos para la hora señalada, se ha hecho caso omiso y

se ha llevado a cabo la conciliación con menoscabo de los derechos de los trabajadores.

2o.) Previene la Jurisdicción.

En consecuencia, las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio y la oscuridad o informalidad de la demanda, deberán de oponerse dentro del término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria.

Opuestas las primeras excepciones antes mencionadas, se suspenderá el proceso y se probará la primera; se declarará incompetente el Juez dejando a salvo el derecho del actor para entablar su acción ante Juez competente.

Sucediendo que cuando viene a resolver el Juez ante quién se ha entablado la demanda sobre la incompetencia de jurisdicción, la acción ya ha prescrito, haciendo imposible al demandante hacer valer su derecho. Lo más conveniente sería que esta disposición dijera: Que una vez comprobada la excepción, el Juez se declarará incompetente y remitirá los autos a donde corresponda, a fin de salvaguardar los intereses del trabajador.

Opuesta la segunda y tercera excepción y verificadas por el Juez, éste prevendrá al demandante que aclare o formalice la demanda.

Por el contrario, si declara sin lugar la excepción de incompetencia de jurisdicción, o subsanadas las de informalidad u oscuridad de la demanda, CITARA NUEVAMENTE A CONCILIACION.

Una vez prevenida la jurisdicción, obliga al demandante a seguir el juicio ante el respectivo Juez aunque por cualquier causa deje éste de ser competente. La forma de verificar la citación a conciliación lo determina el Art. 333 del Código de Trabajo que dice: "La citación se hará mediante entrega al demandado, de una copia de la demanda y de una esquila que contendrá copia íntegra del auto en que señale lugar, día y hora para celebrar la conciliación.

Para tal efecto, se buscará al demandado en su casa de habitada

ción o en el local en que habitualmente atendiere sus negocios, y no estando presente, se le dejará la copia y esquila con su mujer, hijos, socios, dependientes o domésticos, todos mayores de edad. Si las personas mencionadas se negaren a recibirla, se fijará la copia y esquila en la puerta de la casa local.

También podrá buscarse al demandado en el lugar de trabajo indicado en la demanda. Si no estuviere presente, se le dejará la copia y esquila con una de las personas que conforme a la ley, tengan calidad de representantes patronales, y negándose el demandado o sus representantes a recibirla, se fijará en la puerta del establecimiento. Si el demandado fuere el trabajador, la entrega de la copia y esquila cuando fuere hecha en el lugar de trabajo sólo podrá hacerse personalmente.

"Con todo, si en el lugar del juicio hubiere dos o más sitios en que de conformidad a los incisos anteriores pudiere buscarse al demandado, no se procederá a hacer la cita por fijación de la copia y esquila, sino después de haberlo buscado en todos ellos, si fueren conocidos del citador, aunque no se hubieren indicado en la demanda".

"La persona a quien se entregue la copia y esquila firmará su recibo si quisiere y pudiere. El encargado de practicar la diligencia, pondrá constancia en el expediente de la forma en que llevó a cabo la citación, pena de nulidad".

## III

DESARROLLO DE LA AUDIENCIA CONCILIATORIA

Art. 334. "Concurriendo las partes a la audiencia conciliatoria, ésta se desarrollará de la manera siguiente: El Juez leerá en voz alta la demanda; a continuación, actuando el Juez como moderador los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, finalizando el debate en el momento en que el -- Juez considere oportuno".

A y B, Intervención del Juez y de las partes en la Audiencia Conciliatoria.

La primera intervención en la audiencia conciliatoria corre a cargo del Juez, quien como primera providencia, leerá en voz alta la demanda, a fin de estar seguro de que el demandado sabe de lo que se trata. Posteriormente a la lectura, el Juez interrogará al demandado a fin de que exponga lo que sabe al respecto.

Cuando el demandado comparece personalmente, pueden presentarse tres situaciones:

1a.) El demandado afirma en su totalidad lo manifestado por el trabajador en su demanda, que en los juicios de reclamo de indemnización por despido injusto serían: que ciertamente, el demandante era su trabajador y que lo despidió injustamente. Considero que en un caso así en donde el patrono afirmare en su totalidad lo manifestado por el trabajador, hay **allanamiento**.

2a.) El demandado manifiesta que es cierto que el demandante ha sido su trabajador y que lo despidió, pero que tuvo motivo para ello por haber cometido algunas de las causales contempladas en el Art. 44 del Código de Trabajo.

3a.) Puede suceder que el demandado niega que haya sido trabajador suyo el demandante y por lo tanto, no lo ha despedido, es decir, negando en su totalidad lo manifestado en la demanda por el demandante.

Prácticamente, la intervención de la parte demandante en el -

primer caso se vuelve innecesaria en la conciliación, a causa del allanamiento del demandado.

En el segundo caso se hace necesaria la intervención de la parte demandante, a fin de que manifieste sobre la causal alegada por la parte reo.

En el tercer caso se hace necesaria la intervención de la parte demandante, por cuando la otra parte niega los conceptos de la demanda en su totalidad.

Considera Eduardo J. Couture, en su tratado Fundamentos del Derecho Procesal Civil refiriéndose a los actos procesales de las partes, y tratando de los actos dispositivos, en páginas 206 y 207 dice: "que cuando sucede lo planteado en el primer caso se trata de un allanamiento por tratarse de un acto de disposición del demandado, mediante el cual, éste se somete lisa y llanamente a la pretensión al actor; el allanamiento, dice Couture, comprende el reconocimiento de la verdad de los hechos y del derecho invocado por el adversario. El allanamiento coincide con la confesión, en cuanto se trata de un reconocimiento de hecho. Difiere de la confesión, en cambio, en cuanto no existe confesión del derecho; el derecho no se confiesa". Este caso se presenta con frecuencia cuando se trata de reclamos de poca cuantía, es decir, en materia laboral.

Puede suceder también que en la conciliación se trate de un desistimiento, es decir, que el actor desista de la acción o sea la renuncia de la acción que ha intentado.

Puede ser también que en la conciliación se perfile una transacción, consistiendo en que las partes se hacen recíprocas concesiones, dirimiendo su conflicto.

En esta parte es donde se va a decidir sobre lo principal, - pues después de haber escuchado el Juez las alegaciones de ambas partes y que han debatido el asunto exponiendo sus razones, toca al funcionario cumplir con su cometido de moderador y con buen tino hacer ver la conveniencia de resolver el asunto en forma amigable y propo-

ner la solución aplicable al caso debatido, si aquéllos no lo hicieron.

C. Medidas conciliatorias que pueden ofrecerse.

Es natural que quien propone en principio será el demandado y es aquí en donde entran en juego las posibles medidas conciliatorias que el demandado puede ofrecer al demandante y que pasaremos a analizar posteriormente.

Tratándose especialmente sobre los conflictos individuales de trabajo cuyo reclamo es de indemnización por despido injustificado, vemos que dentro de nuestra legislación el demandante que alega haber sido despedido injustificadamente, dispone de la acción de indemnización.

Uno de los propósitos fundamentales del Derecho del Trabajo es la estabilidad de los trabajadores en su trabajo, principio que se rompe con la disolución de la relación individual de trabajo. No obstante esto, el Derecho del Trabajo, lucha tratando de encontrar soluciones y uno de ellos es la seguridad social: En los casos de separación de los trabajadores de su trabajo por motivo que no les sea imputable, la sociedad tiene el deber de proporcionar una ocupación y si no lo hace al menos le proporcionará los medios necesarios de subsistencia.

Mario de la Cueva en su tratado de Derecho Mexicano del Trabajo, pag. 796 y sig. dice: "En la historia del Derecho del Trabajo tal como fué consignado en el Código de Napoleón la disolución de la relación de trabajo fué aceptada en casi todas las legislaciones europeas. Los contratos de trabajo reglamentados en el derecho civil fueron: el contrato a plazo determinado en el cual se incluía el contrato para la construcción de una obra determinada y el contrato a duración indefinida. Los dos primeros terminaban con el vencimiento del plazo o de la obra y segundo en cualquier tiempo mediante la declaración unilateral de disolución acto al que se le denominaba DENUNCIA. Con la única defensa por costumbre de leyes mercantiles de -

un aviso anticipado con período que se denominó de pre-aviso. El cual variaba de ocho a treinta días. Francia fué el primero en ver esta - injusticia; pero a la terminación de la primera guerra mundial, Alemania tomó la iniciativa, logrando muchos progresos tales como, cuando la separación había sido sin causa justificada, se ordenaba que repusieran a los trabajadores en sus trabajos y si no cumplían, eludiendo el cumplimiento de la sentencia, pagaban como compensación, - una indemnización. La conclusión de la segunda guerra mundial trajo al mundo, la idea de la SEGURIDAD SOCIAL. El seguro contra la desocupación es parte de ella. Siendo la solución para el futuro la total estabilidad de los trabajadores en su trabajo, pero si autoriza la disolución de las relaciones de trabajo sin que exista una causa justa, deberá asegurarse a cada trabajador una posición idéntica a la que tenía, ésto es buscarse un salario igual, se respetará la antigüedad, ésto cuando las autoridades de trabajo determinen que no existió causa para separación y será así porque la sociedad no puede aceptar se dañe a los trabajadores.

