

076589

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Ej: 4.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES

T  
344.01  
M722d  
1975

E. J. y CS.

# LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL

TESIS DOCTORAL

Presentada por

**SALVADOR MOLINA AREVALO**

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

1975



UES BIBLIOTECA CENTRAL



INVENTARIO: 10109842

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

"LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL"

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

SALVADOR MOLINA AREVALO

PREVIA A LA OPCIÓN DEL TÍTULO DE

DOCTOR

EN

JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

NOVIEMBRE DE 1975

SAN SALVADOR EL SALVADOR CENTRO AMERICA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DR. CARLOS ALFARO CASTILLO

SECRETARIO GENERAL

DR. MANUEL ATILIO HASBUN

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DR. LUIS DOMINGUEZ PARADA

SECRETARIO

DR. PEDRO FRANCISCO VANEGAS C.

TRIBUNALES EXAMINADORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES.

PRESIDENTE  
PRIMER VOCAL  
SEGUNDO VOCAL

DR. SALVADOR SAMAYOA  
DR. ULISES SALVADOR ALAS  
DR. JOSE ROQUE FLORES

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS.

PRESIDENTE  
PRIMER VOCAL  
SEGUNDO VOCAL

DR. FRANCISCO VEGA GOMEZ, hijo  
DR. SALVADOR HUMBERTO ROSALES  
DR. MAURICIO ROBERTO CALDERON

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

PRESIDENTE  
PRIMER VOCAL  
SEGUNDO VOCAL

DR. MARIC SCLANC  
DR. SALVADOR HUMBERTO ROSALES  
DR. LUIS DOMINGUEZ FARADA

ASESOR DE TESIS  
DR. MARIC SAMAYOA

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

PRESIDENTE  
PRIMER VOCAL  
SEGUNDO VOCAL

DR. CARLOS FERRUFINO  
DR. CARLOS RODOLFO MEYER  
DR. ORLANDO BAÑOS PACHECO

## D E S A R R O L L O:

### "LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL"

#### INTRODUCCION.

#### Parte Primera

Sección Primera. La Demanda, Concepto, Generalidades.

Sección Segunda. Clases de demanda en materia Laboral.

Sección Tercera. De la competencia en materia laboral.

#### Parte Segunda

Sección Primera. De los requisitos que debe contener la demanda.-

- 1) Designación del Juez.
- 2) Generales del actor, domicilio y lugar de notificaciones.
- 3) Lugar del desempeño de las labores.
- 4) Del Salario. Concepto.- Generalidades. De las diversas formas de estipularlos: a) Por unidad de tiempo; b) Por unidad de obra; c) Por sistema mixto; d) Por tarea; e) Por Comisión y f) A destajo, por ajuste o precio alzado.
- 5) De la jornada de trabajo.
- 6) Del horario de trabajo.
- 7) Del salario.
- 8) De la relación de los hechos.
- 9) Acerca del demandado,
- 10) De las peticiones del actor.

Sección Segunda. De los otros requisitos exigibles.

Sección Tercera. Acerca de otros presupuestos procesales en relación con -

la demanda, y articulado pertinente.

### Parte Tercera

Sección Primera. De las presunciones en relación con la demanda.-

Sección Segunda. Sobre la obligación del actor de subsanar las omisiones de requisitos exigibles en la demanda.-

Es Perentorio el término dado por la ley?

Sección Tercera. Sobre el impulso procesal en esta materia.

### Parte Cuarta

Sección Primera. Sobre la modificación y ampliación de la demanda.

Sección Segunda. De cuando existen varios actores y reos.-

### Parte Quinta

Sección Unica. Conclusiones y recomendaciones.

## INTRODUCCION

Al señalármese el tema "La Demanda en Materia -  
Laboral" para el desarrollo de la Tesis, previa a la obten-  
ción del Título de Doctor en Jurisprudencia y Ciencias So-  
ciales, experimenté una cabal satisfacción, ya que el Dere-  
cho del Trabajo siempre ha sido fuente de mis inquietudes -  
jurídicas.- Y no podía ser de otra manera, ya que por una -  
feliz casualidad por razones específicas de trabajo en la -  
Administración Pública, y más que todo en mi carácter de -  
Procurador Auxiliar de Trabajo, y como Agente Auxiliar de -  
la Procuraduría General de Pobres, he estado en relación -  
diaria con asuntos que atañen al Derecho que trata de armo-  
nizar las relaciones entre el capital y el trabajo.-

Por lo anterior, debo señalar que he sentido u-  
na natural inclinación a hacer valer los derechos de la cla-  
se laborante, porque he ido conociendo y compenetrándome de  
sus problemas en los conflictos de trabajo, lo cual es de -

importancia capital saber para la comprensión del espíritu de ésta Tesis.-

Llamo la atención también en el sentido de que a veces, y creo que muchas veces, vierto opiniones muy personales en el aspecto legal, imbuidas claro está, de esa inclinación que ya señalé; esto es así, porque considero la ocasión propicia para ello, por ser producto de las áreas de clases y del hacer diario en los tribunales laborales.-

Sin ser necesario que lo diga, se advierte a simple vista que la forma en que trato los temas no es, ni con mucho, exhaustiva, ya que únicamente hago referencia a lo sustancial y a lo que me ha parecido más interesante.-No son tampoco mis ideas expuestas de carácter científico, pues ello necesariamente me hubiera llevado al planteamiento de los temas en situaciones de abstracción y generalidad; son solamente los ideales que sobre lo que me propongo se refiere a ver más perfeccionadas las Instituciones Jurídicas Laborales actuales y lo cual va siendo consecuencia de la in-



quietud de estudio que siempre deberá acompañar a todo Profesional del Derecho.-

Sabemos todos que estudiamos con el Derecho del Trabajo una rama nueva de las Ciencias Jurídicas de un carácter eminentemente evolutivo, mas quizás que otras ramas del Derecho; como lo dijo el Maestro Guillermo Cabanellas, en conferencia dictada recientemente en esta Facultad: "Los Romanistas estudian un cadáver; los Civilistas estudian un anciano y los Laboralistas estudiamos un joven"; se señala que la importancia del Derecho del Trabajo, desde lo ético filosófico, es la concreción de las ideas en pro del mejora miento del ser humano, y desde lo económico la causa genera dora del fenómeno de la producción; se ha llegado a decir, y creo con razón, que el grado político de un país puede medirse por el avance que tenga en su Derecho del Trabajo; de allí la importancia del estudio de ésta rama del Derecho y de su correcta aplicación a los casos concretos que se planteen en los Tribunales de la República, lo cual podía conse

guirse más que con Leyes perfectas, con funcionario del Orden Judicial conocedores de aquellas y de la realidad nacional.-

La verdad es que a diario en nuestros Tribunales, se le regatean al trabajador los Derechos que las Leyes les reconocen; y éste regateo proviene de la increíble e inexcusable ignorancia de muchos jueces de principios elementales como por ejemplo el principio de las presunciones que el Legislador ha puesto en beneficio de aquellos así como también del principio, propio en esta materia, de la valoración especial de la prueba y en otros casos, por qué no decirlo, del carácter eminentemente patronal de que están revestidos, sin dejar de mencionar que algunos se dejan influenciar del criterio netamente civilista.=

