

**UNIVERSIDAD FRANCISCO GAVIDIA
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS**



MONOGRAFÍA

**TEMA DE INVESTIGACIÓN:
“DESPIDO DE HECHO Y DE DERECHO”**

PRESENTADO POR:

**BACHILLER: LARA, FREDI FRANCISCO
BACHILLER: MELGAR, FREDI MARIO
BACHILLER: MORALES GARCÍA, CRISTO GUADALUPE**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS**

ASESOR: LIC. FLORES CISNEROS,

SEPTIEMBRE 2004

SAN SALVADOR EL SALVADOR CENTROAMÉRICA

INDICE

CAPITULO I

Antecedente históricos	1
Comunidad Primitiva	1
Esclavitud	2
Feudalismo	4
Capitalismos	4
Socialismo	5

CAPITULO II

Concepto y Naturaleza Jurídica	6
Naturaleza Jurídica	7
Teoría General/ Terminología	8
Extinción del contrato de Trabajo	10
Despido de Hecho	11
La Previsión Social	13

CAPITULO III

Despido de Derecho que lo originan	18
Derecho Procesal Laboral	18
Principios	18
Mediación	31
Estructura del Proceso Laboral	32
Conclusiones	42
Recomendación	
Bibliografía	
anexos	

INTRODUCCION

El siguiente trabajo monográfico sobre el despido de hecho y de derecho, elaborado por estudiantes egresados de la carrera licenciatura en ciencias jurídicas, para presentarlo a las autoridades competentes de la Universidad Francisco Gavidia en el ciclo II – 2004, tiene como objetivo principal, conocer los aspectos más relevantes en cuanto a dicho tema, el cual es tratado con firmeza y sistematización.

La presente monografía refleja todo lo concerniente al despido de derecho y despido de hecho. Practicado en nuestro país; cabe mencionar que el análisis realizado en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social donde nos brindaron un parámetro a seguir hacia el tipo de doctrina, encuesta y consultaría.

Hacemos una encuesta escueta donde refleja el desenvolvimiento de los contratos laborales donde se puede seguir el despido, haciendo un parámetro y crítica a la misma.

Para la elaboración y construcción de esta monografía seguimos los pasos establecidos por el asesor en donde hubieron reuniones constantes con el grupo, revisión de bibliografía, entrevistas con funcionarios, entre otros.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

Históricamente el mundo comprende cinco etapas productivas:

Comunidad Primitiva

La esclavista

Feudalista

Capitalista

Socialismo y comunismo

Vamos a remitirnos en este momento a la comunidad primitiva con el afán de ordenar nuestro trabajo.

COMUNIDAD PRIMITIVA

En este modo de producción no habían clases sociales, todos eran dueños de los medios de producción por lo que nadie contrataba, y por ende podía despedir, por lo tanto no había necesidad de compendio de derecho positivo vigente, por lo que teníamos una comunidad ideal democrática, igualitaria, equitativa, estable, etc.

Podemos mencionar que dicha comunidad tenía más aspectos positivos que negativos en el sentido que todos trabajaban para un mismo fin, y luego lo repartían equitativamente¹.

ESCLAVITUD

Se desarrollo a partir del siglo XXX a. de C. Hasta el siglo V d. de C.; es decir desde el origen del Imperio Egipcio hasta la caída del imperio Romano Occidente, pasando por China por los Babilonios, entre otros.

Esté forma de producir ha sido la peor de todos los modos a estudiar, en donde existían dos clases sociales: LOS ESCLAVISTAS Y LOS ESCLAVOS. Apareció la propiedad privada, siendo parte del señor esclavista desde el último grano de arena hasta los esclavos, tomando a las personas como parte de su propiedad. No había ninguna moneda, pero si existirá la explotación severa, los maltratos físicos a los trabajadores para quienes habían torturas, como quitarles la lengua u otro miembro de su cuerpo.²

En esta época apareció la primera legislación, conocida en la actualidad como DERECHO ROMANO, el cual incluía los aspectos de la persona, de la cosa (res) y el negocio jurídico; pero hacemos constatar que el Negocio Jurídico se hablo poco, ya que de acuerdo a las fuentes históricas del derecho, este remitía

¹ Torres Laeroce. "Manual de introducción

² Torres Laeroce. "Manual de introducción al derecho" Pág. 89

tomando como base medular al derecho civil en cuanto a bienes, el cual les favorecía a los señores esclavistas para asegurar sus propiedades.

Luego del análisis podemos notar, que desde el surgimiento del derecho siempre se ha tratado de proteger los bienes materiales de la clase pudiente, poniéndose en práctica muchos adagios o lemas jurídicos, como por ejemplo: “la legislación como una serpiente venenosa, que muerde los pies del descalzo”. En conclusión, queremos resumir en nuestro trabajo de Monografía, que esa época es para nunca volver vivirla, peor que el ser humano, por la avaricia que nuestra dura a dic quiere volver al pasado.

FEUDALISMO

Es la etapa que se dio a partir del siglo V al XVIII de nuestra era, es decir que la caída del imperio romano de Occidente hasta la Revolución Industrial. En este habían dos clases sociales en donde, solo se le cambiaron los nombres a las de la esclavista, siendo así, el señor feudal el dueño de todos los bienes materiales e inmateriales; a excepción de los hombre y mujeres esclavizados, que se les llamaba siervos, quien debía someterse al régimen feudal, habían una moneda que circulaba dentro del feudo, y no en otra jurisdicción, ya que dicho dinero llevaba estampadas el rostro del señor feudal.

Remitiéndonos al derecho, este sufrió un estancamiento en relación al imperio romano, ya que las normas prescritas anteriormente seguían favoreciendo a los propietarios, y desprotegiendo a los siervos, que no podían tener más que el veinte por ciento de la producción neta, mientras que el ochenta por ciento eran del dueño.³

CAPITALISTA

Tuvo su origen en el siglo dieciocho con la revolución industrial hasta nuestros días. Esta es una continuación del esclavismo y feudalismo, en donde al esclavista, y al señor feudal se le llama burgués o capitalista; mientras que al esclavo y siervo, se les da apelativo de Proletario o Trabajador, quien es la clase trabajadora y explotada por el dueño de los dueño de producción.

En esta forma de producción ya existe una moneda, que circula en un país entero, se ha terminado el absolutismo, cayendo en un sistema representativo, y electo a cada cierto tiempo. En cuanto a legislación, apareció la primera CONSTITUCION DE UNA REPÚBLICA el 4 de julio de 1776, en Los Estados Unidos de Norteamérica, la que sirvió como parámetro para la de Francia en el año de 1789, el 14 de julio, y luego de estas dos copiaron otras Repúblicas. Mientras que en el Derecho Laboral se recopilaron las primeras normas de esta materia, el derecho de trabajo en los últimos años del siglo XVIII, peor tomo incremento en el siglo XIX, desarrollándose constantemente.

