



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

COMENTARIOS AL ART. 414 DEL CODIGO DE TRABAJO

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

CARLOS CABALLERO BERMUDEZ

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

SEPTIEMBRE DE 1981

SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA.-



T
344.01
C112c

UES BIBLIOTECA CENTRAL

INVENTARIO: 10109785

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR:

DR. MIGUEL ANGEL PARADA

SECRETARIO GENERAL:

LIC. RICARDO ERNESTO CALDERON

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

DR. MAURICIO ROBERTO CALDERON

SECRETARIO:

DR. MANUEL ADAN MEJIA RODRIGUEZ.

TRIBUNALES EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE CIENCIAS SOCIALES,
CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL.-

PRESIDENTE Dr. Enrique Argumedo
PRIMER VOCAL Dr. Manuel Adán Mejía Rodríguez
SEGUNDO VOCAL Lic. Alexander Vásquez

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS PROCESALES
Y LEYES

PRESIDENTE Dr. Hugo Renó Baños Sánchez
PRIMER VOCAL Dr. José Mauricio Rodríguez
SEGUNDO VOCAL Lic. Salvador Valencia Robles

EXAMENES GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS CIVILES, -
PENALES Y MERCANTILES.-

PRESIDENTE Dr. Luis Domínguez Parada
PRIMER VOCAL Dr. Luis Reyes Santos
SEGUNDO VOCAL Dr. Jorge Eduardo Tenorio

ASESOR DE TESIS Dra. Mirna Ruth Castaneda de Alvarez

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE Dr. Enrique Argumedo
PRIMER VOCAL Dr. Carlos Ferrufino
SEGUNDO VOCAL Dr. Francisco Rafael Guerrero Aguilar

COMENTARIOS AL ART. 414 DEL CODIGO DE TRABAJO

I- INTRODUCCION

II- GENERALIDADES

- 1) Concepto de Derecho Procesal
- 2) Concepto de Derecho Procesal Laboral
- 3) Concepto de Conciliación en Materia Civil
- 4) Concepto de Conciliación en Materia Laboral
- 5) Diferencias Entre Conciliación Civil y -
Conciliación Laboral.-

III- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONCILIACION LABORAL EN NUESTRO PAIS

- a) La Ley de Accidentes de Trabajo
- b) Las Juntas de Conciliación✓
- c) Creación del Primer Departamento Nacional
de Trabajo
- d) Ley General Sobre Conflictos Colectivos de
Trabajo
- e) Delegados Inspectores Departamentales de Trabajo
- f) Ley Especial de Procedimientos Para Conflictos -
Individuales de Trabajo
- g) Ley Procesal de Trabajo de 1960
- h) Ley Procesal de Trabajo de 1961
- i) Código de Trabajo de 1963
- j) Código de Trabajo de 1972

IV- LAS PRESUNCIONES

- a) Concepto de Presunción
- b) División de las Presunciones
- c) Elementos de la Presunción.-

- d) Impertancia de la Presunción como Prueba.-
- e) Fundamentos de las Presunciones.-
- f) La Reversión de la Prueba.-

- IV- COMENTARIOS PROPIAMENTE TALES AL ART. 414 DEL CODIGO DE TRABAJO
- V- SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DEL ART. 414 CON SUS ANTECEDENTES
- VI- CONCLUSION

D E D I C A T O R I A

A la memoria de mi madre, Delfina de la Cruz
Bermúdez de Caballero,
con infinita ternura y acendrado amor.-

A mi esposa Maria Regina de Caballero Bermúdez
con imperecedero amor, respeto y cariño.-

A mi hijo Carlos Eduardo
con Adoración y ternura.-

A mis tíos Carlos, Mauro, Francisco y Candelaria
Bermúdez
con especial estimación y admiración.-

A mis hermanos Mario, Miriam, Aída y Gladys
con sincero cariño y afecto fraterno.-

A mis demás familiares y amigos

I N T R O D U C C I O N

El tema de la conciliación en materia laboral, de suyo es sumamente interesante, y que allí nace a favor del trabajador si sabe aprovecharlas, presunciones que revertiran a su favor, la carga de la prueba.

Es por ello que he considerado conveniente, antes de entrar el tema encomendado, hacer en primer lugar un pequeño análisis de lo que es el Derecho Procesal en sí, para posteriormente entrar al tema de la conciliación; después haremos un relato de los antecedentes históricos de la -- disposición a comentar, para que finalmente hacer una comparación sobre la redacción actual del artículo 414 C. T., y las modificaciones que dicho artículo ha ido sufriendo hasta su redacción actual.

C A P I T U L O P R I M E R O

G E N E R A L I D A D E S

Es de todos conocida la concepción de que no puede existir una sociedad sin conflictos de intereses y derechos, en virtud de que las normas jurídicas que las regulan, son susceptibles de ser violadas.-

Ante tales perspectivas, sólo nos queda dos soluciones: a) permitir que cada uno persiga su defensa y busque aplicar lo que entienda ser su justicia personal y directamente; o b) bien permitir al Estado la facultad de dirimir tales consecuencias.-

Encuétrase allí la necesidad de la existencia del Derecho Procesal en cuanto que tiene que encausar la acción de sus asociados y el deseo de proteger sus intereses contra terceros y aún contra el mismo grupo, bien sea en presencia de una amenaza o de un hecho perturbatorio consumado.-

Es por ello, que una de las características esenciales de toda sociedad organizada es la reglamentación de la facultad de desatar los conflictos entre las personas o de reparar lesiones y sancionar los actos ilícitos, con base en dos principios: la restricción de tal facultad al Estado y la determinación de normas para su ejercicio; ello no quiere decir que la única facultad del estado, sea la de desatar conflictivos o evitarlos, pues al desarrollarse y perfeccionarse en las sociedades modernas, ha extendido sus normas a actos muy numerosos,

en los cuales la idea de un choque de intereses no existe.-

Consecuentes con lo anterior, podemos decir, que en un principio, los pueblos se interesan más por las normas que definen sus derechos, que en la forma de regularlas y hacerlas efectivas, por lo que el Derecho Procesal debe de ser considerado actualmente, como una rama propia e independiente del Derecho y no un derecho subsidiario del Derecho Civil y Penal, dotado de sus propios principios fundamentales, en un rico contenido doctrinario, de donde se deducen verdaderos derechos y obligaciones de naturaleza especial.-

a) CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL

Las normas procesales son normas medios, porque sirven de medio para la aplicación o realización de las normas objetivas materiales y son normas instrumentales, porque sirven de instrumentos para la realización del Derecho objetivo en los casos concretos.-

En base de todo lo anterior podemos definir el Derecho Procesal como la rama del Derecho que estudia el cómputo de normas y principios que regulan la función jurisdiccional del Estado en todos sus aspectos y que por tanto fijan el procedimiento que se ha de seguir para obtener la actuación del Derecho Positivo en los casos concretos y que determinan las personas que deben someterse a la jurisdicción del Estado y los funcionarios encargados de ejercerla.-

b) CONCEPTO DE DERECHO PROCESAL LABORAL

Habiéndose definido el Derecho Procesal, pasaremos en

seguida a tratar de definir el Derecho Procesal Laboral, diciendo que "es el Conjunto de normas jurídicas, que regulan la actividad de los organismos jurisdiccionales del Estado y las facultades y cargas procesales de los sujetos procesales, en todos los procedimientos concernientes al derecho del trabajo, para la actuación de las normas del mismo.-"

c) CONCEPTO DE CONCILIACION EN MATERIA CIVIL

Definidos los conceptos de Derecho Procesal y Derecho Procesal de Trabajo, entraremos en seguida a dilucidar los significados de la palabra conciliación y al respecto diremos que la palabra deriva del latín "conciliare" que significa armonizar los ánimos, los intereses, las opiniones de dos o más personas en discordia.-

En español la palabra conciliación tiene idéntico significado y además desde el punto de vista activo, es la acción de concordar o conformar dos o más proposiciones distintas y contrarias y de granjear o ganar ánimos a la benevolencia.-

Según nuestro Código de Procedimientos Civiles, la conciliación es un acto preparativo para el juicio, que tiene por objeto evitar el pleito que alguno quiere entablar, procurando que las partes se avengan, o que transijan o comprometan en arbitros arbitradores, el asunto que dá motivo a él.-

d) CONCEPTO DE CONCILIACION EN MATERIA LABORAL

Nuestro Código de Trabajo, no dá un concepto de con

ciliación, como lo dá el Código de Procedimientos Civiles, - pero podemos formar nuestro propio concepto, más o menos en los siguientes términos: La conciliación es un Procedimiento que tiene por objeto buscar el arreglo amistoso entre las partes, la autocomposición del litigio, siendo los mismos interesados quienes logran tal avenimiento, mediante la renuncia de los derechos que pretende hacer efectivos por medio de una sentencia.-

