

075448

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

"LAS PRESUNCIONES EN MATERIA LABORAL"

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

ROBERTO MARCIAL CAMPOS

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

JULIO DE 1975



SAN SALVADOR

EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

T  
21/11/21  
E.S. 1142

UES BIBLIOTECA CENTRAL  
  
INVENTARIO: 10109786

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DR. CARLOS ALFARO CASTILLO

SECRETARIO GENERAL

MANUEL ATILIO HASBUN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. LUIS DOMINGUEZ PARADA

SECRETARIO

DR. PEDRO FRANCISCO VANEGAS CABAÑAS

TRIBUNALES EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION  
LABORAL

PRESIDENTE . DR. PABLO MAURICIO ALVERGUE  
PRIMER VOCAL . DR. SANTIAGO RUIZ  
SEGUNDO VOCAL . Dr. RENAN RODAS LAZO.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

PRESIDENTE . DR. MAURICIO ALFREDO CLARA.  
PRIMER VOCAL . DR. RODOLFO ANTONIO GOMEZ h.  
SEGUNDO VOCAL DR. ROBERTO OLIVA.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES.

PRESIDENTE . DR. ROBERTO ROMERO CARRILLO.  
PRIMER VOCAL . DR. LUIS DOMINGUEZ PARADA.  
SEGUNDO VOCAL . DR. ROBERTO ALVERGUE VIDES.

ASESOR DE TESIS

Dr. LUIS ALFONSO MENDEZ RODRIGUEZ.

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE . Dr. MARIO SAMAYOA.  
PRIMER VOCAL . DR. ORLANDO BAÑOS PACHECO.  
SEGUNDO VOCAL . DR. CARLOS FERRUFINO.-

# D E S A R R O L L O

## "LAS PRESUNCIONES EN MATERIA LABORAL"

### I - INTRODUCCION

### II - GENERALIDADES

- 1) CONCEPTO DE PRESUNCION
- 2) DIVISION DE LAS PRESUNCIONES
- 3) ELEMENTOS DE LA PRESUNCION
- 4) SU IMPORTANCIA COMO PRUEBA
- 5) FUNDAMENTO
- 6) REVERSION DE LA PRUEBA

### III - PRESUNCIONES EN EL CODIGO DE TRABAJO

#### 1) PRESUNCIONES DE DERECHO

- A) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 3º
- B) EXISTEN OTRAS PRESUNCIONES DE DERECHO ADEMÁS DE LA DEL ART. 3º?

#### 2) PRESUNCIONES LEGALES

- A) PRESUNCIONES RELATIVAS AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
Y SUS CONDICIONES Y ESTIPULACIONES.

##### a) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 20

PRIMER CASO: PRUEBA DE LA PRESTACION DEL SERVICIO

SEGUNDO CASO: PRUEBA DE LA SUBORDINACION

##### b) PRESUNCIONES REGULADAS POR LOS ARTS. 21 y 413

PRIMER CASO: CUANDO EXISTE CONTRATO ESCRITO

SEGUNDO CASO: CUANDO EXISTE CONTRATO ESCRITO Y OTRAS  
CONDICIONES ACORDADAS VERBALMENTE

TERCER CASO: CUANDO EL CONTRATO ES VERBAL

- c) PRESUNCION CONTEMPLADA EN EL ART. 25
  - d) PRESUNCION REGULADA EN EL ART. 38
  - e) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 47
  - f) PRESUNCION CONTEMPLADA EN EL ART. 434
  - g) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 443
- B) PRESUNCIONES RELATIVAS AL DESPIDO
- a) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 55
  - b) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 414
  - c) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 434
  - d) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 437
- C) CASO DE LA MUJER EMBARAZADA
- a) PRESUNCION DEL ART. 110
- D) PRESUNCIONES RELATIVAS A LA REMUNERACION DE DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y ASUETOS
- a) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 174
  - b) PRESUNCION CONTEMPLADA EN EL ART. 191
- E) PRESUNCIONES DE LOS HECHOS ALEGADOS EN LA DEMANDA QUE MOTIVAN LAS ACCIONES.
- a) PRESUNCIONES REGULADAS EN EL ART. 414
  - b) PRESUNCION CONTEMPLADA EN EL ART. 437
  - c) PRESUNCION ESTABLECIDA EN EL ART. 442
- F) PRESUNCIONES RELATIVAS A LA PRESTACION DEL SERVICIO
- a) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 457
  - b) PRESUNCION REGULADA POR EL ART. 465

3) SON LAS PRESUNCIONES LEGALES ANALIZADAS LAS UNICAS QUE COMPRENDE EL CODIGO DE TRABAJO?

IV - PRESUNCIONES JUDICIALES

1) CONCEPTO

2) ELEMENTOS

3) SON ADMISIBLES LAS PRESUNCIONES JUDICIALES EN EL CODIGO DE TRABAJO?

V - PRESUNCIONES EN EL DERECHO COMPARADO

VI - CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A MI AMIGO,

DOCTOR MAURICIO ROBERTO CALDERON.

I - INTRODUCCION

El tema de las presunciones es sumamente interesante.- En materia laboral es donde el conocimiento de las mismas tiene la mayor importancia; pero ocurre que son mal comprendidas, mal utilizadas y hasta ignoradas.- Esta Incomprensión e ignorancia no solo es de las personas que desconocen por completo las leyes, sino también de las versadas y todavía más, de algunos jueces con jurisdicción en lo laboral.- Sentencias hemos visto en que ante la falta de prueba directa, sin más, absuelven o declaran sin lugar las pretensiones de las partes, cuando estaban obligados ante la falta de la prueba directa, a considerar la prueba indirecta, presuncional, obligación que surge de las leyes mismas, bien sea en forma general (Arts. 421 Pr. en relación con 418 C. de T.); o bien en forma particularizada (caso de las presunciones legales).-

Los ejemplos de la no aplicación de las presunciones en sentencias que hemos visto, son muchos y podríamos hacer de tales ejemplos una lista larga, pero bástenos citar uno bien elocuente.- Un trabajador demandaba el pago de vacaciones completas, pero se trataba de unas vacaciones en condiciones mejores que las establecidas en el Código de Trabajo, lo cual así lo manifestaba en la demanda el trabajador.- Mediante testigos probó la prestación de los servicios por el tiempo que el contrato exigía para tener derecho a tales vacaciones.- Esa era toda la prueba a la que hay que agregar las circunstancias de que la demanda fue presentada dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que tales vacaciones deberían haber sido pagadas y que el trabajador concurrió a la audiencia conciliatoria sin que hiciera lo propio la parte patronal.- La sentencia fué absolutoria porque se dijo que no se había proba-



do el derecho a tales prestaciones en los términos que se demandaban.- Es --- cierto que con la prueba directa no se establecían todos los extremos de la - demanda, pero quedaba la indirecta que no fué analizada.- En este caso habién dose probado la prestación del servicio en los términos dichos, había lugar a presumir el contrato conforme el Art. 20 del Código de Trabajo, conforme al - Art. 413 las condiciones del correspondiente contrato entre las que se com--- prende la condición vacaciones en los términos de la demanda y conforme al -- Art. 414 a presumir la omisión del pago de las vacaciones, dando como resultada do una sentencia condenatoria, pues no se probó ni alegó excepción de pago.-

Como en el ejemplo anterior, casos muchos se dan en que casi con sólo -- presunciones se pueden obtener sentencias favorables a nuestras pretensiones, pues conforme a la ley pueden irse estableciendo en forma escalonada uno a u- no todos los extremos de la demanda, que van desde la presunción de la prestaci ón misma de los servicios (Arts. 457 y 465), pasando por la presun ci ón del contrato y sus condiciones y estipulaciones, hasta la presunción de los hechos o actos que motivaron el ejercicio de la o las acciones (Arts. 414, 437, 442, etc.).- De allí que el conocimiento de cómo operan las presunciones es de gran utilidad para cualquiera que tenga contactos frecuentes con la materia laboral.

En el desarrollo de este trabajo no seguiremos, al tratar de las presun- ciones en particular, ese orden escalonado de que antes se habló; preferimos por una parte tratarlas atendiendo a su mayor o menor valor como prueba (de - derecho, legales, judiciales) y por otra parte, procurando seguir en lo posi- ble el orden numérico como están reguladas en el Código (legales en general).

## II - GENERALIDADES

En todo juicio es necesario establecer ciertos hechos y ésto se hace me diante las pruebas.-

"Consideradas en su aspecto más general, las pruebas son los medios de conocer y dar a conocer la verdad.-"

"Las pruebas judiciales son los medios legales con los cuales las par-- tes litigantes demuestran a la autoridad judicial la verdad de un hecho ale-- gado y comprobado" (1)

Son dos los caminos mediante los cuales se puede llegar al conocimiento de un hecho, y son ellos: la observación externa y la inducción.- (2)

En el primero de estos caminos o medios de conocer la verdad, quedan -- comprendidas la casi totalidad de las pruebas judiciales, bien sea que esa observación directa se adquiera por el Juez o por medio de testigos o que -- tal observación se origine en una prueba preconstituida, es decir, que cons-- te en instrumentos.-

El método inductivo, es un método en el que intervienen en mayor medida el razonamiento y la lógica.- Por este medio se llegan a aceptar como conoci dos, una vez concluído el proceso mental, otros hechos que en principio fue-- ron desconocidos o inciertos.-

La observación externa proporciona una certidumbre mayor sobre el conoc imiento que con ella se adquiere; la inducción proporciona una certidumbre en grado más limitado.-

Una gran clasificación de las pruebas judiciales que se hace, es la de pruebas propiamente dichas y presunciones. (3) Las primeras encajan perfecta

(1) Mattiolo Luis, "Tratado de Derecho Judicial Civil" 1a. Edic. Tomo II, Pag. 233

(2) Mattiolo Luis, Ob. Citada Tomo II, pag. 234

(3) Mattiolo Luis, Obra Citada Tomo II, pag. 238

mente en lo que se dio en llamar "observación externa" y las segundas en la inducción, porque ésta predomina en mayor medida que en las primeras.-

Pero no es toda presunción hay un proceso inductivo, o al menosno lo hay siempre en el sentido de que la persona que juzga realiza ese proceso, pues o casiones habrá en que a esa persona se le den ciertos elementos, ciertas bases y asimismo se le indique que existiendo tales elementos, debe presumir tal he cho.- Este último caso simple vendría a ser el del clásico silogismo, que con siste en aplicar la regla general (Ley, Norma), al caso singular que se discu te. En otros casos de presunciones, sí se realiza un verdadero proceso induc tivo y esto se verá claro cuando tratemos de las distintas clases de presun-- ciones.-

Pero que se entiende por presunción? De la clasificación de pruebas pro piamente dichas y presunciones que antes se citó, pareciera deducirse que las últimas no son una más de las especies de prueba judicial que se admiten, si no una cosa distinta.- Pero esa interpretación que a la ligera pudiera hacer se es errónea, ya que las presunciones son una de las especies de prueba judi cial, así lo establece nuestro Código de Procedimientos Civiles en su artícu lo415 y así las considera la doctrina en general.- Es más, parece ser que la acepción de "medio de prueba legal", entre las muchas acepciones que se dan al concepto "presunción", es la que más se utiliza y "en estrictos términos - jurídicos, las "presunciones" constituyen en lo civil un medio de prueba le-- gal, inatacable unas veces y susceptib le de contraria demostración en otras!"

(1) Lo que quiere significarse con la clasificación de Mattirollo que citamos, es que las presunciones no son prueba en el mismo sentido que las demás; son prueba de una naturaleza distinta, diferente y "la diferencia esencial que -

(1)Cabanelas Guillermo, Ciccionario de Derecho Usual, 7a.Ed.Tomo III.Pag.369

existe entre las pruebas y las presunciones consiste en la diversa relación - que las unas y las otras tienen con el hecho ignorado que se quiere probar: - tal relación es directa e inmediata en las pruebas propiamente dichas, es por el contrario solo indirecta o conjetural en las presunciones.- Por otra parte, mientras cada una de las pruebas recibe por ley y por el lenguaje del foro una denominación especial, en cambio todos los argumentos indirectos, con los cuales se llega al conocimiento de la verdad, son designados con el nombre genérico de presunciones.- Además, las pruebas propiamente dichas se fundan generalmente en la fe debida al testimonio humano; por el contrario, las presunciones consisten en una infinita variedad de indicios, derivados del orden físico y del orden moral". (1)

Concluimos pues, dejando sentado que las presunciones son una de las tantas especies de pruebas judiciales, que ocupan su lugar dentro del sistema de pruebas y que tienen su aplicación en cualquier rama del Derecho de que se trate.-

#### 1) CONCEPTO DE PRESUNCION.

La palabra presunción proviene del verbo presumir, que significa, entre otras cosas, suponer, conjeturar, sospechar, considerar una cosa como verdadera, aceptar algo sin permitir discutirlo o impugnarlo.-

El sustantivo presunción significa entonces, conjetura, suposición, verdad jurídica, decisión legal que puede o no impugnarse.- Cuando se habla de presunción como medio de prueba, se le da a la palabra cualesquiera de los dos sentidos últimamente mencionados.-

---

(1) Mattiolo Luis, Obra citada, Tomo III, pag. 324

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

Luis Mattiolo refiriéndose a una definición análoga a la anterior, que existe en el Código Civil Italiano, dice que esa definición no es exacta, -- porque comprende propiamente todas las pruebas directas o indirectas; es decir, tanto las pruebas propiamente dichas como las presunciones.-

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 que el autor últimamente citado relaciona en su obra "Tratado de Derecho Judicial Civil", que dice : "Es la suposición de la verdad de un hecho ignorado, que la ley o el Juez deduce por consecuencia indirecta de otro hecho conocido".- (1)

## 2) DIVISION DE LAS PRESUNCIONES

Los autores distinguen un sin número de presunciones, que abarcan no solo el aspecto puramente jurídico, sino también otros campos y las particularizan hasta el infinito, pues lo cierto es que presunciones no solo el Juez o la ley pueden hacerlas; las hace también todo sujeto que razone, todo ello acorde con los distintos significados que al verbo del cual deriva la palabra se le atribuyen.- Aquí analizaremos solo las presunciones que existen en Derecho y particularmente, las presunciones en materia laboral.-

---

(1) Mattiolo Luis, Obra Citada, Tomo III, Pag. 324.-

Una gran división de las presunciones, que legislaciones y tratadistas reconocen, es la de presunciones judiciales y legales; las últimas a su vez las dividen en presunciones legales propiamente tales y presunciones de Derecho.-

Las presunciones judiciales son conocidas también como presunciones simples o presunciones "hominis", y de ellas trataremos en la sección correspondiente, únicamente indicaremos aquí, su diferencia fundamental con las legales consistente en que mientras aquellas son dejadas al prudente arbitrio del Juez, éstas son determinadas por la Ley.-

Las llamadas presunciones legales, como dijimos, son de dos clases.- Las legales propiamente dichas son conocidas también con los términos no absolutas y "juris tantum"; las presunciones de Derecho con los términos absolutas y "juris et de jure".- Ambas tienen en común, que deben estar expresamente determinadas en la ley, ambas tienen valor de plena prueba; su diferencia consiste en que las de Derecho no admiten la prueba contraria nunca y las presunciones legales si admiten esa prueba contraria, aunque a veces limitada a cierta clase particular de prueba. -

El caso mas corriente en las leyes es el de las presunciones legales, - es decir, de aquellas que admiten prueba contraria y las leyes de trabajo -- nuestras participan de esta regla general.-

"Las presunciones legales absolutas representan el apogeo del sistema de prueba legal; pertenecen eminentemente al "jus singulare" por lo que las disposiciones de ley que le introducen, deben interpretarse estrictamente; y en la duda la presunción deberá considerarse como susceptible de prueba en contrario".- (1)

(1) Mattiolo Luis, Obra Citada, Tomo III, Pag. 328.-

Tratándose de las presunciones legales, 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.- Este es, creemos, un caso de simple aplicación de la ley acorde con el principio de prueba legal que impera en nuestra legislación.-