Fué el derecho mexicano quién más se esforzó por lograr la estabilidad del trabajador en su trabajo y postuló el principio básico de la duración indefinida, de las relaciones individuales de trabajo, en tanto subsista la materia del trabajo y para eso afirmó el derecho de que, no puede ser separado sino por causa justa. Y como una consecuencia necesaria concedió la Ley al trabajador las ACCIONES DE REINSTALO Y LA INDEMNIZACION en caso de separación injustificada.

En la segunda post-guerra, Francia y Alemania continuaron luchando por el progreso de sus instituciones logrando mayores esfuerzos; España y Brasil, inspirados en el derecho Mexicano, lograron soluciones ejemplares.

El derecho mexicano estableció que en los casos de separación injustificada de los trabajadores, podían éstos optar por el cumplimiento de la relación de trabajo o por el pago de la indemnización sin ésto, hubiera sido ilusoria la estabilidad propugnada por el De-

recho Laboral. El patrono tiene el derecho de separar al trabajador del trabajo, pero cuando esa separación es por causa legal; de no haber una causa legal, hay abuso del derecho y en virtud de eso se le sanciona con la indemnización, por lo que la indemnización es una sanción al abuso del derecho del patrono con el fin de mantener la estabilidad de los trabajadores en su trabajo.

La disolución de la relación de trabajo según el Derecho Mexicano se produce por acto unilateral del patrono cuando existe causa justa, puede despedir al trabajador.

Por su parte en el Derecho Mexicano se otorgó al trabajador dos acciones a su elección a pedir el cumplimiento del contrato o la indemnización. La primera, el derecho Mexicano denomina ACCION DE REINSTALACION y la otra de INDEMNIZACION. Por la primera el trabajador no acepta la disolución y por la segunda si la acepta, a cambio de una indemnización.

La elección de la acción corresponde al trabajador. El establecimiento de éstas acciones hizo posible la estabilidad de los trabajadores en su trabajo.

Es indispensable además que no deba cambiarse la acción una vez entablada, ya que sus efectos son distintos.

La acción de reinstalación contemplada en el derecho mexicano es la más importante cuya finalidad es la estabilidad de la relación de trabajo, y es la que siempre se han negado cumplir los patronos, pues tratándose de una obligación de hacer la ejecución forzosa es imposible. Y ha sido objeto de múltiples críticas pero se ha dicho que se traduciría en pago de daños y perjuicios, en caso de incumplimiento. Sin embargo, entrando al fondo sobre el problema se ha planteado lo siguiente: si en verdad la acción de reinstalación es una obligación de hacer, llegándose a la conclusión de que las obligaciones en la relación de trabajo únicamente son: la del patrono, el pago de la retribución convenida y la del trabajador, la prestación de su energía de trabajo; por lo que el patrono tendrá derecho a utili-

zar la energía de trabajo, pero no la obligación.

Lo que ha complicado el problema es considerar el REINSTALO como una nueva obligación del patrono.

Analizando se ha llegado a la conclusión de que el patrono - tiene derecho a utilizar la energía y la de pagar la retribución, - nada más.

Sobre este tema el derecho brasileño ha logrado grandes progresos, creándo una indemnización proporcional a los años de servicio, como en nuestro Código de Trabajo y que únicamente establece a favor de los trabajadores una acción, que es la indemnización por despido de hecho sin causa legal del Art. 52 del Código de Trabajo, pero no obstante, que la acción es una, puede en la audiencia conciliatoria ofrecerse el reinstalo a las labores, como forma de avenimiento, tal como lo establece el Art. 337 del Código de Trabajo, esto sin constituir una acción especial el REINSTALO A LAS LABORES, - por lo que pasaremos a analizar los casos que puedan presentarse en la audiencia conciliatoria y de conformidad a nuestra ley.

Según nuestra ley pueden ofrecerse como formas de arreglo con ciliatorio, el reinstalo de el trabajador a sus labores, mencionado en el Art. 357 inciso primero, o una medida apreciable en dinero, - proporcional o equitativa al reclamo.

En el primer caso anteriormente planteado cuando el demandado afirma lo manifestado por el trabajador en su demanda, lógicamente se presentan al patrono las dos formas de conciliar a favor del trabajador, es decir, que el patrono no le quedan más que o reinstala al trabajador o le ofrece una medida conciliatoria en dinero, propor cional a lo reclamado, ya que nuestra ley no determina la cuantía, cosa que como más adelante veremos es arbitrario.

En el segundo caso y cuando el patrono alega una de aquellas causales de terminación en que es contraproducente para ambas partes mantener la relación laboral, no quedaría más que ofrecer una medida conciliatoria en dinero, no así el reinstalo pues sería inconveniente

querer mantener una relación de trabajo en tales condiciones.

En el tercer caso, cuando el patrono niega los conceptos de la demanda en su totalidad, es indudable que no podría el patrono - ofrecer el reinstalo, pues si está negando todo, se entiende que niega haya sido su trabajador y por lo tanto no es posible ofrecer el - reinstalo a un trabajador que nunca se ha tenido, sería absurdo permitir tal proposición y de presentarse el caso, debería calificarse como una presunción a favor del trabajador de que sí ha sido trabajador; quedando únicamente para ofrecerse como medida conciliatoria la equivalente en dinero.

Por su parte el trabajador, tiene que manifestar en los casos en donde se le ofrece el reinstalo, que no sería más que en el primero de los casos, si acepta o no; en el segundo caso, cuando alegan una causal que manifieste si conviene a ello o no; y en el último caso, si le ofrecieren el reinstalo a las labores, en caso de que lo aceptare sería una contratación de trabajo, pues no hay reinstalo a labores que nunca las ha habido.

Puede suceder y en su mayoría así es, que las partes no logran ponerse de acuerdo, ya sea por la cuantía de lo ofrecido, o por que se trata de uno de los casos en que la medida no es apropiada, a que antes me he referido, de nuevo interviene el Juez en la audiencia conciliatoria; pero no en actitud tan pasiva, como al principio que se concretaba a escuchar a las partes sino que, cumple con su obligación, proponiendo a las partes la solución que estime equitativa y apropiada al caso; cosa que en nuestros tribunales, con muy raras excepciones se cumple en la forma en que nuestra ley exige; lo más corriente es que, resulta más práctico y fácil insinuarles excitando al trabaja-dor acepte medidas que no reúnen el calificativo que le da la ley - equitativa y con el único objetivo de que descarguen a los tribuna-les de trabajo, con perjuicio de los intereses del trabajador.

Esta es quizás la parte más importante de la audiencia conciliatoria, en cuanto se refiere a juicios con reclamo de indemnización

por despido injusto, cuando el Juez conocedor de la materia, hace ver los inconvenientes de un juicio y las ventajas de llegar a un arreglo amistoso que beneficie a las dos partes y que pueda calificarse en nuestra ley de equitativo. Es en atención a ello que nuestro Código de Trabajo, en su Art. 355, limita el ámbito de los arreglos conciliatorios y que dejo para tratar en un capítulo aparte, por su grande y trascendental importancia.

D. Cómo deben ser las medidas conciliatorias.

Cuando se presenta el caso del reinstalo a las labores como medida conciliatoria, aún cuando nuestra ley no lo diga expresamente se deduce de otras disposiciones, como oferta que es, debe ser pura y simple, es decir, que tal medida no debe estar sujeta a ninguna modalidad o condición, para el caso, por ejemplo que se tratara de cambiar condiciones de trabajo pues como sabemos que tal circunstancia según el Art. 47 del Código de Trabajo en su numeral lo. lo establece con una causal de terminación de contrato con responsabilidad patronal y tal numeral es en garantía del derecho de inamovilidad de los trabajadores en sus labores.