En consecuencia en la conciliación no se hace una renuncia de los derechos, debido a que ^{/nc/}son derechos ciertos e indeclinables al momento de la conciliación, sino, que lo que existe son derechos en discusión.-

e) DIFERENCIAS ENTRE CONCILIACION CIVIL Y CONCILIACION LABORAL

Dilucidados los conceptos de conciliación tanto del proceso Laboral, es preciso establecer las diferencias que existen entre ambas.-

La Conciliación en materia Civil, como muy bien lo estatuye el Art. 164 Pr, tiene por objeto evitar el pleito que alguien quiere entablar, procurando que las partes se avengan o que transijan o que comprometan en arbitros o arbitrados el asunto que dá motivo a él, la Conciliación en materia Laboral es una parte esencial del juicio de trabajo y no podrá ser nunca en menoscabo de los derechos irrenunciables de los trabajadores que claramente están estipulados en el contrato a su favor, no podrá tener por resultado el someter a juicio a arbitros, en la conciliación del proceso común, la no compa

recencia del demandado a la conciliación, no produce ningún efecto jurídico; en cambio la ausencia del demandado a la conciliación en los juicios laborales, siempre y cuando la demanda se haya interpuesto dentro de los quince días siguientes hábiles, siguientes a áquel en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado 414 Inc. 4o., harán presumibles las acciones u omisiones que se le imputen en el 414 Inc. 1o. En el proceso común es necesaria la comparecencia de hombres buenos; en el proceso laboral las partes y el juez son los únicos que comparecen a la audiencia conciliatoria, La conciliación en materia Civil, es una diligencia a priori al juicio, - en cambio en materia Laboral, la conciliación, es una etapa del procedimiento que puede terminar o no ^{en} juicio; la conciliación en materia Civil se puede tener por intentada y por no intentada, en el primer caso, cuando compareciendo el demandado, manifiesta que renuncia al beneficio de la conciliación, y en el segundo, caso, cuando las partes no comparecen a la diligencia, en cambio en la conciliación del juicio Laboral la comparecencia o no comparecencia del demandado, produce resultados distintos, para que opere o dejen de operar las presunciones del Art. 414 del Código de Trabajo como oportunamente demostraremos.-

C A P I T U L O S E G U N D O

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CONCILIACION LABORAL
EN NUESTRO PAIS

a) LEY DE ACCIDENTES DE TRABAJO

El año de mil novecientos once nos señala el punto de partida de un nuevo tipo de Legislación en nuestro país, siendo ella, la Legislación Laboral a través de una nueva Ley, que en esa época se conoció como "Ley de accidentes de Trabajo".-

La promulgación de la antes referida Ley, se debió más que todo a la carencia absoluta de una Legislación Laboral, que viniera a resolver y en consecuencia a regular los ingentes problemas relacionados con los accidentes de trabajo, ya que antes de la entrada en vigencia de la Ley en comento, los accidentes en referencia, se regulaban a través del proceso común lo cual en ninguna manera venía a solventar los problemas planteados, ya que al adoptar este criterio de aplicación de la Ley común se originaban grandes y graves injusticias a las partes, por lo que en esa época fue recibida con beneplácito, esa nascente legislación laboral, que venía a apartarla de la Legislación común, dándose entonces en esa época los primeros conceptos de Patrono y Trabajador, por lo que puede considerarse como un avance revolucionario en el orden jurídico de esa época.-

No contento el legislador en la regulación establecida, consideró conveniente y oportuno establecer una regulación

a las consecuencias de los accidentes de trabajo, para cuando el trabajador quedara incapacitado temporal o definitivamente dando a través de un Reglamento de Accidentes de trabajo, conceptos sobre la incapacidad absoluta, temporal, - parcial y permanente y se atisba en dicho reglamento, la manera como debería de tramitarse las reclamaciones de los trabajadores a los patronos y se establece por primera vez, un cuadro de valoraciones de la disminución de la incapacidad para el trabajo y la forma de operación de la sustitución - patronal, ante la responsabilidad de las prestaciones originadas por el accidente de trabajo.-

b) LAS JUNTAS DE CONCILIACION

El 16 de junio de 1927 el Poder Ejecutivo, emitió un Decreto creando "Las Juntas de Conciliación de las cuales había una por cada cabecera departamental y estaban integradas por dos miembros propietarios y dos suplentes, quienes duraban en sus funciones un año.-

Es digno de hacer notar que las Juntas de Conciliación se crearon en 1911, pero empezaron a funcionar las feridas Juntas de Conciliación hasta el 15 de junio de 1927, atendiendo no sólo las acciones derivadas de los Accidentes de Trabajo, sino las de todas las Leyes Laborales vigentes a la fecha de establecimiento de las Juntas, consistiendo su - intervención en que las partes conciliaran sus intereses y - el miembro actuante de la Junta debería considerarse como el hombre bueno de los juicios conciliatorios civiles, para sin sobrepasar los límites que le establecía la Ley.-

De toda resolución de la Junta, se establecería apelación para ante el Gobernador Departamental respectivo y si este no ratificaba en todas sus partes la resolución de la Junta de Conciliación, debería remitir en revisión posteriormente las diligencias al Ministerio de Gobernación y Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quien resolvió en definitiva.-

c) CREACION DEL PRIMER DEPARTAMENTO NACIONAL DE TRABAJO "Ver página nueve bis."

d) LEY GENERAL SOBRE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

En la misma fecha en que se promulga y publica la Ley de Creación del Departamento General del Trabajo, es - decir, el 12 de enero y 15 del mismo mes y año se promulga también "La Ley General Sobre Conflictos Colectivos de Trabajo".

Estas dos Leyes establecen organismos especializados para la resolución de las controversias entre el capital y el trabajo, pero por lo impreciso de sus disposiciones el tipo - de organismos por ella creados: Inspectores Departamentales - de Trabajo, Juntas de Conciliación, Consejo Nacional del Tra- bajo, y las clases de procedimientos poco aceptables en mate- ria de solución de los conflictos hicieron difícil su aplica- ción.- (1)

Para obtener buenos resultados en la labor de Inspección y vigilancia relacionados se nombró un inspector por cada Departamento de la República y en caso de conflicto el - Inspector de Trabajo nombrado precedía la Junta de Concilia- ción de la cual era su presidente y los otros miembros eran -

(1) Ramón Avila Agacio Tesis 1954)

c) CREACION DEL PRIMER DEPARTAMENTO NACIONAL DEL TRABAJO

En el año de 1946 y para ser más exactos, el día 12 de enero de 1946 y publicado en el Diario Oficial del 15 de ese mismo mes y año sale a la luz pública la "Ley de Creación del Departamento Nacional del Trabajo, con el objeto de que las pocas normas que se hubieren dictado a la fecha, se cumplieran e se hicieran cumplir coactivamente por lo que se organizó la inspección y vigilancia en todas las fábricas Talleres, es decir, en todo centro de trabajo, a fin diz, para evitar conflictos de consecuencias mayores.-

representantes de los obreros afectados y de la parte patronal y se integraban a las Juntas a través de llamamiento del Director del Departamento Nacional del Trabajo.-

e) DELEGADOS INSPECTORES DEPARTAMENTALES DE TRABAJO

Los inspectores Departamentales de trabajo, adquirieron competencia a través de las mismas normas que en una época sirvieron para las Juntas de Conciliación y de conformidad a la "Ley sobre Modo de proceder en los conflictos Individuales de Trabajo", promulgada el día 7 de marzo de 1946 y publicado en el Diario Oficial del 28 de marzo de ese mismo año.-

En consecuencia las autoridades competentes que tenían jurisdicción para impartir justicia en materia laboral, en sus respectivos demarcaciones eran los delegados Inspectores Departamentales de Trabajo, quienes conocían de los conflictos individuales de trabajo en primera instancia de las solicitudes ante él planteadas, citando a las partes a conciliación y permitiendo la conciliación parcial y posteriormente la continuación del juicio en lo que no hubiere habido avenimiento:

f) LEY ESPECIAL DE PROCEDIMIENTOS PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

En efecto por decreto ejecutivo de fecha 29 de septiembre de 1949, se promulgó la Ley anteriormente mencionada que estableció los organismos jurisdiccionales, dependientes del Poder Ejecutivo, para la solución de los conflictos individuales que pudieran tener lugar entre trabajadores y patro

nes, de conformidad a las Leyes de Accidentes de Trabajo, - Contratación Individual de Trabajo y Protección a Empleados de Comercio.- Por Decreto Legislativo de fecha 31 de Octubre de 1950 se amplió la Jurisdicción de los citados organismos y se les facultó para que pudieran conocer de todas las controversias individuales entre patronos y trabajadores, asignadas de conformidad a las Leyes de Trabajo.-

Al promulgarse la Constitución Política de 1950, se estableció en ella, la jurisdicción especial de trabajo dependiente del Poder Judicial, y no fué sino hasta que por Decreto número 48 de 22 de diciembre de 1960 de la Junta de Gobierno Revolucionaria, que se crearon los Tribunales de Trabajo.