El resultado de un juicio laboral, así como de cualquier otra clase de juicios, depende absolutamente del planteamiento que se haga en la demanda; de allí la gran importancia que debe concederse a la elaboración de aquélla;-

muchos juicios fracasan por un mal planteamiento de la demanda sea por ignorancia de ciertos detalles o por ligereza en su redacción; por ello es necesario considerar no sólo los elementos exigibles por la Ley en el cuerpo de la demanda,- sino que se deben tomar en cuenta otras disposiciones que - tienen relación estrecha con ésta, que es en parte el desarrollo de esta Tesis.-

Ha sido tradicional que la aportación de la prueba la haga quien usa la acción y eso, desde luego en términos generales, así debe seguir siendo; pero en el caso del Derecho del Trabajo deben existir algunas variantes a favor del trabajador para dar lugar al principio de la igualdad procesal.-

Al final de esta Tesis, hago ciertas recomendaciones las cuales estan apegadas al más veraz estudio, ya no de las teorías y doctrinas jurídicas laborales, sino de un - sabor netamente práctico consecuencia del hacer diario en los tribunales laborales.-

Por lo demás, como podrá verse, no digo nada -- nuevo ni tampoco lo he pretendido; baste con decir por ahora, que creo con toda sinceridad que se debe cambiar urgentemente la situación jurídica actual en que se ha colocado al trabajador para hacer valer sus derechos derivados de la relación laboral y seguir insistiendo, con Ulpiano, que a nuestro trabajador fuente de nuestra riqueza "se le dé lo - suyo".-

PRIMERA PARTE.Sección Primera. La Demanda.- Concepto.- Generalidades.-

El Código de Procedimientos Civiles, vigente desde el siglo pasado, define la demanda afirmando que "Es la petición que se hace al Juez para que mande dar, pagar, hacer o dejar de hacer alguna cosa" Art. 191 Pr.-

Dicha petición, en un sentido general, se llama demanda y es la que hace una persona, que se considera titular de un derecho, y que desea hacerlo efectivo, recurriendo al organismo jurisdiccional correspondiente.-

Una persona titular de un derecho, lo ejercita a través de una acción y para hacerlo, necesariamente, debe presentar una demanda. Siguiendo nuestro Código de Procedimientos Civiles, sabemos que "la acción es el medio legal de pedir en juicio lo que se nos debe" Art. 124 Pr.-

Autores modernos nos dan una definición de la demanda con otros elementos de juicio.- Por ejemplo, Hugo Alsina,-

en su "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal Civil y Comercial"; en la pág. 23 en el Capítulo XVI, Tomo Tercero, -- cuando nos trata de la DEMANDA nos habla de la misma diciendo que "por demanda ~~civil~~ se entiende toda petición formulada por las partes al Juez en cuanto traduce una expresión de voluntad encaminada a obtener la satisfacción de un interés".--

Esta definición importa mucho para este trabajo ya que comprende de la excepción que pudiera proponer el reo como la petición del actor ejerciendo su acción, ya que en ambos casos lo que se pretende es el interés protegido por la norma; pero es mas de importancia, para irnos introduciendo en esta Tesis, la definición que de demanda nos trae Chiovenda, citado por Eduardo Pallarés en la pág. 230 del Diccionario de Derecho Procesal Civil, séptima edición, cuando en el primer tomo de sus Instituciones se refiere a las Doctrinas Modernas sobre la Demanda afirmando que "La Demanda Judicial, en general, es el acto con que la parte (actor), afirmando la existencia de una voluntad concreta de la Ley que le garantiza un bien, declara la volun

tad de que la Ley sea actuada frente a otra parte (demandado)

e invoca para este fin la autoridad del órgano jurisdiccional.

Como se ve, aquí puede esbozarse los lineamientos de la demanda

laboral puesto que si nos referimos a la materia de nuestro

estudio, aparece también que con la demanda se inicia la relaxi

ción jurídico procesal y es aquella, el impulso a efecto de *pala*

que el organismo laboral ejerza sus funciones jurisdiccionales. *labore*

Otra definición que nos va a servir para el desarrollo

de esta tesis, es la que propiamente nos da el citado antes

Eduardo Pallares en su mencionado Diccionario de Derecho

Procesal Civil, cuando en la pág. 227 de dicha Obra dice: "Algunos

tratadistas dicen que la demanda es el escrito con el que

se inicia el ejercicio de la acción; pero como quiera que hay

demandas verbales y escritas, la definición es incompleta

porque no comprende aquellas". y sigue diciendo el mismo Pallares:

"Propongo, por lo tanto, la siguiente enunciación! La

Demanda es el acto jurídico mediante el cual se inicia el e-

jercicio de la acción".- Recordemos aquí la definición que -

nuestro Código de Procedimientos Civiles nos dió de la acción.-

Siguiendo con las definiciones, que son tediosas pero necesarias para la cabal comprensión de lo que despues se diga, no podemos dejar de transcribir la que tiene el Profesor Colombiano Hernando Devis Echardia, quien en su "Compendio de Derecho Procesal Civil", citado por el doctor Francisco Arrieta - Gallegos en sus "Apuntes de Derecho Procesal Civil I", en el capítulo que se refiere a la "Iniciación y Constitución del Proceso".- La demanda (página 3) nos dice: "Demanda es un acto de declaración de voluntad introductiva y de postulación que sirve de instrumento para el ejercicio de la acción y la afirmación de la pretensión, con el fin de obtener la aplicación de la voluntad concreta de la Ley, por una sentencia favorable y mediante un juicio, en un caso determinado"; el mismo Maestro Colombiano en la repetida obra afirma: "el ejercicio de la acción se traduce en una petición dirigida al Juez para que produzca al proceso.- Esta petición es la demanda en sentido simplemente formal" agregando "desde este punto de vista, la de-



manda tiene por objeto ejercitar la acción y con ello, producir la relación jurídico procesal.- Pero la demanda contiene también la pretensión y no se la debe confundir con ésta ni con la acción".-

Concretando, se puede afirmar que se entiende por -- Demanda Laboral, el acto procesal del demandante por el cual ejerce las acciones procesales de trabajo de que es titular frente a los órganos jurisdiccionales que en materia de trabajo ha creado el Estado.-

Nuestro Código de Trabajo no define ni da un concepto de demanda, sino que se limita a decir que podran ser verbales o escritas (Art. 379 ) dejando su interposición en cualquiera de esas dos formas al actor sin considerar el valor de lo reclamado; sin embargo de ello se deduce y de los artículos atinentes que el concepto que se acepta es el de que es el acto de iniciación del proceso.-

Considero técnicamente acertada la ausencia de definición, pues se ha sostenido con verdadera razón que es impro

pia la formulación de definiciones en los textos legales, además de que al existir éstas, limitan las calidades interpretativas.-

### SECCION SEGUNDA.

#### Clases de demanda en materia laboral.-

Nuestro Código contempla varias clases de juicios entre los que cabe destacar los "Ordinarios" <sup>1</sup> y los de "Única <sup>2</sup> -

Instancia" ya que son los que se plantean con mayor frecuencia en nuestros Tribunales Laborales especializados o con jurisdicción en la materia; también contempla otros juicios en-

entre los que podemos citar el juicio de Suspensión del Contrato de Trabajo, el de Revisión de Fallos en Materia de Riesgos <sup>3</sup> <sup>4</sup>

Profesionales, el que se refiere a Conflictos Colectivos de <sup>5</sup> Carácter Jurídico.-