³ Urbina Cueva, “Nuevo Derecho Procesal del Trabajo” Pág. 78 - 80

La Revolución Industrial hizo que creciera dicha legislación en donde en nombre de la libertad de trabajo prohibido toda asociación patronal u obrera.

Se promovió mucho el liberalismo económico, mediante la Revolución Francesa, y con la Industrial tuvo lugar la introducción de la maquina de vapor, sustituyendo el pequeño taller corporativo por grandes fabricas. Fue así que el maquinismo actuando dentro del crudo individualismo, llevo rápidamente a la explotación inhumana de la clase obrera. Se produjo entonces una paulatina explotación del campo y de la concentraron de las ciudades donde se instralaron las grandes fabricas.

La disminución de los salarios por la oferta de brazos, y como si fuera poco complementada por el truck-sistem, un aumento en la jornada para reducir el precio del costo de los artículos y poder hacer frente a la competencia, llegándose a exigir diecisiete horas diarias, que apenas se dejaban tiempo al trabajador para dormir; con lo que se dio el movimiento sindical obrero en Chicago, en los inicios del siglo diecinueve, trayendo como consecuencia, la reducción de la jornada laboral a ocho horas.

En nuestro país, se promulgo la legislación laboral hasta mil novecientos setenta y dos, cuando el presidente era Fidel Sánchez Hernández.

SOCIALISMO Y COMUNISMO

La historia no registra el socialismo ni el comunismo como parte de la existencia.

CAPÍTULO II

CONCEPTO NATURALEZA JURÍDICA

DERECHO LABORAL: conjunto de preceptos jurídicos, doctrina y jurisprudencia que regulan las relaciones obrero patronal.

DESPIDO DE DERECHO: procedimiento laboral que rige la jurisdicción de los jueces para la aplicación de la misma en conflictos de manera laboral para la exhibición de un contrato.

DESPIDO DE HECHO: procedimiento que se tiene como despido sin justa causa y acarrea responsabilidades para las partes en conflictos.

CONCEPTO LEGISLATIVO:

DERECHO LABORAL: conjunto de normas que tiene por objeto principal armonizar las relaciones entre patrono y obrero.

DESPIDO DE DERECHO: procedimiento que salvaguarda el debido proceso para las partes en conflictos laborales.

DESPIDO DE HECHO: constituido como todo despido sin justa causa.

CONCEPTO QUE SE PROPONE:

DERECHO LABORAL: conjunto de elementos o criterios jurídicos que formalizan las relaciones entre obrero – patrono.

DESPIDO DE DERECHO: debido proceso para establecer responsabilidades y derechos en caso de conflictos laborales.

DESPIDO DE HECHO: proceso arbitrario donde conlleva una responsabilidad para las partes en materia laboral.

ELEMENTOS DEL CONCEPTO PROPUESTO

“Conjunto de elementos o criterios”: constituido por la crítica de los jueces en competencia en materia laboral.

DESPIDO DE DERECHO

“Debido proceso”: constituido como el proceso ha seguir ante el juez competente.

NATURALEZA JURÍDICA

Los contratos se estipulan para ser cumplidos por ambos contratantes y el contrato de trabajo contiene una condición que se encuentra implícita en el

acuerdo de voluntad: y es que, en tanto subsiste la fuente de trabajo y el trabajador preste servicios requeridos por el empresario, el vínculo se mantendrá, sin fijación de otro término que el surgido de la modificación de esas dos circunstancias expresadas. Ahora bien, salvo que por norma legal se determine lo contrario, puede establecerse como principio que el contrato por tiempo indeterminado ambas partes son libres para romper, en cualquier momento, el vínculo que los liga: esto es, para ponerle fin a la relación de trabajo mediante una declaración unilateral de voluntad, derecho este que tanto pertenece al trabajador como al empresario.⁴

TEORÍA GENERAL

TERMINOLOGÍA

La amplia difusión del vocablo despido, conocido hasta por las etapas más populares, por expresiones amenaza o ingratas experiencias, no excluye que se utilicen otras voces o expresiones para referirse a la ruptura del contrato de trabajo por iniciativa de una de las partes y con resistencia o contrariedad por la otra. La academia española, con una centuria de petrificación en esta materia, prefiere hablar de despedida, que hoy no emplea trabajador alguno ni ningún laborista, a menos de incurrir en inaceptable lusitanismo. El problema relativo a la elección terminológica se resuelve por la mayoría al estimar que la designación para la desilusión unilateral y voluntaria del contrato de trabajo y se funda en un hecho

⁴ Abelardo Torre “introducción al derecho”

imputable al empresario, suele hablarse de despido indirecto, aunque cabe tecnicismo más expresivo. Por inexperiencia idiomática de ciertos traductores, que se pliegan a lo literal, por no consultar diccionarios o no dominar la terminología técnica, un sector de la doctrina utiliza el italianismo de receso. Aunque la academia haya admitido este neologismo, lo asimila genéricamente a la materialidad de la separación, apartamiento o desvío; y como americanismo lo refiere, con amplitud también, a aspectos más abstractos de suspensión, cesación o vacación. A partir de eso, contra uso y técnica, para erigirlo en sinónimo de despido, y palabra incluso preferente, es excesivo. Lo que los autores italianos denominan receso in tronco no constituyen otra cosa que nuestro despido con justa causa.

Los protagonistas de la vida jurídica- laboral son los trabajadores, los empleadores o patronos y sus respectivas organizaciones gremiales, es decir, los sindicatos y las asociaciones patronales. A continuación haremos una breve referencia a cada uno de los dichos sujetos.

Trabajadores. La aceptación jurídico laboral de esta vocablo, no hace referencia a toda persona que trabaja; en efecto, su significado es más restringido, puesto que, en general, comprende solo al trabajador dependiente o subordinado, es decir, a las personas que trabajan voluntariamente, pero en condiciones de dependencia, para un empleador que debe pagarles la remuneración correspondiente. En el mismo sentido se ha dicho que el trabajador es toda “persona que presta

contractualmente su actividad personal por cuenta y dirección de quien lo retribuye en condiciones de dependencia o subordinación”. Como es obvio quedan comprendidos en este concepto, no solamente los obreros industriales, sino también todos los que trabajan en dichas condiciones, empleados de comercio, trabajadores rurales, periodistas, etc.; por lo tanto, hablar de trabajar es emplear una denominación genérica susceptible de especificarse en obreros. Empleados, técnicos, capataces, etc.

El anterior es sólo un concepto general sobre la base de la orbita que por lo común tiene el derecho del trabajo en la época actual, pero frente a cada derecho positivo, corresponde establecer que personas están incluidas quienes quedan fuera de este derecho: en efecto, puede ocurrir que personas de la misma ocupación están amparadas por este derecho en un país y no lo estén en otro, o bien que cambien de situación en distintas épocas, tal como ha sucedido entre nosotros con el personal de las maquilas, por ejemplo: que hasta hace poco, salvo alguna medida aislada, no estaba protegido por el derecho laboral.⁵

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Esto conlleva a la finalización de un contrato laboral, es por ello que hacemos un previo análisis al tema a desarrollar dentro de nuestra MONOGAFÍA.