Por Decreto Legislativo del 22 de enero de 1963, publicado en el Diario Oficial del 10 de febrero de ese mismo año que entró en vigencia el Código de Trabajo, con lo cual se le dió cumplimiento al artículo 3 de la Ley Transitoria para la aplicación del Régimen Constitucional, regulando los principios de esta materia enunciados en la Constitución de 1950.

La reversión de la prueba en nuestra legislación no se detuvo allí, sino que dió un paso más adelante en el establecimiento del Art. 14 "CH" de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo.-

Este artículo textualmente se leía así: "cuando un trabader probare que se hallaba al servicio de un patrono y que ha dejado de trabajar para éste, se presumirá legalmente que ha sido despedido de hecho siempre que en el acto de la conciliación, el patrono se negare a admitirle en el trabajo, o siempre que no concurriera a la conciliación, o que

concurriendo se limitare a negar el despido o a manifestar que no está dispuesto a conciliar.-

La anterior presunción no tendrá lugar cuando el trabajador en el acto de la conciliación, rechazare la propuesta del patrono de volver al trabajo, pues entonces quedará obligado a probar el hecho del despido.-

Tampoco tendrá lugar la presunción, cuando no hubiere presentado su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de cesación del trabajo.-

Si el patrono se negare a admitir al trabajador, alegando que éste abandonó voluntariamente su trabajo, deberá probar el abandono de labores para destruir la presunción a que se refiere el Inciso Primero.

Cuando el trabajador aceptare volver al trabajo, el Delegado Inspector señalará prudencialmente en la audiencia conciliatoria, el día en que debe de reanudar sus labores.- En tal caso, si el trabajador alegare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono, se llevará adelante el juicio y probadas las alegaciones del trabajador, se presumirá legalmente despedido.- El anterior artículo apareció publicado en el Diario Oficial del 18 de septiembre de 1953 y su exposición de motivos corroborará lo afirmado al decir:

1) Que los conflictos laborales deben resolverse sobre bases

justas, que garanticen por igual a patronos y trabajadores.

2) Que las estadísticas de conflictos laborales ponen de manifiesto que en la casi totalidad de terminaciones de - contratos de trabajo, se realizan por la vía del despido de hecho.-

3) Que en la mayoría de esos despidos el trabajador se encuentra materialmente imposibilitado de probar los extremos de su demanda por la preocupación que los patronos - tomen de no dejar constancia de los mismos.-

g) LEY PROCESAL DEL TRABAJO

El 22 de Diciembre de 1960 el Diario Oficial publicó la primera "Ley Procesal del Trabajo", la cual tuvo poco tiempo de vigencia, ya que fué derogada por una nueva "Ley Procesal del Trabajo", con fecha 28 de febrero de 1961, publicado en el Diario Oficial de fecha 3 de mayo de ese mismo año, por considerar los legisladores de esa época que adolecía de defectos sustanciales.-

En esta nueva Ley en su capítulo segundo, regulaba los conflictos individuales en primera Instancia y hablaba de la audiencia Conciliatoria y sus efectos,- Siendo ésta - la primera forma procesalmente hablando en que establece la ley algunos efectos para cuando se ha querido arribar a una conciliación y no se ha podido lograrlo, derivándose de ello algunos efectos que incidirían en el desarrollo del proceso y por ende en la sentencia definitiva que al efecto se dictaría.-

Como en la Ley Especial de Procedimientos Para Conflictos Individuales de Trabajo, la carga de la prueba - tenía que probarla el trabajador para no sucumbir en su reclamo, debía probar en primer lugar, la existencia del contrato de trabajo, sus condiciones y estipulaciones, la relación de trabajo, que aún a la fecha hay que probarla y los hechos que motivan la demanda, para un ejemplo el - despido, y teniendo que probar demasiado, con testigos que ha menudo eran confundidos por los apoderados de los patronos de aquel entonces; amén de las medidas que tomaban dichos patrones para ocultar la obtención de la prueba, por lo que no celebraban los contratos de trabajo por escrito, sino que en forma verbal y despedían en privado a sus trabajadores, por lo que se imponía la necesidad de aligerar la carga de la prueba del trabajador en los juicios en que debería de intervenir como actor.-

Esta Ley Procesal de Trabajo, en su Art. 10. textualmente decía: "Si el demandado no concurre a la audiencia - conciliatoria sin justa causa, se presumirán ciertos, salvo prueba en contrario, los hechos alegados por el actor - en su demanda.-

Si fuere el demandante el que sin justa causa no concurre a la conciliación, le será impuesta una multa de uno a cien colones, tomando en cuenta su capacidad económica.-

En los juicios de despido se presumirán también ciertos los hechos alegados por el trabajador en su demanda, cuando concurrieron el patrono a la conciliación, no aceptare reintegrar al trabajador que así lo solicite, o se limitare a negar el despido o a manifestar que no está dispuesto a conciliar.-

Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos anteriores, será necesario, además, que la demanda se presente dentro de los diez días siguientes a aquel en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado, y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo, con ocasión de lo cual ha surgido el conflicto y los hechos o circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el actor, como la cesación de labores en los casos de despido, la lesión sufrida en los casos de accidente de trabajo y el daño en los perjuicios patrimoniales", et.-

h) LEY PROCESAL DE TRABAJO DE 1961

También el Directorio Cívico Militar, dió vigencia a otra Ley Procesal del Trabajo, que así se llamó y que revelaba en el numeral cuarto de su exposición de motivos, - la ineludible necesidad de la reversión de la carga de la prueba a favor del trabajador.-

Dicha Ley decía además en su Artículo 30 literalmente lo siguiente: "Si el patrono fuere el demandado y no

concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifiestamente que no está dispuesto a conciliar se presumirán ciertas, salva prueba en contrario, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda.-

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

En el caso del Inciso Primero del Art. 14, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de 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 al de la notificación de dicha resolución al patrono, y probada oportunamente el despido y su injusticia.-

Para que tenga lugar lo dispuesto en el Inciso Segundo, será necesario que la demanda se presente dentro de los diez hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos la relación de trabajo con ocasión de la cual ha surgido el conflicto.-

Las presunciones a que se refiere este artículo, no tendrán lugar en caso de que el trabajador no compareciere

a la audiencia conciliatoria o no aceptare el reinstalo -
ofrecido por el patrono en dicha audiencia".-

1) ART; 357 CODIGO DE TRABAJO 1963

En el primer Código de Trabajo promulgado en el -
año de 1963, aparece también regulada la reversión de la
la prueba en el Art. 357, que literalmente rezaba:

"Si el patrono fuere el demandado y no concurre-
re a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concu-
rriendo manifestare que no está dispuesto a conciliar, se
presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las accio-
nes u omisiones que se le imputen en la demanda.-

En los juicios por despido de hecho también ten-
drá lugar la presunción anterior cuando concurrendo el -
patrono a la conciliación, no aceptare reinstalar al tra-
bajador que así lo solicite o se limitare a negar el des-
pido.-

En el caso del Inciso Primero del Art. 337, si el
trabajador manifestare que se presentó oportunamente al -
lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por
causa imputable al patrono o a sus representantes, se lle-
vará adelante el juicio, previa resolución del Juez.-

En este caso, el término para contestar la deman-
da se contará a partir del día siguiente al de la notifi-
cación de dicha resolución 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 équel en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos, la relación de trabajo y los hechos o circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el acter.-

Las presunciones a que se refiere este artículo no tendrán 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.-

Con lo anterior concluimos con los antecedentes históricos de la conciliación en los juicios de trabajo en el país y que sirven de base a la regulación de la misma en el Art. 414 que es el objeto de este trabajo de tesis y el cual analizaremos en capítulo aparte.-

j) ART. 414 CODIGO DE TRABAJO DE 1972

En vista de todo lo anteriormente expuesto, arribamos a la última regulación de la reversión de la prueba en nuestro país y que se encuentra regulada en nuestro actual Código de Trabajo en su Artículo 414, que literalmente dice:

Si el patrono fuere el demandado y no concurriere a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriente

do manifestare que no está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo prueba en contrario, las acciones u o misiones que se le imputen en la demanda.- Se considerará que el patrono no está dispuesto a conciliar cuando su pro puesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente.-

En los juicios de reclamo de indemnización por despido de hecho, también tendrá lugar la presunción a que se refiere el inciso anterior, cuando, concurriendo el patrono a la audiencia conciliatoria, se limitare a negar el despido o no se aviniere al reinstalo que el trabajador le solicite o que, con anuencia de éste le proponga al juez.-

En el caso de la parte final del art. 391, si el trabajador manifestare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes, se llevará a delante el juicio, previa resolución del juez.-

En este caso, el término para contestar la demanda se contará a partir del día siguiente al de la notificación de dicha resolución al patrono y, probada oportunamente e sa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente despedido.-

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 quince días hábiles siguien

tes a áquel en que ocurrieron los hechos que la hubieren -
motivado y que en autos llegue a establecerse, por lo menos
la relación de trabajo.-

Las presunciones a que se refiere este artículo no -
tendrán lugar cuando el trabajador no comparezca a la udi-
encia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por -
el patrono en dicha audiencia, si se trate de reclamo de -
indemnización por despido o no acepte la medida equitativa
propuesta por el juez, a la cual este anuente el patrono.-

El artículo anteriormente redactado, lo comentaremos
en el siguiente capítulo, concluyendo con esto todo lo re-
lativo a las presunciones y por ende al revertimiento de -
la prueba.-

C A P I T U L O T E R C E R O

L A S P R E S U N C I O N E S .

Tócanos ahora entrar a hacer los comentarios al Art. 414 del Código de Trabajo, pero antes de hacerlos, se ha querido tomar en consideración como acápite aparte, una breve reseña de lo que son en sí las presunciones, para después realizar los comentarios a dicho artículo.-

El tema de las presunciones es de suyo sumamente interesante y en materia Laboral es en donde el conocimiento de las mismas alcanza su mayor importancia; por ello es necesario e indispensable que hagamos un estudio pormenorizado de ellas.-

En todo juicio es necesario establecer los hechos alegados en la demanda y esto se hace mediante las pruebas y éstas pueden clasificarse en pruebas propiamente dichas y presunciones.-

Las primeras encajan perfectamente en lo que se dió en llamar "observación externa" y las segundas en la inducción porque ésta predomina en mayor medida que las primeras.-

Pero no en toda presunción hay un proceso inductivo, o al menos no hay siempre en el sentido de que la juzga realizable ese proceso, pues ocasiones habrá en que a esa persona le den ciertos elementos, ciertas bases y así mismo

se le indique que existiendo tales elementos, debe presumir tal hecho.- Este último caso siempre vendría a ser el clásico, que consiste en aplicar la regla general, al caso singular que se discute.-

En otros casos de presunciones, si se realiza un verdadero proceso inductivo y esto se verá claro cuando tratemos de las distintas clases de presunciones.-

a) CONCEPTO DE PRESUNCION

Nuestro Código de Procedimientos Civiles, en su Artículo 408 define la presunción como: "Presunción es una consecuencia que la Ley o juez deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas para averiguar un hecho desconocido.-

Queriendo tener una idea más correcta de lo que es una presunción, tomamos como concepto de tal, que engloba a todas las clases que en derecho se admiten, la del autor Luis Mattirole, relaciona en su obra "Tratado de Derecho Judicial Civil, que dice "Que presunción es la suposición de la verdad de un hecho ignorado, que la Ley o juez deduce por consecuencia indirecta de otro hecho conocido.-

b) DIVISION DE LAS PRESUNCIONES

Los autores distinguen un sin número de presunciones, que abarcan no sólo el aspecto puramente jurídico, sino también otros campos y las particularizan hasta lo -

infinito, pues lo cierto es que presunciones no solo el juez o la ley puede hacerlas; las hace también todo sujeto que razona, todo ello acorde con los distintos significados que al verbo del cual deriva la palabra que se le atribuyen.- Analizaremos solo las presunciones que existen según el Código Civil y particularmente en materia Laboral. La Ley sólo distingue dos tipos de presunciones, cuales son las legales y judiciales.- Las primeras, a su vez se dividen en legales propiamente tales y las presunciones de derecho.-

La diferencia fundamental entre las presunciones legales y judiciales, estriba en que éstas son dejadas al prudente arbitrio del Juez, aquellas son determinadas por la Ley.-

Las presunciones legales, como dijimos anteriormente, son de dos clases, las legales propiamente dichas y las presunciones de derecho.- Ambas tienen de común que deben estar expresamente determinadas por la Ley; ambas tienen valor de plena prueba y su diferencia consiste en que las de derecho no admiten nunca la prueba en contrario, y las legales sí admiten prueba en contrario, aunque a veces limitada a cierta clase particular de prueba.-

En nuestro Código de Trabajo y especialmente en el artículo que nos toca comentar, participan las presunciones legales, es decir, las que admiten prueba en contrario

y tratándose de este tipo de presunciones el proceso mental que el juzgador realiza se reduce al mínimo, pues únicamente deberá cuidar que los elementos que la misma Ley establece se den en el caso concreto para tener por establecida la presunción.-

ELEMENTOS DE LA PRESUNCION

Los elementos de la presunción son tres a saber:

- 1) Existencia de uno o varios hechos que nos son conocidos y que nos sirven de punto de partida cuando iniciamos el proceso lógico.- Tales hechos, además, deben de estar plenamente probados y en el juicio.-
- 2) Existencia de un hecho probable o dudoso y además ignorado en principio, que se quiere determinar y que tendremos como una verdad legal absoluta si se trata de una presunción de derecho y más o menos relativa, si estamos ante otro tipo de presunción.-
- 3) La deducción sólo puede hacerla la Ley o el Juez.-

IMPORTANCIA DE LA PRESUNCION COMO PRUEBA

El derecho del trabajo es de naturaleza eminentemente proteccionista, protección que va dirigida a una de las clases que intervienen en la relación laboral, esto es, la clase trabajadora.- Y no puede ser de otro modo, por cuanto que en dicha relación, la parte más débil es la parte laborante; ella es quien se encuentra en situa-

ción de desventaja siempre, en todo momento, desde que - por medio del contrato de trabajo se inicia la relación hasta que esta última se rompe, en el hecho y en el derecho, y en ciertos casos, tal desventaja va más allá.-

En las luchas que en diversas etapas de la historia del Derecho Laboral los trabajadores han ido ganando, ese proteccionismo se ha ido consolidando hasta llegar a la época actual en que ya no se discute que no sea uno de los principios generales que lo informan, o uno de los propósitos del mismo Derecho.-

A través de la historia del Derecho del Trabajo, diversos expedientes, diversas instituciones fueron naciendo o más bien creándose, con el propósito de proteger a la clase trabajadora, pasando a convertirse luego en preceptos legales.-

En tales expedientes se ha procurado poner en un pie de igualdad a patronos y trabajadores o por lo menos, paliar en parte la desigualdad existente entre esas dos clases.-

Con ese fin nacieron el Seguro Social obligatorio, la regulación del trabajo de las mujeres y los menores, la limitación de la jornada de trabajo, el día de descanso semanal, et.-

Pudiera decirse también, que un fin proteccionista persiguen los otros principios del Derecho del Trabajo, co

mo lo son: la irrenunciabilidad de los derechos y el principio *pro operatio*.-

Sin ser una institución propia del Derecho del Trabajo, pues la presunción es una institución jurídica de la "prueba de las obligaciones", tal medio de prueba sirve mejor que otros medios de prueba, al propósito tutelar del Derecho del trabajo.- La existencia de las presunciones como medio de prueba, por consiguiente, es antigua, anterior al Derecho Laboral que es un Derecho relativamente nuevo.-

No obstante eso, tal medio de prueba tiene una utilidad mayor en esta disciplina que en las otras ramas del derecho.- En el Derecho del Trabajo establecer los hechos con los demás medios de prueba que permite el Derecho Civil del lado del trabajador, es sumamente difícil, pues siendo aquél que entre las otras ramas del Derecho, los intereses en pugna son mayores, lo que convierte estos juicios en general, en un verdadero pleito, cosa que relativamente habiendo pocas veces se ve en los otros juicios.-

El estudio de las presunciones y su correcta utilización en la práctica, es de la mayor importancia para la parte trabajadora y a quien se dedique a hacer su defensa.