La división principal de juicios que hace nuestro Código por su mayor incidencia, como ya se expresa, es en ordinarios y de única instancia atendiendo la cuantía reclamada; -

clasificación

es ordinario cuando el total de lo reclamado excediere de dos  
cientos colones o fuere de valor indeterminado y de única ins  
tancia, cuando la cuantía de lo reclamado no excediere de dos  
cientos colones; consecuentemente, las demandas pueden ser -  
tambien verbales o escritas sea que se trate de juicios ordi-  
narios o de única instancia.-

Se opina que la expresión "valor indeterminado" del  
Art. 378 que regula el juicio ordinario y la de "cuya cuantia  
no exceda de doscientos colones" del Art. 425, regulador de -  
los juicios de única instancia, no tiene razón de ser pues es  
imposible que se fijé de antemano si ese valor es o no supe--  
rior a la suma indicada y además, por sobre todo porque el -  
mismo Código contiene regulaciones para cuando se le dé a una  
demanda trámite de ordinario debiendo haberse tramitado como  
de única instancia, y el caso contrario.-

Y la legislación anterior al Código actualmente en -  
vigencia, en el Art. 365, era obligatoria la interposición de  
la demanda en forma verbal tratándose de juicios de única ins

tancia, o sea cuando la cuantía de lo reclamado no excedía de los doscientos colones, levantándose acta en el tribunal donde ocurriere el demandante.- En la práctica, y por cierta resistencia de los tribunales de lo Laboral a tomar demandas verbales predomina la demanda escrita, o sea la que el trabajador lleva ya formulada.-

### SECCION TERCERA.

De la competencia en materia laboral.

Al hablar de competencia, necesario es aunque sea so-meramente, referirse a la jurisdicción.-

En el sentido mas lato, digamos que la jurisdicción es la facultad del Estado de administrar justicia; la competencia no es más que límite de la jurisdicción pues es la capacidad de un Tribunal para estudiar y fallar sobre un determinado asunto que se le plantee, excluyendo a cualquier otro.

El Dr. Padilla y Velasco en apuntes de clase, dice que la palabra competencia se deriva de dos verbos distintos: competeter y competir y con ambos sentidos se emplea en el len-

guaje del derecho; si competencia se deriva del verbo compe--  
 tir debemos entender que significa el conflicto entre dos o  
más Tribunales que pugnan por conocer o abstenerse de conocer  
en un negocio judicial determinado; y termina diciendo: "El  
Término competencia significa la facultad que tiene un Juez o  
Tribunal de conocer de un negocio dado con exclusión de cual-  
quier otro; en este caso la palabra competencia se deriva de  
 competer que equivale tanto a decir, corresponder".-

El Art. 1193 Fr. nos habla de que competencia es la  
 contienda que se suscita entre dos jueces o tribunales sobre  
 a quien corresponde el conocimiento de un asunto.- Esta puede  
 promoverse de oficio o a instancia de parte.- El Código de  
 Trabajo actual tiene regulaciones especiales de la materia y  
 éstas son casi exactamente una copia al carbón de las que con-  
 tenía el que derogó éste, o sea, el de 1963.- Dichas disposi-  
 ciones se encuentran contenidas en el Libro Cuarto, Título -  
 Primero, Capítulo Unico, y sienta que en esta materia rigen  
 dos criterios: el del domicilio del demandado y el de la cir-

circunscripción territorial en que realicen o se hubieren reali-  
 zado las actividades de trabajo respectivas o que serán afec-  
 tadas por el conflicto, refiriéndose esto último en los casos  
 que contiene el Art. 371, agregando además que si las activi-  
 dades se hubieren desarrollado en diversas circunscripciones  
 territoriales será competente el Juez del lugar en que estu-  
 viere la sede principal de la empresa.- Entre los requisitos  
 que deberá contener toda demanda laboral encontramos que de-  
 berá designarse el domicilio<sup>1</sup> del demandado y la dirección<sup>2</sup> de  
 su casa de habitación o del local en que habitualmente atien-  
 de sus negocios o presta sus servicios, así como también el -  
lugar<sup>3</sup> en que se desempeña o se desempeñó el trabajo con oca-  
 sión del cual se originó el conflicto.-

El literal (b) del Art. 371, al decir que es compe-  
 tente el Juez de la circunscripción territorial en que se rea

licen las actividades de trabajo, se refiere a toda acción; y al decir que también es competente el Juez en que se realicen las actividades que serán afectadas por el conflicto, encontramos que el conflicto colectivo de carácter jurídico, sólo virtualmente afecta los servicios y no obstante eso, es a éste al que se refiere este literal pues en la cabeza del artículo dice: "el Juez competente" y éstos sólo conocen de los conflictos colectivos de carácter jurídico.- El Art. 372 dice que cuando hubiere varios jueces competentes, conocerán a prevención y seguirá conociendo el que primero prevenga y la jurisdicción se previene al efectuarse la cita a conciliación, de conformidad al Art. 385 último inciso.-

De modo, pues, que en materia laboral, es competente D/C  
el Juez del domicilio del reo, o el del lugar en donde se establece o estableció la relación laboral.-

FARTE SEGUNDA.

Sección Primera. De los requisitos que debe --  
contener la demanda.-

El Código de Trabajo, en su ART. 379, enumera los --  
requisitos que debe contener la demanda; hay disposiciones -  
que señalan otros requisitos sin los cuales una demanda no de  
be ser admitida.-

De acuerdo a la doctrina, los requisitos se dividen  
en dos clases: accidentales y principales. Nuestra legislación  
laboral no distingue entre unos y otros y todos los requisitos  
enumerados en dicho artículo se consideran de un solo orden.-  
No obstante eso, bien se pueden distinguir entre los requisi-  
tos expresados; siguiendo al colombiano Devis Echandia, cita-  
do antes, esos requisitos son los tradicionalmente conocidos  
como requisitos de fondo y como requisitos de forma, pudiendo  
citarse entre éstos, por ejemplo, la redacción de la demanda,  
con los detalles indicados en la misma ley; o que la demanda  
debe ser presentada en la forma que la ley exige, etc.- En -



materia laboral no existe la exigencia, como en lo civil, del -  
nema consistiendo éste en una razón que se pone al principio de  
lo escrito, expresando suscintamente el objeto de aquélla.-

En el señalamiento de los requisitos, el Código no se  
aparta de la línea tradicional de exigir la designación del ór-  
gano jurisdiccional a que la demanda va dirigida, así como el -  
objeto de la litis, la identidad de las partes y el fundamento,  
de la petición que aquí se designa como "peticiones en términos  
precisos", pero contiene otros especiales de la materia que son  
objeto de este estudio.-

Sería mas técnico, procesalmente hablando, estudiar los  
requisitos de la demanda en grupos separados, según la clase -  
de aquellos, En obsequio a mayor claridad y precisión de la ex-  
posición, prefiero ir enumerándolos y tratándolos conforme se -  
señalan en el artículo que los contiene.- Dichos requisitos son  
los siguientes:

1- Designación del Juez.