### 3) ELEMENTOS DE LA PRESUNCION

Del concepto doctrinario de presunción que antes se dió resultan los elementos de las mismas, y son tres:

a) 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 estar plenamente comprobados en el juicio.- (1)

b) 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 presun-ción.-

c) La deducción solo pueden hacerla la ley o el Juez.- A ellos únicamente les está permitido establecer presunciones; si la ley la establece, su a plicación es general para todos aquellos casos en que se den todos los elemen tos que la misma ley determina, si es el Juez, es decir, si nos encontramos frente a una presunción judicial, sólo podrá utilizarse en el caso que se con trovierte.-

---

(1) Menjívar. Guillermo Napoleón, La Valoración de la Prueba en el Derecho Procesal del Trabajo (Tesis Doctoral Pag. 59).-

## 4) SU IMPORTANCIA COMO PRUEBA

El Derecho del trabajo es de naturaleza eminentemente proteccionista, - protección que va dirigida a una de las clases que intervienen en la rela--- ción laboral, ésto 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 situación 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 alla.-

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 (1), o uno de los propósitos del mismo Derecho.- (2)

Al 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.- Con 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, etc.-

---

(1) Pérez Botija. Eugenio Curso de Derecho del Trabajo, 3a. Edic. Pag. 83

(2) Krotoschin, Ernesto, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volúmen I Pag. 10.-



Pudiera decirse también, que un fin proteccionista persiguen los otros principios del Derecho del trabajo, como lo son: la irrenunciabilidad y el principio pro operatorio.-

Sin ser un expediente o institución propia del Derecho del Trabajo, pues "la presunción es una institución jurídica de la prueba de las obligaciones" (1), 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 un Derecho de clase, más ligado a la economía y a la política 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 hablando, pocas veces se ve en los otros juicios.-

Es 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 ella (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 -

(1) Pérez Leñero. José, Instituciones del Derecho del Trabajo Español, Pag. 190.-

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.-

Pero también a la parte patronal sirven las presunciones, aunque en menor grado.- Muchas le otorgan ventajas de las que pueden echar mano.- También se puede decir, que su conocimiento le es útil para establecer la defensa de su causa.-

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

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

#### 5) FUNDAMENTO

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

FUNDAMENTO LÓGICO: la presunción es razon pura; es la conclusión de un silogismo en la que al ahondar en cada caso concreto, se encuentran los antecedentes que la fundamentan.- Siendo un silogismo, parte de ciertos antecedentes o circunstancias que nos son conocidos para concluir en algo que necesariamente tiene que ser así dados aquéllos antecedentes y circunstancias.-Por supuesto, no siempre la presunción se desarrolla en la forma gráfica que hemos visto, -- tal es el caso de las presunciones legales y de derecho, en 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 presunciones han integrado el sistema de pruebas.

Luis Mattiolo en la obra tantas veces citada, nos dice que las presunciones legales tienen su origen en las respuestas de los jurisoconsultos, las sentencias de los Magistrados supremos y la práctica consuetudinaria. (1).-

tan antigua como éstas es la llamada Presunción Muciana, que tomó ese nombre del Jurisconsulto Quinto Mucio Escevola, por la 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 también han formado parte del sistema de pruebas, y nuestro Código Civil que a través del Código de Napoleón y el Código Chileno tiene su origen remoto en tales codificaciones ha incluido las presunciones y las mismas se aplican en todas las ramas del derecho.-

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 incluya en las leyes; de allí que desde hace tiempo y en distintos lugares, las presunciones sea un medio de prueba más.-

## 6) 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: \* que dice la obligación----

---

(1) Mattiolo, Luis, Obra Citada Tomo 111 Pag.326

de producir pruebas corresponde al actor: si no probase, será absuelto el reo; más si éste pusiere alguna excepción, tiene la obligación de probarla.- Según esto pues, probar corresponde tanto al actor como al demandado 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 Mattiolo (1) cita las siguientes de estas instituciones; los interrogatorios judiciales que en nuestro medio reciben el nombre de prueba de posiciones, 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 y 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, la reducen en grado sumo en consideración a que muchas veces la prueba resulte o se hace imposible.

De los anteriores expedientes, los que relevan por completo de la prueba-

---

(1) Mattiolo. Luis. Obra Citada Tomo 111, Pags.351,352,353 y 354.

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 y legales simples, deriva una consecuencia; cual es la de que pueden ser destruídas por la prueba contraria; es aquí donde la carga de la prueba se - invierte y ya no corresponde al que alega la acción o excepción, sino a aquél en contra de quien está la presunción.- Hay aquí lo que se llama inversión o reversión de prueba, porque siendo la presunción un relevo de prueba, la ley atempera esa situación permitiendo a la otra parte, destruirla.- Es necesario aclarar, que la reversión de la prueba no es exclusiva de las presunciones, sino que se da en la mayoría de las instituciones que se citaron.-

### III- PRESUNCIONES EN EL CODIGO DE TRABAJO.

El código de Trabajo como tendremos oportunidad de verlo en este estudio, reúne un mayor número de presunciones que otros cuerpos legales nuestros relativamente hablando.- Esto posiblemente se debe al principio proteccionista del Derecho del Trabajo, dada la facilidad que proporcionan al trabajador para comprobar su acción o excepción.

De acuerdo con el título de este capítulo, trataremos aquí de las presunciones de derecho y legales, es decir, de las presunciones que están expresamente reguladas en el Código de Trabajo.-

#### 1) PRESUNCIONES DE DERECHO

Como antes lo dijimos, las presunciones de derecho son **aquellas** que están especialmente reguladas en la ley y que además, declaran inadmisibile toda prueba contraria.-

Cuando abordamos el tema "División de las Presunciones", vimos que las disposiciones de la ley que introducen una presunción de esta clase son de de recho estricto; por consiguiente, únicamente cuando en la misma disposición que regula la presunción se rechace la prueba contraria o que la misma ley la califique como tal, estaremos frente a una presunción de derecho, de lo que resulta que las presunciones de esta clase existen en cualquier ley en un número determinado.-

En nuestro derecho, en general, impera el principio de la prueba tasada. Pero actualmente existen en las leyes vigentes, disposiciones que introducen para la apreciación de la prueba, la sana crítica, entre los que podemos mencionar: el Art. 488 del Código de Procedimientos Penales, el Art. 461 del Código de Trabajo y el Art. 61 de la Ley de Procedimientos Especiales Sobre Accidentes de Tránsito. En base a tales artículos, pues, ya no se analizará la prueba en esas materias como lo manda en principio de la prueba tasada de que un solo testigo hace semiplena prueba y que dos testigos contestes en todo ha cen plena prueba; sino que se analizará cada clase de prueba en forma racional en relación con las demás pruebas vertidas, de tal manera que en base a dichas disposiciones se puede como en el ejemplo de la prueba testimonial, -- condenar cuando exista un solo testigo o absolver cuando haya dos.- En el sistema de prueba tasada que como ejemplo podemos citar nuestro Código de Procedimientos Civiles, que en el Art. 415 al tratar "De la Preferencia de las Pruebas" establece un orden de preferencia en el que la presuncion de derecho ocupa la cúspide, al decir: "Cuando por ambas partes se produzca en el juicio ple na prueba, se estará a las más robusta según el orden siguiente: lo. la presun ción de derecho....."

Pasamos a analizar las presunciones de derecho reguladas en el Código de Trabajo.

#### A) PRESUNCION REGULADA POR EL ART.3o.-

Este artículo dice: " Se presume de Derecho que son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, las personas que ejercen funciones de dirección o de administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo.- Los representantes patronales en sus relaciones con el patrono están ligados por un contrato de trabajo".-

Se han puesto en tela de juicio, si la anterior disposición encierra una verdadera presunción de derecho,-

El Dr. Ricardo Miguel Duarte en su tesis doctoral " Las pruebas en materia de trabajo", al comentar una disposición análoga de la antigua "Ley de Contratación individual de Trabajo", dice: " Más en realidad esta presunción no reúne los caracteres de las de derecho, que son aquéllas como ya dije anteriormente, en que de un hecho conocido, se llega a un hecho desconocido, en los que el legislador se sustituye al Juez haciendo su propio razonamiento y estableciendo la pauta que éste ha de seguir para resolver la cuestión discutida " y luego" no se encuentra aquí el hecho conocido del cual deduciremos la situación que no conocemos, sino que nada más encontramos que el legislador queriendo resolver ciertos problemas de los trabajadores les otorgó a ciertas personas una calidad que en realidad no tienen".-(1) El doctor Duarte apoya el criterio que dice: sustentaron un grupo de abogados en el sentido de que la disposición -----

(1) Duarte, Ricardo Miguel, las pruebas en materia de Trabajo(tesis)Pag.24 y 25

que critica contiene una impropiedad al utilizar la frase "se presume", que se debió sustituir por la de "se entienden".-

Por nuestra parte opinamos, que en este caso sí estamos frente a una verdadera presunción de derecho y basamos nuestra opinión en lo siguiente: 1) el artículo citado no da cabida a la prueba contraria; 2) Los términos "se presumen" o "se entienden", no guardan mayor diferencia entre sí, y ya veremos más adelante que la ley no siempre emplea la palabra "presunción" cuando quiere referirse a este tipo de prueba, sino que utiliza otras como "se considera"; y 3) sí existe un hecho conocido, cual es el cargo que ostenta la persona a quien la misma ley, atribuye esa representación.-

La doctrina en general, considera a los que se ha dado en llamar "altos empleados", "dirigentes" o empleados de confianza" como trabajadores de una especial condición.-

Krotodchin dice: de ellos: "Este personal se encuentra en una posición ambigua", y mas adelante: "Son trabajadores dependientes frente al patrono, pero en relación con el otro personal y siempre y cuando se trate de diferenciar entre las funciones patronales y las de los trabajadores dependientes en general, se los considera más bien como si ellos mismos fueren patronos"(2)

Pérez Botija (3) anota, que entre las diversas categorías de esos altos empleados y asimilando al empresario están los Directores, Gerentes, Consejeros, Inspectores y Secretarios generales.-

-----  
(2) Krotoschin. Ernesto. "Tratado de Práctico de Derecho de Trabajo" Tomo 1-Pag.125.

(3) Pérez Botija, Eugenio "Curso de Derecho del Trabajo" 3o.Edico. 1952-Pag.37.-



Es decir, estas personas son considerados, como trabajadores en sus relaciones con el patrono; así lo establece el artículo transcrito y la doctrina en general.- Un contrato de trabajo los vincula al patrono.- Pero desde el otro punto de vista de la relación de trabajo, se les asimila al patrono y se les reconoce por lo mismo, prerrogativas que no tienen el trabajador común.

En el presente artículo se citan los cargos de Director, Gerente, Administrador y Caporal.- Todos esos cargos o empleos se atribuyen, según el diccionario, a personas que ejercen alguna clase de dirección; es decir, todos ellos tienen de común denominador, "dirigir", su diferencia estriba en la clase de trabajo o labor que dirigen así: el cargo de Gerente se aplica según el diccionario, a la persona que dirige una Sociedad o empresa por cuenta ajena; el <sup>de/</sup> Director, a la persona que dirige una administración, establecimiento, una película, etc.; el de Administrador, a la persona que administra o dirige; y el de General, al capataz, cabo de cuadra, al que dirige cierto número de operarios.-

La disposición comentada, debe entenderse taxativa en cuanto a los cargos o títulos que en una empresa existen y que expresamente se citan; y sólo se extenderán a otros cargos, cuando se prueben en la persona en quien concurren, funciones de dirección o administración.- Traemos a cuenta esto, porque en varios casos prácticos se ha planteado, el del Jefe de Personal.- Este cargo como puede verse, no se cita expresamente en el citado artículo tercero y mas de alguna sentencia hemos visto en que se absuelva, en favor,

sin razón consideramos, porque sólo se estableció en el Juicio que quien despidió al trabajador fue uno de estos jefes, sin que se probare que el mismo tenía una cualquiera de las funciones que el citado artículo exige.-Los cargos o funciones mencionados, no es indispensable que se ejerzan en la empresa en su totalidad; pueden referirse a un establecimiento o centro de trabajo de la misma.-

B) EXISTEN OTRAS PRESUNCIONES DE DERECHO ADEMÁS  
DE LA DEL ART.3o.

El número de presunciones de derecho es taxativo, dijimos antes y será el texto de la ley el que nos indica cuándo estamos en presencia de una de ellas.-

Revisando el Código de Trabajo detenidamente, solamente hemos hallado, además del anterior un caso de presunción de derecho y es la presunción contenida en la parte final del inciso Segundo del artículo 413;".... Sin embargo, el patrono no podrá excepcionarse alegando condiciones inferiores a las que resulten de la aplicación de las reglas consignadas en el art.415,pues-- en tal caso el conflicto deberá fallarse de conformidad con los mismos".-

Las condiciones de trabajo que el Código de Trabajo establece, son condiciones mínimas; por consiguiente, patronos y trabajadores pueden contratar mejores condiciones que las que determina ese cuerpo de leyes, son libres para hacerlo, pero nunca podrán pactar condiciones inferiores.-Cualquier excepción -

que un patrono quisiera probar respecto a que contrató condiciones inferiores a las de la ley, le será rechazado, es decir, no se le admitirá prueba.- Por esto decimos que aquí estamos frente a una verdadera presunción de derecho, pues el alegato del trabajador de que su salario en la empresa es el mínimo legal actualmente en vigencia o de que su jornada ordinaria diurna es de ocho horas, no se admitirá prueba que la contradiga en el sentido de que el salario es menor o de que la jornada es de diez horas.-

Recordamos aquí una sentencia dictada por una de las Cámaras de lo Laboral (1) en el sentido de que condenó con base a un salario ordinario de dos colones diarios que rezaba un contrato escrito presentado como prueba en el juicio, cuando el trabajador alegaba en su demanda que su salario diez años después de la firma del contrato, era de cinco colones; cuando operaba en favor del trabajador la presunción establecida en el primer inciso del Artículo que comentamos; y cuando ya estaba vigente el Decreto Legislativo número veintidos de fecha nueve de Octubre de mil novecientos sesenta y siete, que establecía un salario mínimo de tres colones veinte centavos diarios para ese tipo de labor.- Esta sentencia consideramos, fué a todas luces ilegal e injusta, pues se debió condenar en base al salario de cinco colones presumido, por que aunque existía prueba escrita de que el salario era de dos colones, esta prueba no destruía la presunción, ya que ésta (la presunción) se dió fuera del contrato escrito y con posterioridad a él.- Pero aún en el supuesto de desecharse el último alegato, el mencionado documento no hubiera sido valioso en la condición sala-----

(1) Sentencia de 10.30 horas. del 11 de Nov. de 1970, Cámara la. de lo Laboral.

rio por la existencia del Decreto citado. (1).

## 2) PRESUNCIONES LEGALES.-

Estas presunciones con las que existen en mayor número.- Ellas se encuentran reguladas en gran número de artículos de la Ley Laboral.- Su estudio es de la mayor importancia.- A ellas se dedica la mayor parte de este Capítulo.