⁵ Abelardo Torre “introducción al derecho”

Nuestro Código de Trabajo establece en el CAPÍTULO VII regímenes especiales a determinados TRABAJOS.

CAPÍTULO I DEL TRABAJO A LOS APRENDICES

CAPÍTULO II DEL TRABAJO A DOMICILIO

CAPITULO III DEL TRABAJO DOMESTICO

CAPÍTULO IV DEL TRABAJO AGROPECUARIO⁶

DESPIDO DE HECHO

La importancia de la misma por la mención en la presente Monografía, va enfocada a términos propiamente de campo realizado por los miembros del grupo de la misma, y teniendo como objetivo el estudio de campo, las circunstancias donde se determina contrato alguno (OBJETIVO).

ESTUDIO DE CAMPO

DEL TRABAJO DOMESTICO	CONSULTADOS	MEDIA SUELDO
CASA \$22,850.00	41	\$115.00 +
Colonia Metrópolis, Alpes Suizos		alimentación y estadía
CASA \$57,142.00	57	\$148.57 +
Ciudad Merliot, Ciudad Satélite, Santa Lucia		alimentación y estadía
CASA \$114,285.00	67	\$171.48 +
Colonia Escalón, San Francisco		alimentación, estadía y Utensilios personales

⁶ “Código de Trabajo”

La mayoría (por no decir todos) existe únicamente un contrato verbal, donde se establece por el acuerdo de las partes, una del patrono y la otra de la empleada; la idea en que enfocamos en este cuadro de campo determina el salario a devengar por las empleadas dichas; por lo tanto al existir una extinción o despido del “supuesto contrato laboral” se involucra la vía del DESPIDO DE HECHO, por no existir un contrato preestablecido o pactando por las partes, únicamente verbal, y con estos datos, que son en base un estudio de campo, se deduce la indemnización requerida para una justa liquidación del contrato verbal de la empleada.

Lo establecido en el Código Laboral se determina que todo despido de hecho es sin justa causa (3er inciso Art. 55) es para el caso en particular que los casos en el MINISTERIO DE TRABAJO de este tipo de contrato del trabajador domestico en caso de haber un DESPIDO SIN JUSTA CAUSA son relativamente bajos, ya que hacen una conciliación previa para la debida liquidación e indemnización de la misma.⁷

Constituyéndose causas especiales de terminación del contrato individual de trabajo domestico, sin responsabilidad para el patrono como adolecer el trabajador de enfermedades infectocontagiosas, a menos que haya adquirido en el lugar donde presta sus servicios, en cuyo caso procederá la suspensión del contrato; tener el trabajador vicios o malos hábitos que pongan en peligro o perjudiquen el

⁷ Miguel Ángel González “Fuentes del Derecho Laboral ” Pág. 222

orden domestico o alteren la condición moral del hogar; y promover el trabajador actos graves de infidelidad o insubordinación contra el patrono, su cónyuge, ascendiente, descendiente u otras personas que habiten permanentemente en el hogar (Art. 83 COD. TRABAJO). Constituyéndose como causales de terminación de contrato (CAPÍTULO VII, COD. TRABAJO) que automáticamente toma vigencia o se presume al momento de incurrir en ellas.

Otro caso muy particular es el de la mujer embarazada en la mayoría de empresas privadas existentes en nuestro país, al momento de seleccionar el personal idóneo para el desenvolvimiento de la empresa, exigen la prueba de embarazo a las mujeres para el sentido de no estarlo que conlleva a que el patrono se salvaguarda y se abstiene de brindar las prestaciones que la ley especial determine)3 meses, goce de sueldo, no puede ser despedida dentro de los tres meses, entre otros); la idea que damos a entender en nuestra monografía, los remitidos a la realidad que existe al momento de contratar a una mujer en busca de empleo.

A efectos de ordenar al amplio panorama de esta especialidad dogmático- jurídica, dividiremos su contenido en dos grandes sectores: DERECHO DE TRABAJO *stricto sensu* y DERECHO DE PREVISION SOCIAL, que ejemplificaremos con la cita de nuestro derecho positivo en particular⁸.

LA PREVISION SOCIAL, en sentido amplio, es la función que realiza un conjunto de instituciones que protegen a las personas, o sectores numerosos de población,

⁸ Jerónimo Gutierrez “principio del derecho”. Pág. 89

contra acontecimientos susceptibles de afectar económicamente sus condiciones normales de vida)tales son la enfermedad, accidente, vejez, para forzoso, maternidad, invalidez, etc. En virtud de esas circunstancias, cuando una persona amparada por ellas sufre, por ejemplo, una enfermedad, tiene derecho que le suministre asistencia medica, remedios, etc. (o el dinero necesario para ello, en algunos sistemas), hasta su restablecimiento.⁹

En la actualidad, la institución donde se faculta todo lo concerniente al ámbito laboral en consecuencia y efectos para salvaguardar derechos inherentes a la persona es el MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL.

MODO DE PROCEDER EL MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN DESPIDO DE HECHO.

En nuestro Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la cual, obtuvimos un asesoramiento bastante excelente, se pudo constatar el DEBIDO PROCESO que conlleva la institución en caso de un **DESPIDO INJUSTO O SIN JUSTA CAUSA**, cabe resaltar que por *principio dispositivo*, la parte interesada interpone, como todo debido proceso, la SOLICITUD respectiva, en la cual es aceptada y certificada en nombre del INSEFRASCRITO DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO, y asignándose a una trabajadora para que promueva las diligencia determinadas.

⁹ Asesoramiento en el Ministerio de Trabajo. – Licda. Sulen Ayala

EJEMPLO

EL INFRASCRITO DIRECTOR GENERAL DEL TRABAJO. CERTIFICA: Que en las diligencias promovidas por la trabajadora _____, reclamando indemnización por despido injusto y demás prestaciones laborales contra la sociedad _____, por medio de su representante legal _____, se encuentran los pasajes que son del tenor literal siguiente.

EN LA DIRECCIÓN GENERAL DEL TRABAJO: San Salvador, a las _____ horas y XXXXXXXX minutos del día _____ del mes de _____ año dos mil cuatro.