Este requisito es de capital importancia en toda clase

de demandas. Se encuentra establecido, además, en el Art.194 Pr. en la Ley Orgánica del Poder Judicial encontramos los indicativos necesarios para cumplir con ello, pues en dicha ley se hallan determinadas la jurisdicción de los jueces, Distritos Judiciales y otros órganos, señalando cómo se denominan aquéllos y determinando también su competencia a la cual ya nos referimos.-

2- Generales del actor. Domicilio. Lugar de notificaciones.- (2)

Como es lógico, la ley exige que el actor se identifique; y esta identificación es a través de su nombre y generales; el medio idóneo para hacerlo es la Cédula de Identidad Personal, DU documento obligatorio para todo ciudadano que ha cumplido los dieciocho años de edad; los trabajadores menores de esta edad que comparezcan a juicio, lo deben hacer a través de su representante legal o del Procurador General de Fobres.- Además del nombre, es exigencia legal que se exprese la edad del demandante, así como su estado civil el cual puede ser de casado, soltero, viudo o divorciado que/los cuatro estados civiles que reconoce nuestra ley; asimismo la ley obliga al actor a que exprese

su nacionalidad y profesión u oficio así como el domicilio; co-  
mo dije, tales datos deben aparecer en la Cédula de Identidad --  
Personal, aunque no es necesario que coincidan con los que el --  
trabajador proponga en la demanda, especialmente en lo referen--  
te a la profesión u oficio y al domicilio, ya que la ocupación  
y el domicilio de la mayoría de nuestros trabajadores es cam--  
biantes según las circunstancias en que se desenvuelva sobre to--  
do, considerando la inestabilidad en los empleos ya sea como --  
producto de despidos de los mismos o por conveniencias propias  
a optar por mejores trabajos; en cuanto al nombre, es conveniente  
para el trabajador demandante, expresar además de aquél que  
le aparezca en su Cédula de Identidad Personal, los otros con --  
que socialmente es conocido, de manera especial, aquél con el  
cual aparece como cotizante del Instituto Salvadoreño del Seguro  
Social para poder aprovechar la presunción del Art. 465 que se  
refiere a que se presumirán prestados los servicios que el tra-  
bajador alegue en el tiempo a que se refieran sus cotizaciones  
en dicho Instituto; también conviene expresar el nombre que le

aparece en los recibos o planillas, aun cuando no cotizare para efectos de prueba de la relación laboral, ya que una gran mayoría de trabajadores son inscritos en sus lugares de trabajo con nombre diferente, aunque sea parcialmente, a aquél que tienen en su Cédula de Identidad Personal o Pasaporte, el cual también debe aceptarse como medio de identificación.-

Domicilio y lugar de notificaciones.

Otros requisitos sine qua non para la admisibilidad de la demanda, son la expresión del domicilio del actor y el lugar que designa para oír notificaciones.- El Art. 57 C. nos dice - que domicilio de una persona es su residencia acompañada real o presuntivamente del ánimo de permanecer en ella; para efectos de la legislación de trabajo, es importante destacar que se acepta como domicilio de una persona, "el lugar donde ejerce habitualmente su profesión u oficio" (Art.60 C); en la práctica para conciliar esas posiciones, y facilitar la admisión de la demanda, en las demandas laborales simplemente se expresa ser del mismo domicilio en donde esta el Tribunal en que se interpone la demanda.- En cuanto al lugar en que se desean recibir notifi

caciones, señalo que presenta problema para el actor, especialmente cuando se trata de un trabajador agropecuario, ya que necesariamente debe ser en el radio urbano en que está ubicado el Tribunal que conoce de la demanda, no quedando otra resolución que señalar el Tablero de Notificaciones, dando lugar con esto a muchos abusos burlándose así los reclamos de los trabajadores.

### 3- Lugar del desempeño de las labores.

El lugar en que se desempeñan o se desempeñaron las labores debe señalarse haciendo referencia al centro de trabajo que menciona el Art. 421; y ello cobra relevancia cuando el patrono demandado es una persona jurídica y la demanda se endereza aludiendo sólo al dicho centro porque así "se entiende incoada contra aquélla y además, contra el representantepatronal" esta es otra novedad ya que anteriormente no se hacía referencia al centro de trabajo específicamente, ni existía esa ventaja para el trabajador como esque se puede dejar de mencionar a la persona jurídica que es, o ha sido su patrono, y sin que por eso se invalide su demanda, siempre como dice, que la de--

manda contenga la identificación de dicho centro.-

Este requisito es de importancia extrema ya que es determinante de la competencia del Juez en relación del territorio puesto que una de las fuentes de competencia laboral, como ya vimos, es el lugar donde se realizó o realiza el trabajo.-

4- Del Salario, Concepto, Generalidades. De las diversas formas de estipulación del salario.-

Una definición de salario nos la da el mismo Código al decir que salario "es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador, por los servicios que le presta, en virtud de un contrato de trabajo", según reza el Art. 119.-

Es el salario una obligación de tipo legal impuesta al patrono como contrapartida de la fuerza de trabajo que recibe de su empleado; es la principal obligación a cargo del patrono como lo es del trabajador, realizar el trabajo convenido; debe ser pagado en moneda de curso legal, en dinero y no admite compensación de ninguna clase.-

Nuestro Código contiene las formas principales de es-

tipulación del salario siendo las siguientes: a) por unidad de tiempo; b) por unidad de obra; c) por sistema mixto; d) por tarea; e) por comisión, y f) a destajo, por ajuste o precio alzado.

Examinemos una a una, brevemente, las diversas formas de estipulación del salario mencionadas.-

a) Por unidad de tiempo. El mismo Código nos dice que esta forma de salario se estipula "cuando éste se paga ajustándolo a unidades de tiempo, sin consideración especial al resultado del trabajo, lo cual significa que es el tiempo que pasa a disposición del patrono.- Es la forma más común en nuestro medio de estipulación del salario; tiene el inconveniente, y esa ha sido la base de su principal crítica, que el trabajador diligente como el negligente reciben igual remuneración.-

b) Salario por obra. Es el que se obtiene tomando en cuenta la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizada - pagándose por piezas producidas o medidas o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido,- Sin entrar en consideraciones doctrinarias, considero que para el patrono es

la forma más justa de pagar el salario, y para el trabajador, -  
la forma más cómoda de recibirlo y también la más conveniente -  
ya que según la producción hecha recibe su salario.- Carlos Marx  
dijo que esta forma de estipulación del salario es la más conve-  
niente al sistema capitalista porque desde su punto de vista es  
un estímulo falso que el patrono da al trabajador ya que la ga-  
nancia que pudiera obtener éste no compensa al desgaste psicofí-  
sico que sufre; se sacrifica más horas de trabajo, pero no se -  
va hacer más rico en la medida en que sería deseable, pues la -  
remuneración es en relación directa al trabajo que produzca.-

c) Por sistema mixto.- Esta forma de estipular el sa-  
lario existe cuando se paga de acuerdo con las unidades produci-  
das, o trabajo realizado durante una jornada de trabajo determi-  
nada.- En este sistema, se conjugan de una manera aceptable, -  
tanto el tiempo como el resultado; dentro del tiempo determina-  
do por el patrono, con las limitaciones legales, el propio tra-  
bajador labora en la medida en que desea devengar su salario --  
ya que éste depende del monto de la obra producida.-

d) Por tarea.- El Código dice que se estipula el sa-



lario así, cuando el trabajador se obliga a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo en la jornada u otro período de tiempo convenido, entendiéndose cumplida dicha jornada o período de tiempo, en cuando se haya concluido el trabajo fijado en la tarea; dentro de un tiempo determinado, cierta obra realizada se paga de manera proporcional; esta forma de estipulación del salario es también bastante común en nuestro medio, pero tiene el inconveniente de no estimular al trabajador a superarse como en otras formas, como se ha visto.-

e) Por comisión.- Se da cuando el trabajador recibe un porcentaje o cantidad convenida por cada una de las operaciones que realiza.- Es la forma de estipular el salario en que más se estimula al trabajador a que realice un esfuerzo mayor que le producira mayor ganancia; generalmente, es usual en las casas comerciales para aumentar el volúmen de ventas; suele ombinarse también con un salario básico después de cuyo monto es el propio trabajador quien aumenta progresivamente su salario.-

f) A destajo, por ajuste o precio alzado.- Este exis

te cuando se pacta en forma global habida cuenta de la obra que ha de realizarse sin consideración especial al tiempo que se emplee para ejecutarla y sin que las labores se sometan a jornada ni horario; o sea, que sin consideración al tiempo que se emplee en realizarse la obra, el trabajador recibe un salario global a su terminación la cual, naturalmente, debe ser entregada a satisfacción del empleador.-