Es corriente ver en los tribunales cómo los representantes patronales cuando comparecen a la audiencia conciliatoria, proponen la siguiente medida, planteada así: que no son ciertos los conceptos vertidos en la demanda pero a fin de dar por terminado éste conflicto, ofrecen el reinstalo del trabajador a sus labores, con la única condición (poca cosa) de que firme nuevo contrato, ésto por supuesto con los trabajadores antiguos, quiénes por varias razones ya no conviene a las empresas por su antigüedad; también es corriente oír una oferta en esta forma: que niega los conceptos de la demanda pero a fin de dar por terminado el conflicto ofrece el reinstalo del trabajador a sus labores pero que ya no va a trabajar por jornada sino que por obra. Esto también está condicionado y cambia las condiciones de trabajo, que ya son un derecho a favor de los trabajadores. Posteriormente veremos si hay infracción al Art. 335. Debiendo el Juez adver-

tirlo a las partes en la conciliación si al caso se presentase.

Si se presenta el caso (2) cuando se calificará de equitativo el ofrecimiento de una medida conciliatoria apreciable en dinero, - ésta indudablemente, como toda oferta y en base al requisito de equidad que deba reunir; en primer lugar debe ser seria y formal, ya que no sería medida seria en un juicio con reclamo de mil colones, ofrecer diez centavos, pues aún cuando es medida conciliatoria, no es seria y formal y por consiguiente no sería equitativa. Surge el problema hasta que límite se determinará la seriedad, la cual ha dado lugar a opiniones diversas, dejándose a la voluntad de las partes tal estimación y al arbitrio del Juez cuando a él le toca proponer el arreglo conciliatorio; sin embargo, la costumbre ha considerado que, es serio cuando la cuantía de lo ofrecido esté dentro de la mitad o tercera parte de lo reclamado, pero nuestros tribunales en atención a ello, ya lo han considerado, tal como fué estimado por una de las Cámaras Primera de lo Laboral, (2) en el siguiente caso: 2-"En un reclamo de indemnización por despido injusto y salarios adeudados por parte de una trabajadora contra una Sociedad, para quien había prestado sus servicios en concepto de Profesora, en la audiencia conciliatoria el apoderado patronal manifestó: "Que niega en su totalidad los conceptos contenidos en la demanda, pues la demandante no ha prestado sus servicios desde el día primero al nueve de noviembre del año anterior como lo afirma en la demanda y que al abandonar sus labores se dió aviso al Ministerio de Trabajo y se dió por terminado el caso; que en consecuencia su representada no está obligada al pago de ninguna indemnización de las restantes acciones. Que propone como medida conciliatoria a fin de dar por terminado el presente conflicto, finalizar en forma amigable este juicio. Enterado de lo anterior la demandante rechaza la medida ofrecida y pide se continúe el juicio. El Juez propuso el reinstalo a las labores y salarios que se le adeudaban. El Juez consideró que tal ofrecimiento no revestía seriedad y por lo tanto no debía hacer mérito de él; la Cámara correspondiente a su vez dijo: La demanda fué presentada dentro del término legal concurriendo además los otros elementos necesarios pa-

ra que opere la presunción contenida en el Art. 30 de la Ley Procesal de Trabajo ahora Art. 357 del Código de Trabajo, como muy bien lo ha estimado el Juez a que de la propuesta conciliatoria ofrecida por el apoderado de la Sociedad demandada, pues no reviste seriedad, dado que decir que para terminar el conflicto en ese acto se hiciera en "forma amigable" no es ofrecer algo concreto y atendible.

Razones las hay que con una franca y sincera amistad, nada hubiera conquistado el derecho del Trabajo pues tratándose de personas que cuentan únicamente con su fuerza de trabajo y su equivalente el salario, mal haríase en aceptar nuestra legislación medidas conciliatorias de esa naturaleza pues se desnaturalizarían las finalidades del Derecho del Trabajo. Sobre la calificación de que la conciliación debe ser pura y simple se ha presentado en nuestros tribunales el siguiente caso (3) que difiere del anterior, por cuanto el Juez de Primera Instancia estimó en una forma y la Cámara de lo Laboral en sentencia correspondiente estimó que cuando una conciliación es condicionada no hay ofrecimiento, y es el siguiente: "En la audiencia conciliatoria el apoderado patronal dijo: que con expresas instrucciones de su representado, niega los conceptos vertidos en la demanda referente al despido injustificado que manifiesta sufrió el trabajador y dicho trabajador faltó a sus labores sin ninguna causa, lo que autoriza a su mandante para dar por terminado el contrato de trabajo que lo vinculaba con dicho trabajador, sin su responsabilidad. Que asimismo, con expresas instrucciones de su mandante propone como medida de conciliación, para dar por terminado éste juicio, el reinstalo a las labores que prestaba el trabajador, aclarando que dicho reinstalo estaría, condicionado a que el demandante firme nuevo contrato de trabajo con su representado, contrato en que se estipularía las mismas condiciones de trabajo en que se venía desempeñando sus labores el referido, a excepción de la fecha de dicho contrato, es decir, que el actor perdería su derecho de antigüedad. Enterado de lo anterior el demandante, expone que no acepta la medida de conciliación propuesta en los términos descritos, es

decir, el reinstalo a las labores sujeto a que se firme un nuevo contrato, en que el manifestante perdería su derecho de antigüedad. Que en tal virtud no habiendo conciliado con el apoderado de la Sociedad que demanda pide: se le de a ésta demanda el trámite de ley y mediante la prueba que aportará se pronuncie la sentencia definitiva condenando a lo que reclama.

Se hace constar que se dió entero cumplimiento al Art. 11 de la Ley Procesal de Trabajo y el suscrito propuso como medida de arreglo se entregue la cantidad de \$ 500.00 aceptando únicamente este último, no así el apoderado de la Sociedad demandada".

En la sentencia de Primera Instancia se hizo mérito de la conciliación en la forma siguiente: de conformidad a lo preceptuado en el Art. 237 Pr. corresponde al actor la obligación de producir prueba, sino probáse, será absuelto.

En el presente caso no opera la presunción del Art. 30 de la Ley Procesal de Trabajo, tener ciertas las acciones u omisiones que se imputen al patrono en la demanda, pues no concurren ninguno de los supuestos contenidos en los incisos 1o. y 2o. de dicha disposición.

La Cámara de lo Laboral correspondiente con muy buen criterio, sentenció favorablemente para el trabajador así: "Los reclamos de indemnización por despido injusto tienen como extremo común el despido de hecho y sin justa causa alegada por la parte actora y en atención a ello nos referimos en primer lugar al despido injusto".

Se ha comprobado la relación laboral con lo manifestado por el apoderado de la Sociedad demandada y lo declarado por el representante legal al absolver posiciones y reforzada con testigos, de consiguiente se presume el contrato de trabajo, ciertas las condiciones de trabajo alegadas y cierto también el despido de acuerdo con lo reglado en los Arts. 10, 16 y 19 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo y 30 de la Ley Procesal de Trabajo.

La última de estas presunciones, desestimada por el Juez a -

que, opera porque la demanda fué presentada en tiempo, al reinstalo que propuso en el intento de avenimiento el apoderado de la Sociedad fué condicional y la condición propuesta ilícita, puesto que consistía en que el trabajador firmara con la Sociedad nuevo contrato, con lo cual perdería su antigüedad en el empleo, de modo, que de haberlo aceptado en esa forma, la conciliación se habría llevado a término en menoscabo del derecho del trabajador, con violación de lo dispuesto en el Art. 335 del Código de Trabajo, desde ese punto de vista no puede sostenerse que el trabajador se negó al reinstalo; ya que para ser cierta esa negación precisa que, la manifestación del patrono sea pura y simple sin condiciones ilegales y así se condenó.

En cuanto a la comparecencia de las partes a la audiencia en la conciliación, cuando lo hacen por medio de sus apoderados puede suceder que el apoderado del demandado y cuando éste es el patrono, manifiesta que no ofrece ninguna medida conciliatoria por razón de que no ha recibido instrucciones de su poderdante al respecto. cosa que de conformidad al artículo 114 Pr., es obligación de todo Procurador estar instruido de los hechos por su poderdante, pues si manifiesta no estar enterado, no debió haberse hecho cargo del poder, es decir, que es obligación del apoderado estar instruido sobre el caso.

#### E. Forma de proceder al cumplimiento de los arreglos conciliatorios.

El inciso segundo del numeral 3o. del Art. 334 del Código de Trabajo dice: "De todo lo ocurrido en la audiencia conciliatoria se dejará constancia en una acta que firmarán el Juez, el Secretario y los comparecientes. Si éstos últimos no quisieren o no pudieren firmar, se consignará así". Los arreglos conciliatorios verificados en la audiencia señalada al efecto deberán constar por escrito y en forma de acta.