Comparece (n) _____ (es) (son) de _____, años de edad, respectivamente, salvadoreño (a)(s), identificándose con su (s) _____ y DICE (N): Que el (los) día(s) que aparece (n) consignado (s) en hoja (s) _____ sin que hasta la fecha se le (s) haya (n) cancelado (s) su (s) correspondiente (s) indemnización (es) y demás prestaciones laborales, según hoja (s) de cálculos (s) agregada (s) a las presentes diligencias. Es por lo anterior que solicita (n) la intervención de esta dirección General para que se (les) nombre un Delegado y se cite a _____ por medio de su Representante Legal _____ a quien se le puede notificar y citar en _____ para que en audiencia conciliatoria que se llevara a cabo en esta oficina, ubicada en PASEO GENERAL ESCALÓN, NÚMERO CUATRO MIL CIENTO VEINTIDÓS, CIUDAD, se procure resolver la (s) presente (s) diferencia

(s) laboral(es), respecto a lo reclamado. Señala (n) para oír notificaciones

(es) _____ en _____

El suscrito Director General de Trabajo RESUELVE: Admitir la presente solicitud de conformidad a lo establecido en el artículo veinticuatro de la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social; tener pro parte en la (s) presente (es) diligencia

(s)

_____ y designase como delegado del (los) suscrito (s) para intervenir en tales diligencias conciliatoria a y CÍTESE POR PRIMERA VEZ _____

_____ para que comparezca a esta Dirección General de Trabajo, a las _____ horas y _____ minutos del día _____ del mes de _____ del presente año, para celebrar

audiencia común conciliatoria con el (la)(los) compareciente (s), PREVIENESELE a las partes que deberán presentar el correspondiente Contrato Individual de Trabajo y en caso de no poseerlo, deberá indicar en poder de quien se encuentra (n) y si el solicitado es una Sociedad Mercantil deberá comparecer el Representante Legal con documentación que acredite fehacientemente su personería. Se le hace saber al (la) solicitado (a) que si no compareciere personalmente deberá hacerlo por medio de Apoderado conforme lo consignado

en el Artículo Trescientos setenta y cinco del Código de Trabajo vigente. No habiendo mas que hacer constar, se da por terminado la presente acta y leída que le (s) fue al (los) compareciente (s) la ratifica (n) y firmamos. Dándose por notificado (s) y citado él (los) solicitante (s) en este mismo acto Para salvaguardar todo Debido Proceso es necesario la comparecencia de las partes. Es por ello que hacemos mención de la formalidad y solemnidad de la admisión de la demanda de la Institución determinada (MT)

CAPITULO III

DESPIDO DE DERECHO QUE LO ORIGINAN

DERECHO PROCESAL LABORAL

Alberto Cueba Urbina, lo señala como "El conjunto de Reglas Jurídicas que regulan la Actividad Jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo para el mantenimiento del orden jurídico y económico de las relaciones obrero-patronales, ínter-obreros o interpersonales.

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Estos principios son universales del derecho procesal del trabajo y que han servido para orientar la ley positiva; y de acuerdo con la escuela histórica; estos han nacido de los pueblos a través de su devenir histórico; en el tiempo y en el espacio y han servido para crear al derecho mismo; expondremos los principales

principios, del derecho laboral y que son los que más se usan en el proceso como en la doctrina del derecho de trabajo.

PRINCIPIOS DE ECONOMÍA PROCESAL

Muchas veces este principio se confunde con el de gratuidad; con el de concentración y con el de sencillez, por los vínculos tan estrechos que guardan entre sí. Este principio debe tener características muy diferentes de lo contrarios sería un sinónimo de estos. Couture expresa con claridad que el proceso, que es un medio, no puede exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin de los medios debe presidir la economía del Proceso.

Termina diciendo que la cuantía económica modesta caracteriza los trámites simples, aumentando en la medida de la importancia conflicto. Por esta razón se simplifican las formas en el método oral, se limitan las pruebas para evitar gastos onerosos; se reducen los recursos, se eliminan, los costos y gastos de litigio, y se evita toda erogación innecesaria durante el Proceso.

Para concluir el Principio de Economía Procesal tiene implicaciones Patrimoniales y persigue el ahorro, de todo gasto innecesario en el juicio laboral.

Como ejemplo de aplicación de este principio podemos señalar el Art. 381. Párrafo 1°. C.T. (Juicio Ordinario, de la Demanda). También lo establece el Art. 384 C.T., con relación a la interposición de la demanda, cuando sean varias personas que

tengan que demandar a una sola por el mismo hecho, podrán hacerlos en una misma demanda.

PRINCIPIOS DE IGUALDAD

Este principio como el de libertad tienen gran relación entre sí. La igualdad sin la libertad no pueden existir, y esta no florece si falta la otra. La idea de igualdad posee significaciones particularmente fuerte en el derecho laboral, a tal grado que existen momentos en los que imaginamos que al lado de los anhelos de los trabajadores hacia una existencia decorosa, la igualdad es la idea fuerza que impulso a los hombres a la batalla por las leyes existentes, y de esa forma son unos de los factores más importantes para su integración.

Este principio es el que fija la igualdad de Derechos de Trabajador y del capital para la fijación colectiva de las condiciones de trabajo, y es de esta forma "con igualdad" que trabajo devino uno de los dos elementos básicos del proceso económico.

Nos parece que lo más importante del principio de igualdad; es sobre la cuestión relativa a las condiciones de trabajo. En síntesis el principio de igualdad es el tratamiento para todos los trabajadores en lo que concierne al trabajo, los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza, que se conceden a un trabajador, deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual; de ahí la acción procesal llamada de nivelación de condiciones de trabajo. Este principio se puede ejemplificar en los Arts. 376 Inc. C.T. y el Art. 377, cuando establece que el

trabajador mayor de doce años de edad y menor de dieciocho, comparecerá por medio de su representante legal o por medio de Procurador General de la República (este último estará obligado a representarle personalmente o por medio de sus delegados) y cuando establece que las partes o sus representantes podrán designar uno o más apoderados por escritura pública, o en acta que se levantara ante el Juez de causa, respectivamente. Esta oportunidad y beneficio esta dado por las leyes primarias, secundarias e internacionales sin distinción de ninguna índole y se aplica a todos por igual, y en igualdad de condiciones para las partes en conflicto. Igualmente el Art. 418 ord. 4° C.T. (de la sentencia). Cuando expresa en razones de equidad y buen sentido.

También este principio lo podemos encontrar aplicado en el Art. 3 C.N., cuando establece

que "todos somos iguales ante la ley. Para el goce de los Derechos Civiles, por lo tanto no se nos puede violentar ni restringir la igualdad de derechos que tenemos como parte en el proceso laboral o cualquiera que sea.

También podemos identificar la igualdad material en los Arts. C.T, 413, cuando dice la falta de contrato escrito será imputable al patrono, y en caso de conflicto, una vez probada la existencia del contrato de trabajo sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 21 se presumirá ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegados por el trabajador en su demanda y que deberían haber constado en dicho contrato. Art. 414, si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestarse que no esta

dispuesto a conciliar, se presumirán Para ejemplificar perfectamente el principio de Preclusión podemos mencionar el cierre del proceso que es ilustrativo y al respecto los Arts, Sigüientes:

Este principio lo podemos observar en el Art. 38/3 Inc. 1° C.T., cuando establece que la modificación y ampliación de la demanda únicamente se permitirá por una sola vez y hasta antes de la hora señalada por el juez por la audiencia conciliatoria, al igual el Art. 403 Inc.