5- De la jornada de trabajo

6- Del horario de trabajo

El horario y la jornada de trabajo tienen una estrecha relación y son otros de los requisitos exigibles en la demanda.

Constitucionalmente están regulados; el Art. 182 C.P. en el numeral 6o. dice que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no excederá de ocho horas, y la semana laboral, de cuarenta y cuatro horas, lo cual está repetido en los incisos 3o. y 4o. del Art. 161 del Código de Trabajo.-

Horario de trabajo y jornada de trabajo se confunden generalmente, especialmente dentro del común de los trabaja-

dores, pero se puede decir que horario de trabajo son las horas que anticipadamente se determinan en el contrato de trabajo, - sea éste verbal o escrito, ya que ese es uno de los elementos básicos del contrato y que el trabajador se interesa en pactar igualmente al salario; Don Guillermo Cabanellas, en su Diccionario de Derecho Usual, dice que es el horario "el número y la distribución diaria y semanal de las horas normales de trabajo en cada establecimiento o empresa, según las diferentes categorías de trabajo"; ahora bien, jornada de trabajo como tiempo - de trabajo efectivo, es el tiempo pactado entre patrono y trabajador dentro del cual, el primero se encuentra a disposición del primero y sin que aquél disponga de autonomía para movilizarse por efectos de la subordinación a las órdenes del patrono; y esto tiene validez, aun cuando el trabajador no labore efectivamente bastando que esté a las órdenes del patrono.-

La jornada ordinaria puede ser diurna, en cuyo caso, no deberá exceder de ocho horas, nocturna no debiendo exceder - de siete horas; la misma ley se encarga de decirnos qué horas - diurnas son las que se cuentan entre las seis horas y las die-

cinco de un mismo día, y nocturnas, las comprendidas entre las diecinueve horas de un día y las seis horas del siguiente; asimismo, está preceptuado que la jornada de trabajo que comprenda más de cuatro horas nocturnas, será considerada nocturna para efectos de su duración; es importante la calificación de horas diurnas o nocturnas para los efectos del pago del salario, ya que lleva un 25% de recargo, por lo menos, sobre el salario establecido para igual trabajo en horas diurnas.-

La jornada ordinaria diaria de trabajo es una exigencia que la ley hace en la interposición de la demanda, la cual cobra mayor relevancia cuando se labora en horas extras, o sea, en el exceso de la jornada diaria o nocturna legal que es, como ya se dijo, de ocho y siete horas, respectivamente.-

Don Guillermo Cabanellas, en su "Diccionario de Derecho Usual", página 323 del Tomo Segundo nos dice que horas extras son las trabajadas sobre las normales de una jornada y que han de ser pagadas con un sobrepago sobre la retribución normal de la hora del obrero o empleado.- Efectivamente, por ejemplo, si un trabajador labora más de ocho horas diarias, en la demanda se

debe estipular que su jornada ordinaria diaria era de ocho horas, laborando horas extras lo que excede de tales ocho horas, y estipulando el horario, así: "mi representado tenia un horario que comenzaba a las seis horas y finalizaba a las quince - horas, siendo su jornada ordinaria diaria de ocho horas, laborando una hora extra diaria"; eso es asi ya que si comenzaba a trabajar a las seis de la mañana, su jornada máxima legal, que es de ocho horas como ya vimos, termina a las dos de la tarde y entonces se excede en una hora del límite máximo legal; patrono y trabajador son libres de reducir la jornada legal establecida tanto diurna como nocturna y pueden pactar, por ejemplo, una jornada ordinaria diaria de seis horas con el horario siguiente planteado, así: "mi horario de trabajo era de seis - de la mañana a doce de la misma y mi jornada ordinaria diaria era de seis horas"; pero si se trabajaren más de esas seis horas pactadas, ese exceso tendría que ser pagado con recargo -

Art. 169.-

8- De la relación de los hechos.

Este requisito se llama en la doctrina "causa peten

di", causa o razón por la cual se pide.- Esta es otra exigencia importante en la demanda ya que se deben relatar al Juez los acontecimientos que han dado lugar a la demanda; aquí se relaciona, por ejemplo, cómo ocurrió el despido, o sea, las circunstancias específicas, tales como el lugar y la hora en que ocurren los hechos que se aleguen; por supuesto, que no por omitirlos en la demanda el Juez declararía inadmisibles éstos pero por cuestión de facilitar la prueba es aconsejable que se expongan ya que son extremos de la demanda sobre la que versará la prueba.- Otro aspecto que cabe destacar aquí, es la relación que debe hacerse en la demanda acerca de la persona que verifica, por ejemplo, el despido, o una suspensión de hecho lo que daría lugar a reclamar salarios no devengados por causa imputable al patrono; en el caso de que se relacione a persona distinta del patrono debemos considerar lo que la ley laboral nos determina sobre los representantes patronales; el Art. 3 del Código estipula quienes se presumen, de derecho, son los representantes patronales para sus relaciones con los trabaja-

dores, mencionando a los directores, gerentes, administradores, caporales y, en general, a las personas que ejerzan funciones de dirección o administración; si, para el caso, una de estas personas verifique el despido, es aconsejable mencionar el cur go que desempeña en la empresa, como gerente, administrador, - etc.; en la práctica, se ha dado el caso que un Juez ha considerado que un Jefe de Personal que verifica un despido, por sólo el hecho de ostentar tal cargo, no está revestido de facultades para hacerlo por no estar comprendido entre las personas que menciona el Art. 3 relacionado; pero tal criterio es erróneo pues tal jefe administra, precisamente, al personal, y tiene, en consecuencia, calidad de representante patronal.-

En este numeral, debe relacionarse, pues, todo lo - que el actor considere pueda contribuir a llevar al Juzgador - la íntima convicción de lo que se le plantea.-

9- Acerca del demandado. \*

Las exigencias legales que existen sobre la persona del demandado es que se exprese su nombre y domicilio, así como la dirección de su casa de habitación o del local en que

habitualmente atiende sus negocios o presta sus servicios.-Como se ve, no es exigencia de tipo legal que se expresen sus generales, como en el caso del demandante; pero es aconsejable -mencionar también sus generales porque se han dado casos que, al proceder al embargo de los bienes de alguien que fue condenado a pagar determinada cantidad, exista confusión con otra persona de igual nombre, como el caso de un hijo o padre del demandado,- La ley no exige igual número de datos sobre la persona del reo, que del actor, porque generalmente, el trabajador, que es quien presenta mayor número de demandas, no conoce la edad de su patrono, o su estado civil e incluso la profesión que es dable escapen al conocimiento suyo.-