Puede suceder que en ese mismo momento se de cumplimiento a ello si las partes así lo acordaron, pero en la mayoría de veces se determina un plazo para su cumplimiento que también las partes libre

mente determinarán, en uno u otro caso sea que se cumpla en el momento o en el plazo convenido queda en consecuencia el juicio terminado; pero puede suceder que cuando se fija un plazo la parte que se obligó incumpla, de conformidad al Art. 362 del Código de Trabajo, se hará ejecutar a petición de parte, siguiendo el procedimiento establecido en el Art. 450 Pr., sin formar pieza separada y sin necesidad de ejecutoria, asimismo el Art. 336 del Código de Trabajo dice que los arreglos conciliatorios producirán los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en legal forma que éstas.

## IV

EL ACTA DE CONCILIACION Y SU IMPORTANCIA CUANDO  
SE LOGRA UN AVENIMIENTO

Llegado el momento de la conciliación y compareciendo a ello las partes toca al funcionario judicial asentar en acta todo lo sucedido en ella, ya sea que las partes se avengan o que no lleguen a ningún arreglo.

En la audiencia conciliatoria si a pesar de haber discutido en lo posible, y de haberse negado una o ambas partes a la medida propuesta por el funcionario judicial, no se lograre conciliar, deberá consignar fielmente en el acta, lo expuesto por las partes en el acto, sin desnaturalizar su contenido con palabras de ambigua o dudosa interpretación, con el fin de que posteriormente deberá estimarse cuando el caso lo amerite, como prueba al sentenciarse el juicio.

Sucede a menudo que cuando el demandado comparece personalmente a la audiencia conciliatoria, principalmente cuando lo es el patrono, difícilmente niega ciertos hechos, tales como que su demandante ha trabajado para y a sus órdenes o incluso puede admitir que es cierto que lo despidió del trabajo.

Cuando una manifestación de estas es ante un funcionario judicial, asentada fielmente será estimada como una confesión judicial, que bastaría para condenar al demandado por el demandante.

Cuando es el demandante quién por su parte admite que es cierto que cometió una falta y que es alegada por el demandado de haber sido la causa del despido, basta esa confesión judicial para absolver al demandado si el reclamo versa sobre indemnización por despido de hecho sin causa legal.

Por la razón expuesta es que cuando no se logra un avenimiento, surge la importancia del acta de conciliación, que en su mayoría de veces se desnaturaliza su contenido, con perjuicio irreparable para ambas partes, no sucediendo esto, cuando las partes se presentan

por medio de apoderado, pues se permite que este dicte su manifestación directamente y no por intermedio del funcionario judicial.

El acta de conciliación puede contener una confesión, ya sea de parte del demandante, o del demandado, ya sea ésta confesión simple o calificada, cuya estimación se hará, en la sentencia definitiva.

En virtud de que el funcionario judicial, debe concretar su actividad únicamente a que las partes se avengan o de asentar que no lograron entenderse, no necesita ordenar la práctica de ninguna prueba para formarse su convicción, ya que allí, en ese acto, no va a juzgar, sino que es un moderador.

La conciliación así entendida, se inspira en la idea de que es preferible llegar a un avenimiento, que proseguir un compendioso y largo juicio; por esta razón ha surgido la conciliación en materia laboral. Este y no otro ha sido el fundamento que a través de la historia ha mantenido la conciliación, que es procurar la solución pacífica de los conflictos, a fin de conservar la paz social, por ello no se busca quién tiene la razón o quién carece de ella, sino cuál es la medida justa al caso.

Por su finalidad esencialmente social y bajo el pensamiento en que se inspira, podemos calificar que ésta institución es de orden público, aunque hayan legislaciones que lo consideren que es de orden privado, pero a pesar de ello, no vamos a negar que juega papel importante la libre voluntad de las partes y es por eso que nunca en materia laboral podría el funcionario imponer una transacción en forma obligatoria, pues dicho funcionario en el acto de la conciliación no está investido de jurisdicción, a pesar de que es un acto enmarcado dentro del proceso laboral.

Algunos tratadistas consideran que la conciliación es un medio eficaz que el Estado tiene para procurar el cumplimiento del derecho y por lo tanto los poderes públicos deben fomentarlo; en algunas legislaciones está instituida en forma obligatoria; en otras forma pre

via y otros como acto enmarcado en el juicio, con los caracteres anteriormente expuestos como en nuestra legislación.

En atención a los caracteres antes aludidos se ha presentado el problema de si la conciliación en materia laboral es equivalente a la Transacción.

Desde el punto de vista puramente civil la Transacción, según nuestro Código Civil en el Art. 2192 lo define: "La Transacción es un contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual." Es decir, que lo considera nuestra legislación civil como un contrato bilateral que supone un derecho dudoso entre las partes y para la solución, una concesión recíproca de las partes. Tratándose de un contrato debe haber manifestación clara y terminante de las partes, para lo cual se requiere que éstas sean capaces. Sin embargo, está limitada, a que es nula toda transacción que comprometa la moral, las buenas costumbres y el orden público, por lo que no es un derecho absoluto de las partes.

Casi todas las legislaciones así como la nuestra han considerado la Transacción como un contrato y como dijimos anteriormente desde el derecho romano no ha sido un derecho absoluto de las partes.

Aunque se trata de un contrato civil, lo es con proyecciones procesales, ofreciendo ser un sustitutivo de la sentencia.

Con todo lo que hasta aquí hemos dicho de la Transacción basta para concluir que la Transacción es un contrato que no requiere de la dirección ni el impulso de un funcionario estatal; cuya celebración siempre es extrajudicial, pero si, es un modo amistoso de terminar un litigio.

Por su parte la Conciliación en materia laboral tiene de común con la Transacción en que también es una forma amistosa de dar por terminado el litigio con la diferencia que ésta se verifica ante el funcionario judicial que los invite a solucionar el conflicto en la manera que considera justa, con la única base de lo manifestado por las partes en esa audiencia señalada al efecto. Puede y general-

mente así sucede, que al estudiar la conciliación encontremos caracteres semejantes a los de la Transacción, como son de que las partes se hacen concesiones o sacrificios recíprocos y solucionan pacíficamente el litigio ya iniciado.

Principio general regulador de las obligaciones y de los Contratos es que cualquiera de los contratantes se encuentra en la libertad de renunciar a los beneficios otorgados por la ley, cuando no esté comprometido el orden público y siempre que como dice el Art.12 del Código Civil, "podrá renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia".

Libertad amplia a transigir sobre los derechos propios con las salvedades antes mencionadas.

Aplicándolo al campo del Derecho Laboral este principio general, tiene su excepción básica, al considerar irrenunciable los beneficios que los trabajadores obtienen por las disposiciones legales favorables, éstas son irrenunciables y por lo tanto no transigibles.

A pesar de ello han afirmado varios tratadistas entre ellos - Guillermo Cabanellas, página de 409 a 414 de su tratado de Derecho Laboral, que la Transacción no HAY RENUNCIA DE UN DERECHO, sino que se renuncia a una esperanza, determinándose el derecho hasta que se ha pronunciado una sentencia judicial que lo acredita, y que el consentimiento prestado por las partes que transigen, lo motiva la incertidumbre de que el derecho que se reclama pueda carecer de validez. En consecuencia los derechos derivados del Derecho Laboral son siempre incuestionables incontrovertibles por tratarse de materia de orden público.

Se estima pues dentro de las excepciones a la regla general, de que la Transacción es potestativa para las partes, que no caben renunciaciones ni transacciones sobre los derechos y acciones consagrados por las leyes en beneficio de los trabajadores y se considera que admitir la Transacción en el Derecho Laboral haría caer al trabajador

en la situación de inferioridad jurídica, que a toda costa se ha tratado de evitar.

Vale la pena ver si en todo caso la Transacción es perjudicial en el Derecho Laboral y encontramos que tanto la Transacción como la Conciliación llevan en sí la ventaja, como antes lo dije, de solucionar con rapidez las diferencias en las partes; pero ninguna de las dos, debe ir en contra de lo justo, incluso una transacción obtenida con la amenaza de lo compendioso, largo y costoso de un juicio haría nacer un consentimiento viciado, significaría un ataque a la justicia pues la autonomía predomina en la Transacción y por eso el legislador conociendo esto ha establecido limitación a la autonomía de la voluntad.