Para su estudio las agrupamos tomando en cuenta las distintas ~~materias~~ que con ellos se tiende a regular y seguimos una prioridad en orden a su utilización práctica.-

### A) PRESUNCIONES RELATIVAS AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y SUS CONDICIONES Y ESTIPULACIONES.-

#### a) PRESUNCION REGULADA POR EL ART.20.

Este artículo dice:" Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste sus servicios a otra por más de dos días consecutivos. Probada la subordinación también se presume el contrato, aunque fueren por menor tiempo los servicios prestados".-

El contrato individual de trabajo según nuestra ley Laboral, puede probarse en juicio de diversos modos, con el respectivo documento (Art.19), por la prueba de la prestación del servicio (Art.20), la prueba de la subordinación (Art.20), por medio de la constancia a que se refiere el Art.85(Art.47), en el caso del Art.434 parte final, por lo manifestado en la demanda en el caso de la suspensión de contrato a que se refiere el Art.443 co o con cualquier clase de prueba Art.19).- La prueba preferente en todo caso, es la pri-

---

(1) Decreto Ejecutivo No.22 de 9 de octubre de 1967.-

mera y a falta de ella se podrá probar por los otros medios que la ley establece en forma específica o genérica.- Todos los medios enumerados, son formas específicas de probar el contrato, la última es genérica y como ejemplos de ella podemos citar: la confesión del demandado sobre la existencia del contrato, la certificación de tal documento (documento auténtico), la compulsión del mismo, - etc.-

Volviendo al artículo que nos ocupa, se ve que el mismo contiene dos formas de probar el contrato de manera presuncional, lo que nos dió la pauta para dividir su estudio como sigue.-

PRIMER CASO: Prueba de la prestación del servicio.- Se sienta aquí una -- regla general, cual es la de que todo contrato se presumirá siempre que se prueba la prestación del servicio por más de dos días consecutivos entre unas mismas personas.-

Hay dos casos en que resulta imposible probar por este medio el contrato de trabajo, imposibilidad resultante del caso particular y no de la ley misma. Estas vienen a ser como excepciones a dicha regla general y se refieren al tiempo que en esta parte del artículo se establece y son: en la resolución del contrato que menciona el Art. 47 y un despido que se dé antes de transcurridos dichos dos días.- Expliquemos el primer caso solamente, pues el segundo está claro.- Si a una persona la contratan y llegado el momento en que debe empezar a prestar el servicio, el patrono se niega a proporcionárselo o lo destina a un trabajo de naturaleza diferente al contratado, es claro que no podrá probar prestación del servicio en la medida que lo exige este artículo en la primera situación, ni en la segunda, cuando cesare la prestación del servicio por cualquier motivo.- En estas tres situaciones podrá probar su contrato por cualquiera de las otras alternativas que le ofrece el Código de Trabajo.-

Hacemos notar, que en la práctica, la presunción del contrato por la prestación del servicio, es la forma más corriente y fácil de probar el contrato individual de trabajo, pues es increíble el número de casos en que se carece de contrato escrito.- Por otra parte, bastará que se establezca en el juicio -

mera y a falta de ella se podrá probar por los otros medios que la ley establece en forma específica o genérica.- Todos los medios enumerados, son formas específicas de probar el contrato, la última es genérica y como ejemplos de ella podemos citar: la confesión del demandado sobre la existencia del contrato, la certificación de tal documento (documento auténtico), la compulsión del mismo, - etc.-

Volviendo al artículo que nos ocupa, se ve que el mismo contiene dos formas de probar el contrato de manera presuncional, lo que nos dió la pauta para dividir su estudio como sigue.-

PRIMER CASO: Prueba de la prestación del servicio.- Se sienta aquí una -- regla general, cual es la de que todo contrato se presumirá siempre que se pruebe la prestación del servicio por más de dos días consecutivos entre unas mismas personas.-

Hay dos casos en que resulta imposible probar por este medio el contrato de trabajo, imposibilidad resultante del caso particular y no de la ley misma. Estas vienen a ser como excepciones a dicha regla general y se refieren al tiempo que en esta parte del artículo se establece y son: en la resolución del - contrato que menciona el Art. 47 y un despido que se dé antes de transcurridos dichos dos días.- Expliquemos el primer caso solamente, pues el segundo está - claro.- Si a una persona la contratan y llegado el momento en que debe empezar a prestar el servicio, el patrono se niega a proporcionárselo o lo destina a - un trabajo de naturaleza diferente al contratado, es claro que no podrá probar prestación del servicio en la medida que lo exige este artículo en la primera situación, ni en la segunda, cuando cesare la prestación del servicio por cualquier motivo.- En estas tres situaciones podrá probar su contrato por cualquiera de las otras alternativas que le ofrece el Código de Trabajo.-

Hacemos notar, que en la práctica, la presunción del contrato por la prestación del servicio, es la forma más corriente y fácil de probar el contrato - individual de trabajo, pues es increíble el número de casos en que se carece -

para que la presunción se dé, que fulano trabajó para mengano en tal concepto, por más de dos días consecutivos. Estos dos días deben ser completos, pues si bien es cierto que el artículo no distingue, el Código Civil con su regla de aplicación general contenida en el Art. 46, dice que todo plazo debe ser completo. Pero la exigencia del mencionado Art. 46, solamente es válida para el plazo de dos días que quedan comprendidos del plazo exigido por el Art. 20 que comentamos, no para el tiempo que exceda a dichos dos días, pues este tiempo excedente podrá ser todo un día más o una fracción.-

SEGUNDO CASO: Prueba de la Subordinación: Este medio de prueba encierra mayor dificultad que el anterior, por cuanto que necesita para que se tipifique, elementos de la más variada índole, sujetos por los demás, a la variada interpretación de los juzgadores.- La distinción entre trabajo dependiente y trabajo independiente, entre trabajo subordinado y trabajo no subordinado, encierran de por sí muchas dificultades.- Sin embargo la ley pide la prueba de la subordinación como un medio más de presumir el contrato, de la que se puede echar mano, más si no se puede probar el contrato como en el caso de los ejemplos citados al comentar la primera parte de este artículo.- Además esta presunción es un medio más de probar el contrato que enriquece el causal probatorio.- Los elementos indispensables a probar para que se tenga por subordinada una relación de servicios, son: el pago de un salario (dependencia económica), la existencia de un horario (que puede faltar y de hecho falta en el trabajo de obra), ordenes dadas por el empleador directamente o por medio de otras personas al trabajador.-

La relación de trabajo como sabemos, está formada por los siguientes elementos: subordinación, estabilidad, profesionalidad y exclusividad.- La subordinación es entonces un elemento de la relación laboral, el principal elemen-

to, el que dá carácter distintivo a dicha relación.- Pudiere creerse que el legislador al establecer que se presume el contrato si se prueba la subordinación, considera a ésta como algo totalmente distinto de la relación laboral, lo cual no es así; lo que ocurre es que siendo la subordinación el elemento más característico de la relación laboral, el legislador proporciona la facilidad de que se presume el contrato de trabajo con sólo probar el mencionado elemento.-

**B) PRESUNCIONES REGULADAS POR LOS ART.21 y 413.**

El texto de la ley al respecto, dice:"Art. 21.- La presunción establecida en el Art.413 no tendrá aplicación y el trabajador estará obligado a probar sus afirmaciones, cuando dentro de los ocho días siguientes al día en que haya empezado a prestar sus servicios, el patrono dá aviso a la Dirección General de Trabajo de que el trabajador se negó a otorgar el contrato por escrito, salvo que al practicarse la investigación del caso, se comprueba que es falso lo afirmado por el patrono.-

El secretario de la Dirección acusará recibo del aviso del patrono para los efectos judiciales o administrativos consiguientes.

"Art. 413.- La falta del 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 presumirán ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo alegadas por el trabajador en su demanda y que deberían haber constado en dicho contrato.-

para destruir la anterior presunción, serán admisibles todos los medios de prueba.-.."

Aquí no se trata propiamente de dos presunciones, sino de una regulada



en el primer inciso del último artículo; el Art.21 solo establece una excepción a lo que aquel dispone.-

La presunción establecida en el Art.413, junto con la del 20 y las de el Art. 414, son los principales soportes en los que descansa la prueba del trabajador en el juicio.- El art.413, proporciona la facilidad de probar una serie de elementos, que cuando se carece de contrato escrito, resultan casi imposibles de probar por prueba testimonial, tales como: fecha de iniciación de labores, horario, salario, jornada, etc.

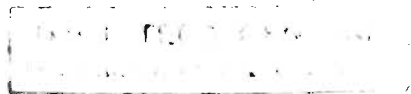
En toda relación de trabajo hay un contrato de trabajo y éste puede ser verbal o escrito.- Como consecuencia de esto, las cláusulas de un contrato pueden ser verbales o escritas y concurrir en el mismo contrato o con posterioridad y fuera de él, como sería el caso en que haya modificaciones al mismo contrato.- Lo anterior dá lugar a que en toda relación de trabajo pueden presentarse cualquiera de las siguientes tres situaciones.-

#### PRIMER CASO: CUANDO EXISTE CONTRATO ESCRITO.

En esta situación, las condiciones del contrato están incluidas en él y su prueba será directa, excluyendo cualquier presunción al respecto.-La prueba del contrato y la prueba de sus condiciones serán costáneos.- Al presentarse una situación así, no tendrá aplicación la presunción contenida en la primera parte del Art.413, lo mismo que cuando ocurre lo previsto en la primera parte del Art.21.-

#### SEGUNDO CASO: CUANDO EXISTE CONTRATO ESCRITO Y OTRAS CONDICIONES ACORDADAS VERBALMENTE.-

Un contrato de trabajo durante su vigencia, está sujeto a modificaciones las cuales se pueden dar en forma verbal o escrita.-Estas modificaciones pue-



den verificarse libremente siempre que no contraríen las condiciones mínimas establecidas en las leyes laborales.- Cuando existe contrato escrito y además otras condiciones acordadas verbalmente. La prueba de las condiciones del primero será directa si se presentase el contrato y la prueba de las últimas puede ser directa o presuncional con base al Art.413.-Si este caso se presentase deberá darsele valor tanto a la prueba directa como a la presunción, por cualquier medio de prueba que no se justifique la prueba directa.-

Una modificación que a menudo ocurre en una relación de trabajo, es la relativa al salario, que el que aumenta al subir el costo de la vida.- Este aumento se dá sin que en la mayoría de los casos se otorgue por escrito como un acuerdo de voluntades y existirá entonces como condición acordada verbalmente. Si en juicio se presentare el contrato escrito y además se alegare en la demanda que el salario actual es X, superior al estipulado en dicho contrato, será el primero el que se tomará en cuenta para efectos de fallar y nunca argumentar que la prueba presuncional cede ante la directa; solamente podría fallarse por lo dicho en el contrato.- Si se probaré por otro medio, fuera de él, que el salario es el que el contrato dice y no el presumido.- Por ésto nos pareció injusto el fallo que comentamos antes.-

En una demanda se pueden imputar las condiciones de trabajo y si se dan los requisitos que el Art.413, prevé, se presumiran entonces como condiciones imputadas.-Todas las posibilidades existen en esta forma de probar las condiciones de trabajo, es decir, no se hacen distinciones en el Art.413, cuáles condiciones se presumirán, cuales no, siendo sus limitaciones poco usuales en los contratos, como serian las de un aguinaldo o una vacaciones superiores a las legales, deben aclararse bien en la demanda para que no haya duda al fallar.

TERCER CASO: CUANDO EL CONTRATO ES VERBAL.-

Atendiendo lo dispuesto en el Art.18,todo contrato individual de tra-ba-  
jo,excepto los relativos a labores agropecuarias o domésticas,debe cons-  
tar por escrito.- Ahora bien, puede ocurrir d y de hecho ocurre, que no -  
obstante tal obligación, el contrato escrito falte por cualquier causa a -  
la hora de aprobar en el juicio.- Ante la imposibilidad de probar el con-  
trato de trabajo con el respectivo documento, estaremos en una situación -  
como si el contrato se hubiera otorgado verbalmente y si la obligación de  
otorgarlo por escrito existe en el caso que se juzga, se presumirán ciertas  
las condiciones y estipulaciones de tal contrato.-Esto consideramos es la  
interpretación correcta, pues el Art.413, emplea la palabra "falta",sin --  
distinguir en que tal falta ocurre porque el contrato escrito nunca se otor-  
gó o porque se perdió.-

Repetimos que las estipulaciones y condiciones del contrato solo se pueden  
presumir, en los casos en que haya obligación de otorgar dicho contrato por  
escrito y nunca en el caso de los trabajadores agropecuarios o demesticos -  
en que es potestativo otorgarlo por escrito;en estos dos únicos casos,no ons-  
tante estar probada en el juicio del contrato,no podránpresumirse las condi-  
ciones y estipulaciones del mismo y deberán probarse una a una por prueba -  
directa,al menos los más indispensable.-La práctica ha considerado indispen-  
sable;la fecha de iniciación de labores,el salario,la jornada y el horario  
de trabajo(cuando éstos existen).La labor a desempeñar y el lugar de traba-  
jo.-Nosotros opinamos que deberán probarse todos aquellos elementos neces-  
arios para saber entre quienes se da el contrato de trabajo,la clase de trabajo  
tiempo de realizarlo y el salario.-Cualquiera podrá facilmente observar que  
la ley es injusta con aquella parte de la clase trabajadora más desvalida co

mo son los trabajadores domésticos y agropecuarios, pero al fallar así se está aplicando correctamente la ley, y es así como hemos visto numerosas sentencias en que se absuelva en juicio cuando versan sobre cualquiera de estos trabajadores, porque no se aprobó por ejemplo la fecha de iniciación de labores.-

La ley emplea los términos "estipulaciones y condiciones" como haciendo referencia a casos distintos.-El diccionario da a ambos términos un significado común; cláusula. Gramaticalmente no hay entonces deferencia en esos -- dos términos.-Pero lo habrá desde el punto de vista jurídico? "Las palabras de la ley, se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador le haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará en éstas sus significación legal "dice el inciso Primero del Art.20 del Código Civil nuestro.-Ninguna definición legal de los mismos términos encontramos, por lo que su significación debe ser innatural y obvio:, y su sinonimia permanece.-Opinamos que lo que hay en el artículo que comentamos es una abundancia de término y no dos casos distintos; opinión que reforzamos con el hecho de que en los Códigos laborales de otros países en que existe una presunción análoga. Soló se utiliza un término, como ocurre por ejemplo en Guatemala (Art.30), Honduras (Art.30) Panama (Art.69).-

De particular interés resulta la condición salario.-Sabido es que en la ley se reconocen varias formas de salario; por tiempo, por comisión, por obra, sistema mixto o destajo por ajuste o precio alzado.-Estas formas de salario al igual que el contrato se pueden pactar en forma verbal o escrita.-Conforme los artículos que comentamos, se presumirá la forma, cualquiera que ésta sea lo que ya no puede presumirse en el salario ordinario base para la condena.

a este respecto en los artículos pertinentes se dan varias reglas para determinarlos, pero se deberán probar, cuando el salario no es por tiempo, varias elementos, que no se presumen, que no pueden presumirse.- Así por ejemplo: cuando el salario es por sistema mixto, se presumirá únicamente eso, que el salario se acordó por sistema mixto a razón de tantas unidades de obra realizada por tantas unidades monetarias; pero para que el Juzgador pueda determinar un salario base por día o por hora para efectos de la condena, será necesario que se establezca por prueba directa, conforme se deduce del numeral tercero del literal "A" del Art.142, la cantidad total devengado en tiempo ordinario en los seis días anteriores a la fecha del recuento respectivo.- Y es bien lógico que la cantidad devengada en esos seis días, hecho posterior a cualquier estipulación contractual, no pueda presumirse, sencillamente porque no puede figurar en ningún contrato.- Igualmente habrá necesidad de probar otros elementos, cuando se está frente a otros tipos de salario que no se pactaron por tiempo, elementos que pueden extraerse de las reglas que para determinarlo establece el Art.142.-

Cuando el salario es por tiempo, como las cantidades que se fijan que se pagaran por hora, día, semana, quincena o mes, coinciden exactamente con esas unidades de tiempo, basta una simple operación matemática para obtener el salario base de una unidad menor que cualquiera de las mencionadas, no siendo necesario por consiguiente presentar otra prueba como en los otros tipos de salario.- En este caso podemos decir que el salario que se presume como se pactó en el contrato.-

### C) PRESUNCION CONTEMPLADA EN EL ART.25

"Art.25.- Los contratos relativos o labores que por su naturaleza sean

permanentes en la empresa, se consideran celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se señale plazo para su terminación.-

La estipulación de plazo sólo tendrá validez en los casos siguientes:

a) Cuando por circunstancias objetivas que motivaron el contrato, las labores a realizarse pueden ser calificadas de transitorias, temporales o eventuales;-

b) Siempre que para contratar se hayan tomado en cuenta circunstancias o acontecimientos que traigan como consecuencia la terminación total o parcial de las labores de manera integral o sucesiva.-

A falta de estipulación, en el caso de los literales anteriores, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido."