Cuando se trata de demandar a las personas jurídicas, debe identificárseles con el nombre o razón que tienen,- así como señalarse el nombre del representante legal y el domicilio de ambos, así como la dirección en donde debe verificarse el emplazamiento.-

La representación patronal tiene en la legislación -



laboral actual una importancia que antes no tenía.- El Art. 3 nos habla que se presume son representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, los administradores, gerentes, directores, caporales y en general, las personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa, establecimiento o centro de trabajo; dicha disposición no es taxativa en cuanto al señalamiento de los representantes patronales, ya que ofrece una gran amplitud en cuanto se refiere a las personas que ejerzan funciones de dirección a administración lo cual no podía ser de otra manera ya que en los centros de trabajo hay muchas personas que, sin ser a las que se refiere específicamente el artículo en comento, están revestidas de un poder de mando sobre los trabajadores que incluye hasta contratar y despedir.-

La importancia de la representación patronal se da cuando estamos frente al caso que plantea el Art. 421 pues su sola mención en una demanda, enderezada principalmente contra una persona jurídica, puede acarrear una sentencia condenatoria para ésta; este artículo lo dispuso el legislador, entien-

do, para casos de excepción, principalmente cuando el actor no plantea correctamente su demanda en lo referente al nombre de la persona jurídica; anteriormente, cuando una demanda contra una persona jurídica era presentada con un error en su nombre, por insignificante que este fuera, bastaba a aquélla esperar tranquilamente el resultado sin molestarse en apersonarse ya que de antemano se sabía que el trabajador demandante jamás podría establecer en juicio la existencia de la demandada ni la personería del representante legal, y así, infinidad de juicios fueron declarados nulos; pero es bien sabido que las deficiencias de una ley, se conocen con su vigencia; y el legislador no podía pasar inadvertida dicha inconveniencia y estableció que es suficiente que la demanda contenga la identificación del centro de trabajo donde se presten o hayan prestado los servicios, para que aquélla se entienda que va dirigida contra la persona jurídica titular de ese centro de trabajo ( a mi juicio aunque no se mencione, o se mencione mal ) y "CONTRA EL REPRESENTANTE PATRONAL QUE EN ELLA NOMINE"; no obstante, este representante nominado, puede acreditar la existencia de la

persona jurídica demandada así como la personería del representante legal, de acuerdo al inciso 2o. del referido Art. 421 y ésto es así, porque de no hacerlo, puede recaer sobre sus bienes propios o personales un embargo proveniente de sentencia condenatoria; o dicho, de otro modo, la carga de la prueba recae sobre dicho representante patronal en lo que a comprobar la existencia de la persona jurídica demandada se refiere por las consecuencias apuntadas.- Siendo de consecuencias tan graves - la nominación del representante patronal en una demanda, en el caso del Art. 421, es necesario considerar algunas cuestiones, por ejemplo, cabe preguntarse: Bastará con nominar al representante patronal para que la demanda se entienda incoada contra él? Debe ser emplazado el representante patronal? La persona jurídica demandada y el representante patronal constituyen una sola parte? Debe acompañarse copia de la demanda para el representante patronal?.-

En cuanto a que si basta con nominar en la demanda al representante patronal para que aquélla se entienda incoada contra él, las opiniones están divididas ya que en algunos Tri

bunales se exige que se expresen las generales del dicho representante, y en otros, basta la simple nominación; yo opino que no sólo debe identificársele sino que en la parte petitoria debe solicitarse su emplazamiento y condena.-

La persona jurídica y el representante patronal son una sola parte: la parte reo; pero ambos con calidad de demandados; con ello se ha querido garantizar más las pretensiones del trabajador demandante en cuanto a hacer efectiva una sentencia que le fuera favorable porque el embargo puede ser trabado, como se ha visto, subsidiariamente, en los bienes propios del representante patronal.-

Se ha dicho por algunos, que tal disposición es inconstitucional porque viola el principio de que nadie puede ser condenado sin ser previamente oído y vencido en juicio; yo no comparto tal opinión porque el representante patronal que se nomine en el caso del Art. 421, sí se da cuenta de que ha sido demandado a través del emplazamiento que deberá hacérsele como antes lo expongo y, consecuentemente, la ley le franquea los medios de defensa que crea convenientes.-

Respecto a la representación patronal, existe reiterada jurisprudencia en lo que respecta a la amplitud en que debe entenderse tal figura jurídica; para el caso me permito -- transcribir párrafo de sentencia pronunciada en Casación por -- la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia, que aparece en la Revista Judicial, Tomo LXXVI, página 449, que literalmente dice: "Dentro de la nominación de cargos contenida en el expresado Art. 6 del Código de Trabajo (correspondiente al 3 -- actual) la que ha sido determinada por la idea de las funciones de dirección o administración que el desempeño de ellos implica, se encuentra comprendido el cargo de Sub-director y otros similares, como el de Codirector, Segundo Director, etc." (el subrayado es mio)

Igual o más amplio sentido se le da a la representación Patronal en sentencia definitiva de Casación, que aparece en la Revista Judicial Tomo LXXVII, páginas 544 a 548, pronunciada por la Sala de lo Civil de la misma Corte Suprema de Justicia, que entre otros párrafos contiene el siguiente:..."la -- Sala considera que dentro del régimen de las relaciones obrero--

patronales, existiendo un artículo como el número seis (se refiere al Código que derogó el vigente, o sea, el tres actual) el despido del trabajador, realizado por cualquiera de los que esa norma tiene como representantes patronales, produce todos sus efectos, esten o no facultados dichos representantes para llevar a cabo hechos de tal naturaleza.- La Creación de la figura jurídica del representante patronal, lo mismo que la de la ficción o presunción de derecho que la acompaña, obedecen al propósito de facilitación de los reclamos de la parte laborante, lo cual resulta a su vez en armonía perfecta con la finalidad eminentemente tutelar del derecho laboral"; en otra parte de la sentencia se lee:... "el jefe de una empresa puede delegar las facultades de dirección que le confiere la Ley Laboral, en uno o más de los miembros del elemento humano de la empresa"... "Lo que interesa al propósito de la ley, al decir quienes son los representantes patronales, no es el grado de dirección que se le haya conferido a determinada persona, sino la dirección misma.- De ahí que aunque se llame Sub-Director,- Co-Director, Primer Director, el cargo que ostenta el que ha -

despedido a un trabajador, de acuerdo con el Art. 6 mencionado, ese acto ha sido realizado por un representante patronal y produce, por consecuencia, responsabilidad" (pág. 548)

Como se advierte pues, el criterio sustentado en esa sentencia por el más Alto Tribunal de Justicia, es de una amplitud que ya quisiéramos para algunos de nuestros jueces.-