Pero debemos comprender que en Derecho Laboral los derechos de patronos y trabajadores ya están definidos en forma absoluta por las leyes así como sus obligaciones por lo tanto no es posible admitir, que éstos renuncien a los beneficios plenamente adquiridos.

La legislación mexicana considera nulas y no obligatorias aunque se expresen en el contrato todas las que constituyen renuncia hecha por el trabajador, de las indemnizaciones a que tenga derecho por despido injustificado por lo que se puede concluir que "los trabajadores no pueden someter a transacción los derechos consagrados a su favor en virtud de que no cabe la renuncia a los mismos, ni siquiera en forma indirecta o parcial". Y también ha considerado que las disposiciones, deben interpretarse como preceptos establecidos en beneficio de los trabajadores, con el fin de protegerlos contra la celebración de convenios perjudiciales y lesivos a sus intereses, porque pretende evitar que renuncien a sus derechos en provecho del patrono; de manera que en cuanto no haya un perjuicio para aquéllos, el convenio es válido.

La legislación argentina por su parte prohíbe toda transacción anterior o posterior al juicio sobre la indemnización por accidente

las indemnizaciones que le corresponden percibir por accidente de - trabajo sufrido. En forma directa o indirecta, otras leyes relacionadas con el Derecho Laboral prohíben la transacción.

Es de observar que las legislaciones de diversa forma y con distinto procedimiento, dice Mario de la Cueva, instauran la conciliación entre las partes cuando se trata de Conflictos Colectivos en los cuales se llega incluso al arbitraje obligatorio. La diferencia con el procedimiento adecuado en los conflictos individuales está en que en éstos el trabajador aislado se enfrenta con el patrono, - cuya resistencia es mayor; en los litigios colectivos por el contrario las fuerzas aparecen en un plano de equilibrio.

Así por los distintos sistemas legislativos cabe formular los siguientes sistemas: Legislaciones que no mencionan la renuncia de derechos por parte del trabajador y la transacción en los litigios. Puede estimarse que la simple prohibición de la renuncia de derechos significa la eliminación de la posibilidad de transigir, pero esas legislaciones admiten con excepciones de previo y especial pronunciamiento y de carácter perentorio la transacción, con lo cual parecen confirmar que la admiten.

Los que admiten la transacción exigen determinadas solemnidades para que surtan efectos. Este último sistema es que se ha juzgado preferible con la posibilidad de lograr un resultado favorable para las partes e impidiendo que las leyes laborales sean burladas.

En base a lo anteriormente dicho Ramírez Gronda dice al efecto: "Ciertas formas de conciliación son incompatibles con las garantías que las leyes sociales acuerden a los Beneficiarios". Por lo - que es necesario rodear el trámite de las mayores seguridades. Para ello nada más apropiado que tal institución fuera encomendada a jueces especializados, con facultades de rechazar los acuerdos que atentan contra los derechos consagrados a favor de los trabajadores.

Este sistema obliga a los jueces antes de aprobar la transacción a examinar las circunstancias que anteceden y rodean el acto - transaccional.

Caben, dice Guillermo Cabanelas, contra éste sistema los siguientes argumentos: lo. Que los trabajadores creerían, que cuando fuere aprobada la transacción por el Juez, sería con el objeto de descargarse de trabajo, como son los trámites y la sentencia; lo cual no se presentaría si como lo dije anteriormente, estuviera a cargo de jueces especializados o tribunales especiales, destinados exclusivamente a los avenimientos de las partes en litigio, tanto en los conflictos individuales, como en los conflictos colectivos; tales órganos deberían entenderse en todas las transacciones libremente acordadas por las partes, pudiendo rechazar la aprobación de aquéllos - que reunieron las condiciones de seriedad, reconocimiento de derechos y cumplimiento de lo pactado.

También se ha considerado la posibilidad de la intervención sindical en el acto de la conciliación, teniendo el trabajador asistido por los correspondientes representantes del Sindicato.

Este último tiene sus inconvenientes porque vendría a considerar la sindicalización obligatoria y claro está, que habiendo libre sindicalización siempre habrá trabajadores que no pertenezcan a ningún sindicato, por lo que en la realidad resulta inaplicable la intervención sindical; para suplir eso, mejor sería darle esa facultad al Ministerio Público a fin de que interviniera.

También resultaría en muchas ocasiones que se sacrificaría el interés individual no aceptando transacciones ventajosas para el trabajador por el interés del sindicato en la lucha e interés de conquistas sociales.

Concluyendo podemos decir que aceptar la TRANSACCION en el DERECHO LABORAL equivale, a hacer frente a una realidad. El recurso utilizado generalmente de que el trabajador reajuste su demanda y el patrono acceda a la misma coloca en situación de inferioridad al trabajador, como siempre que la transacción se consigue con desviaciones innecesarias y desconocidas de los verdaderos fines que ésta institución tiene.

Preferible sería acatarla por el Tribunal competente, en lugar de mantener una situación de inseguridad jurídica, en la cual las partes desconocen si es admisible o no transigir sobre los derechos que revisten carácter litigioso.

De todas maneras la Transacción en Derecho Laboral ofrece caracteres peculiares que integran en sí una manifestación de la irrenunciabilidad de los derechos por parte del trabajador.

Las normas que emanan del Derecho Laboral como dice Krotoschin son con preferencia de Orden Público, por trascender estas normas el interés social; pero como dice Guillermo Cabanelas no es en consideración especial surgida de la manifestación de la voluntad del legislador, sino la necesidad de proteger jurídicamente ciertas situaciones dándoles plena eficacia, precisamente por la posición de los sujetos para los cuales se dictan.

El mismo carácter de éstas normas y su forma tutelar, impiden al trabajador rechazar aquellos beneficios o facultades que por la ley le han conferido; en caso de permitirse una libre y amplia renuncia a tales derechos, vendrían a quedar desvirtuados los especiales intereses que se protegen con la disciplina jurídica del Trabajo y de nuevo volveríamos al estado social de siglos anteriores, que por necesidad, la hizo surgir.

Por supuesto que no es propio de la legislación laboral la irrenunciabilidad de los derechos que ella misma confiere, también nuestra legislación civil lo contempla, con irrenunciables los derechos conferidos por la legislación laboral, lo.) Por estar comprometidos el interés social, el orden público y así mismo porque dicha renuncia resulta perjudicial para terceros por las razones siguientes: a) El trabajo constituye una función social, nuestra Constitución Política al respecto dice en el Art. 181: "El trabajo es una Función Social, goza de la protección del Estado y no se considera artículo de Comercio". El legislador trata de proteger su desarrollo y mal haría si se permitiera la renuncia en detrimento, no sólo del

renunciante sino que del interés social existente en el desarrollo y mal haría si se permitiera la renuncia en detrimento, no sólo del renunciante sino que del interés social existente en el desarrollo normal del trabajo, como base de la prosperidad de la Nación entera. b) En el trabajo se comprometen los intereses personales del trabajador y de sus parientes que dependen de él económicamente, por eso la renuncia de los derechos iría en perjuicio de ellos y de otras personas que directa o indirectamente se benefician con la prestación de servicios. c) La renuncia de los derechos conferidos por la legislación laboral significan un perjuicio a terceros, cuales son los demás trabajadores que ya han obtenido ventajas por medio de la solidaridad profesional. d) Considerando a las Leyes Laborales de Orden Público sitúan en su propio estado, la forma como debe desenvolverse la clase trabajadora pues en resumen de no ser así, podría obtenerse la renuncia a tales derechos por coacciones directas o en forma indirecta, con lo cual se haría ilusorias las ventajas otorgadas a favor de los trabajadores.

Las leyes laborales casi exclusivamente se dirigen a proteger el interés general, pues de él se trata cuando se refiere al trabajo. La renuncia de los derechos otorgados por la legislación laboral supone lo siguiente: Renuncia general de los Derechos. Esto no sería una renuncia de las leyes vigentes en un lugar determinado.

Renuncia de derechos particulares. Pueden ser admitidas renunciaciones de los derechos, **excepto** si se tiene en cuenta los motivos que tuvo el legislador al adoptar ciertas medidas, tal como sucede en la renuncia al trabajo que debe aceptarla si para el caso en nuestra legislación se hace en la forma establecida, es decir, en las hojas que al efecto otorga el Ministerio del Trabajo, pues es surgida de su propia voluntad y cabe la posibilidad de aceptarla.

Renuncia de disposiciones que favorezca exclusivamente a los trabajadores.