2° C.T. que si se alega la falsedad vencido el término probatorio, se concederá para probarla dos días preventorios, también el Art. 416 (de la sentencia) establece que vencido el termino probatorio, producidas las pruebas ofrecidas en el se señalará día y hora, con tres días de anticipación, para declarar cerrado el proceso. Dictado el auto de cierre sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 398, no se admitirá a las partes prueba de ninguna en primera instancia.

También el Art. 442 inc. 1°. Nos expresa que admitida la demanda, se emplazara al demandado o demandados para que la conteste el mismo día; se tiene que cumplir una fase primero para poder pasar a la siguiente fase.

PRINCIPIO DE INDÜBIO PRO OPERARIO

Este principio constituye la norma más favorable al trabajador. Se entiende que en caso de duda sobre que norma debe aplicarse sobre la interpretación o alcance de

la ley, o en la apreciación de la prueba "Los Jueces que son los encargados de aplicarla tienen que aplicarlo en sentido más favorable al trabajador".

Este principio se puede establecer en el Art. 14°, C. T. Que establece; en caso de conflicto o duda sobre la aplicación de las normas de trabajo, prevalece las más favorable al trabajador. Ciertas, salvo la prueba en contrario las acciones u omisiones que se imputen en la Demanda; el Legislador dejó establecida la igualdad material para equiparar la desigualdad económica.

PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN

Llamado también de eventualidad; No puede darse una fase del proceso sino se ha agotado totalmente la fase anterior quedando así los actos procesales cumplidos firmes; quedando imposibilitado para volver de nuevo a ellos, por lo tanto en consecuencia es de clausurar la fase anterior del proceso estableciéndose así la preclusión, por eso se habla de los efectos procesales en actos procesales. Este principio opera en relación al tiempo y a términos que la ley señala para realizar un acto procesal, ya que si no existiera la preclusión no existiera la posibilidad de que el fallo se cumpliera. Ejemplo de cómo opera:

No podemos pasar a la fase de la prueba sí no hemos agotado la fase de la contestación, ya que mediante la preclusión se agota la oportunidad de realizar un determinado acto procesal.

En tal sentido Couture expresa; que la preclusión puede resultar de 3 circunstancias diferentes.

1. Por no haberse realizado una actividad que es incompatible con otra actividad.
2. Por no haberse observado el orden y la oportunidad para realizar el acto procesal.
3. La preclusión también puede darse, por haberse ejercitado una cuestión en el tiempo

Y en forma. Aquí es donde se habla de la cosa juzgada como la máxima preclusión.

También el Art. 415 C.T. cuando expresa que cuando en el contrato escrito se omitieren alguno o algunos de los requisitos mencionados en el Art. 23 C.T. relativos a las condiciones de trabajo y salvo que el trabajador probare mejores condiciones, se entenderán incorporados en el contrato los que resuelven de la aplicación de una de las reglas establecidas en este artículo.

PRINCIPIO DE PUBLICIDAD

Esto significa que las audiencias serán públicas. Esto quiere decir que se ofrece al público la posibilidad de presenciar el Desarrollo del Proceso. Los que presencien las audiencias podrán enterarse de la conducta de las partes, de las personas que intervienen en el proceso, e influye en el grado de ecuanimidad de los jueces del trabajo, quienes para mantener su respetabilidad deben ser los primeros en someterse a los dictados de la ley.

De esta forma todos trataran de cumplir con sus deberes jurídicos para causar buena impresión en la opinión pública.

También expresa Rafael Tena Suck, y Hugo Ítalo Morales; la publicidad es una garantía de que el negocio será resuelto de forma limpia y honesta, es decir este principio debe de

entenderse, como el derecho que tienen, todos los ciudadanos, a presenciar todas las audiencias o diligencias, salvo las excepciones expresamente por la ley.

Este principio se puede ejemplificar en el Art. 388 ords. 2°. T 3°, Inc. 1°. Y 2°. C.T. donde establecen que el Juez actuara como moderador, los comparecientes debatirán el asunto aduciendo las razones que estimen pertinentes, suponiéndose de esta forma que participan las partes en controversia como asistentes en el conflicto; dando de esta manera publicidad a la audiencia como el juicio que establece que deben ser públicos.

También lo expresan los Art. 409 y 410 C. T., cuando establecen la participación de los testigos quedando establecida la publicidad de la audiencia como el juicio laboral, haciéndolo publico para las partes interesadas en el conflicto labora, también el Art. 453 es un ejemplo de la aplicación de este principio, cuando establece, que todas las partes que intervienen como las personas que firmaran el acta que el Juez levante de las diligencias realizada y en las que el intervenga y que serán firmadas por él y el secretario.

Este principio en nuestra legislación tiene aplicación limitada, ya que las diligencias judiciales, como el desarrollo del proceso no son del conocimiento público, esto porque la ley lo establece de esta forma, es así como no se permite al acceso al público, únicamente a las partes interesadas. De lo cual podemos concluir que en nuestra legislación el principio de publicidad no es una garantía de que el proceso, será resuelto de forma limpia, honesta y transparente.

PRINCIPIO DE GRATUIDAD

Ninguna persona podrá hacerse justicia por si misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la ley, su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibida los costos judiciales también se establecen que todas las actuaciones relacionadas con las normas de trabajo no causaran impuesto alguno a excepción de los honorarios de los peritos contratados por las partes y los gastos en la ejecución de un Laudo. (Esto según en materia impositiva, los usos y costumbres que le otorgan una interpretación extensiva a esta disposición). Todas las actuaciones laborales son gratuitas, y Este principio se puede ejemplificar en todo el proceso laboral, empezando desde la interposición de la demanda hasta la finalización del juicio o proceso laboral ya que en ningún momento o artículo regula o expresa el cobro por ninguna diligencia judicial en el proceso, solamente establece diligencias judicial en el proceso, solamente establece formas términos y procedimientos del desarrollo del proceso laboral, mas no establece formas y

cuantías de pago de ninguna índole entonces debemos suponer que todo el proceso es gratuito.

Cuando la parte laboral no tuviere para pagar los honorarios de un defensor o abogado particular podrá recurrir a la asistencia gratuita que le ofrece la Procuraduría General de la República, desde el inicio del Proceso hasta el final del mismo, es aquí donde se plasma y se establece el principio de gratuidad.

Quizás dejar claro que el Art. 591 Inc. 2°. C. T. (Recurso de Casación) no quiere decir que se tenga que pagar 1000 colones por el proceso de juicio laboral, mas bien esto es una sanción que impone el legislador para la parte patronal, e indemnización a la parte laboral o trabajadora.