10) De las peticiones del actor.- <sup>Ⓢ</sup>

El demandante debe concretar en su demanda las acciones que incoa ya que, por principio, el Juez no puede condenar a más de aquéllo que se le pide; no obstante, este aserto, no tiene cabida en materia laboral y por el contrario, está obligado el Juez a comprender en sus sentencias "también aquéllos derechos irrenunciables del trabajador que aparezcan plenamente probados" (Art. 419).- El Código anterior que derogó el vigente, agregaba en el correspondiente artículo: "...y que sean consecuencia directa de los hechos en que se fundó la petición" (Art. 361). Cuales son esos derechos irrenunciables? El Art. 195 C.P. solamente nos dice que "Los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables", lo cual -

forma = subsanable  
fondo = insubsanable

nos da base para afirmar que todo derecho establecido a favor del trabajador en las leyes, y que se pruebe en el correspondiente juicio, AUNQUE NO LO HAYA PEDIDO ESPECIFICAMENTE EN SU DEMANDA, debe serle reconocido en la sentencia.- El Código de 1963, admitía recurso de casación, por infracción de ley, -- cuando el fallo fuere dictado en detrimento de derechos irrenunciables del trabajador, según el Art. 446, numeral 1ª, segundo párrafo; pero actualmente dicho motivo no existe.-

Como se ha relacionado antes, el Código de 1963 tenía el agregado de que tales derechos irrenunciables tenían -- que ser consecuencia directa de los hechos en que se fundaba -- la petición lo cual, siendo así, se circunscribía a las vacaciones y aguinaldos proporcionales al haberse incoado la acción de indemnización por despido injusto, o cuando se declarara -- terminado un contrato de trabajo con responsabilidad para el -- patrono según lo ordenaba así específicamente el Art. 165 del mismo Código derogado; de modo que en es, en esa legislación, -- aunque se probaran plenamente los derechos, si no eran consecuencia de los hechos en que se fundaba la petición, no se to-



maban en cuenta.- Pero en la supresión de dicha condición, se -  
gún el Art. 419 del Código en vigencia, todo derecho probado -  
debe ser considerado en la sentencia; así por ejemplo, si un -  
trabajador prueba plenamente en el juicio que su jornada ordi-  
naria diaria de trabajo era de ocho horas, pero que su patrono  
lo obligaba una hora más sin remunerársela debidamente, el --  
Juez debe condenar al demandado a pagar esa hora extra labora-  
da; sin embargo ahora nos encontramos con que los jueces rega-  
tean valga la expresión, los derechos que la ley reconoce a -  
los trabajadores y se llega hasta la exageración en materia de  
exigencia de la prueba; en el caso de las horas extras, aun pi-  
diéndolo el trabajador y probando racionalmente el horario y -  
jornada extraordinarios, se absuelve de dicha acción razonando  
el Tribunal sentenciador que debió probarse "hora por hora" y  
"día por día", cuestión más que difícil de establecer, dando -  
lugar así a pruebas viciadas que, desgraciadamente, han toma-  
do carta de ciudadanía en materia laboral.- Otro caso de dere-  
cho irrenunciable que debe condenarse aunque no se pida, y -  
que se niega al trabajador demandante con mucha frecuencia, es

en lo referente al salario; si un trabajador menciona en su demanda por ejemplo, que su salario devengado en el campo era de un colón diario, el Juez, con sólo establecer aquél que la beré por un período determinado, debe condenar al pago de salario en la cuantía que establecen los decretos del salario mínimo; y así podrían multiplicarse los ejemplos.-

En algunas demandas, a mi juicio mal planteadas, se hace la petición en el sentido de que "se condene al demandado a pagarme lo que me corresponde" y así se han tramitado, dando lugar en estos casos a que la parte contraria alegue la ineptitud de la demanda o bien, la oscuridad e informalidad de la misma, según fuere procedente. Nuestro Código emplea, en el numeral 7 del Art. 378 la fórmula "peticiones en términos precisos" lo cual significa, no vagas; deben concretarse al Juez las acciones que se incoan para efectos de prueba en la secuela del juicio; considero que la ley debiera ser más flexible bastando la simple relación de los hechos y el Juez condenar a lo que conforme a derecho hubiere lugar.-

Lo de "peticiones en términos precisos" de nuestro

Código, considero es preferible a la correspondiente en lo Ci  
vil en la cual simplemente dice: "La demanda debe contener: -  
3ª: la cosa, cantidad o hecho que se pide".- La fórmula emplea  
da por el Código de Trabajo ~~de~~ extracción del Proyecto de Cód-  
igo Civil de Couture, que a la letra dice: "el petitório, -  
formulado con toda precisión".-

## SECCION SEGUNDA.

De otros requisitos exigibles.

Entre otros requisitos exigibles para la admisibilidad de la demanda, encontramos que ésta debe ser presentada "con tantas copia como demandados haya", requisito este que vale tanto para la demanda que se presente en forma escrita como también para la que se presente en forma verbal.-

Como lo dije antes, asimismo deben presentarse con copias, aunque la ley no lo exija expresamente, la subsanación de los requisitos omitidos en la demanda, exigencia que la ley hace consistir en una "órden" del Juez al actor.- Opino que debe ser así, porque la subsanación de los requisitos omitidos viene a ser la complementación de la demanda que fue considerada por el Juez en sentido diminuta o trunca me parece que un Juez puede perfectamente negarse a admitir la tal subsanación si no va acompañada de tantas copias como demandados haya" con las consecuencias legales de que aquélla se declare inadmisibile.- El acompañamiento de las copias de la de-

manda o sus accesorios es exigencia del derecho procesal moderno que en nuestro vetusto Código de Procedimientos Civiles no la encontramos.- Esa exigencia nace de la colaboración que debe prestar el litigante al Juez y además por cierta economía en la obligación del Estado de impartir justicia la cual, en aras de su rapidez, ha implantado la exigencia en comento; tiene especial interés, e igual relación, desde luego, con el emplazamiento ya que una de esas copias que se acompañan de la demanda es la que se entrega al reo evitando así al Tribunal el engorroso tramite de estar haciendo las copias cuando el demandado así lo pida, lo cual causa grandes retrasos.- En el caso del Art. 421, o sea, cuando la demanda se entienda incoada contra el representante patronal que en ella se nombre, debe también presentarse copia de aquélla para éste.-

Conviene referirse aquí, concretamente, a las excepciones de oscuridad e informalidad de la demanda.- El Código anterior al vigente, en el Art. 339 hacía referencia específica a estas excepciones dilatorias, en el sentido de que

deberían oponerse en el término comprendido entre la fecha de la citación a conciliación y la fecha de la audiencia conciliatoria previniendo el Juez al actor que aclarara o formalizara la demanda no dándosele trámite a ésta mientras el demandante no lo hiciera sin existir ningún plazo para su cumplimiento; esas excepciones si bien sirvieron para que la malicia de alguno litigantes retrasara el trámite de los juicios laborales, los cuales mas que ningunos otros deben ser de rápida tramitación, eran muy importantes; en el Código actualmente en vigencia existe el vacío de que no<sup>-se-</sup> les señaló trámite expreso lo cual únicamente existe para la excepción de incompetencia de jurisdicción; las excepciones de informalidad u oscuridad de la demanda, asi como las demás, menos como ya vimos la de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio, se podrán oponer, de acuerdo al Art. 394, "en el momento en que, resultare oportuno, en cualquier estado del juicio y en cualquiera de las instancias y deberán ser opuestas expresamente"; a mi juicio, era mejor como estaba en el Código anterior por-

que tenían tramitación expresa, y esa clase de excepciones por su propia naturaleza, no pueden ser alegadas más que antes de la audiencia conciliatoria; existe, pues en ese sentido, un vacío legal.-