La renuncia anticipada es nula, tampoco es permitido la renun

cia de derechos fundamentales. La renuncia anticipada de la verificación del derecho es también nula, se presume que el trabajador se encuentra en situación de inferioridad por su dependencia con respecto a su patrono y no hay la posibilidad del libre ejercicio al derecho de renuncia de sus acciones, la coacción sería indiscutiblemente consecuencia de su dependencia y la renuncia anticipada debe presumirse forzosa falta de espontaneidad. En cambio la renuncia posterior como lo vimos anteriormente es válida principalmente cuando ha habido una compensación que pueda juzgarse suficiente. En todo caso deberá la renuncia ser apreciada en sus motivos por la autoridad competente quién decidirá sobre la espontaneidad de la misma y sobre la validez del consentimiento prestado.

Queda pues resuelto el problema de la renuncia a los derechos conferidos a los trabajadores por las leyes en sentido negativo.

La legislación mexicana dispone "ningún caso serán renunciab~~les~~ las disposiciones de ésta ley, que favorezcan al trabajador al contrario se podría decir que son renunciab~~les~~ las que no perjudiquen al trabajador, que podría crear a dicha disposición dificultades.

En otras disposiciones confirma lo dicho en la anterior, al decir "serán condiciones nula y no obligarán a los contratantes aunque se expresen en el contrato, la renuncia de los derechos por parte de los trabajadores", tales disposiciones se encuentran en casi todas las demás legislaciones hispanoamericanas.

## V

LA CONCILIACION EN LOS JUICIOS DE  
INSTANCIA UNICA

En el capítulo II del Código de Trabajo vigente está contemplados en su sección primera. "De los juicios de Unica Instancia". procedimiento especial aparecido por primera vez como una innovación en el actual Código de Trabajo.

Es la cuantía del reclamo en un juicio lo que determina si se va a promover un juicio con procedimiento ordinario o con procedimiento especial, como es el de única instancia. Si lo reclamado no excede de DOSCIENTOS COLONES se aplicará el procedimiento establecido en capítulo II, que en su Art. 364 dice: "Los juicios cuya cuantía no excede de doscientos colones, se tramitará aplicando el procedimiento establecido en lo Arts. siguientes."

"La cuantía a que se refiere el inciso anterior se determinará por la suma en la que no incluirán los salarios caídos en los casos en que éstos procedan.

Si el Juez al fallar condenare a más de doscientos colones, no por eso se invalidará el proceso y para impugnar la sentencia sólo se admitirá la revisión".

Difiere el juicio de única instancia con el juicio ordinario también en cuanto en éste la cita a conciliación equivale al emplazamiento y en aquél hay propiamente emplazamiento tal como lo dispone el Art. 365. "La demanda deberá proponerse verbalmente y el Juez levantará acta llenando los requisitos del Art. 327. En la misma diligencia se dispondrá el EMPLAZAMIENTO del demandado para que comparezca a contestar la demanda en el lugar, día y hora que se señale.

Por lo que es natural que no se podrá modificar la demanda sino hasta antes de la hora señalada para que el demandado conteste la demanda en los juicios de única instancia y en los juicios ordinarios se podrá modificar hasta antes de la hora señalada para la au-

diencia conciliatoria según el Art. 330.

Si el demandante no comparece sin justo impedimento a la audiencia señalada se continuará la actuación sin su asistencia. Si es el demandado quien no comparece, se declarará rebelde y se tendrá la demanda por contestada en sentido negativo. Surge aquí una cosa muy interesante cual es el de que siendo el demandado el que no comparece se le declara rebelde y se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo, esa notificación de esa resolución tiene que notificarse por edicto en el tablero del Tribunal por no tener el demandado lugar señalado para notificaciones, tal notificación para que se tenga por verificada deberá haber transcurrido doce horas de conformidad al Art. 220 del Código de Procedimientos Civiles, que para el caso hay que aplicar ya que el procedimiento especial nada dice; pero resulta que, en algunos tribunales inmediatamente que el demandado no comparece a la hora señalada para el emplazamiento, pongamos por caso, las nueve horas de la mañana del día diez de noviembre, minutos después, resuelven declararlo rebelde al demandado por no haber contestado la demanda, resolución que se notifica a la parte presente si la hay.

Posteriormente de haber notificado por edicto al demandado, se levanta el acta de conciliación en la cual se expresa no haberse podido verificar dicha diligencia por la inasistencia del demandado.

Acto continuo la parte presente o sea la parte actora, ofrecerá en ese momento la prueba presentando así los testigos que para el efecto tuviere.

Pasaremos ahora al momento de la conciliación que como lo dije anteriormente, difiere con la conciliación de los juicios ordinarios de trabajo.

Tomando por caso que están presentes las partes en la audiencia que el Juez ha señalado para que el demandado comparezca a contestar la demanda; para el caso el día once de noviembre; contestada la demanda por el demandado, en acta que se levantará en el tribunal,

pasan las partes ante el Juez con el fin de celebrarse la conciliación, al respecto el Art. 367 del Código de Trabajo nos dice: "Compareciendo ambas partes, inmediatamente después de contestada la demanda, el Juez las oirá y les propondrá un arreglo conciliatorio y si fuere aceptado, este producirá los mismos efectos que las sentencias ejecutoriadas y se harán cumplir en la misma forma que éstas."

Es decir, que para la conciliación en estos juicios no hay señalamiento de día y hora como en los juicios ordinarios, sino que hasta que esté contestada la demanda por el demandado pasarán las partes ante el funcionario, a fin de conseguir en la audiencia un avenimiento o en caso de no lograrlo, continuar el juicio.

En estos juicios más que en los otros debe conciliarse, en favor de los trabajadores, por las razones que posteriormente traeremos a cuentas, porque de no hacerlo es casi seguro que en la sentencia en su mayoría resulta absolviéndose al demandado, porque es imposible que el trabajador pruebe los extremos de su demanda; esto por una parte y otra es que siendo una sola la audiencia señalada al efecto, resulta menos posible a los trabajadores aportar la prueba necesaria.

El Art. 368 dice: "Cuando las partes no lleguen a un acuerdo en el acto de la conciliación, el Juez examinará los testigos que presenten y se enterará de las demás pruebas y de las razones que se aduzcan".

La prueba será aportada o más bien presentada en el mismo momento de la conciliación una vez que las partes han manifestado su inconformidad de avenirse; sobre esto ha habido divergencia en su interpretación pues mientras unos han creído que la presentación de la prueba debe hacerse única y exclusivamente en el acto de la conciliación, otros han entendido que es dentro de toda la audiencia. Yo considero que debe ser dentro de toda la audiencia con el fin de darle a las partes la oportunidad de defender sus intereses, más que todo por la brevedad del procedimiento, cuyo fundamento de creación se hi

zo con la intención de que cuando los reclamos fueran de poca cuantía, se impartiera una rápida y eficaz justicia, evitando los juicios lrgos y costosos, más que todo en favor de los trabajadores; pero ocurre que en lugar de beneficiar a los trabajadores, estos juicios han venido a resultar perjudiciales y son todo lo contrario a lo que sirvió de base a su creación, porque si interpretamos la disposición como lo expuse anteriormente, de presentar la prueba en el mismo acto, casi nunca en lo que tiene de haberse creado esta clase de juicios en el Código de Trabajo se lleva a cabo; pero si se entendiere que las partes tienen a su favor toda la audiencia, dicha interpretación iría en beneficio de ambas partes, dándoles la oportunidad de controvertir sus intereses. No omito exponer que no es unánime esta interpretación, pues al principio muchos tribunales recibían prueba durante toda la audiencia.

Pasaremos a continuar con el mismo Art. en su inciso segundo. "Recibida la prueba, el Juez fallará en el acto motivando oralmente su decisión, contra la cual únicamente se admitirá el recurso de revisión".

Entiendo que de acuerdo con lo anterior debe recibirse toda la prueba y hacer saber el Juez su fallo EN EL ACTO ORALMENTE, motivando su decisión; pero como casi nunca se presentan pruebas, nunca se da el caso de que se falle en el acto motivando el Juez su decisión.

Surge también en los casos en que el reclamo versa sobre INDEMNIZACION por despido injustificado, que teniendo estos juicios - procedimiento especial, no se aplique a ellos, la presunción de despido contemplada en procedimiento general de los juicios de trabajo a que antes me he referido en el Art. 357 del Código de Trabajo.

En consecuencia, si no corre a favor de los trabajadores la presunción del despido, toca al actor en los casos de reclamo de indemnización por despido, probar tal despido.