La mayor parte de ellas (las legales), están establecidas en su beneficio; ella es la que en la gran mayoría de los casos, condicionada por la situación de inferioridad

en que se encuentra, se ve en la necesidad de recurrir a los Tribunales para hacer valer sus derechos; ella es la que casi siempre carece de la prueba documental o testimonial necesaria y es allí donde las presunciones resultan de suma importancia, como ocurre en el caso más corriente de la presunción de despido.-

Según nuestra Legislación, la casi totalidad de las presunciones se encuentran a favor del trabajador, con excepción de las establecidas en el art. 442 Inc. 4o. y 443 C.T.-

El Juez dispone con las presunciones, de un medio de prueba que se le presente cómodo y "limpio", es decir, libre de los vicios de que adolecen los otros medios de prueba.-

Las anotadas creemos son suficientes razones que justifiquen la gran importancia de las presunciones como prueba en materia Laboral.-

FUNDAMENTOS DE LAS PRESUNCIONES

Las presunciones tienen un fundamento triple; un fundamento lógico o de razón, un fundamento histórico y un fundamento jurídico o de derecho.-

FUNDAMENTO LOGICO

La presunción es razón pura; es la conclusión de un silogismo en la que al ahondar en cada caso concreto, se -

encuentran las premisas que la fundamentan.- Siendo un si logismo, parte de ciertos antecedentes o circunstancias - que nos son conocidos para concluir en algo que necesariamente tiene que ser así dados aquellos antecedentes y circunstancias.- Por supuesto, no siempre la presunción se de sarrolla en la forma gráfica que hemos visto, tal es el ca so de las presunciones legales y de derecho, que lo único que apreciamos es la conclusión, pero lo cierto es que ya al redactar la Ley, en la mente del legislador tal proceso se dió.-

FUNDAMENTO HISTORICO

Desde los romanos y posiblemente desde antes, las pre sunciones han integrado el sistema de prueba.- Luis Matti- role, nos dice que las presunciones legales tienen su ori- gen en las respuestas de los jurisconsultos, las sentencias de los Magistrados Supremos y la práctica consuetudinaria.

Tan antigua como éstas es la llamada presunción Mucia na, que tomó ese nombre del Jurisconsulto Quinto Mucio Ese cevola, por lo que se suponía que los bienes adquiridos por la mujer durante el matrimonio, de no probar su procedencia le habían sido donados por el marido.-

En las grandes codificaciones, las presunciones tam- bién han formado parte del sistema de pruebas, y nuestro - Código Civil que a través del Código de Napoleón y el Códi go Chileno, tiene su origen remoto en tales codificaciones,

ha incluido las presunciones y las mismas se aplican en toda las ramas del Derecho.-

f) FUNDAMENTO JURIDICO

Este fundamento está estrechamente vinculado a los dos anteriores.- El derecho, que en buena parte es razón, no podía dejar de echar mano de algo que como la presunción es una manera de razonar,- De ahí que se incluye en las leyes; de allí que desde hace tiempo y en distintos lugares, las presunciones sea un medio de prueba más.-

g) REVERSION DE LA PRUEBA

Un principio general en Derecho, que se cita con varias frases latinas y elevando a la categoría de precepto legal, es el de que la carga de la prueba corresponde al que afirma.- Nuestro Código de Procedimientos Civiles consagra ese principio en el Art. 237, que dice: "la obligación de producir pruebas corresponde al actor: si no probase, será absuelto el reo; más si éste opusiere alguna excepción, tiene la obligación de probarla.- Según esto pues, probar corresponde tanto al actor como al demandado, si éste se excepciona en el juicio.-

Pero no siempre ocurre así.- Existen varias instituciones en las leyes que eximen de probar al que afirma - (de paso diremos que para los lógicos no existen los juicios negativos, pues toda negativa contiene una afirmación.

Luis Mattirole cita las siguientes de estas insti-

tuciones: los interrogatorios judiciales, el juramento decisorio (que no tiene aplicación en materia laboral) el juramento estimatorio y el supletorio, y como ejemplos más completos de excusión de prueba para el que afirma, las presunciones en sus distintas clases y los hechos públicos notorios.-

Todas estas instituciones tienen cabida en nuestro Derecho y por consiguiente en materia laboral, con la sola excepción para esta última disciplina, del juramento decisorio, ya que los derechos concedidos por éste son irrenunciables y el juramento decisorio equivale a una renuncia.-

Generalmente pues, en todo juicio es necesario establecer la prueba de los hechos en que se fundamenta determinada acción o excepción, y las anteriores instituciones son excepciones a ese principio general, en el sentido de que relevan por completo de la prueba de tales hechos, o al menos reducen en grado sumo en consideración a que muchas veces la prueba resulte o se hace imposible.-

De todos los anteriores, los que relevan por completo de la prueba, son las presunciones y los hechos notorios, pero las presunciones, (excepción hecha de la presunción de Derecho), admiten la prueba contraria y nunca los hechos notorios.-

De esa especial condición de las presunciones judiciales legales simples, deriva una consecuencia, cual es, la

de que pueden ser destruidas por la prueba contraria; es -
acá en donde la carga de la prueba se invierte y ya no co-
rresponde al que alega la excepción o acción, sino a áquel
en contra de quien está la presunción.-

Hay aquí lo que se llama inversión o reversión de prue-
ba, la Ley atempera esa situación permitiendo a la otra -
parte, destruirla.- Considero necesario aclarar que la re-
versión de la prueba, no es exclusiva de las presunciones,
sino que se dá en la mayoría de las instituciones citadas.

C A P I T U L O C U A R T O

COMENTARIOS PROPIAMENTE TALES AL ART. 414 DEL
CODIGO DE TRABAJO

Nos toca en este momento analizar las disposicio
nes establecidas en el Art. 414, analizarla como instituci
ón, permencorizar los requisitos necesarios para su a-
plicación, delimitar el campo procesal en que opera, en
síntesis, entrar a la esencia del trabajo.-

Es así como podemos afirmar que al contrato indi-
vidual de trabajo se le puede poner término, siendo la -
causa más frecuente y más importante de la terminación -
del contrato, la del despido, debiéndose entender por despi
do, la declaración unilateral del patrono por medio de
la cual le pone término al contrato de trabajo.-

Hemos querido poner como ejemplo la acción de in-
demnizar por despido, en virtud de que es, la que con más
frecuencia se ejercita en nuestros diferentes tribunales
de trabajo y siendo éste causa de capital importancia, -
varios artículos de nuestro Código de Trabajo la regulan
y varias presunciones facilitan su prueba en beneficio -
del trabajador, siendo la más importante de dichas presunci
ones, la disposición que hoy nos toca comentar y la cual
es motivo de la tesis de estudio.- En realidad la demanda,
por despido, es una de la s muchas acciones que puede ejerce

citar el trabajador de conformidad al Código de Trabajo.-

El artículo en comento, es el ejemplo clásico de una presunción legal, no de derecho, sino simplemente legal, tal se desprende de las frases que se encuentran en el Inciso Primero y que literalmente dicen:

"Se presumirán ciertas salvo prueba en contrario.- - En base a lo anterior, colegimos que nos encontramos en presencia de una prueba indirecta, nacida de la dificultad y a veces imposibilidad de contar con prueba directa.