En toda empresa o centro de trabajo, en lo que a su duración se refiere, hay esencialmente dos tipos de labor, la permanente y la temporal.- Labor permanente es la que por su naturaleza no tiene tiempo determinado para su duración; labor temporal es la que tiene, por su naturaleza, tiempo de duración, pero según el artículo que comentamos, solo cuando por su naturaleza la labor puede calificarse de temporal, tal estipulación tendrá validez, pues en caso contrario una cláusula de ese tipo no tendrá valor.-

Emplea la ley los términos "transitorios, temporales o eventuales".- Transitorio y temporal, son sinónimos, pues ambos términos significan: pasajero, momentáneo, de corta duración.- De la palabra eventual el diccionario da como significado: sujeto a evento o contingencia - Gramaticalmente no existe entre esos términos mayor diferencia, pues todos ellos tienen como denominador común su corta duración.- Sin embargo, desde el punto de vista jurídico se puede establecer diferencias.- Por ejemplo: el término transitorio se puede ----  
--

aplicar con exclusividad el trabajo que realizan los trabajadores contratados para cumplir con pedidos extras de un determinado producto; labor -- -- temporal será la que llevan a cabo trabajadores que se contratan por periodos regulares de tiempo, por temporadas, como lo son en nuestro medio la zafra, cortas de café, algodón, etc, y eventual será la labor imprevista, que por completo escapa a todo cálculo como la que realizarían trabajadores que se contraten para detener el desbordamiento de un río, para combatir una plaga, etc.

Este artículo es un fiel defensor del principio de irrenunciabilidad del derecho de trabajo, pues no deja al arbitrio de las partes, del patrono principalmente, al calificar una relación de trabajo como temporal o permanente.- Esta disposición evita los abusos, que de no existir, llegarían al exceso por parte del patrono, pues a éste le resultaría fácil celebrar todos sus contratos de trabajo por tiempo determinado, incumpliendo así todas las obligaciones que tiene para con sus trabajadores y eximiéndose de toda responsabilidad.-

Pero la protección que esta disposición proporciona al trabajador va todavía más lejos y en el inciso final establece que, no obstante una determinada relación de trabajo ser de naturaleza temporal, deberá considerarse de duración indefinida si no existe estipulación que le ponga término.

De aquí resulta que para que un determinado contrato sea considerado, conforme a lo dispuesto en este artículo, temporal, es necesario que reúna los tres elementos siguientes: 1) Que pueda calificarse de transitorio, temporal o eventual; 2) Que al celebrar tal contrato se hayan tomado en cuenta las circunstancias o acontecimientos que acarren la terminación total o parcial de las labores; 3) que se estipule que es por tiempo determinado.-

## d) PRESUNCION REGULADA EN EL ART.38

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

Tratándose de la causal de mutuo consentimiento, se presumirá comenzada la suspensión el mismo día del acuerdo de las partes".

Las leyes se clasifican en general en: dispositivas, imperativas o prohibitivas y supletivas o declarativas.- La presunción contenida en este artículo, es un ejemplo más del carácter supletivo de la Ley.- Esta viene a suplir la voluntad de las partes contratantes cuando habiéndose acordado una suspensión del contrato de trabajo, no se fija en dicho acuerdo la fecha en que aquella deberá empezar a surtir sus efectos.-

## e) presuncion regulada por el art.47

"Art.47.- Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador o en todo caso, cuando lo destinará a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el trabajador podrá demandar ante el Juæz de Trabajo la resolución del contrato y al resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo.-

Si para celebrar este contrato hubiere tenido el trabajador que renunciar a un cargo anterior, el monto de los daños y perjuicios no podrá estimarse en una cantidad inferior a la que le habria correspondido a titulo de indemnización en el caso de que lo hubieren despedido injustamente de su anterior cargo.



Sin embargo, si el trabajador se aviniere a desempeñar, desde la fecha de la iniciación de las labores, un trabajo distinto del convenido, no tendrá derecho a que se declare la resolución del contrato ni a la indemnización correspondiente de daño y perjuicios después de transcurridos treinta días.-

Para los efectos del inciso segundo se presumirán ciertos los datos contenidos en la constancia a que se refiere el Art.85 de este Código."

Incluimos el estudio de esta presunción en este título, porque la misma se refiere a condiciones del contrato de trabajo al remitirse el Art.85

La presunción regulada en el inciso final del presente artículo, es de aplicación especial para el caso de la resolución del contrato individual de trabajo.- Pero no se refiere a la resolución de cualquier contrato, sino a la resolución del contrato del trabajador que realizó labores agropecuarios en el trabajo anterior.- El trabajo relativo al contrato cuya resolución = se pide, puede ser un trabajo sujeto a un régimen especial o no.- Esta es la conclusión a que se llega a la lectura de los incisos segundo y último del Art.47.-

Los datos que se presumirán ciertos conforme a lo dicho en el inciso-final mencionado, servirán al juzgador como un elemento de juicio para calcular el monto de los daños y perjuicios a que deberá ser condenado el patrono cuando se demande la resolución.- Consideramos que al introducirse una regla de este tipo, se tuvo en mente la justicia que se le hacía al trabajador, que se encontrare en esta situación; pero no comprendemos el porqué no se hizo extensiva a los trabajadores del servicio doméstico, en que concurre una regla similar a la del Art.85, tal es la del Art.76, pues al no citarse este



último artículo en su Art.47, es porque el legislador no quiso comprender a los domésticos y no debe el juzgador por analogía comprenderlo.

f) PRESUNCION CONTEMPLADA EN EL ART.434.

Art.434.- Si el trabajador se presentare a reanudar sus labores en el lugar, dia y hora señalados de conformidad con el primer inciso del Art. ticulo anterior, y no pudiere reanudar sus servicios por causa imputable al patrono o a sus representantes informaré de esto al Juez, quien ordenará con solo tal informe, que el juicio siga adelante, y probándose oportuna-- mente lo acaecido, se presumirá legalmente el despido y el contrato al que pone término.-".-

Dos cosas se presumen si concurren las condiciones que este artículo -- prevé el despido y el contrato de trabajo al que aquel le pone término - hacemos el estudio del despido en el apartado correspondiente.-

Para presumir el contrato de este caso, no se precisa ni siquiera --- probar que se prestaron los servicios o probar la subordinación como lo - exige la regla general del Art.20.-Pero téngase en cuenta que para que tal presunción opere, es necesario que se den las siguientes condiciones; 1a. que se trate de un juicio de despido de hecho; 2o.- que en caso de despido hecho haya habido conciliación judicial proponiéndose el reinstalo aceptan dose el mismo; 3o.- que al trabajador despedido se haya presentado al centro de trabajo para reanudar sus labores y no haya sido reinstalo, hecho que - deberá probarse en el juicio; y 4o.- que se trate de un juicio de única - instancia.-

## g) PRESUNCION REGULADA POR EL ART.443.

"Art.443.- En esta clase de juicios, con sólo lo manifestado al respecto en la demanda, se presumirá legalmente cierta la existencia del o los contratos individuales de trabajo a que ella se refiere".

La presunción contenida en este artículo, al igual que la del artículo anterior, es de aplicación especial; pero mientras ésta es para el beneficio exclusivo del trabajador, la que aquí comentamos lo es para beneficio **exclusivo** del patrono en el caso de la suspensión de contrato.- Por ambas disposiciones se presume el contrato individual de trabajo, pero a diferencia de las demás presunciones hasta aquí analizadas, en las que es necesario probar ciertos elementos, la presunción del Art.443, opera con sólo lo manifestado en la demanda.- Es bien comprensible la facilidad aquí dada para la prueba del contrato, pues siendo la suspensión del mismo algo que interesa únicamente al patrono, debe creérsesele cuando afirma su existencia, pues sería algo carente de sentido el que promoviere la suspensión de contratos que no existen.-

Las formas de probar el contrato contenidos en el Art.20, son de aplicación general para todas las situaciones que se presenten en que sea necesarios probarse el contrato; las de los Arts.434 y 443, son de aplicación **exclusiva** para las situaciones que encajan en las Secciones en que se regulan.-

## B) PRESUNCIONES RELATIVAS AL DESPIDO.

Al contrato individual de trabajo se le puede poner términos. "la causa mas frecuente y mas importante de la terminación del contrato de trabajo es el despido.- El despido es el medio por excelencia para poner término so-

bre todo, a los con ratos de trabajo por tiempo indeterminado, los que constituyen la regla.-"(1).-

"Por despido se entiende la declaración unilateral por la cual se pone término al contrato para lo futuro".- Y más adelante, "En principio, cualquiera de las partes está facultado para ponerlo fin mediante la declaración unilateral correspondiente.- Pero esta declaración suele llamarse de despido-sólo cuando emana del patrono.- La manifestación pertinente del trabajador no tiene en realidad un nombre propio en nuestro derecho.-"(2)

En nuestro medio ocurre exactamente igual, la acción de indemnización por despido es la que se ejercita con más frecuencia en los Tribunales de trabajo y se entiende por despido la declaración unilateral del patrono por la que le pone término al contrato; a la declaración unilateral del trabajador poniéndole término al contrato se le da el nombre de renuncia y se regula en el Art.54.

Siendo el despido como es, una institución de capital importancia, varios artículos del Código de Trabajo lo regulan y varias presunciones facilitan su prueba en beneficio o del trabajador, siendo la más importante de tales presunciones la comprendida en el Art.414.-

#### a) PRESUNCION REGULADA POR EL ART.55

"Art.55.- El contrato de trabajo termina por despido de hecho, salvo los casos que resulte; exceptuados por este Código.

El despido que fuere comunicado al trabajador por persona distinta del patrono o de sus representantes patronales, no produce el efecto de dar por terminado el contrato de trabajo, salvo que dicha comunicación fuese por escrito y firmada por el patrono a alguno de dichos representantes.-

---

(1) Krotoschin., Ob.Cit.Tomo I Pag.484.

(2) Krotoschin ., Ob. Cit. Tomo 1. Paginas 488 y 489

Se presume legalmente que todo despido de hecho es sin justa causa.- Asimismo se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Son causas justificativas del despido únicamente las determinadas por la ley.- El trabajador que fuere despedido de hecho sin causa justificada, tendrá derecho a que el patrono lo indemnice en la cuantía y forma que este código establece".-

Dos presunciones comprende el presente artículo; la primera es la de que todo despido se presume que es sin justa causa; y la segunda, se refiere a lo que doctrinariamente ~~esta~~ ha dado en llamar despido indirecto.

Por la primera presunción se exige a la parte trabajadora que prueba el despido únicamente, no se le va a exigir que pruebe de que no hubo causa para ello y esto por una sencilla razón; la ausencia de causa es un hecho negativo y los hechos negativos según un conocido principio jurídico, no se prueban.- Cuando existe causa para el despido, estamos frente a un caso típico de reversión de prueba; el trabajador establece que fué despedido y será el patrono el que deberá probar que tuvo para hacerlo, alguna de las causas que la ley establece en el Art.50,- En los artículos pertinentes se determina también la forma y tiempo de deponer y probar esas excepciones.- -

La ley laboral anterior, no reguló el despido indirecto, solo el directo.- Aquél es el resultado de un acoso velado o descarado del patrono al trabajador para que se retire en forma definitiva del trabajo; el último es el hecho que encaja en la definición de despido que citamos.-

El despido indirecto según lo admite la doctrina, puede realizarse por

parte del patrono, mediante el uso de uno o varios expedientes o su disposición.-Francisco Ferrari dice: al respecto: " Como se sabe, en algunos casos suele el empleador aplicar a determinados colaboradores sanciones disciplinarias continuas e injustificadas, o no darle regularmente trabajo, o demorar--excesiva y sistemáticamente el pago del salario.- Una parte de la jurisprudencia y doctrina nacional entiende que, procediendo así, el empleador busca -- crear una situación similar al despido."(1). En el artículo que comentamos se determina como único caso de despido indirecto, el que al trabajador no se LE permite el ingreso al trabajo dentro del horario correspondiente.- se excluye cualquier otra forma de acoso, como sería el demorar el pago del salario sanciones drásticas o impedirle que realice su trabajo por cualquier otro medio que no sea el que el artículo da como supuesto, no constituye despido.-Una cosa si es importante aclarar; que no necesariamente la persona o personas que le impidan al trabajador su ingreso al trabajo tienen que ser el patrono, sus representantes o personas que ejerzan funciones de dirección o administración en el centro de trabajo de que se trata; ese acto puede ejecutarlo cualquier mandadero de éstos, como por ejemplo, el portero.- El despido directo que regula este mismo artículo en el inciso segundo, sólo pueden ejecutarlo - el patrono o sus representantes.- Conviene aclarar todavía, que el despido indirecto debe ejecutarlo por lo menos alguien que sea un enviado del patrono o de sus representantes y nunca se va a admitir como constitutivo de este despido, el que un grupo de trabajadores formando piquetes impiden el ingreso al trabajador que quiera laborar.-

b) PRESUNCION REGULADAS POR EL ART.414.-

"Art.414.- Si el patrono fuere el demandando y no concurriera a la audiencia conciliatoria sin justa causa o concurriendo manifestare que no está -

dispuesto a conciliar, se presumirán ciertas, salvo prueba en contrato, las acciones u omisiones que se le imputen en la demanda. Se considerará 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 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 aviniera al reinstalo que el trabajador le solicite o que con la ausencia de éste, lo proponga el Juez.-

En el caso de la parte final del inciso primero del Art.391, sí 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 esa manifestación del trabajador, se presumirá legalmente el despido.-

Para que tenga lugar lo dispuesto en los incisos primero y segundo de este artículo, será necesario que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes a aquél en que ocurrieron los hechos que la hubieran 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 audiencia conciliatoria; no acepte el reinstalo ofrecido por el patrono en dicha audiencia, si se trata de reclamo

e indemnización por despido, o no acepte la medida equitativa propuesta por el Juez, a la cual está anuente el patrono.-"

En realidad la indemnización por despido, es una más de las muchas acciones que se pueden ejercitar conforme al Código de Trabajo, y pudimos tratarla en el literal "E" de este capítulo, pero siendo el despido el medio más importante para extinguir el contrato de trabajo preferimos realizar su estudio en esta Sección y dejar los demás acciones de que trata este artículo para el mencionado literal.-

Los presupuestos necesarios para que la presunción de despido opere, los de la ley en el artículo que analizamos; que la demanda se presente dentro de los quince días hábiles siguientes al despido; que el patrono ofrezca una medida conciliatoria seria, que en este caso puede consistir en el reinstalo o un ofrecimiento de carácter económico; que en autos se establezca la relación laboral; y que el trabajador concorra a la conciliación.- Si se dan todos estos elementos, el despido se tendrá por probado y no será necesario alguna otra prueba.- Pero en la práctica se ha venido exigiendo por los tribunales que cuando el despido lo ejecuta un representante del patrono u otras personas por orden de éste o del patrono, que además se pruebe la calidad de dicho representante; las ordenes recibidas por el ejecutor del despido cuando en el mismo no concorra la calidad de representante legal patronal; lo que el mismo ejecutor del despido tiene funciones de dirección o administración en la empresa o centro de trabajo consideramos que este criterio es errado, pues creemos que el despido debe presumirse solo con los elementos enumerados antes y que son los que exige el artículo y que no se debe recargar mas la prueba del trabajador obligándolo a probar esos otros elementos; además si no se dan en la persona que ejecuta el despido esas condiciones, el propio.





patrono puede destruir la presunción proponiendo el reinstalo, haciendo una proposición económica seria probando que el supuesto ejecutor no tenía las mencionadas calidades o que no recibió tales órdenes.-

Contiene además este artículo en el inciso tercero, una variante que en definitiva viene a ser una regla igual a la desarrollada en el Art.434 en relación con el despido'- En este caso, al igual que en el Art.434, no se exigirán los presupuestos de que antes se habló, porque esos presupuestos, a tenor de lo establecido en el inciso cuarto del Artículo que comentamos, solo serán necesarios en caso de que en la conciliación no se acuerde el reinstalo. Para que el despido se presuma si se presenta la situación del inciso--Tercero, bastará con probar que el trabajador se presentó el día y hora fijados en la conciliación para reanudar las labores y que no pudo hacerlo por causa imputable al patrono o sus representantes.- No será necesario siquiera probar la relación de trabajo.-

El texto del artículo es perfectamente compatible con las dos formas de despido de que se habló al comentar el Art.55; directo é indirecto y éste se rá también presumible si concurren las circunstancias indicadas en el Art.414.