De tal manera que tratándose de juicios de única instancia, -

Los trabajadores se encuentran en situación de inferioridad con respecto a los demás juicios de trabajo, por cuanto en los de única instancia se encuentran en iguales circunstancias que el actor en los juicios civiles y que tanto ha luchado por alejarse el Derecho del Trabajo desde su nacimiento, por razón de ser éste más humano y aquellos más patrimoniales tocándole al demandante en los juicios de única instancia, en casos de reclamo de indemnización por despido injusto o cualquier otra acción, probar los extremos de su demanda, no haciendo mérito de la presunción anteriormente referida cuando el caso se presenta, corriendo la carga de la prueba al trabajador, lógico es el resultado.

Se ha llegado al extremo de no querese practicar ciertas diligencias solicitadas por la parte actora, en los juicios de única instancia como es el de una compulsa a uno de los tribunales de éste mismo distrito a fin de legitimar la personería del representante legal de una Sociedad demandada, pues se considera que tratándose de juicios de única instancia las pruebas deben aportarse en el tribunal; no es una sino en varias ocasiones cuando se ha solicitado inspección, en este mismo distrito, u otra clase de prueba testimonial, de antemano se estima que los juicios de única instancia deben desaparecer de nuestro Código de Trabajo por el perjuicio que traen a los trabajadores cuyo reclamo es de menor cuantía y para quienes deberían de proporcionárseles las mayores ventajas, pues en su mayoría se trata de sirvientes domésticas, las cuales generalmente en el lugar en donde se desarrollan sus labores no hay más compañeros de trabajo que puedan declarar sobre relación laboral, despido, etc.

En caso de reclamarse indemnización por despido de hecho sin causa legal, toca a la demandante probar relación laboral, despido y cesación de las labores, como se puede ver es algo imposible al actor probar tales extremos por lo que surge la necesidad de suprimir estos juicios o al menos urge una reforma que mejore la situación, tal como sería hacer MERITO DE LA PRESUNCION contemplada en el Art.

357 del Código de Trabajo vigente que sólo es aplicado en la actualidad a los juicios ordinarios de trabajo.

Si se presenta el caso de que sólo comparece una de las partes para el caso sólo el demandado, el Juez deberá recibir la prueba que dicha parte presente y verificado eso, pronunciará el fallo tres días después de la audiencia en la misma forma que establece el inciso segundo del Art. 368 es decir, que de dicho fallo sólo se admitirá recurso de revisión. El motivo de esperar tres días para pronunciar el fallo es porque la parte que no se presenta por alguna causa podrá dentro de los dos días siguientes al emplazamiento que se señale y al cual no compareció, probando por supuesto la justificación de su inasistencia y si eso fuere posible, en el mismo acto podrá pedir al Juez, que cite a los testigos que hayan declarado, para que amplíen sus declaraciones en la nueva audiencia que al efecto se señalará, en la forma a que antes nos hemos referido.

En la nueva audiencia la parte presente en la primera audiencia, puede si lo creyere necesario, reforzar su prueba que ya tiene presentada dándole la ley la oportunidad de presentar nuevos testigos o los mismos o cualquier otra clase de prueba.

Todo lo actuado en los juicios de única instancia se asentará en acta que firmarán el Juez, el Secretario y las partes o parte si pudieren o quisieren, pena de nulidad.

## VI

CUMPLIMIENTO DE LA FUNCION DEL JUEZ, EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA CONCILIATORIA, CON RELACION AL ARTICULO 335 DEL CODIGO DE TRABAJO

Toda norma Jurídica contiene una orden que hace observar cierta conducta al individuo o al grupo; pero la orden no contiene el mismo valor, el cual depende del interés amparado, es decir, si se trata de amparar un interés individual o un interés social.

El derecho del trabajo tiene en cuenta el interés social y sólo para servir a éste contiene también el interés individual, no en sentido traspersonalista, que suprima la individualidad, sino en el favorecer la integración de ésta última dentro del conjunto social, sobre la base de un régimen legal de verdadera libertad e igualdad.

De esa premisa se llega a dos conclusiones: 1o. En cuanto a Derecho de Subordinación, las normas del derecho del trabajo son forzosa en principio, esto es en el mismo grado en que lo es con generalidad el Derecho Público, tiene carácter forzoso. 2o. En cuanto a Derecho de Coordinación, las normas del Derecho del Trabajo son con preferencia de orden público, por trascender estas normas el interés puramente individual y ser inseparables del interés puramente individual y ser inseparables del interés social. En cuanto normas de Orden Público, no pueden ser obstaculizadas en sus efectos, es decir, son forzosas.

Reconociendo pues, el carácter forzoso de las normas del derecho del trabajo, se establece la primacía de la voluntad colectiva sobre la voluntad individual.

Generalmente la forma específica en que el derecho forzoso resguarda la integridad del equilibrio entre el individuo y la sociedad, consiste en la sanción de nulidad. Pero en materia de Derecho Laboral, la nulidad adquiere muchas veces matices especiales.

La libertad de los individuos frente a las normas, de las que

el derecho del trabajo se compone en su mayor parte, queda reducida a entrar o no en relación con tales normas, para conocer los derechos y deberes de las partes es suficiente mirar la ley por lo que con - ello el derecho del trabajo se aleja del Derecho Privado, pero no en menosprecio de la personalidad, ni terminando definitivamente con la autonomía de la voluntad.

La personalidad no existe como una configuración Jurídica abtracta, sino que ocupa su lugar en la realidad social.

En un Estado democráticamente organizado, la autonomía de la voluntad es intangible en principio, pudiendo ser restringido: sólo por razones de orden público y su ejercicio puede ser confiado a grupos determinados con preponderancia sobre el ejercicio que de ella - pudieran hacer los individuos. Tal delegación no es contraria a la idea de democracia, sino que es propia de ella.

Ha sido por ello que la generalidad de las legislaciones ha reconocido la irrenunciabilidad de los derechos; pero cuando **es** hecha de antemano, es decir, antes de que se produzca, por ejemplo: el trabajador que tenga derecho al pago de un salario no puede renunciar a este pago antes del vencimiento; pero si tal renuncia se hace después, no afectaría en nada el contrato; pero hay que tomar en cuenta que el carácter coactivo del derecho del trabajo, sólo consiste en la seguridad de que los derechos que confiere, pertenecen realmente a las personas afectadas, sino que, ese carácter es esencial, en el sentido de que el imperativo se dirige tanto contra la parte contraria, como contra la propia voluntad del individuo, portador del derecho subjetivo en cuestión.

Si faltara esta última característica de la fuerza coactiva, la vigencia del Derecho del Trabajo dependería otra vez exclusivamente del interés individual, al que el interés social quedaría supeditado o inspirados en la idea anterior, de que los derechos subjetivos conferidos por el Derecho del Trabajo son otro tanto, deberes hacia sí mismo y hacia la comunidad.

Con base en la imperatividad de las Normas de Derecho del Trabajo es que "los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio".

La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de Justicia Social como lo establece el Art. 195 de la Constitución Política.

Si hemos dejado establecido el porqué las Normas Laborales son irrenunciables, mal haría el legislador, si lo permitiera en la Conciliación, cuyo fin está definido, que los conflictos de trabajo se resuelvan en citas de Conciliación y no permitir en ese acto, que los derechos consagrados a favor de los trabajadores en las leyes, fueran burlados.

Siendo la Conciliación el acto en el cual las partes pueden arreglar amigablemente un conflicto de trabajo planteado, factible sería que allí se lograra un arreglo que viniera a contrariar el carácter de irrenunciabilidad de las Normas de Trabajo; y en base a tal situación fue que, según nuestras leyes de Trabajo, la Conciliación es admisible toda vez que no vaya en perjuicio de los derechos consagrados a favor de los trabajadores.

Pero ahora viene lo importante. Qué debe hacer el Juez cuando el caso se presenta? Ya antes he manifestado que aún cuando el Juez dirige el acto conciliatorio, no tiene facultades para impedir un arreglo conciliatorio que las partes han consentido; aún cuando vaya en menoscabo de los derechos a favor de los trabajadores, no lo puede evitar el Juez; pero si podría evitarlo cuando haciéndoles saber a las partes, en el momento de presentarse el trabajador, se negare en aceptar una oferta en la cual por ejemplo le fueren cambiadas las condiciones de trabajo en forma desfavorable (cambio de horario, disminución de salario, aumento de obligaciones, lugar de trabajo, etc.) pues si le fuera favorable, cosa muy difícil que se presentara, no

habría inconvenientes en aceptarlo.