También lo podemos encontrar regulado en el Art. 181 C.N. cuando expresa que la administración de justicia será gratuita.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Consiste en que el juez o tribunal que tenga que conocer y fallar el negocio o conflicto laboral, deberá estar en contacto directo en relaciones directa y muy cercana a las partes y debe de estar presente de ser posible en todas las audiencias a fin de que conozca lo que se esta ventilando no a través del secretario, sino personalmente, en forma inmediata, a fin de que se dicte una justa sentencia.

Este principio lo podemos ejemplificar en el Art. 388 C. T. Cuando establece que el juez actuara como moderador en el debate y el juez hará un resumen objetivo del caso haciendo ver a las partes. La conveniencia de resolver el asunto en forma amigable; también lo expresa el Art. 511 C. T. (del arbitraje). El laudo será notificado inmediatamente a las partes igualmente lo establece el Art. 596 C.T. (del recurso de hecho) cuando expresa que introducidos los autos, al tribunal superior, este resolverá dentro de los dos días siguientes sobre la procedencia o improcedencia del Recurso; se puede establecer que el Juez realiza estas diligencias inmediatamente y teniendo contacto con las partes.

PRINCIPIO DE ORALIDAD

Partimos de que todo proceso moderno es mixto, oral y escrito, de acuerdo a la importancia que en el mismo sede la oralidad o ala escritura. Expresa Osorio Gallardo, jurista español, Según la doctrina extranjera y otras Legislaciones el Proceso Laboral o del trabajo, como manifestación de los conflictos laborales es el más moderno de los Procesos, es oral y escrito, pero predomina la oralidad sobre la escritura, por lo que debe de calificarse de oral.

El predominio de la palabra, es la característica mas importante de la oralidad.

Como ejemplo de la Legislación mexicana tenemos que el principio de oralidad en el Proceso del Trabajo se confirma por disposición de la ley, que faculta al presidente o puede ser de forma oral, y escrita en la mayor parte del desarrollo del Proceso Laboral se realiza de forma escrita, esto contradiciendo el principio de oralidad, lo que si podemos observar que se da en todos los sucesos, en forma oral, es el desarrollo de la audiencia conciliatoria y que hemos observado de los 20 procesos analizados.

Presentándose las partes ante el Juez, participando en la audiencia conciliatoria Efectivamente, exponiendo sus puntos de vista y en la igualdad de derechos seguidos de esta tapa el Juez levantara un acta donde se haga constar, el contenido y desarrollo de la audiencia conciliatoria, como la asistencia de las partes.

PRINCIPIO DISPOSITIVO

Es la actividad promovida de los particulares que consiste en manifestarse como interesados para que el poder jurisdiccional intervenga por conducto de sus titulares, ha este principio también se le ha llamado "iniciativa o instancia de las partes".

Esto significa que el juzgador nada puede hacer, si los particulares no se lo piden previamente. Este principio es la aplicación del principio romano "nemo iudex sine actore"

(no hay Juez sin partes).

Este principio tiene su opuesto en el Proceso Inquisitorio; donde se usaba la oficiosidad como / norma en el Proceso, y aquí es que este principio de origen latino, es donde se perfecciona, o complementa con otro principio que expresa: Nec Procedant Ex Oficio.

También-el autor Alberto Trueba Urbina expresó: que no hay Juez sin demandante, ya que es una regla básica del proceso dispositivo, afirmándose esta regla con otro principio indispensable del sistema dispositivo, relativo a que el Juez no procede de oficio; siempre debe iniciarse por las partes interesadas o en litigio esto significa que se requiere el ejercicio de la acción procesal que impulse la función jurisdiccional de los tribunales de trabajo.

De la misma manera expresa: que el proceso de trabajo este influenciado por el principio dispositivo, que obliga a las partes a estimular la actividad procesal para la satisfacción de los intereses jurídicos y económicos tutelados por el derecho del trabajo.

Este principio se puede establecer en el Art. 422 C. T. Cuando expresa que las sentencias, los arreglos conciliatorios y las transacciones laborales permitidas por la ley, se harán ejecutar a petición de partes, igualmente el Art. 427 ínc, 20. C.T. expresa que si no comparece, el demandado a la hora señalada, se levantara acta haciendo constar tal circunstancia y la de si ha comparecido o no el actor, si no comparece el actor, se continuara la actuación sin su asistencia, también el Art. 408 C. T. Establece; que cuando sea necesario el dictamen pericial, el Juez a petición de parte o de oficio nombrará dos peritos como la interposición de la demanda que es a iniciativa de las partes interesadas, son ellas quienes la promueven, basadas en los intereses que persiguen, son las partes las que deciden y disponen de ese derecho y beneficio que la ley les otorga.

PRINCIPIO DE SENCILLEZ

Mientras que el Proceso Civil prepondera la aplicación regida e inflexible en el derecho laboral ocurre totalmente lo contrario, esto se debe a que el legislador valoro que en la mayoría de los casos, Los trabajadores carecen de conocimientos jurídicos, encontrándose en desventaja con el patrón, hay que considerar que este principio se aplica en los casos en los que directamente los interesados

comparecen ante los tribunales a defender sus derechos consecuentemente no se les aplica reglas rígidas formularios.

Este principio se establece en el Art. 426 Inc.10 C.T. donde expresa, que la demanda podrá proponerse verbalmente o por escrito, también el Art. 427 Inc. 2° ejemplifica la sencillez del proceso, ya que establece que si no comparece el demandado a la hora señalada, se levantara acta haciendo constar tal circunstancias la de si ha comparecido o no el actor se declara rebelde el reo y se tendrá por contestada la demanda en sentido negativo y, se seguirá el juicio si no comparece el actor se continuara la actuación sin su asistencia, también el Art.443C.T. Expresa que en los juicios de suspensión de contratos, con solo lo manifestado, al respecto en la demanda, se presumirá legalmente cierta la existencia del o los contratos individuales de trabajo a que ella se refiera que podemos ver expresada la sencillez con que se interpone la demanda, como lo ágil y sencillo que son las etapas del proceso respectivamente, ya que el trabajador carece de tecnicismo y lenguaje jurídico.

PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

La concentración en el proceso de trabajo se advierte claramente dada la naturaleza peculiar de este proceso, ya que las Legalizaciones modernas están inspiradas en la concentración de los diversos actos procesales. En lo que respecta a incidentes previene su 7 decisión al mismo tiempo que el fondo de la

controversia de acuerdo con este principio debe de ser el proceso laboral muy breve.

Este principio lo podemos establecer en el Art. 394 C.T. cuando expresa; las demás excepciones de cualquier clase podrán oponerse en el momento en que, de acuerdo con este código, resultare oportuno en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias, también el Art.398 nos da otra muestra de este principio, ya que establece que en cualquier estado del juicio antes de la sentencia, el juez podrá practicar de oficio, inspección, peritaje, revisión de documentos, hacer a las partes los requerimientos que sean necesarios y ordenar ampliación de las declaraciones de los testigos, todo para fallar con mayor acierto.