En el caso del despido directo, la frase que se utilice para verificarlo no necesariamente debe contener la palabra "despido"; puede hacerse uso de otras palabras equivalentes siempre que no den lugar a equívocos , cosa que se determinará por las circunstancias del juicio, como por ejemplo, puede decirse: "ya no tiene trabajo aquí"; váyase " retírese de la empresa", etc. Ciertamente que contra los ejemplos propuestos puede argumentarse que no siempre significan un despido, sino que razones distintas, como sería la de que con la frase "ya no tiene trabajo" quiso indicarse que no tenía trabajo en ese lugar p--

preciso pero sí en otro dentro de la misma empresa.- Admitir como valedero un argumento así, sería tanto como permitirle al patrono salirse por la tangente aludiendo toda responsabilidad, pues si con esa frase no se quiso significar un despido, es él el llamado a demostrarlo haciéndole ver que hubo un mal entendido y que puede volver al trabajo cuando lo desee.-

c) PRESUNCION REGULADA POR EL ART.434.

Este artículo fué objeto de análisis cuando tratamos del contrato de -- trabajo; aquí lo será por la presunción de despido que contiene.

Dijimos ya que la regla que sienta este artículo, es similar a las del Art.414 en su inciso tercero, con la diferencia de que aquella es restrictiva, en su aplicación, para el juicio de única instancia.- Los comentarios de dicho inciso son válidos para el artículo que aquí comentamos.-

"Probar oportunamente lo acaecido" significa, establecer en el juicio que efectivamente el trabajador se presentó a su trabajo y no pudo verificarlo por causa del patrono.- Solo eso probará y se presumirá el despido.-

d) PRESUNCION REGULADA POR EL ART.437

"Art.437.- En esta clase de juicios tendrán lugar las presunciones establecidas en el Art. 414 y la aplicación de todas las disposiciones reguladas del juicio ordinario de trabajo que resulten aplicables y compatibles con su naturaleza ".-

En el Código de Trabajo anterior, el despido no se podía presumir en el juicio de única instancia; era necesario aportar prueba directa sobre el mismo.- Esto resultaba del contexto de dicho cuerpo legal; la presunción mencionada la regulaba el Art.357, comprendida en la Sección Cuarta que trataba

del juicio ordinario; y en la sección correspondiente al juicio de única instancia, se carecía de una disposición que, al igual que este Art.437, se remitiera al mencionado Art.357.- La introducción del actual Art.437, viene a corroborar, que anteriormente no se quiso favorecer al juicio de única instancia con dicha presunción y la injusticia que se cometía al no aplicarla.-La falta de una presunción unida a la cortedad exagerada del trámite del juicio de única instancia, hacía más ilusorios los derechos del trabajador.-Creemos que con el Artículo que comentamos, se vino a remediar una injusticia, debida posiblemente a una omisión.-

En el juicio de única instancia pues, se presumirán al igual que en el juicio ordinario y siempre que se dan las condiciones requeridas por el Art 414, el despido que el trabajador le imputa al patrono en la demanda.-

### C) CASO DE LA MUJER EMBARAZADA.-

Si bien es cierto que en todas las épocas la mujer ha realizado labores que no son propiamente domésticas, es hasta recientemente que pareja a la liberación femenina y posiblemente debido a ellos, que la mujer ha ido aumentando el campo de sus actividades.- Esto dio lugar a que el derecho laboral ocupara del trabajo de las mujeres, dictando un régimen especial en atención a la constitución física de la mujer considerada más débil y en atención a los problemas que la maternidad implica.-

"El valor social de la familia, la conservación de la especie y su propia naturaleza, más débil que la del hombre, indujeron a todos los países del mundo, a introducir en el régimen común de sus leyes del trabajo, determinadas variantes en beneficio de la mujer, las cuales indirectamente, procuraban fa-

vorecer al mismo tiempo a la sociedad y a la especie" (1).-

En nuestro medio, el Código de Trabajo no es la excepción y dedica la Sección Segunda del Capítulo V del Título Segundo, Libro Primero, a regular el trabajo de las mujeres, además de algunas de las disposiciones generales del mismo capítulo.- En su mayoría tales disposiciones van dirigidas a proteger el estado de embarazo y la maternidad.- De todos esos artículos el que nos interesa, conforme al trabajo que desarrollamos es el Art.110.-

#### a) PRESUNCION DEL ART.110.-

"Art. 110.- Se prohíbe a los patronos destinar mujeres embarazadas a trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su estado.-

Se presume que cualquier trabajo que requiera un esfuerzo físico considerable, es incompatible con el estado de gravidez y después del cuarto mes de embarazo".-

El Art.105 prohíbe emplear a las mujeres y menores en tareas peligrosas e insalubres; en los Art.106 y 108 se enumeran algunos trabajos que se consideraban peligrosos o insalubres.- El Art.110 agrega una prohibición a las anteriores; la de emplear a la mujer que esté embarazada en trabajos que requieran esfuerzos físicos incompatibles con su gravidez.- No se dice en este artículo qué labores son incompatibles con tal estado, únicamente prevé, que un esfuerzo físico considerable es una incompatibilidad.- La magnitud de ese esfuerzo tampoco se determina, la cual, entendemos, sólo podrá establecerse en caso de desacuerdo de las partes, por médicos.- Con relación a lo avanzado del embarazo, se establece como tope, el cuarto mes, y es con respecto a ese límite que se establece la presunción que comentamos, quedando por de-

(1) de Ferrari.Francisco.Ob.Cit.Vol.111.Pag.173.-



terminar en cada caso concreto, qué trabajos se consideran que requieren esfuerzos físicos de consideración y qué trabajos no, problema médico como ya dijimos.

Como ejemplo de labores que requieren esfuerzo físicos considerables o como labores que son incompatibles con el estado de gravidez, podemos citar: aquellos trabajos que obligan a levantar o cargar pesos mayores de diez libras; aquellos trabajos que exijan a la mujer permanecer en pie por largos periodos; aquellos que exijan realizar largas caminatas; etc.

#### D) PRESUNCIONES RELATIVAS A LA REMUNERACION DE DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y ASUETOS.-

Constitucionalmente se ha determinado que los dias de descanso semanal y asuetos, serán remunerados.- La misma constitución establece los primeros y deja para la Ley secundaria la fijación de los últimos.-

Ambas Instituciones tienen un propósito distinto, así por ejemplo el descanso semanal; "las vacaciones anuales, como la limitación del horario de trabajo, como el descanso semanal y como la reglamentación del trabajo nocturno, responden a la misma finalidad.- Tienen a prevenir al hombre contra su empobrecimiento fisiológico, a dignificar la vida de la clase trabajadora ya defender a la especie humana en la persona de cada uno de sus miembros", (1); mientras que los asuetos: "si las leyes que en nuestros dias mandan pagar el salario correspondiente a algunos feriados no persiguen, en realidad, la finalidad, de ampliar el descanso del trabajador; si buscan reconocer al asalariado el derecho de asociarse a ciertas afemérides que festeja la comunidad o que ésta dedica a determinados cultos, y si para que el trabajador puede participar en esos actos o hacer frente a ciertas tradiciones - (1) De Ferrari.Francisco.Ob.Cit.Tomo 111.Pag.114.-

familiares, el patrono debe pagar...le una suma equivalente al salario, oorresponde concluir que la naturaleza jurídica de esta obligación no es salarial ni resacitoria" (1).

La regularidad de un día de descanso por cada seis de trabajo, se ha establecido pues, en atención a que el hombre necesita reponer las energías perdidas en esos seis días de labor o distraerse de una rutina; mientras - que los asuetos van encaminados a permitirle participar en actividades religiosas o cívicas.-

Las dos presunciones que analizaremos a continuación, tratan de las presunciones de descanso semanal y asuetos.-

#### a) PRESUNCION REGULADA POR EL ART.174.

"Art.174.- Los Trabajadores tendrán derecho a gozar de una prestación equivalente al salario básico en su correspondiente día de descanso.-

Si el salario se estipulare por semana, quincena, mes u otro periodo mayor, se presume que en su monto va incluida la prestación pecunaria del día de - descanso semanal".-

Se ha establecido que el día de descanso semanal se pague con el equivalente al salario básico y que sea el domingo, aunque por excepción puede fijarse otro día de la semana.- No se hace excepción actualmente, en el Artículo correspondiente, para algunos trabajadores; en el Código de Trabajo anterior, tal prestación solo se daba a los trabajadores sujetos a horario.-

Suele ocurrir, que el salario por tiempo se pacte en forma global o sea pagadero por períodos iguales o mayores que una semana, y asimismo se suela.

(1) De Ferrari, Francisco, Ob.Cit. Tomo III Pag.160.-

omitie lo relativo al pago del día de descanso semanal.- En tales casos la presunción que analizamos, es puramente supletiva ante el vacío del pacto, estableciéndose que se presume su inclusión en la forma de pago global'.- Contrario sensu, si la forma de pago del salario se pactó por períodos inferiores a una semana o por cualquier otra forma que no sea por tiempo, será necesario deducir el salario correspondiente al descanso semanal en la forma que lo establece el Art.142. Letra "A".

#### b) PRESUNCION CONTEMPLADA EN EL ART.191.

"Art.191.- El día de asueto debe renumerarse con salario básico, calculado de acuerdo con las reglas establecidas en la letra A) del Art.142.-

Si el salario se hubiere estipulado por semana, quincena, mes u otro período mayor, se presume que en su monto está incluida la remuneración del día de asueto".-

Los comentarios hechos al artículo anterior, son válidas en su mayoría a lo aplicable para este artículo, pues se trata de una presunción similar. Únicamente agregaremos, que por lo dispuesto en el Art.195, se excluyen, en este caso, los trabajadores a domicilio, por comisión y a destajo, por ajuste o precio alzado.-

#### E) PRESUNCIONES DE LOS HECHOS ALEGADOS EN LA DEMANDA QUE MOTIVAN LAS ACCIONES.-

En el derecho existen ciertos conceptos fundamentales que son comunes a todas sus ramas.- Y Uno de tales conceptos es el de acción; el concepto dado para el derecho Civil, es igualmente válido para el Penal, Laboral, etec

Por lo que no repetiremos aquí las ideas y teorías que ilustren procesalistas han vertido al respecto, además de que no es el estudio de la acción el propósito de este trabajo.- Para tal propósito, creemos, basta con tener una idea, de lo que es la acción.- La definición de acción que da el Art.124.Pr., con todos los defectos de que adolece, proporciona esa idea de la misma, al decir "Acción es el medio legal de pedir en juicio lo que se nos debe".- La acción es pues, un poder Jurídico.-

Las acciones tienen su origen en hechos o actos.- Para que tales acciones prosperen hasta llegar a una sentencia definitiva, es necesario probar esos hechos o actos.- Estos últimos pueden probarse en forma directa o presuncional.- Sobre la prueba de esos hechos o actos mediante presunciones tratan los literales del presente apartado.-

#### a) PRESUNCIONES REGULADAS EN EL ART.414.-

Este artículo fue objeto de análisis cuando comentamos el despido; aquí comentaremos las otras acciones con exclusión del despido.-

Este artículo está establecido en beneficio exclusivo del trabajador; esa es la conclusión lógica que resulta de la frase: "Si el patrono fuere e el demandado....." con que empieza,-

Los presupuestos necesarios para que se presuman las acciones u omisiones alegadas por el trabajador en la demanda, son los mismos que se necesitan para que se presuma el despido, con la sola excepción, por supuesto, de que no puede ofreserse por el patrono el reinstalo.-

Emplea el articulo la frase "acciones u omisiones".- La palabra "acción" aquí, no tiene el significado de "poder Jurídico" o "medio legal" de pedir - en juicio lo que se nos deba"; está empleada como sinónimo de "acto" y la pa



labra omisión, por consiguiente, como ausencia de acto.- Los ejemplos siguientes dejarán en claro lo que afirmamos: 1) Un trabajador ejercita su acción (poder jurídico) de terminación de su contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal, por malos tratamientos de obra (acción, acto del patrono que origina la acción como poder Jurídico); 2) Un trabajador ejercita su acción (poder jurídico) de pago de vacaciones completas y afirma en su demanda que el patrono se las adeuda (omisión, ausencia de acto - por parte del patrono que origina la acción como poder jurídico).- Las acciones u omisiones de que este artículo trata, son las que se presumirán conforme al mismo.-

La lógica nos enseña que los hechos negativos no pueden probarse.- el Art.238 de nuestro Código de Procedimientos Civiles 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 en que se demandan pago de vacaciones, aguinaldos, salarios y días de descanso semanal y que se establezcan todos los elementos necesarios para que opere la presunción contenida en este artículo.- El trabajador no podría probar que el patrono no le ha pagado tales prestaciones (hecho negativo), pero el patrono si podría probar que 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 relevo de prueba.-

No debe olvidarse, que lo único que se presumirá serán las acciones u omisiones y que para que éstas se presuman, debe probarse en caso de toda demanda, el contrato de trabajo, la prestación del servicio, concurrir

los requisitos que en este artículo se mencionan y las circunstancias particulares de cada acción que se ejercita.- Así por ejemplo, cuando se ejercita la acción de pago de vacaciones completas, se probará el contrato, la prestación del servicio y que tales servicios los ha prestado el trabajador por lo menos durante -- un año.-

b) PRESUNCIONES CONTEMPLADA EN EL ART.437.

Los comentarios hechos en el literal anterior, tienen validez para este artículo, pues lo único que se hace aquí es remitirse al art.414.-

Ninguna excepción se hace en este artículo a la aplicación de las presunciones contenidas en el Art.414; todas ellas son compatibles con el juicio de única instancia.-

c) PRESUNCION ESTABLECIDA EN EL ART.442.-

"Art.442.- Admitida la demanda, se emplazará al demandado o demandados para que la contesten el mismo día o dentro de los tres días hábiles siguientes.-

Si el demandado o uno por lo menos de los varios demandados, pidieren al contestar la demanda que se justifique la causal o causales alegadas y éstas no estuvieren suficientemente comprobadas, se abrirá a pruebas el juicio por - el término de ocho días y, vencidos, el Juez, según el mérito de las pruebas vertidas, pronunciará sentencia dentro de los tres siguientes declarando la procedencia o improcedencia de la suspensión.-

Los contratos individuales de trabajo a que la misma demanda se refiere, todo ello según lo dispone el Art.443.-

F) PRESUNCIONES RELATIVAS A LA PRESTACION DEL SERVICIO.-

Todo contrato de trabajo tiene como proposito - principalísimo la prestación de un servicio subordinado.- Esa prestación del servicio constituye la ejecución del contrato más que cualquier otro elemento del mismo contrato.- Para el trabajador es un deber.- " Este deber -- de prestar el -- trabajo es el deber principal del trabajador".-(1).

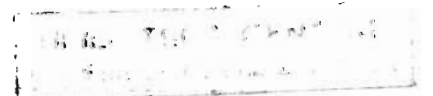
La prestación del servicio subordinado, es señal e inequívoca de que un contrato de trabajo existe; tanto es así que en base a ello se ha establecido en el Art.20, la presunción del servicio.- Pero en los artículos que a continuación comentaremos, se va todavía más lejos al establecerse que se presume la prestación misma del servicio.-

a) PRESUNCION REGULADA POR EL ART.457.