El Juez cumple su misión que le asigna la ley, en manifestar cuando se está violando el Art. 355 del Código de Trabajo vigente; más nunca podría impedirlo cuando las partes consienten en ello; haciéndose mérito de tal violación cuando no se lograra un avenimiento y hasta en el momento de pronunciarse la sentencia definitiva.

Es allí donde nace la urgencia de reforma a la institución de la Conciliación, a fin de que se coordine su función en el Derecho Laboral con las demás disposiciones que en suma, garantizan los derechos sociales.

Debería establecerse previamente al Juicio, en forma obligatoria como un presupuesto procesal, cuya inobservancia produjera la nulidad del litigio subsiguiente y ante funcionarios especializados que tendrían como guía evitar que se violara el Art. 335 del Código de Trabajo vigente.

Con lo que resulta que no hay que considerar que la función conciliatoria en los Tribunales sea meramente pasiva, pues a la vez de ayudar a lograr una conciliación, haciendo ver sus conveniencias, puede el funcionario hacer ver hasta donde es el límite de esa Conciliación.

## VII

LEGISLACION COMPARADA

La institución de la Conciliación tuvo su origen en el siglo XVIII, generalizándose con la Revolución Francesa.

La ley de 24 de agosto de 1790 dispuso que no se admitiría demanda alguna civil sin que previamente se intentara la Conciliación y que a ésta no concurrieran los apoderados, sino que lo fueran las partes personalmente. Por razones de las que no hay justificación alguna y cuando se trataba de publicar en 1806 el Código de Procedimientos Civiles, fue aconsejada su supresión, sin embargo, se conserva.

Posteriormente se le ha tratado de dar mayor eficacia a esta parte preliminar de los juicios civiles.

El Código de Ginebra de 1819 admitió la Conciliación pero en forma voluntaria, habiendo sido combatida la forma obligatoria de Conciliación, pues, se entiende que su objetivo en ese caso sería no más que un requisito de procedimiento sin tener ánimos de avenimiento.

En España su origen está en la Constitución Nacional de 1812, a excepción de la rama Mercantil.

Antes de 1788 fue dirigida a los Corregidores una orden mediante la cual, se les pedía evitaran en cuanto fuere posible los pleitos y que procuraran, haciendo uso de la persuasión, que las partes se avinieran, dándolo por terminado hasta haber agotado todos los medios de persuasión, sólo pasado esto, se llegaría a la vía judicial para que los Tribunales resolvieran. También el 13 de junio de 1821, se previno a los Alcaldes que prescindieran de los Juicios llamados de Conciliación, trámite indispensable para poderse iniciar un juicio, poniéndose como obligatorio cuyo rasgo pasó a la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855 en cuya ley quedó regulada en forma obligatoria antes del comienzo del juicio, siendo los hombres buenos

encargados de armonizar las pretensiones de los contendientes.

Benthan por su parte negaba al Estado el derecho a entrometarse por medio de la Conciliación, a lograr conciliar a las partes; pues decía la Conciliación envuelve para uno de los que transigen - una renuncia de su derecho en favor del otro; la Conciliación dijo Benthan es un mercado donde gana más, quién más regatea. Otros opinan que el acto sea voluntario y que debe prescindirse de él cuando sólo se lleva a cabo para llenar una formalidad.

Las legislaciones, española, francesa, italiana, alemana, argentina, tiene instituída la Conciliación en forma obligatoria.

Asímismo la Oficina Internacional del Trabajo considera que los rasgos distintivos de la Jurisdicción de Trabajo, es la importancia que ésta le da a la Conciliación y concluye diciendo, que las estadísticas demuestran que en la práctica, se resuelven en gran porcentaje, de esta manera los conflictos individuales de trabajo. Tomado de un estudio hecho por el doctor Castor Jaramillo Arubla sobre las "Diferencias entre la Conciliación y la Transacción en los juicios de Trabajo".

Así también el Código de Honduras tiene establecida la Conciliación en el Art. 722 como una clase de audiencia en el proceso, - pues dice: "Las audiencias serán de Conciliación, de tramitación y de Juzgamiento", desarrollando la audiencia conciliatoria en el Art. 750.

Así también en el Código de Guatemala en su Art. 340 en su segundo inciso dice: "Contestada la demanda y la reconvencción si la hubiere, el Juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecúánimes de conciliación y aprobará en el acto, cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contrarién las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables.

## VIII

CONSIDERACIONES FINALES

Estando en nuestra legislación laboral, la Conciliación, como un acto dentro del proceso, en donde el Juez carece de jurisdicción, quedan las partes con amplias facultades, hasta grado que no puede el funcionario judicial impedir medidas conciliatorias que carezcan de los requisitos que la ley establece y la equidad, sin embargo, debe hacerlo saber las partes.

1o. Toda medida conciliatoria ofrecida en la audiencia, debe ser pura y simple, pues toda condición es peligrosa, puede contenerse una violación a lo establecido en el Art. 355 del Código de Trabajo; que es el límite a que las partes deben llegar en un avenimiento; dentro del sistema de especialización del Tribunal de Conciliación estaría reglamentado para el funcionario; pero en el sistema actual únicamente toca al funcionario judicial hacerlo ver a las partes y proponer la medida que considere justa.

2o. Toda medida conciliatoria además de pura y simple debe ser seria y formal, pues de no contener tal carácter, se tiene como si no se hubiere intentado.

3o. Tener cuidado de que la medida conciliatoria ofrecida, sea pertinente al caso planteado, es decir, a la acción que se reclama; y tomar en cuenta si conviene que no se rompa la relación de trabajo o es preferible romper dicha relación, según las circunstancias del caso planteado.

4o. Asentar fielmente el acta de Conciliación, sin desnaturalizar lo manifestado por las partes, principalmente cuando las partes no se avengan, pues dentro del sistema actual estando enmarcada la Conciliación dentro del proceso, tiene que considerarse en sus efectos, al relacionar la prueba en la sentencia definitiva, el funcionario judicial que emita el fallo.

5o. En los juicios de única instancia, la audiencia conciliatoria debe entenderse que comprende, una sola audiencia por lo que

debe recibirse dentro de ella, toda prueba que se ofrezca dentro - de la audiencia, a fin de dar oportunidad a las partes en un juicio tan brevísimo a discutir sus posiciones.

Y sugiero para una posible reforma:

6o. El establecimiento en forma previa y obligatoria, ante - funcionarios especializados sobre conciliación, es decir, que sea - un funcionario distinto al juzgador en el juicio de trabajo, si no se lograre un avenimiento; cuya omisión produzca nulidad de la ac- tuación en el litigio subsiguiente.

Y con relación a los juicios de Unica Instancia, hacerles ex- tensiva la presunción del Art. 357 establecida para los juicios or- dinarios de trabajo.

## IX

J U R I S P R U D E N C I A

1. Sentencia pronunciada por el Juez de lo Laboral de Sonsonate, a las nueve horas del día veintitrés de octubre de mil novecientos sesenta y dos.

Sentencia pronunciada por la Cámara Primera de lo Laboral de este distrito, a las once horas del día veintinueve de enero de mil novecientos sesenta y tres.

Sentencia pronunciada por la Sala de lo Civil de la Honorable Corte Suprema de Justicia en Casación, a las once horas del día veintiocho de agosto de mil novecientos sesenta y tres.

2. Sentencia pronunciada por el Juez Segundo de lo Laboral de este distrito, a las doce horas y diez minutos del día quince de junio de mil novecientos sesenta y dos.

Sentenciado por la Honorable Cámara Primera de lo Laboral, a las doce horas y veinte minutos del día veintidós de marzo de mil novecientos sesenta y tres.

3. Sentencia pronunciada por el señor Juez Segundo de lo Laboral de este distrito, a las ocho horas del día diez de abril de mil novecientos sesenta y dos.

Sentenciado por la Honorable Cámara Primera de lo Laboral, a las nueve horas del día trece de julio de mil novecientos sesenta y dos.

## X

## B I B L I O G R A F I A

MARIO DE LA CUEVA.

"Tratado de Derecho Mexicano".

ERNESTO KROTOSCHIN.

"Instituciones de Derecho del Trabajo"

GUILLERMO CABANELAS.

"Tratado de Derecho Laboral"

EDUARDO J. COUTURE.

"Fundamentos del Derecho Procesal -  
Civil".

Dr.  
CASTOR JARAMILLO A.

"Estudio sobre: "Diferencias **entre** la  
Conciliación y la Transacción en los  
juicios de Trabajo"

Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Es-  
pañola.