Hemos arribado a la conclusión de que se trata de una presunción, pero llegamos a la pregunta "Qué es lo que queremos presumir?.- En el mismo Inciso Primero del Artículo que tenemos en estudio tenemos también la respuesta a la pregunta al continuar leyendo, cuando nos dice: "Las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda".- En esta parte considero que el legislador volvió a incurrir en el mismo error que incurrió en el Art. 357 del Código de Trabajo de 1963 y en el Derecho Procesal del Trabajo dictado por el Directorio Ejecutivo Militar en 1961, error que considero que fué más que todo de repetición y de redacción, que la conjunción "U" dé a entender que se presumirán las acciones e las omisiones e que en la demanda no se podrán imputar, sino las unas e las otras, pero no ambas a la par.- Considero que hubiera sido más claro el legislador en estas frases si hubiera redactado "Acciones

y omisiones", ya que con ello no hubiera quedado ninguna duda, en cuanto se presumen unas y otras.-

Las acciones y omisiones a que se refiere el Artículo en estudio y que deben presumirse por imperio de la Ley, son naturalmente de tipo material, y no hay que confundir el término de "Acciones" que emplea la Ley, con las acciones procesales, ya que si la Ley se remitiera a éstas o a la responsabilidad que se imputa al patrono por ellas, tendría que colegirse que el término "omisiones, se refiere a omisiones procesales.-

De lo aseverado se concluye que las "Acciones que se presumen son por ejemplo: el hecho material del despido, si acaso se ha imputado al demandado; los malos tratos de que haya hecho objeto el patrono al trabajador; pero en las mismas circunstancias, no podríamos decir, que lo que se presume es la acción de indemnización por despido de hecho, sin causa legal o la determinación de contrato individual de trabajo con responsabilidad para el patrono.-

Trataré de dejar en claro lo afirmado anteriormente a través de un ejemplo: un trabajador ejercita su acción de pago de vacaciones completas y afirma en su demanda que el patrono se las adeuda (omisión), ausencia de acto del patrono que origina la acción como poder jurídico las acciones y omisiones que este artículo trata, son las que

se presumirán conforme al mismo.-

La lógica nos enseña que los hechos negativos no pueden probarse y nuestro Código de Procedimientos Civiles - en su Art. 238 nos indica que el que niega no está obligado a probar.-

En un determinado juicio pueden concurrir hechos negativos y presunciones respecto a los mismos, como sería -el caso de que se demandaran pago de vacaciones, aguinaldos, salarios y días de descanso semanal y que se establecieran todos los elementos necesarios para que opere la presunción contenida en este Artículo.-

El trabajador no podrá probar que el patrono no le ha pagado tales prestaciones (hecho negativo) pero el patrono sí podría probar que ya le pagó, presentando el respectivo recibo de pago (hecho positivo).-

Cuando se trate de hechos positivos existe (como la acción de despido), la obligación de probar, a menos que opere la presunción de este artículo, pues en tal caso, - como en el de los hechos negativos, hay reversión de la prueba.-

Concluyendo podemos afirmar que de la simple lectura del artículo a comentar, se desprende que este artículo - ha sido establecido en beneficio exclusivo del trabajador ya que esa es la única conclusión lógica que podemos arri

bar, después de leer la frase "si el patrono fuera el demandado", con que empieza dicho artículo.- Los requisitos necesarios para que la presunción de despido opere, las da la Ley etc.-

Entrando al estudio del artículo del Código de Trabajo que nos ocupa, diremos que las presunciones que en él se establecen, están concedidas para facilitar la prueba al trabajador, ante la carencia de los elementos idóneos que podría utilizar para establecer en juicio el objeto de sus pretensiones.-

Dejarle al trabajador en caso de conflicto, la carga completa de la prueba, sería volverle ilusorias las esperanzas de verse resarcido en sus derechos que por un acto injusto del patrono; por tal motivo y concientes los legisladores de esa realidad, elaboraron esas presunciones que hoy ha venido a aligerar esa carga en beneficio del trabajador cuando en la relación laboral ocupa el puesto de demandante.-

Hemos de enumerar y estudiar ahora, los requisitos o presupuestos necesarios para que se aplique la presunción; los dividiremos en tres grupos; a saber:

- 1) Los contenidos en la demanda misma.
- 2) Los contenidos en la audiencia conciliatoria y
- 3) Los contenidos en cualquier parte del proceso con excepción de la demanda y las resoluciones.-

Dentro del primer grupo nos encontramos en dos requisitos: el primero es que el demandado sea el patrono y - el segundo que la demanda haya sido presentada dentro de los 15 días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la motivaron.-

Como es lógico suponer, dentro de un Derecho Social, como es el Derecho Laboral, las presunciones que establece la Ley, deben ser a su favor de la clase que se trata de proteger, es decir, la clase trabajadora, la gran masa laborante del país.-

No nos queda la menor duda de que la transformación que en este sentido ha venido sufriendo el artículo en - cumento, ha sido en beneficio exclusivo de la clase trabajadora y acorde en un todo con la orientación de nuestra disciplina.- Este requisito se encuentra en la demanda, - ya que desde en la misma, es que una parte, y otra obstentan la calidad de demandante y demandado.-

El segundo requisito que debe darse desde en la demanda, es que su presentación se efectúe dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado.- Hemos dicho que tal requisito debe darse desde en la demanda, ya que la presentación de la misma es necesaria para que obstente la calidad de tal.

El término perentorio que fija la Ley, ha sido fijado

en forma arbitraria por el legislador, teniendo como una única base para ello, que en esos quince días hábiles haya podido intentarse la conciliación administrativa en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el objeto de evitar un juicio.-

Considero que no debería de existir ninguna limitación para la aplicación del Art. en comento, pero que si acaso alguna limitación ha de haber, ésta debe ser un poco más amplia que la que el artículo prescribe ya que en la práctica hay una gran cantidad de trabajadores que por retrasos en los trámites del Ministerio de Trabajo, en la averiguación de ciertos datos o por ignorancia, se retrasan más de dicho término y les es más difícil, en ciertos casos imposibles, lograr el cumplimiento de sus justos derechos, en virtud de que ya no le operan las presunciones por el tan corto tiempo que el legislador ha establecido para que operen.-

Ya lo hemos afirmado anteriormente, que el número de juicios por despido injusto, es el que prevalece más en todos los juzgados que conocen en materia Laboral, por lo que nuestras referencias las hacemos alrededor de dicho juicio y excepcionalmente sobre otras acciones.- Analicemos a continuación el mecanismo de la disposición en comento.-

Un individuo demanda a su patrono por despido injusto en un juzgado de lo Laboral, pidiendo en su demanda - que se condene a su patrono a pagarle la indemnización - que le corresponde por el acto injusto de que fue objeto.

El juez le dá curso a la demanda citando al patrono para que concorra a la audiencia conciliatoria con el trabajador, audiencia en la cual el juez va a actuar como - simple moderador.-

En este caso pueden ocurrir varias situaciones; a) - que la demanda incoada por el trabajador, la hubiere presentado después de los quince días hábiles de la fecha en que ocurrieron los hechos que la hubieran motivado; b) - que el patrono deje de asistir sin justa causa a la audiencia común; c) que no aceptare reinstalar al demandante - cuando éste se lo solicite; d) que en la audiencia únicamente se limite a negar el despido; e) que el trabajador no comparezca a la audiencia conciliatoria; f) que el trabajador no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en la audiencia cuando la demanda verse sobre despido y g) - que el trabajador no acepte la medida equitativa propuesta por el juez, a la cual este anuente el patrono.-

Trataremos de analizar cada uno de los literales anteriormente expuestos, comenzando por su orden alfabético - así: En el caso relativo al literal a) se destruyen las -

presunciones que pudieran haber por el mismo hecho de - presentar la demanda, después de transcurrido los quince días hábiles anotados desde el siguiente al del despido, en consecuencia el trabajador está obligado a probar todo lo alegado en la demanda.- Por lo que colegimos que este plazo es determinante para que operen las presunciones en estudio.-

En el caso relativo al literal b) es el primero en - el cual vamos a observar con toda claridad, el mecanismo de las presunciones.- En efecto, si el patrono demandado - no concurre a la audiencia conciliatoria supuestos los demás elementos constitutivos de la presunción, ésta tendrá plena vigencia en favor del actor trabajador despedido.- Es decir, si la demanda está presentada dentro del tiempo requerido; si el demandante prueba su relación laboral y - se tendrá por establecida la acción del despido.-

La inasistencia a la audiencia común puede ser justificada por el patrono y en tal caso no opera la presunción. Caso contemplado en el literal c).- El patrono asiste a la conciliación, pero expresa su intención de no queren conciliar.-

Aquí como en el caso anterior, supuestos los demás - elementos integrantes de la presunción, tienen vigencia - éste en favor del trabajador demandante.-

Caso del literal d) solicitado el reinstalo en caso de despido del trabajador, el patrono no accede a él.- También en este caso opera en favor del trabajador la presunción, siempre con los presupuestos aludidos en los literales anteriores.-

Caso del literal e) el patrono asiste, pero toda su presencia se contrae a negar el despido; en este caso se le dá la misma aplicación que los dos literales anteriores.