PRINCIPIO DE SUBSANACION

Este principio es el que tiene que subsanar, las omisiones precisando cuales son todas aquellas prestaciones que por la ley le corresponden y que olvido u omitió demandar el trabajador a demanda incompleta, en cuanto no contenga o comprenda todas hacen reciprocas concesiones, para terminar una controversia presente.

LA MEDIACIÓN

Es un sistema intermedio entre la conciliación y el arbitraje. Es una forma de solucionar los conflictos recurriendo a una o varias personas, que tienen carácter de expertos o influyentes estos examinan el conflicto planteado e informar respecto a sus causas o conflictos, los cuales son o tratan de dirimir los mediadores o expertos, los cuales tratan de buscar las soluciones.

Los mediadores formulan un proyecto de reclamaciones para ser sometidas a las partes en discordia; si estas no observan tal propuesta, se estima aceptada, al respecto el autor hace el comentario que la mediación no ha dado resultado y por ello es actualmente para la legislación positiva que la omite.

ESTRUCTURA DEL PROYECTO LABORAL

1- Demanda Arts. 378 y siguientes, la demanda puede ser interpuesta en forma Verbal o Escrita.

2- Admisión de la demanda, cuando se ha admitido la demanda, el Juez citara inmediatamente a conciliación a ambas partes Arts.381 -385.

- a) Prevención
- b) Notificación
- c) Substancian
- d) Admisión
- e) Ordena cita a conciliación

3-Emplazamiento: la citación a conciliación equivale al emplazamiento. Art.385.

4-Excepción de incompetencia, la excepción de jurisdicción por razón del territorio deberá ponerse continuación, dentro del término entre la fecha de citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria. Opuesta dicha excepción el juez suspenderá el proceso y abrirá por dos días Art. 393.

- a) Interposición
- b) Apertura a pruebas
- c) Notificación
- d) Pruebas
- e) Resolución

5- Desarrollo de la conciliación Art.388.

- a) Lectura de la demanda por parte del juez
- b) Debates entre las partes en conflicto
- c) Exhortación de juez hacía las partes de llegar a un acuerdo amigable.

6- Contestación de la demanda. Art.392.

La demanda podrá contestarse el mismo día o al día siguiente de celebrada la audiencia conciliatoria.

7- Conciliación. Art.385., en caso de ofrecimiento por el patrono el reinstalo y aceptación por el trabajador en la conciliación respectiva, sino se cumple por parte el patrono, se llevara adelante el juicio previa resolución del juez.

En este caso, el término para contestar la demanda se contara a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y se presumirá legalmente que el despedido es injusto. Art.414 inc.3°.

8- Si el demandado no contesta la demanda dentro del término establecido en el Art.392.

Inc,5° se declara rebelde.

9- Medios probatorios. Admisibles.

1- Testigos Art. 409 y 412.

2- Prueba Instrumental

3- Exhibición de planillas de cotización del seguro social. Art.465.

4- Exhibición de planillas o recibos de pago. Art.406,138, 465.

5) Prueba por posiciones. Art.462-463-578-602 C. T. 385-387. Pr.C.

6) Peritos Art408.

- 7) Confección Art.408.
- 8) Juramentos Estimatorio. Art.400. Inc.2ºy 3º.
- 9) Inspección. Art. 398,602C.T.366Pr.C.
- 10) Señalamiento de cierre, por los menos con tres días de anticipación a la fecha del cierre Art.416.
- 11) Auto cierre. Art.416.
- 12) Sentencia: se pronunciara este dentro de los tres días subsiguientes al señalamiento del cierre, haciendo una valorización de las pruebas presentadas y en razones de equidad y buen sentido. Art.416 parte final 417,418 y 419.
- 13) Apelación; el recurso de apelación deberá interponerse por escrito ante el juez competente, el mismo día de la notificación de la sentencia o dentro de los tres días hábiles subsiguientes a la notificación. Art.574.
- 14) Sentencia pasada en autoridad de cosa juzgada Art.466.

INCIDENTES

1) TESTIGOS PRESENTADOS FUERA DEL TESTIMONIO

Cuando la parte hubiere estado pronta a presentar sus testigos dentro del termino probatorio y por alguna causa independiente de su voluntad, no se hubiere examinada deberán recibirse sus declaraciones dentro de los DOS DÍAS SIGUIENTES AL ULTIMO TERMINO Art.411.

2) INCIDENTE DE FALSEDAD

Si se recargue de falso un instrumento, antes de que la causa reciba a pruebas, la falsedad deberá probarse dentro del termino probatorio.

Si se alega falsedad, vencido el término probatorio se concederá dos días probarlo dos días perentorios.

Si se alegare la falsedad dentro del termino probatorio se probara en el que falte, siempre que no sea menor de dos días, si fuere menor se completaran los días Arts.403, 404 y 405 C.T.

APLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN CASOS CONCRETOS.

Del análisis de quince casos terminados por conciliación podemos decir que la conciliación tiene una eficacia jurídica en lo que se refiere a la forma en que este se debe realizar. En los casos revisados se desarrolla acorde con lo prescrito en el artículo 388 C.T. la celebración de la audiencia se desarrolla así:

1. Inicia con la lectura que hace el Juez a las partes de la demanda, y esto consiste que el Juez lee detalladamente el nombre del demandante edad, estado familiar, nacionalidad.

Profesión u oficio, domicilio, el lugar para que se le haga notificaciones, lugar en donde desarrolla sus labores y el lugar en donde se dio el despido, el salario que devengaba, y como le era pagado si en forma quincenal, mensual, la jornada y horario de trabajo, la fecha en donde ingresó a laborar a la empresa o lugar de trabajo, a continuación se narra la relación de los hechos; que consiste en la exposición de cómo ocurrió el despido quien lo despide y que cargo ostenta dentro

2- Luego se continúa con el debate entre las partes, el cual consiste en que tanto el patrono como el trabajador exponen sus puntos de vista de lo plasmado en la demanda, de lo cual el patrono puede o no aceptar lo que se le imputa y agregar algunos puntos no tocados o argumentar el despido o negar que haya finalizado el despido; cumpliendo con esta formalidad en el 100% de los 15 casos revisados como puede comprobarse en el cuadro siguiente. Cumplimiento de la formalidad del debate entre las partes en el momento de celebrarse la Audiencia Conciliatoria.

FORMALIDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Se llevó acabo el debate	15	100%
No se llevó acabo el debate	0.00	0.00%
Totales	15	100%

En el momento del debate el patrono ofrece una medida para terminar con el conflicto; el trabajador también puede argumentar sus peticiones y proponer un arreglo al patrono, aquí se ponen de acuerdo y termina el proceso, de los quince casos analizados todos terminaran en el momento del debate entre las partes llegando a un acuerdo total.