"Art.457.- Sí una persona prueba que trabajó para otra en épocas diferentes, se presumirá legalmente que trabajó en todo el tiempo intermedio".--

En este artículo se sienta una regla muy práctica, cual es la de que - si se aporta prueba directa o presuncional sobre la prestación del servicio en épocas diferentes, se presume esa misma prestación como también - realizada en el tiempo intermedio.- Es similar y tiene el mismo fundamento, a la presunción que establece el Art.1444 del Código Civil respecto a los pagos periódicos.- Naturalmente que dicha regla al igual que muchas otras, tiene sus excepciones y la misma ley prevé esto al regularla como presunción legal; es decir, al admitir la prueba en contrario.-

(1) Krotoschin. E. Ob. Cit.Pag.194.-



Generalmente la prueba directa de la relación laboral se hace en forma testimonial (testigos confesión de parte).- La prueba de testigos es la más frecuentes de esas dos clases de testimonio y no siempre los testigos van a declarar que les consta día a día una determinada prestación de servicios que puede haber durado uno o varios años.- Esta presunción suple esa infidelidad, inexactitud que puede resultar no solo en la prueba testimonial sino en cualquier otra.-

b) PRESUNCION REGULADA POR EL ART.465.

"Art.465.- Probado el pago de salarios o de cuotas del Seguro Social por planillas o recibos y a falta de ambos por cualquier medio de prueba, se--- presumirán prestados los servicios durante el tiempo que tal pago cubriere"

Anteriormente a la vigencia del actual Código de Trabajo, ocurría el absurdo de que se exhibían las planillas o recibos de pago o el Seguro Social informaba sobre las cotizaciones de determinado trabajador y no obstante todo eso, cuando solo esa prueba existía, tenía que declararse en sentencia, que no se había probado la prestación del servicio, como si las planilla, recibos o cuotas del Seguro Social no fueran el resultado de este tipo de relación.- Pero la ley exigía prueba directa de la relación laboral, de la prestación del servicio y a ella había que atenerse ante la carencia de una disposición como la que comentamos.- Anteriormente las planillas y recibos de pago solo servían para probar salarios; y las cuotas del seguro, ni siquiera para eso, sino que como simples elementos de juicio.- La carencia de una disposición como la analizada, fue, a nuestro modo de ver, la causante de muchas sentencias injustas.-Esta presunción pues, vino a darle vigencia a algo que en el sentir de muchos debía hacerse.-

Específicamente se refiere el artículo al pago de salarios o cuotas del Seguro Social por cualesquiera de los dos medios como son los recibos o planillas y prevé que si faltaren ambos, se podrá probar tales pagos por cualquier otro medio de prueba.- Subrayamos que para que se presumen los servicios, esta disposición de preferencia al pago de salarios por recibos o planillas y que solo a falta de ellos se podrá probar tales pagos por cualquier otro medio.- Cuando se entenderán faltar esos documentos.- Faltarán cuando por ejemplo, se pidió su exhibición y el patrono no cumplió con el decreto que le ordenaba hacerlo, o cuando ante tal mandato respondió que no tenía tales documentos o que se le extraviaron, pero nunca cuando ni siquiera se pidió dicha exhibición.; en este último caso, no se puede decir "que faltan las planillas o recibos y por lo tanto, no puede admitirse "cualquier medio de prueba",- Estos otros medios de prueba podrán admitirse pues, al faltar los que específicamente menciona el artículo y nunca como un sustituto de los mismos, es decir, que una vez establecido que faltan dichos documentos por una de las razones que mencionamos, se podrán admitir esos otros medios de prueba.-

En esos otros medios de prueba, caben los informes del Seguro Social de que ya se habló, la prueba de testigos respecto a pagos hechos, el juramento estimatorio sobre cantidades devengadas, la confesión de parte sobre ese mismo punto.- Una presunción de la prestación del servicio obtenida de la manera como lo establece este artículo, puede traer como consecuencia que se presume el contrato individual de trabajo entre las partes a que tal servicio se refiere; es decir, que se presume el contrato porque concurren los requisitos que se exigen en la primera parte del Art.20, pero para que tal cosa ocurra, es necesario que la prueba de los pagos de salarios o cuo-

tas del seguro social cubran más de dos días.-

3) SON LAS PRESUNCIONES LEGALES ANALIZADAS LAS UNICAS QUE COMPRENDEN EL CODIGO DE TRABAJO ?.-

En el apartado "División de las Presunciones",- dijimos que las presunciones legales son el resultado de una disposición de la Ley que las establece. Hasta aquí han sido objeto de estudio aquéllas disposiciones en que la palabra "presunción" aparezca y consideramos que con ese supuesto, sólo pasamos por alto las presunciones que regulan los Art.27 y 443.- El problema consiste en dilucidar si siempre la ley emplea el término "presunción" para referirnos a esta clase de prueba o hace uso de otros términos equivalentes.- Al respecto resulta elocuente el siguiente párrafo: "Pero, al establecer estas presunciones, el legislador no usa siempre el vocablo explícito de "presunción", o el verbo "se presume"; con frecuencia emplea palabras equivalentes ; dice en verdad, que "se considera como hecho", o bien "se entiende que", o "una cosa dada se tiene por verdadera salvo prueba en contrario", o también "se reputa que".- y hasta observa justamente Ramponi, que a veces el legislador, sin valerse del vocablo "se presume" o de otros equivalentes, establece la presunción en forma metamente afirmativa, o con una fórmula especial que expresa el efecto por la causa".- (1)

Pero la cosa no termina aquí.- No por el hecho de vernos frente a una-- de esas palabras equivalentes diremos que hemos hallado una presunción, - pues existen las ficciones legales, de naturaleza distinta a las presunciones pero que suele manifestarse con las mismas palabras que éstas; y a veces también con esas mismas palabras se designan situaciones distintas, así lo

(1) Mattiolo. Luis. Ob. Cit. Tomo III. Pag.-----332.-

dice Mattiolo en el siguiente párrafo; "pero hay más.- El legislador usa a veces las expresiones "se reputa" es reputado" para dar una disposición imperativa y categórica, que es completamente extraña al concepto de presunciones y de ficciones" (1).-

La palabra "Presunción es exclusiva de esta clase de prueba, las otras equivalentes son comunes a las ficciones y a las presunciones.- En cada caso concreto se puede establecer cuándo estamos frente a una presunción y - cuándo frente a una ficción, atendiendo a que las primeras tienen un fundamento de probabilidad o por lo menos de duda respecto a que las cosas pueden ser de determinada manera; en cambio las ficciones carecen de ese fundamento, no corresponden a la realidad, son exclusiva de la ley.-

No obstante la diferencia que aquí se menciona, las presunciones que se enuncian con cualquiera de esas palabras equivalentes pueden dar lugar a equívocos si no se repara bien en las características que las distinguen de las ficciones; autores hay que confunden unas y otras y por ellos, siendo que una misma disposición puede ser objeto de polémica respecto a que - si es comprensiva de una ficción o una presunción, limitamos el estudio de las presunciones legales a las analizadas, aunque los ejemplos que podemos citar de artículos del Código de Trabajo que contienen verdaderas presunciones y en los que se hace uso de esas otras palabras equivalentes, son numerosas. Así, a manera de ejemplos:-

1o.- Es verdadera presunción legal, la comprendida en el inciso segundo del Art.15, en cuanto a quiénes deben considerarse como compañeros de vida del trabajador o el patrono.- Es presunción porque es probable y casi seguro, que a la persona que vive en concubinato con otra, quiera esta últi-

---

(1) Mattiolo. Luis Ob. Cit. Tomo 111. Pag. 333.-

ma darle tal calidad; y porque además, admite prueba en contrario; en cambio no son presunciones, las comprendidas en el inciso primero del referido artículo, ni la situación regulada en el Art.10.- El citado inciso primero es un ejemplo de las frases imperativas de que ya se habló; el art.10 es un ejemplo de ficción legal, pues además de no admitir prueba en contrario, carece del fundamento de probabilidad o duda que caracteriza a las presunciones, pues----- plantea una situación que sabemos no es cierta, cual es la de considerar a los otros centroamericanos como salvadoreños.-

2o.- En el Art.24 hay otra presunción legal y hasta nos atrevemos a afirmar, de derecho, en la parte que dice: "En los contratos individuales de trabajo SE ENTENDERAN incluidos...." Cuando estudiamos las presunciones de derecho, dijimos que el Art.413. contiene una presunción de este tipo en su parte final, porque no se puede aportar prueba tendiente a desvirtuar las condiciones mínimas de trabajo que el Código establece.- Pues bien, este artículo 24 se refiere a la misma situación, a la presunción de esas condiciones mínimas que según el mismo artículo pueden estar contenidas en el Código, reglamentos de trabajo, reglamentos internos. etc.-

3o.- Los primeros incisos de los Arts. 25,26 y 35, son otros tantos ejemplos de presunciones, en que se ha hecho uso de las palabras "se consideran "se entienden".-

4o.- En el Artículo 78 se ha hecho uso de la frase "salvo pacto en contrario, para comprender otra presunción legal más.-

5o.- En los Arts.82 y 99 inciso quinto, se ha empleado las palabras "se entienden",pero en dichos artículos se regulan presunciones idénticas a la comprendida en el Art.171 y similares a las del Art.191.-

Muchos más ejemplos se pudieran seguir citando al revisar el Código de



trabajo, pero consideramos que con los mencionados es suficiente y para concluir con este capítulo comentaremos aquí, por su novedad e importancia a la presunción contenida en el Art.421.-

Este artículo dice:ART421.- Si una persona jurídica es titular del centro de Trabajo donde se prestan o hayan prestado los servicios con motivo de los cuales se entable una demanda, será suficiente que ésta contenga la identificación de dicho centro, para que se entienda incoada contra aquélla y, además, contra el representante patronal que en ella se nomina.-

Corresponde a la persona jurídica y al representante patronal demandados acreditar la existencia de la primera; y la personería de su representante legal.- Si la obligación a que se refiere el inciso anterior no fuere cumplida, no se invalidará el proceso; y según el mérito de las pruebas aportadas, acreditada que sea la calidad del representante patronal, se pronunciará la sentencia que corresponda, refiriéndola, tanto a la persona jurídica demandada con la identificación que de ella aparezca en el juicio, como al representante personal acreditado.-

Si llegado el momento de ejecutarse la sentencia, resultare que la persona jurídica no tiene la razón social, denominación o nombre comercial que en aquélla se le diere, el embargo se trabará en los bienes del centro de trabajo en que exista o hubiere existido la relación laboral de que se trate, y en subsidio, en los bienes propios del representante patronal".-

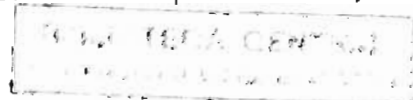
El Código de Trabajo anterior no tenía una presunción como la presente. --- Los tribunales eran muy estrictos, en cuanto a que se designara con precisión el nombre del demandado, absolviendo en la sentencia cuando por falta de información del actor, de su rusticidad o de un simple lapsus, principalmente cuando el demandado era una persona jurídica, en la demanda no se

mencionaba con exactitud su nombre; lo mismo ocurría cuando se demandaba por medio de una persona que ya no era representante de la Sociedad cuando se -- plantéo la demanda.- Todo esto era aprovechado por los Abogados que comparecían por la parte demandada, a tal grado que a veces alegaban que no había identidad en la persona cuando en la demanda faltaban o sobraban una letra en el nombre de la parte demandada, como en el siguiente ejemplo: se deman-

"COMPAÑIA DE OBREROS DEL TRANSPORTE SALVADOREÑOS" y el nombre correcto era "COMPAÑIA DE OBREROS DEL TRANSPORTE SALVADOREÑO"; un juez con buen criterio debe rechazar un alegato de esa naturaleza.- Los errores que consisten en no citar con precisión el nombre del demandado o demandarlo por medio de alguien que ya no es representante, son frecuentes.-

Ocurría otras veces, que se deba una sustitución patronal de la cual el trabajador, no se enteraba, por lo que planteaba su demanda contra el patrono sustituido, lo que naturalmente traía como consecuencia la resolución en que se declaraba inepta la demanda y se absolvía al demandado.- No se puede hablar de sustitución patronal, cuando se vende el establecimiento o centro de trabajo y el vendedor queda siempre al frente del mismo, porque lo que se discute en materia de trabajo es la calidad de patrono, no la calidad de propietario de ese establecimiento o centro de trabajo; y la calidad de patrono la puede tener alguien que sea un simple arrendatario.- Sin embargo, habiéndolo probado la venta como en este último caso, más de algun demandado ha alegado, por eximirse de responsabilidades, que no siendo propietario no es patrono sino un simple representante.-

También anteriormente, cuando en el juicio no se probaba la existencia legal de la persona jurídica demandada a la personería del representante,



el juez, concluido el término probatorio, requería esa prueba.- Esto era -utilizado como una espada de doble filo por las partes; la parte actora cuando - probaba los extremos de su demanda, presentaba la documentación necesaria - sobre la existencia de la persona y la personería del representante y si - no había probado aquellos extremos, se abstenia de presentar dicha documentación porque sabía que al declararse nulo el juicio, eso le ofrecía la oportunidad de reiniciarlo; la parte demandada actuaba en forma distinta a la anterior, pues estaba a la expectativa de que el actor probara, si éste probaba, no presentaba dicha documentación, pero pero si el actor no probaba, entonces si justificaba la existencia de la persona y su personería.-Como consecuencia de esta práctica la cantidad de juicios nulos era alta; la cantidad de juicios en que se prolongaba su duración por el hecho de anularse y --- y reiniciarse era también alta.-

En la presunción contenida en el Art.421, cuya inclusión en el Código -- consideramos- era necesario, se termino con toda esa práctica viciada.- Se terminó también - con toda esa interpretación que resultaba por la falta de una disposición como la comentada.- Conforme a lo establecido en este artículo, ningun juicio se declarará nulo por falta de legitimación de la persona y de su personería, cuando se trate de personas jurídicas, pues permite que la sentencia se pronuncie contra el representante . patronal que se - - - haya nombrado.-

## IV.- PRESUNCIONES JUDICIALES.-

Las presunciones judiciales son una de las categorías de las presunciones en general.- De esta categoría dijimos que participa en mayor medida del razonamiento que las otras; esta es la clase de presunciones que resultan de un verdadero silogismo, en que dados ciertos elementos, necesariamente concluye en un juicio que puede ser de la más variada índole, porque la ley solo da para llegar a ellos reglas de tipo general, solamente indica la ley ciertos elementos que son comunes a todas las presunciones judiciales.- No ocurre lo mismo con las presunciones legales, sean del tipo que fueren, en que se le señalan al juzgador reglas específicas a seguir, particulares a cada presunción; se le señalan ciertos elementos que deben concurrir para que la presunción de que se trata se tenga por establecida.- En la presunción legal la función del juzgador se reduce a una aplicación mecánica de la ley, pues el razonamiento ya lo hizo por él el legislador.- El caso del despido aclarará mejor lo que afirmamos. Esta forma de terminar el contrato puede presumirse legalmente si se dan los requisitos señalados específicamente por el Art.414.- Aquí el juzgador solamente comprobará la existencia de dichos requisitos para tener por probado el despido.- Pero supongamos que los requisitos exigidos por el mencionado artículo no se presentan y no hay prueba directa del despido, pero hay prueba plena de otros elementos como son: la de relación laboral, de la manifestación del patrono "de " que despediría al trabajador Juan N.", de la cesación de las labores de ese mismo trabajador después de esa manifestación y de la sustitución de dicho trabajador por otro.- En este segundo caso no podría menos que presumirse judicialmente el despido de este trabajador.- Decimos que ésta

es una presunción judicial porque dados los elementos de que se dispone la conclusión lógica a que llegamos es la de que se dio un despido; y es presunción judicial, porque ninguna disposición de la ley la regula de manera especial.-

La presunción judicial solo tiene valor de semiplena prueba, así lo determinan el Art.410 y siguientes del Código de Procedimientos Civiles que tratan de la prueba semiplena.-

Estas y otras consideraciones que a continuación se harán, ameritan que se trate por separado a las presunciones judiciales, pues tienen sus diferencias con las legales.-

#### 1) CONCEPTO.-

El concepto de presunción dado anteriormente, es general y engloba todas las clases admisibles; el que daremos a continuación será específico para las presunciones judiciales.-

Siendo la presunción judicial una especie dentro del género, el concepto que ya se indicó la engloba.- Allí se dijo que presunción "es la suposición de la verdad de un hecho ignorado, que la ley o el Juez deduce por consecuencia indirecta de otro hecho conocido".-

Entre la presunción legal y la judicial no existe diferencia formal.- La diferencia encuéntrase en otras cuestiones, como son la del sujeto que las establece, la amplitud de su aplicación y la distinta fuerza probatoria. Las primeras son establecidas por el legislador y por ello son de aplicación general, con valor de plena prueba; y las segundas, por el Juez, aplicables solamente en el caso de que se controvierte y solo constituyen prueba semiplena cuando solamente existe una.- Por lo tanto, el concepto de presunción

judicial será el mismo dado anteriormente, nada más que un poco reducido, así diremos, que presunción judicial es la suposición de la verdad de un hecho ignorado, que el Juez deduce por consecuencia indirecta de otro hecho conocido."