Caso del literal f) la presunción no rige cuando el - trabajador no comparece a la audiencia común, no obstante tener a su favor todos los elementos integrantes.- Es decisiva, para que operen a su favor las presunciones del - presente artículo, la comparecencia del trabajador.-

Caso del literal g) el juez en esta ocasión no adopta una actitud pasiva sino que trata desde todo punto de vista, conciliar a las partes, a través de una medida equitativa que proponga y a la cual debe de estar anuente el patrono.-

Lo anterior en un esquema general de los casos que - puedan acontecer frente a una demanda laboral en lo cual se le imputan al patrono acciones y omisiones consideradas injustas por el trabajador, pero que se han limitado a los juicios de despido por ser los más frecuentes.-

Cuando ha hecho alusión a los demás elementos integrantes de la presunción, me he estado refiriendo a los presupuestos del Inc. 4o. del citado Artículo, elementos que deberán ser probados en los autos y sin los cuales no podríamos hablar de presunción.-

Para que tenga lugar, repito, lo dispuesto en los Incisos Primero y Segundo, es necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieren los hechos que la motivan y que además se establezca en autos, la relación de trabajo.-

El plazo de que habla la Ley, comienza a entrar desde el siguiente en que ocurrió el despido.- Si el despido acaese el día primero de septiembre de mil novecientos ochenta y uno, el plazo comenzará a contarse el dos del mismo mes, de tal manera que computando únicamente los días hábiles, vencerá el día diecinueve de septiembre, para entablar su demanda y gozar de esa manera de los beneficios que le dá, haber presentado la demanda entre los quince días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrió el despido.-

En el Art. 357 del Código de Trabajo de 1963, se exigía además, de la relación de trabajo, la prueba de los hechos e circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el actor.-

En el nuevo Código vigente, es decir, el de 1972, - la última parte del artículo ya no aparecen, es decir, - fue derogado por los legisladores de 1972 la parte que - se leía "y los hechos o circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el actor; en consecuencia, cuando operan las presunciones del artículo en comento, actualmente bastará que se compruebe la relación laboral, para condenar al demandado al pago de la indemnización por despido injusto en la persona del trabajador.-

Con estos elementos, si el despido no aparece justificado, el juez deberá dictar sentencia condenando al patrón al pago de lo reclamado.- Volviendo nuestra atención a los dos primeros incisos del estudio, observamos - que en el Primer Inciso, quedan englobados todos los casos susceptibles de ser objeto de la presunción, y en el segundo Inciso, se extiende al despido en forma expresa.-

De lo acaecido anteriormente, quiero dejar constancia que la presunción, no es exclusiva de los despidos de hecho, dado que permite ser aplicada sobre otras acciones y omisiones, entre ellas, pago de salarios no devengados, pago de salarios adeudados, reclamo de pago de vacaciones, etc.-

Pero por ser más frecuente el despido de hecho, repito, es que las referencias realizadas en este trabajo, se han realizado en derredor del mismo, pero sin ignorar, co-

mo lo dejó aclarado, que la presunción es aplicable a e
cualquier acción que el trabajador impute al patrono.-

Estudiando nuevamente los Incisos Primero y Segundo del artículo en comento, podemos arribar a las siguientes situaciones: que el patrono no compareciere a la audiencia conciliatoria sin justa causa, o bien, compareciendo manifestare que no está dispuesto a indemnizar al trabajador, pero que en cambio le ofrece su reinstalo.-

Si no comparece a la audiencia conciliatoria sin - justa causa, le operan las presunciones; si compareciendo a la audiencia, sólo manifestare que no está dispuesto a conciliar, operan las presunciones a favor del trabajador, siempre y cuando hayan presentado su demanda dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha en que ocurrieron los hechos que la hubieron motivado; si comparece a la audiencia conciliatoria y manifestare que no - está dispuesto a indemnizar al trabajador, pero que le - ofrece el reinstalo, se vuelve inoperante la presunción, de conformidad al último inciso del artículo en comento.-

Puede ocurrir que compareciendo el patrono a la audiencia conciliatoria, le ofrezca al trabajador, su amistad imperecedera y una recomendación redactada en los mejores términos, como medida conciliatoria; en este caso, operan las presunciones a favor del trabajador, en virtud de que

la propuesta conciliatoria carece de seriedad y es además irrisoria; o bien, compareciendo el patrono a la audiencia conciliatoria, ofrezca el trabajador una cantidad tan exigua de dinero que le resta seriedad a la oferta.-

En este punto se han dividido los entendidos en la materia; los hay unos que opinan que el hecho de haber comparecido a la audiencia conciliatoria y ofrecer aunque sea una medida mínima, revela en el patrono su intención de conciliar; mientras los hay en otros que sostienen que la medida unánime propuesta debe ser seria y justa.-

En el último caso, considero que si la medida conciliatoria consiste en cantidad de colones, la cuantía debe guardar una relación razonable en el reclamo, para que así pueda considerarse seria y en tal virtud haya ánimo de conciliar de parte del patrono que impida la aplicación de la presunción.-

La relación que entre la medida ofrecida y el reclamo debe de haber, considero que debe de alcanzar, las dos terceras partes del total de lo reclamado y como mínimo, la mitad del reclamo; si la cantidad ofrecida como medida conciliatoria es inferior, a las apuntadas, debe considerarse que la medida conciliatoria carece de seriedad y en consecuencia deben de operar las presunciones.-

En la audiencia conciliatoria, puede ocurrir que el patrono, ofrezca el reinstalo al trabajador y este lo acepte, para la cual se señalará en el Acta, el día y la hora en que el trabajador deberá reanudar sus labores.-

Si presentado el trabajador el día y la hora convenidos, el patrono o sus representantes le impiden trabajar, no reanudando por tal motivo sus labores, puede comparcer nuevamente al juzgado y exponer las anteriores circunstancias, presiguiéndose en tal caso al juicio respectivo; si el trabajador establece estos extremos en el proceso, se presumirá legalmente al despido, o sea que para que opere la presunción del despido, ya no será necesario que compruebe ni siquiera la relación laboral.-

Nos toca ahora examinar la parte primera del Inciso Primero del artículo en comento, cuando contempla el caso de que el patrono no puede asistir a la audiencia conciliatoria, para con causa justificada; esta es una clara diferencia del Derecho Procesal Laboral, con los procedimientos comunes; ya que no se necesita fuerza mayor, la que impide al patrono asistir a la audiencia conciliatoria, sino que basta, una justa causa; no se repite el acto procesal, se quiere que el acto procesal sea rápido, se eviten dilaciones.-

Però lo delicado de la presente situación, estriba

en que cuando el patrono justifica su inasistencia a la conciliación, no tiene lugar la aplicación del artículo, es decir, dejan de operar a favor del trabajador demandante, las presunciones que hemos venido relacionando y si encima de esto colegimos que esta justificación se puede dar en cualquier estado del juicio y no produciéndose entonces la repetición del acto procesal, estamos desamparando completamente al demandante, al dejar sin efecto las presunciones que le operan a su favor.-

Ilustremos lo anterior con un ejemplo: En un juicio por despido, no comparece el patrono a la audiencia conciliatoria; en dicho juicio, obran a favor del demandante, las presunciones, por lo que demandante únicamente comprueba, en el término probatorio la relación laboral correspondiente; posteriormente, antes del cierre del proceso, comparece el patrono, a justificar la causa, del porqué, no compareció a la audiencia conciliatoria; por lo que a pesar de ello no se repite el acto procesal relacionado, y el juez no le quedará más que absolver al patrono en la sentencia correspondiente.-

Entendido en esa forma, la redacción del Inciso, se estaría prestando a la mala fé del patrono, o de los apoderados del patrono, por lo que considero que es procedente reformar el Inciso en comento.-

SEMEJANZAS Y DIFERENCIAS DEL ART. 414 CON SUS
ANTECEDENTES

Como lo hemos aseverado a todo lo largo del presente trabajo de Tesis, la reversión de la carga de la prueba dió sus inicios con la Ley Especial de Procedimientos Para Conflictos Individuales de Trabajo, y específicamente, con el establecimiento del Art. 14 letra "ch" de dicha Ley.-

En este artículo anteriormente mencionado, existía la particularidad de que la reversión de la carga de la prueba únicamente se aplicaba a los juicios de despido y para que operara la presunción era necesario que se presentara la demanda dentro de los diez días siguientes a la cesación de labores.-

Otro aspecto singular y que no fue aceptado por las otras disposiciones, que sustituyeron dicho artículo, - fué el de la proposición de una excepción específica del patrono, cual era, el abandono voluntario de trabajo, efectuándose dicha proposición por el patrono en la audiencia conciliatoria.-

En tal situación, la prueba del demandado, no podría encaminarse a comprobar ninguna otra excepción, ya que al afirmar que el trabajador había abandonado el trabajo, estaba aceptando la relación laboral que los había vinculado

y así mismo, al afirmar con eso que no había despedido al trabajador, aceptaba que no había motivo legal para efectuar el despido y que si acaso lo había, él, el patrono, no había hecho uso de la facultad que la Ley le confería para dar por terminado el contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes.-