ARGUMENTACIÓN DE DESPIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
---------------------------------	-------------------	-------------------

Niega el despido	2	13.335
No niega el despido	13	86.66
Totales	15	100%

3. Luego se continúa con la propuesta hecha por el Juez para ponerle fin al conflicto con un acuerdo amigable y que esta medida hecha por el Juez debe de ser equitativa. De los casos terminados solo un proceso terminó por la propuesta hecha por el Juez.

PROPUESTA DEL PATRONO

Y PROPUESTA POR EL JUEZ	FRECUENCIA	PORCENTAJE
--------------------------------	-------------------	-------------------

Propuesta hecha por el patrono	14	93.335
Propuesta equitativa hecha por el Juez	1	6.665
Totales	15	100%

En cuanto a la protección de los derechos irrenunciables del trabajador, establecidos en el Art. 52 de la Constitución, y en el Art. 12 del Código Civil, podemos encontrar como excepción a la protección de los derechos irrenunciables

del trabajador, lo encontramos regulado en los Arts. 22 y 23 de la Constitución y Art. 12 del Código Civil, y más palpable en los casos analizados terminados por conciliación, ya que en 14 casos, solo se le canceló la mitad de lo reclamado en la demanda por parte del trabajador, y un caso terminó porque se concilio por la propuesta hecha por el patrono a pagarle al trabajador un 94.31 % de lo reclamado.

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Ofrecimiento del patrono de todo el dinero reclamado por el trabajador.	0.00%	0.00%
Ofrecimiento del patrono del 50% del monto reclamado por el trabajador.	13	86.66%
Ofrecimiento por el patrono de aproximadamente el 95% de lo reclamado por el trabajador.	1	6.66%
Ninguna propuesta económica hecha por parte del patrono.	1	6.66%
Totales	15	100%

Cabe mencionar, que en la segunda notificación, al no comparecer el patrono, el Ministerio establece una multa impuesta por esta, por no comparecer a la misma; cambiando así, la figura jurídica, donde en primer plano se exigía la indemnización por el despido injusto o de hecho, cambiándose para la exigencia de la multa impuesta.

Posteriormente se determina sentencia según transcurrido el proceso con los incidentes que se hayan suscitado.

CAPITULO IV

RÉGIMEN DEL DERECHO VIGENTE

Constitución política de El Salvador

El derecho del trabajo se encuentra regulado en la sección segunda del capítulo de la Constitución de la República de El Salvador específicamente de los artículos del treinta y siete al cincuenta y dos.

Luego tenemos la regulación en la ley secundaria que es el Código de Trabajo, donde se encuentra la parte sustantiva y procesal del derecho de trabajo.

CAPÍTULO V

SITUACIÓN EN EL DERECHO COMPARADO

DOCTRINAS ÍTER INTERVENCIONISTA

La revolución francesa estableció la igualdad política y social, pero dejó subsistente la profunda desigualdad económica, creyendo ingenuamente que la libertad haría el resto y que "la libertad cura los males que ella misma crea", como dijera spencer, pero "visto que la libertad no conducía por si sola la igualdad, sino

la desigualdad conducía por el contrario la pérdida de la libertad", pedían la intervención del estado de impedir la explotación desmedida de los trabajadores.

La República de Argentina reproduce las condiciones económicas y sociales, de que hablamos, a fines del siglo pasado, y a comienzo del presente, presento el fenómeno.

Lógicamente- caracteres propios en efectos las primeras fabricas y con ellos los primeros núcleos obreros datan de las postrimerías por siglo pasado poco a poco estos obreros se fueron organizando y con la llegada al país, de obreros, campesinos y profesionales europeos, se precipitó y agudizo la lucha por las reivindicaciones económicas y laborales, donde produjeron varios despidos por negligencia del patrono, despidos punitivos dentro del poder disciplinario patronal, el despidos por justa causa aparece como manifestación sancionadora suprema, siendo el despidos la máxima medida disciplinaria, es al propio tiempo causa de la extinción de ese poder corrector, por disolver en consecuencia el vínculo que ligaba a las partes, del propio contrato trabajo deriva la facultad de dirección y fiscalización que el empresario posee y la definida relación de dependencia, que, si bien limitada las facultades del trabajador, no lo hacen en forma absoluta; pues este dispone de cierta libertad, para, de acuerdo con sus conocimientos técnicos o con su competencia, desenvolverse dentro de la actividad de la empresa de ahí la necesidad, para aquilatar la potestad de dirección empresarial, que considerar la naturaleza de la prestación; ya que, como se ha sostenido, cuando más se

espiritualiza el trabajo más disminuye la subordinación, y, por lo tanto, se intensifica autentico.

DESPIDO EXPEDIENTE PREVIO

Algunas legislaciones establecen, como condición necesaria para poder sancionar con el despido a un trabajador, la formación de un sumario o expediente previo, en el cual se justifica el hecho del despido por la falta imputada, y los elementos de comprobación.

CONCLUSIÓN

En nuestro ámbito laboral el despido de derecho viene a constituirse como una formalidad para la extinción de un contrato de trabajo existente, en tal sentido la monografía presentada enfoca todo un proceso con todas sus etapas previamente estipuladas en el código. Cabe resaltar que constituyéndose "DE DERECHO", constituye la jurisdicción de la competencia del Juez Laboral, según sea el caso o cláusulas que el patrono determine acorde a la extinción del contrato.

El DESPIDO DE HECHO, salvaguarda a quien sufre de este ya sea por negligencia del patrono o por determinaciones arbitrariamente y son las entidades de previsión social las responsables de garantizar un debido proceso para la extinción de un contrato laboral (llámese indemnización).

Desarrollada la monografía, esperando la aprobación de las mismas en su desarrollo en la exposición en la defensa nos suscribimos.

Sus servidores.

RECOMENDACIONES

- Solemnidades del contrato laboral en posesión de las partes.
- Reglamento interno de labores, más efectivo en cuanto a los despidos (en practica hay diferencias).
- Salvaguardar un debido proceso, garantías y seguridad jurídica a las partes. (celeridad).
- Apoyo del Estado más efectivo e influyente a favor de empleado.
- Fomentar una capacitación laboral a los empleados para saber sus derechos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abelardo Tore "Introducción al Derecho"
- Guillermo Cabanellas de las Cuevas "Compendio de derecho laboral", Argentina.
- Jerónimo Gutiérrez "principios del derecho. Argentina
- Miguel Ángel González " fuentes del derecho laboral
- Torres Laeroce " Manual de introducción al derecho
- Urbina Trueva " Nuevo derecho procesal del trabajo "
- "Tesis en la Universidad de El Salvador" ref. 571-"Derecho Laboral"
- Asesoramiento general: Ministerio de trabajo
- Asesoramiento: Dirección general de trabajo
- Departamento de inspección de industria y comercio con lie. Sulen Ayala