## 2) ELEMENTOS.

Los elementos de la presunción judicial son así los mismos de la presunción legal, con la sola diferencia de que mientras en ésta la inferencia la hace la ley, en aquéllas la hace el Juez.- En la presunción judicial también existen una o más hechos que nos son conocidos y un hecho desconocido que se trata de averiguar.-

Repetimos aquí lo que dijimos antes: de que en las presunciones judiciales si hace el Juez un verdadero razonamiento, un proceso lógico en que tomando en cuenta los elementos de que dispone y que le son conocidos, admite o acepta como lógica consecuencia la existencia de otro que le es desconocido.-

## 3) SON ADMISIBLES LAS PRESUNCIONES JUDICIALES EN EL CODIGO DE TRABAJO?.-

En el Código de Trabajo no se encuentran ninguna referencia directa a esta clase de presunciones; ni siquiera las menciona.- Se debe entender con ello que por no referirse a estas presunciones no son admisibles? O debe por ese mismo hecho, de no mencionarlas, dársele vigencia al conocido - aforismo jurídico "de que lo que no está prohibido está permitido"?

En el Código tampoco existe prohibición para la utilización en los juicios del juramento decisorio.- Sin embargo, dicho juramento no es admisible como prueba porque es contrario a los principios que informan al Dere--

cho del trabajo, uno de cuyos principios, el de irrenunciabilidad de los derechos, está elevado a la categoría de precepto constitucional en el Art.195 al establecer que "los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables...." y el juramento decisorio no es otra cosa que renuncia, - hacer depender de la otra parte en el conflicto, la solución del pleito.-Claro que el Código de Trabajo admite instituciones similares al juramento decisorio, como lo o son el arbitraje y la transacción; pero el primero en el Derecho Colectivo (Art.s 500 y siguientes) y lo prohíbe en el Derecho individual (Arts.389 y 431 ) y la transacción sólo bajo ciertas condiciones y - en ciertos casos ( Arts.450,458 y 601).-

Hay quienes sostienen que la prescripción es una renuncia tácita de los derechos y que por lo mismo no debiera tener cabida en materia laboral.- Lo cierto es que la prescripción obedece a un principio bien fundamental, cual es la de dar seguridad en toda clase de relación y en base a ello se admite.

Pero volviendo a las presunciones judiciales, diremos que no existe prohibición ni legal ni doctrinaria que impida en utilización en materia laboral.- Lo que ocurre es que la ley laboral no las trata, porque siendo una ley especial, no puede referirse a algo tal general que pertenece a la prueba, cuya aplicación también es general para todas las ramas del derecho; las presunciones judiciales son reguladas en el Código de Procedimientos Civiles que es donde corresponde.- Todavía más, en el Art.602 del Código de Trabajo se establece que tendrán aplicación las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles en cuanto fueren compatibles con la naturaleza laboral y no contrarían el texto y los principios procesales del primer estatuto.- Y como ya vimos que en materia de prueba sólo existe incompatibilidad para -- el juramento decisorio, resulta incuestionable que son admisibles las presun-

ciones judiciales.- La forma de deducirlas y los requisitos que se exigen para tenerles por tales, están contenidas en dicho Código de Procedimientos, en el Art.409 en que se exige que deben ser graves, precisas y concordantes.-



## V.- PRESUNCIONES EN EL DERECHO COMPARADO

Dividiremos el presente apartado por países, incluyendo en ellos al nuestro en lo relativo a la Ley Laboral anterior a la vigente, haciendo la observación que este estudio no pretende ser exhaustivo y ni siquiera trata gran número de países, sino solamente de aquéllos que pudimos obtener - bibliografía.

Las leyes laborales aquí estudiadas, consideramos haberlas revisado en forma minuciosa en busca de presunciones. Antes de iniciar tal revisión, creímos encontraríamos muchas similitudes, muchas presunciones equivalentes que facilitarían también en esos otros países establecer la prueba en materia - laboral (facilidad que ya indicamos proporcionan las presunciones). Pero terminamos la revisión y como tendremos oportunidad de demostrarlo, tales leyes son pobres en presunciones, algunas de las cuales ni siquiera contemplan las presunciones tan importantes en nuestro medio, como son las presunciones del contrato de trabajo y sus condiciones o estipulaciones. Como las presunciones representan una ventaja en materia de prueba, consideramos que nuestro Código del Trabajo encuéntrase mas adelantado que los Códigos - que en este estudio comparativo se tratan, adelanto que también se hace evidente en cuanto a las prestaciones laborales como son: vacaciones que comprenden mayor número de días en nuestro medio, jornada semanal de cuarenta y cuatro horas, etc.

Iniciamos este estudio comparativo haciendo un recorrido geográfico de norte a sur del continente Americano, y además, el orden que ya seguimos al analizar nuestro Código.

M E X I C O

La presunción contenida en el Art. 3 del Código de Trabajo vigente en nuestro país, encuentra su equivalente en el Art. 11 de la Ley Federal del Trabajo(1) que dice: "Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón y en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores". En lugar de la frase "se presume", se emplea en el artículo transcrito la frase "serán considerados", que según quedó establecido (2), son frases equivalentes. Dicho artículo no comprende la categoría "caporales" que si tiene el Art. 3.- Una diferencia fundamental entre ambos artículos es la de que en el Art. 3 estamos frente a una presunción de derecho y la del Art. 11 es una presunción simple, admite prueba en contrario.

En el inciso primero del Art. 572 y Art. 754 de dicha Ley Federal, hay disposiciones que equivalen a las presunciones contenidas en los Arts. 20, - 25, 55, 413, 414, 443, vale decir, disposiciones por las cuales se presumirán la existencia del contrato individual del trabajo, de las condiciones y estipulaciones del mismo contrato y de los hechos o actos que motivan las acciones, pues no otra cosa debe entenderse cuando en dichas disposiciones se indica que si concurren ciertos requisitos que en ellas mismas se indican, "se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo". Las reglas ya indicadas de la mencionada Ley Federal están redactadas en los siguientes términos: "Art. 572 El Pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda, y

1) Promulgado el 23 de diciembre de 1969

2) Ver Capítulo III Número 3

apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia" "Art. 754. Si no concurre el actor a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por reproducido en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial. Si no concurre el demandado, se le tendrá por inconforme con todo arreglo y por contestada la demanda en sentido afirmativo, salvo prueba en contrario!"

Las demás presunciones de nuestro Código de Trabajo no tienen equivalentes en la Ley Federal.

#### G U A T E M A L A (1)

La presunción del Art. 3 de nuestra Ley Laboral no tiene equivalente en el estatuto guatemalteco.

Igualmente no tienen equivalentes en Guatemala las presunciones de los Arts. 20 y 21.

La presunción de las estipulaciones del contrato individual de trabajo que trata el Art. 413 de nuestra Ley, si tiene su equivalente, <sup>en el inciso/</sup> primero del Art. 30 del Código de Guatemala, que dice: "La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe siempre imputar al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador". Ambas son presunciones legales, pero el artículo -

1) Promulgado el 16 de Junio de 1961.

nuestro es mas explicativo y además de dar por presumidas las estipulaciones de un contrato al igual que el Código de Guatemala, habla de "condiciones de trabajo"; es decir, da lugar a presumir dos cosas que a criterio de nuestro legislador son distintas las condiciones y estipulaciones de trabajo.

Las presunciones de los Arts. 25, 33, 47, 55, 110, 414, 434, 437 y 443, todos de nuestro Código del Trabajo, no tienen equivalente en la correspondiente ley guatemalteca.

Las presunciones de los Arts. 174 y 191, encuentran su equivalente en el Art. 129 inciso 2º del Código de Guatemala, que dice: "Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen". Esta es una presunción en la que en vez de utilizar esta palabra como se hace en los artículos similares nuestros, se usa la frase "es entendido", que como ya vimos, denota una presunción. En dicho inciso se contemplan las presunciones que en nuestro medio se regulan en dos artículos, pero cabe señalar que las últimas son mas completas en cuanto incluyen el período "semana", que como facilmente se puede ver, queda comprendido en dicho período un día de descanso semanal y puede quedar comprendido uno o mas días de asueto.

Las presunciones de los Arts. 457 y 465 no tienen equivalentes en Guatemala.

#### EL SALVADOR (CODIGO DE TRABAJO DE 1963) (1)

El Art. 3 actual tiene su antecedente en el Art. 6 de la ley anterior.

Ambas son presunciones de derecho, pero el artículo vigente agrega las cate-

1) Promulgado el 30 de Junio de 1972 y vigente desde el 29 de octubre del mismo año.

La presunción del Art.437 no tiene antecedente.-

En la legislación anterior el actual Art.110 correspondió el número 94.- Entre ambos artículos solo hay una pequeña variante que se presenta en el primer inciso; es decir, en el inciso que para nuestro estudio que son las presunciones, no tiene importancia, pues la presunción que ambos artículos regulan encuéntrase en el segundo inciso, cuyas redacciones son idénticas.

El Art.174, corresponde al Art.151 de la Ley derogada; y el Art.191 al Art.168.- Ambos artículos son idénticos a sus respectivos antecedentes.-

La presunción del Art.442 está contenida en el último inciso y esa misma presunción encontrábase en el Art.373 del Código derogado, en el último inciso también; pero entre ambas hay diferencias; el Art.442 prevé la posibilidad de que siendo varios los demandados, la petición de justificación de la causal o causales hecha por uno de ellos aprovecha a todos los demás, - que no reguló el Art.373; y este último artículo por su parte, dispuso en la parte final del último inciso, que la presunción que allí se regula no tendría lugar si el actor demandare por una causa que no fuere legal. Estas dos diferencias, agregación y supresión respectivamente, equivalen a dos reformas : por la primera se da a los demandados la facilidad de que lo actuado por uno de ellos pidiendo la justificación de la causal aprovecha a los demás; la parte final del Art.373 era algo innecesario, pues no se puedem concebir como un juez podía siquiera darle curso a una demanda en que se alegara una causal que no fuere legal.- La supresión de esta última parte fue pues, un acierto.-

Los Arts.457 y 465 no tienen antecedentes.-

#### H O N D U R A S

En la Legislación hondureña encuéntrase el Art.6 del Código del Trabajo(1)

1) Promulgado el 10. de Junio de 1959

gorias "caporal" y "establecimiento o centro de trabajo" que el otro no comprendió por lo que así resulta más completo y explicativo, al comprender dichas categorías.-

El actual Art.20 tiene su antecedente en el Art.18 del Código derogado en el que se admitía como único elemento de presunción la prestación del servicio por mas de dos días consecutivos; el Art.20 agrega un elemento más de presunción, la subordinación que puede darse independientemente del anterior, lo que significa una ventaja en la prueba del contrato individual de trabajo.-

El Art.21 es igual a su antecesor en el tiempo, en cuanto al número y en cuanto a la redacción; la única diferencia es que en el último se cita o menciona el Departamento Nacional del Trabajo y en el primero la Dirección General del Trabajo.-

El actual Art.413 inciso primero, tiene igual redacción que el ----- inciso segundo del Art.20 del Código anterior, con la única salvedad de que en aquél se cita una excepción, la contenida en el Art.21 del mismo cuerpo legal y en el Art.20 derogado no.-

Las presunciones de los Arts.25,38,47,55,434 y 443, no tienen antecedente.-

Las presunciones del Art.414 tienen su antecedente en el Art.357.-Ambos artículos aparecen con igual número de incisos, pero hay diferencias en algunos de ellos, así el inciso primero del Art.414 tiene una parte final que no tenía su similar del Art.357, en el sentido de que en aquel se consigna en dicha parte una presunción en la que se ha utilizado la frase "se considerará".- Esta presunción se agregó como una consecuencia de la experiencia obtenida en la práctica con la legislación anterior, en la que se dieron por

parte del patrono o sus representantes, propuestas que carecían de toda seriedad e incluso se pueden calificar de risibles, como aquella del representante patronal que ofreció como medida conciliatoria su amistad al trabajador o aquella otra alejada de toda equidad y apoyada por ciertos tribunales como destructiva de la presunción, que ante un reclamo de mil colones ofreció ---veinticinco.-

Las diferencias en el inciso segundo solamente son de redacción, pues en sustancia el contenido es el mismo.-

El inciso tercero permanece igual.-

El inciso cuarto presenta las siguientes diferencias: el plazo que - el Art. 357 era de diez días hábiles, fué aumentado en el Art.414 a quince días el vigente inciso cuarto sólo exige para que las presunciones operen, además del plazo, que se pruebe la relación de trabajo y el inciso derogado podía además de esos dos elementos, que se probaran " los hechos o -- circunstancias fundamentales que hagan presumible lo afirmado por el actor".- Esta razón se suprimió, pues en la práctica bastaba que se dieran los elementos plazo, relación de trabajo, inasistencia o negativa de la parte patronal a conciliar y asistencia de la parte trabajadora a la conciliación para que se tuviera por establecida la presunción; nunca nadie supo cuales eran esos otros "hechos o circunstancias fundamentales".-

Las propuestas en una conciliación no sólo pueden consistir en el reinstalo, aquellas también pueden ser de carácter económico; y las mismas no - solamente las pueden hacer las partes, sino tambien el Juez que modernamente ha dejado su papel de mero espectador y ha pasado a tener un papel más activo en el juicio.- Lo que aquí afirmamos es consecuente con la parte final del inciso quinto del Art.414, que no contenía su antecedente del Art.357 y que es la diferencia que entre ambos incisos existe.-

que dice: " Se consideran representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éste en sus relaciones con los demás trabajadores; los directores, Administradores, Capitanes de Banco y en general las personas que en nombre de otro, ejerzan funciones de dirección o de administración".- Es la presente, una presunción legal en la que se emplea la frase " se consideran".- Se diferencia de la presunción similar de nuestra legislación en su menor fuerza probatoria y en las categorías de funcionarios que señala, no comprendiendo a los Gerentes ni a los caporales, pero sí una categoría que no tiene el nuestro; los capitanes de barco.-

Hay en la legislación hondureña una presunción similar a la contenida en la primera parte del Art.20 de la nuestra, contenida en los Arts.21 y 41 que dicen: "Art. 21.- Se presumen que toda relación de trabajo personal está regida por un contrato de trabajo" Art.41.- La existencia del contrato individual de trabajo se probará con el documento respectivo, y a falta de éste, con la presunción establecida en el Artículo 21 ó por los medios generales de prueba.- Los testigos pueden ser trabajadores al servicio del patrono".- Pero en estos artículos se exige menos que en el 20, pues basta probar la relación de trabajo para que se presuma el contrato.-

Las estipulaciones del contrato de trabajo pueden presumirse en la legislación hondureña, conforme al Art.30 del Código Laboral que dice: "La inexistencia del contrato escrito exigido por este Código es imputable al patrono.- El patrono que no celebre por escrito los contratos de trabajo, u omita alguno de sus requisitos, hará presumir, en caso de controversia, que son ciertas las estipulaciones de trabajo alegadas por el trabajador sin perjuicio de prueba en contrario".- Como puede verse, no comprende las condiciones de trabajo que sí trata el Art.413, de nuestro Código.-