Otra novedad importante que trajo el legislador en el literal "ch" del Art. 14 de la referida Ley, fue la de ensayar una sola excepción una institución, es decir, a la limitación de la prueba a los puntos que han sido propuestos hasta en un acto procesal determinado, lo cual nuestros legisladores ya no lo incluyeron en las reformas posteriores al artículo en comento, ni en las leyes similares que al respecto se dictaron, hasta llegar a la redacción actual del artículo objeto de este trabajo.-

En el Art. 10 de la Ley Procesal de Trabajo, que la Junta de Gobierno dictó en el año de 1960, y que es el que guarda semejanza en la letra "ch" del artículo 14 comentado, tuvo en general, una regulación legal más adecuada que la anteriormente relacionada ya que extendió el campo de acción de la reversión de la prueba a otros juicios diferentes del despido, en modo enunciativo se refiere a los juicios relativos a los riesgos profesionales.-

Però la adecuación legal de la reversión de la car

ga de la prueba, adeleció en la mencionada Ley, del grave defecto de aplicarla tanto el trabajador como el patrono cuando tuvieran la calidad de demandantes, existiendo únicamente el fundamento de la institución en el primero de los casos, no así, en el segundo, es más, en el segundo, el Derecho de Trabajo que es por su naturaleza un derecho protector de la masa trabajadora, protegía al patrono, más allá de toda concepción de justicia social, descargándole de la prueba lo por él afirmado.-

También en esta Ley Procesal de Trabajo de 1960, se imponía una multa al actor que no asistía a la audiencia conciliatoria, que oscilaba entre uno y cien colones, la cual se podría imponer el trabajador en su caso, tomando en cuenta su capacidad económica.-

En el Inciso Segundo, están contempladas las mismas presunciones alegadas por el trabajador en su demanda, que las que aparecían en la letra "ch" del citado artículo, en su primer Inciso contempla también esta Ley, los mismos diez días que hablaba la Ley anterior, para que operaran las presunciones, amén de que también tenía que comprobar la relación de trabajo con ocasión de la cual ha surgido el conflicto, y los hechos y circunstancias que hagan presumible lo afirmado por el actor, etc.-

Esta Ley en comento, suprimió el señalamiento que hacía el Delegado Inspector, para la reanudación de labores, en caso de haberse llegado a un acuerdo.-

Como también ya le dijimos anteriormente, esta - Ley Procesal del Trabajo, fué derogada por una nueva - Ley del mismo nombre promulgada en el año de 1961, con las semejanzas y variaciones siguientes: En el Inciso - Primero de la nueva Ley, en su parte primera que dá más o menos redactada en la misma forma con la variante de la multa que le imponía el demandante.- En el Segundo Inciso no incluye la manifestación del patrono de que no está - dispuesto a conciliar.-

En el Inciso Tercero, incluye una nueva modalidad que ya la había tenido la letra "ch" del Art. 14 de la - Ley estudiada al principio de este capítulo; modalidad - que consistía en que cuando se hubiere fijado día y hora para el reinstalo del trabajador y esta se hubiere pre- sentado oportunamente a reanudar sus servicios y no pudo verificarlo por causa imputable, el patrono o a sus repre- sentantes se continuará el juicio, previa resolución del juez, se dará término para la contestación de la demanda y se admitirá la prueba de la manifestación del trabaja- dor, y se presumirá legalmente el despido y su injusti- cia.-

El Inciso Cuarto de esta Ley, equivale con ligeras variantes al Inciso Tercero de la Ley anterior, y nos - trae en el Inciso último la novedad de que no operaran - las presunciones relacionadas cuando el demandante no con

curriera a la audiencia conciliatoria o concurriendo manifestare que no acepta el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia.-

En el Primer Código de Trabajo de 1963, aparece el artículo 357 que con ligeras variantes es similar al anteriormente relacionado, esas variantes son: En el Inciso Cuarto de este nuevo artículo, aparece que los diez días a que se refiere la Ley, son hábiles siguientes a áquel - en que ocurrieron los hechos que la motivaron y se exigía que en autos se probara la relación de trabajo y los hechos y circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el actor.- En lo demás quedó más o menos similar la redacción del artículo.-

Y finalmente, llegamos a la comparación de la redacción del Artículo 414 del Código de Trabajo vigente con el 357 y de ello sacamos las siguientes conclusiones:

En el Primer Inciso del Artículo en comento del Código vigente, se introduce una nueva modalidad al decir: Se considera que el patrono no está dispuesto a conciliar, - cuando su propuesta de arreglo careciere de seriedad o equidad, lo cual el juez apreciará prudencialmente.-

En el Inciso Segundo, introduce el legislador la facultad al juez de proponer al patrono el reinstalo con la anuencia del trabajador.- El Inciso Segundo quedó redactado más o menos en la misma forma que el anterior.-

El Inciso Cuarto nos trae la variante de que ya no son diez días, sino que aumentó su número a quince días hábiles y siguientes, y para comprobar su dicho, únicamente tiene que probar la relación laboral, suprimiendo "los hechos y circunstancias fundamentales que hagan - presumible lo afirmado por el actor".-

Finalmente, en el Inciso último, le introduce la variante de darle participación nuevamente al juez, al preponerle el trabajador una medida equitativa, a la cual esté anuente el patrono, quedando en lo demás, redactado en igual forma que el anterior.-

C O N C L U S I O N

Considero que a través de este trabajo, hemos tratado sobre las generalidades del mismo; nos hemos remitido a sus antecedentes hasta arribar a la redacción actual del artículo:-

Hemos hablado en general de las presunciones; hemos hablado de las semejanzas y variaciones que ha sufrido a través de sus reformas, el artículo en comente; para que finalmente, nos dedicaremos a él en un capítulo aparte.-

Sólo nos resta arribar a las conclusiones que podríamos sacar, a través del estudio pormenorizado que de él hemos realizado.-

En virtud de todo lo anteriormente expuesto, concluimos; que sería conveniente reformar el Inciso Primero, parte Primera del Art. 414 C. T., en el sentido de que debe suprimirse la frase "Justa Causa", y además la frase "Acciones y Omisiones", debiendo quedar en consecuencia redactado el Inciso en la siguiente forma:

Si el patrono fuere el demandado y no concurriera a la audiencia conciliatoria o concurriendo manifestare que no se está dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas salvo prueba en contrario las "acciones y omisiones" etc: quedando en lo demás igual.-

En consecuencia, los Incisos 2o. y 3o., no deben sufrir alteración y el Inciso 4o., en vez de "15 días hábiles", debería de establecerse "30 días hábiles siguientes, quedando redactada la disposición en la siguiente forma:

"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 treinta días hábiles siguientes a áquel en que ocurrieron los hechos que la hubieren motivado y que en autos llegue a establecerse por lo menos la relación de trabajo".-

El Inciso Quinto, considere que debe quedar redactado en igual forma, a como lo está actualmente y únicamente podría añadirse un nuevo Inciso redactado en los siguientes términos.-

Se presume de derecho que el patrono no está dispuesto a conciliar cuando no ofrezca una medida conciliatoria seria.- No se considerará seria, la medida que no alcance a las dos terceras partes de lo reclamado".-

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

- 1) DICCIONARIO DE DERECHO USUAL ... Guillermo Cabanellas
- 2) TRABAJO DE DERECHO JUDICIAL CI-
VIL Luis Mattirole
- 3) DERECHO NORMATIVO LABORAL Guillermo Cabanellas
- 4) CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO ... Eugeni Pérez Botija
- 5) DERECHO DEL TRABAJO Francisco De Ferrari
- 6) TRATADO PRACTICO DEL DERECHO -
DEL TRABAJO Ernesto Krotoschin
- 7) PRINCIPIOS DE DERECHO PROCESAL -
DEL TRABAJO SALVADOREÑO -
(TESIS 1954) Dr. Ramón Avila Agacio
- 8) RECOPIACION DE LEYES Ministerio de Trabajo y
Previsión Social 1961
- 9) LA APRECIACION DE LA PRUEBA EN -
EL PROCESO LABORAL Heberto Amilcar Baños
Ediciones Arayu. Arg.
1954
- 10) LA VALORACION DE LA PRUEBA EN -
EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
(TESIS 1969) Guillermo Napoleón -
Menjívar
- 11) LAS PRESUNCIONES EN EL DERECHO
PROCESAL SALVADOREÑO -
(TESIS 1971) Dr. Carlos Sergio Avilós
- 12) CODIGO CIVIL SALVADOREÑO
- 13) CODIGO DE TRABAJO DE 1963
- 14) CODIGO DE TRABAJO VIGENTE