Las presunciones de los Art.17<sup>1</sup> y 191 tienen su equivalente en el inciso quinto del Art.339 de la Legislación Laboral Hondureña, que dice:"Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días feriados o de fiesta nacional que no se trabajen".- Con distintas palabras se refiere este artículo a los descansos semanales y asuetos de nuestra ley, que ya indicamos tienen un fundamento distinto.-

Las demás presunciones de nuestro código no tienen equivalentes en Honduras.-

#### N I C A R A G U A (1)

En el Código del Trabajo de Nicaragua encontramos solamente una presunción equivalente a las aquí tratadas, la contenida en el Art.2 Inciso segundo de dicho Código que dice: " Se considerarán representantes de los patronos y en tal concepto obligan a éstos en sus relaciones con los demás trabajadores; los directores; gerentes; administradores; capitanes de barco y en general, las personas que en nombre de otro ejerzan funciones de dirección o administración".- Se emplea aquí en vez de la frase "se presume" la frase "se considerarán".- Es esta una presunción legal, siendo = esta la primer diferencia con la presunción correspondiente de nuestro Código; la otra diferencia sería la de que no comprende a los caporales pero sí a los capitanes de barco.-

#### C O S T A R I C A (2)

A También en este país hay una presunción equivalente a la de nuestro Art.3y está contenida en el Art.5 del Código del trabajo costaricense siem

1) Promulgado el 12 de enero de 1945

2) Promulgado el 10 de Enero de 1966

do su redacción idéntica del inciso segundo del Art.2 del Código de Trabajo de Nicaragua que transcribimos, por lo que consideramos innecesario todo otro comentario.-

El contrato de trabajo puede presumirse en el Código de Trabajo de Costa Rica conforme al Art.18 que dice: " Contrato individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquél en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente o dirección inmediata o delegada de ésta, y por una renumeración de cualquier clase o forma.- Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe'".- Esta presunción es muy parecida a la contenida en la primera parte del Art.20 de nuestro Código con la sola diferencia de que la exigencia en nuestro medio es la de que para que la presunción opere se necesita la prestación de los servicios por más de dos días y en el Artículo transcrito, según se deduce del mismo, basta la prestación de los servicios durante un momento que no se determina.-

Las Demás presunciones de nuestra ley no tienen equivalente en el Código de Trabajo Costarricense.-

#### P A N A M Á.- (1)

No existe en la ley panameña ninguna presunción con relación a los representantes patronales.-

Conforme al Art.66 del Código de Trabajo de Panamá, se presumen la existencia del contrato y la relación de trabajo entre quien presta personalmente un servicio o ejecuta una obra, y la persona que recibe aquél o éstos..

En este artículo está contenida la presunción que en nuestro medio se regula en el Art.20, es decir, el contrato de trabajo, nada más que en el primero-

1) Promulgado el 13 de febrero de 1972.

sólo se puede presumir el contrato en base a la prueba de la prestación del servicio y no como en el Art.20 que además se puede mediante la prueba de la subordinación.-

Al igual que en nuestro Código el Art.413, da lugar a que se presuman las condiciones y estipulaciones del contrato, el Art.69 del Código Panameño establece esa presunción para los que llama "hechos o circunstancias" cuando dice: "A falta de contrato escrito se presumirán ciertos los hechos o circunstancias alegados por el trabajador que debían constar en dicho contrato.- Esta presunción podrá destruirse mediante prueba que no admita duda razonable" !.-

La presunción contenida en la parte final del Art.25 de nuestro Código encuentra su equivalente en el Art.737 inciso 2o. del Código de Panamá, que dice: " Todo contrato de trabajo se presume por término indefinido, salvo que se pruebe conforme a este Código que es por obra o tiempo definido y que de la prestación permita este tipo de contrato".-

"La relación de Trabajo termina por despido, salvo prueba en contrario," dice el numeral 3o.- del Art.737 del Código Panameño.- Esta presunción es similar a la contenida en el inciso primero del Art.55 de nuestro Código, con la sola diferencia de que el primero se habla de que el despido le pone término a la relación de trabajo y el último se refiere al contrato de trabajo, es decir, dos cosas que los doctrinarios diferencian, aunque generalmente se confundan.-

El mismo Art.737 en el numeral 4o. contiene la siguiente presunción: "El despido se entiende sin causa justificada, salvo prueba en contrario." Esta misma la encontramos en la primera parte del inciso tercero del Art.55

arriba indicado; en ambos casos establecer que el despido tiene causa justa, es prueba de la excepción, del patrono.- No se comprende en el Art.737 el despido indirecto que contiene el Art.55.-

El numeral 5o.. del referido Art.737 contiene la siguiente presunción: "Acreditada la existencia del contrato de trabajo en dos fechas distintas - dentro de un mismo año, se reconocerá, salvo prueba en contrario, sin interrupción", idéntica a la contenida en el Art.457 de nuestra ley.- Decimos que son idénticas porque si bien en la primera se habla del contrato de trabajo y en la segunda de la prestación del servicio, lo que en toda relación de trabajo puede interrumpirse dejando vigente el contrato, es la prestación del servicio; en cambio al terminar el contrato, termina la prestación del servicio como una consecuencia, por lo que cuando en el Código Panameño se habla de contrato., en realidad se refiere a la prestación del servicio, siendo así que nuestra ley es más técnica en ese punto.- Todavía más, en la ley Panameña se indica el plazo de un año respecto del cual se debe probar la existencia del contrato en dos fechas diferentes y en nuestro Código con más visión de la realidad no se pone plazo.

Las demás presunciones de nuestro Código no tienen equivalentes en el Código de Trabajo de Panamá.-

#### A R G E N T I N A .

En este país no existe un Código de Trabajo propiamente dicho; lo que pudimos encontrar como bibliografía son leyes laborales dispersas reunidas en un volumen al que se le ha dado el título de "Código de Trabajo", el cual comprende además de dichas leyes, jurisprudencia, fallos y doctrina -

laboral; en dichas leyes laborales no hallamos ninguna presunción que sea -  
equivalente a las de nuestro Código.-.-

C H I L E .-

Ninguna presunción equivalente a las estudiadas en el Código nuestro -  
tiene la ley de la materia chilena.- Encontramos dos presunciones que no -  
obstante tener cierta similitud con las contenidas en los Arts. 413 y 110 -  
de nuestra ley, regulan situaciones completamente distintas a las de los -  
artículos citados.

## Vi- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.-

Llegamos al final de este trabajo.- El camino recorrido nos da base -- para sacar nuestras conclusiones y hacer algunas recomendaciones, las que- trataremos en el orden anunciado.-

### CONCLUSIONES

Podemos llegar a través de este estudio a las siguientes conclusiones:

1a. El Código de Trabajo vigente contiene mayor número de presunciones que el derogado.-

2a.-Contiene el Código vigente, nuevas presunciones que vienen a ser - nuevas formas de probar las instituciones que regula, algunas de mucha im- portancia como las siguientes:

a) La presunción contenida en la segunda parte del Art.20.-La subor- dinación, como el elemento más peculiar de la relación de trabajo, admite- este artículo, por primera vez en nuestro medio, que puede tenerse como base para presumir el contrato individual de trabajo.

b) La presunción regulada en la parte final del Art.25, que obliga a- que en el contrato de trabajo se estipule( cuando la misma ley permite esta modalidad), que el mismo es por plazo determinado, so pena de darle a esa - relación de trabajo carácter permanente.-

c) En el inciso segundo del Art.38, se regula como presunción, una re- gla muy práctica; cual es la de que en la suspensión del contrato por mutuo consentimiento, se debe entender que dicha suspensión comienza el mismo -- día de acuerdo de las partes.-

d) El Art.55, contiene dos presunciones, ambas reguladas por primera

vez en nuestra legislación.- La primera es la de que todo despido es sin justa causa.- Esta regla la comprendió en forma tácita al Código derogado pues conforme a éste siempre se exigió al trabajador la prueba del despido y nunca si hubo alguna causa para ello; ésta fué prueba que siempre tuvo--- que rendirle al patrono.- Pero la novedad de este artículo la constituye--- la presunción del despido indirecto que regula el artículo a continuación de la anterior. Y

e) La presunción contenida en el Art.421, es nueva también; su aplicación, utilidad e importancia, fueron objeto de análisis en el Capítulo correspondiente.-

3.- Ese mayor número de presunciones viene a constituir un avance en materia de prueba, pues las presunciones tienen una serie de ventajas de que carecen las otras clases de prueba y que vimos al hablar de su importancia( de las presunciones), ventajas entre las que citamos; al dar facilidad en materia probatoria; y la comodidad, que como vimos en el caso de las presunciones legales, es la misma ley la que da los elementos con los que se debe contar para probar un determinado hecho.

4a.- En el estudio comparativo que hicimos, tuvimos oportunidad de demostrar que nuestro Código regula mayor número de presunciones que los demás Códigos analizados.- El mayor número de presunciones trae como consecuencia mayores facilidades probatorias, lo que resulta ser un avance sobre esas otras leyes.-

#### RECOMENDACIONES.-

Consideramos que no obstante que el Código de Trabajo vigente vino --- a corregir muchas imperfecciones del derogado, añadió nuevas regulaciones-

muy necesarias y suprimió otras, todo ello tendiente a tecnificarlo más, ajustándolo así a las exigencias del medio, todavía adolece de ciertas fallas en materia de presunciones que deben corregirse.- Con este propósito nos -- permitimos hacer las siguientes recomendaciones.-

1a.- El despido indirecto es una institución que el Código vigente introdujo en el inciso tercero del Art.55.- Esta forma de despido es una realidad en nuestro medio, pero como anteriormente sólo se regulaba el despido directo, no podía ningún trabajador ejercitar la acción de despido indirecto como tal, solamente podía demandar la terminación del contrato por la negativa del patrono de proporcionarle el trabajo ( principal obligación del patrón) como resultado de impedirle la entrada al centro de trabajo; o bien podía reclamar el pago de salarios no devengados por causa imputable al patrono, por todo el tiempo que se le impidiera el ingreso al trabajo, en espera de que un día el patrono efectuara el despido directo a lo reinstalará.- Ambas acciones resultaban engorrosas por la dificultad de la prueba o se prestaban muchas veces a la introducción en el juicio de prueba falsa.- Al regularse el despido indirecto se vino a suplir una necesidad, lo único malo de tal regulación es que únicamente contempla una forma de dicho despido; la que resulta de impedir al trabajador su ingreso al trabajo.-

Cuando analizamos el Art.55, citamos que doctrinariamente se admiten otras formas de despido indirecto, como son: atrasos en el pago del salario; no proporcionar al trabajador los instrumentos o materiales de trabajo, encomendarle con exclusividad las tareas más duras, difíciles o peligrosas; etc No obstante, esas otras formas no son admisibles conforme al Art.55, porque este expresamente se refiere a la forma que consiste en imposibilitar el -



el ingreso al trabajo , que es una especie, no un género.- Es nuestra opinión que en el referido artículo se debieron incluir por lo menos todas aquellas modalidades de despido indirecto y que tienen relación directa con la prestación del servicio en tal caso se daría al apartado correspondiente una redacción similar a la siguiente: " Se presumirá legalmente como despido,-- todo acto del patrono tendiente a impedir al trabajador el desempeñar su trabajo o desempeñarlo con la eficiencia debida".-En una fórmula genérica como la propuesta, tendría cabida tanto la forma regulada por el mencionado artículo como aquella otra situación en que el patrono se niega a pagar-- al trabajador los viáticos indispensables en el trabajo en que éstos se requieren, pues tanto una como otra situación tienden a imposibilitar el desempeño del trabajo.-

2a.- En el Art.16, se establece que el contrato individual de trabajo, su prórroga o modificación deben constar por escrito.- Esta regla tiene dos excepciones pues contenidas en los Ar.76 y 85, relativas a los trabajadores domésticos y agropecuarios, en el sentido de que pueden otorgarlo verbalmente, es decir, los dos últimos contratos es potestativo otorgarlos verbalmente o por escrito.- De lo anterior deriva una consecuencia importante y es la siguiente" El Art.18, impone la obligación de otorgar el contrato individual de trabajo por escrito; ahora bien, puede ocurrir y de hecho ocurre, que en una gran cantidad de casos no se cumple con esa obligación. lo que conlleva una sanción para el patrono impuesta en el Art.413, y es la de que en caso de conflicto se presumen las condiciones y estipulaciones de tal contrato en la forma que se mencionaron en la demanda..... Esta última presunción no se da cuando no existe la obligación-----

de otorgar el contrato por escrito, como en el caso de los trabajadores agropecuarios y domésticos, debiéndose en caso de conflicto probarse una a una las condiciones del contrato por prueba directa.- La presunción del Art.413, resulta ser una ventaja, como lo son todas las presunciones en materia de prueba,- Ahora bien, resulta injusto que de tal privilegio se prive a aquélla parte de la clase trabajadora más desprotegida, como lo son los ya mencionados, pues si falta la prueba directa de una sola de tales condiciones (aunque en la práctica se han venido exigiendo solamente las principales) se declara - que por falta-r dicho elemento se resuelve sin lugar las pretensiones del actor o se absuelve, según el caso.- Esa injusticia debe corregirse y para ello bastaría reformar el inciso primero del Art.413, en los siguientes términos: "Probada la existencia del contrato, se presumiran las condiciones y estipulaciones del mismo, en caso de conflicto, en los términos que el trabajador los haya alegado en su demanda. Una reforma así conllevaría la reforma necesaria del Art 21.

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

- 1) DICCIONARIO DE DERECHO USUAL .....Guillermo Cabanellas
- 2) TRATADO DE DERECHO JUDICIAL CIVIL.....Luis Mattiolo
- 3) INTRODUCCION AL DERECHO LABORAL.....Guillermo Cabanellas
- 4) DERECHO NORMATIVO LABORAL.....Guillermo Cabanellas
- 5) DERECHO DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO.....Guillermo Cabanellas
- 6) CONTRATO DE TRABAJO (PARTE GENERAL).....Guillermo Cabanellas
- 7) CONTRATO DE TRABAJO (PARTE ESPECIAL).....Guillermo Cabanellas
- 8) CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO.....Eugenio Pérez Botija
- 9) DERECHO DEL TRABAJO.....Francisco de Ferrari
- 10) INSTITUCIONES DEL DERECHO ESPAÑOL DEL TRABAJO...José Pérez Leñero
- 11) TRATADO PRACTICO DEL DERECHO DE TRABAJO.....Ernesto Krotoschin
- 12) DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.....Mario de la Cueva
- 13) PRINCIPIOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO  
SALVADOREÑO (TESIS 1954).....Dr. Ramón Avila Agacio
- 14) LAS PRUEBAS EN MATERIA DE TRABAJO (TESIS 1955)..Dr. Ricardo Miguel Duarte
- 15) LAS PRESUNCIONES EN EL DERECHO LABORAL.....Dr. Carlos Sergio Avilés  
SALVADOREÑO (TESIS 1971)
- 16) LA VALORACION DE LA PRUEBA EN EL DERECHO PROCE  
SAL DEL TRABAJO (TESIS 1969).....Dr. Guillermo Napoleón -  
Menjivar
- 17) CODIGO CIVIL
- 18) CODIGO DE PROCEDIMIENTOS CIVILES
- 19) CODIGO DE TRABAJO VIGENTE
- 20) CODIGO DE TRABAJO de 1963
- 21) CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA 1966

- 22) CODIGO DE TRABAJO DE NICARAGUA 1945
- 23) CODIGO DE TRABAJO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA 1961
- 24) CODIGO DE TRABAJO DE HONDURAS 1959
- 25) CODIGO DE TRABAJO DE PANAMA 1972
- 26) LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE MEXICO 1969
- 27) CODIGO DE TRABAJO DE CHILE 1958
- 28) CODIGO DE TRABAJO DE ARGENTINA 1972