### SECCION TERCERA.

#### Acerca de los presupuestos procesales.

Los denominados presupuestos procesales, tienen cabida también en materia laboral en relación con la demanda, - pues no son sino requisitos extrínsecos de ésta, condicionando la constitución del proceso y su normal desarrollo; o sea, que son requisitos de admisibilidad o procedibilidad y los regula el articulado que hasta ahora hemos comentado.-

Se pueden reconocer como esenciales, los requisitos que la misma ley exige, como en materia laboral, los enumerados en el Art. 378, se reconocen también, y con mayor propiedad, la existencia de un Juez competente y una parte con capacidad procesal la cual en este caso, sería, "toda persona mayor de dieciocho años" tal como reza el Art. 374 siendo en -

materia laboral una capacidad amplia, lo cual tiene que ser así en atención a la inmensa cantidad de trabajadores de esa edad, o menores aún, que prestan sus servicios para facilitarles a los primeros que comparezcan por sí personalmente; como ya lo vimos, la comparecencia en juicio de los menores de dieciocho años esta regulada en nuestra ley en el sentido de que lo deben hacer por medio de sus padres o del Procurador General de Pobres, a través de los Procuradores de Trabajo, cuya regulación esta contenida en la Ley Orgánica del Ministerio Público.- La ley, en este caso, ha sido de una amplitud extrema, pues obliga al Procurador General de Pobres a conceder la asistencia laboral "con sólo el requerimiento del menor o de cualquiera otra persona"; este último caso se da, por lo general, al presentar al menor la respectiva certificación de su partida de nacimiento, aunque por ser requisitos internos del Departamento de Trabajo de la Procuraduría General de Pobres, la ley no exige su presentación en juicio, aun cuando yo considero que bien podría la parte con



traria si conviene a los intereses que defiende, exigir su -  
presentación.- El Art. 376 que estamos comentando, va mas a-  
llá y prevee el caso de que el menor haya comparecido inváliu-  
damente en juicio, pudiendo en este caso, ratificarse lo ac-  
tuado por medio de su representante legal o del Procurador -  
General de Fobres.-

PARTE TERCERA.Sección Primera.-

De las presunciones en relación con la demanda.-

De las presunciones en relación con la demanda, sería tema más que suficiente para escribir una tesis profesional; de modo que sólo haré mención de aquéllas presunciones que hagan referencia a ciertos requisitos exigibles de la demanda.-

"Se dice presumirse el hecho que se deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas", reza el Art. 45 del Código Civil.; En el Código de Trabajo están reconocidas ciertas presunciones a favor del trabajador y que tienen relación estrecha con la demanda, entre las cuales ya examinamos la contenida en el Art. 3, presunción de derecho, muy útil a las pretensiones del trabajador en determinadas circunstancias como es por ejemplo, cuando se está ante el caso a que se refiere el Art. 421; con relación a la demanda, la presunción mas importante es la que ha establecido el Art.

414, sin desestimar la establecida en el Art. 20; este artículo dice: "Se presume la existencia del contrato individual de trabajo, por el hecho de que una persona preste servicios a otra por mas de dos días consecutivos.- Probada la subordinación, tambien se presume el contrato, aunque fuere por menor tiempo los servicios prestado".-

Nuestro Código permite la prueba de la existencia del contrato individual de trabajo por diversos medios, entre los que cabe destacar, el que contempla el Art. 19, o sea, el documento respectivo, que dicho sea, es el que menos se emplea porque generalmente se contrata verbalmente, y el presuncional que contiene el Art. 20; el de mas uso es el medio presuncional del Art. último citado ya que, como digo, en un 90% se carece de contrato escrito y su establecimiento es facil ya que basta con probar que se ha trabajado por más de dos días consecutivos; la prueba de la subordinación en esa medida, conlleva la del contrato.- El Art. 413 se relaciona íntimamente con el Art. 20, ya que el primero establece que cuando en el -

transcurso de un juicio no se presente contrato de trabajo - escrito, dicha falta será imputable al patrono bastando en - tal caso establecer la relación laboral por más de dos días consecutivos (Art.20) para que todo lo que se refiera a las estipulaciones y condiciones de trabajo propuestas en la demanda, se tengan por ciertas; desde luego, que es una presunción simple, ya que cualquier otro medio de prueba se puede - presentar por la parte contraria para controvertirlo; esta - presunción sólo se refiere a lo que debió haber constado en - el contrato escrito, o sea los requisitos a que hace referen- cia el Art. 23, entre los cuales se encuentra el horario de - trabajo, el salario, fecha de iniciación de las labores, etc., vuelve a hacer hincapié en que parece increíble la ignorancia de ciertos jueces a este respecto ya que, aun probando presuncionalmente el contrato de trabajo, exigen prueba directa sobre estipulaciones dichas, como salario, horario, etc.- Como se ve, esa presunción facilita grandemente al trabajador la re- clamación de sus derechos.-

No menos importante, y quizás más, es la presun--

ción que con relación a la demanda contempla el Art. 414.- Al trabajador demandante le es muy difícil la apertación de la prueba, aun para establecer simplemente la relación laboral y es muy considerable el número de juicios que pierde por falta de ella; hay muchos hechos que al trabajador le sería más que imposible establecer en juicio por medios directos de prueba, tal como el caso de la ejecución del despido de su trabajo; reconociéndolo así, el legislador, concedió "a la parte débil en el juicio laboral" que el despido se estableciera presuncionalmente, dadas ciertas condiciones las cuales, a mi juicio, aun no son suficientes ya que muchos patrones, por medios ilícitos o no, logran burlar aquélla intención vulnerando el principio de la igualdad procesal.-

El medio más usual para ponerle fin al contrato de trabajo es el despido de hecho, ya que son raros los casos en que el patrono, con intención de romper el vínculo que lo une con el trabajador, lo demanda previamente pues así como regula el Código ese extremo resulta más cómodo al patrono ser demandado que demandante ya que como lo hemos esbozado, en muchos -

casos el patrono se da el lujo de ganar el juicio con sólo estar a la expectativa de lo que en la secuela del juicio pueda actuar el trabajador; al finalizar la exposición de estas ideas hago referencia a que la carga de la prueba debiera corresponder siempre al patrono por medio de las excepciones.-

Dice la ley en el artículo en comento, que se tendrán por ciertas las acciones u omisiones que se imputen al patrono en la demanda si no asiste a la audiencia que se señale con carácter de conciliatoria; o bien, que si asistiendo, no está dispuesto a terminar el juicio por la vía conciliatoria y tratándose sobre la acción de despido de hecho además de los dos casos apuntados, también se presume que es cierto el despido imputado al patrono si éste sólo lo niega, o se negare a reinstalar al trabajador que así lo solicite o (y esta es novedad en la legislación actual) si el Juez, tomándole el parecer al trabajador, solicite el reinstalo de éste.-

Puede afirmar que una gran mayoría de trabajadores que han sido despedidos de sus trabajos, no están dispuestos

a aceptar el reinstalo que les ofrece por razones muy obvias; (en la PARTE QUINTA. Sección Unica de Conclusiones y Recomendaciones, haga referencia a este punto).-

Como presupuesto de lo anterior, el trabajador debe presentar su demanda, dentro de los quince días hábiles siguientes al del despido y además, como ya vimos, que se establezca la relación laboral.-

En cuanto a la presentación de la demanda, el presente Código amplió el plazo para hacerlo a quince días ya que anteriormente estaba limitado a diez; considero que el plazo de diez días, efectivamente, era muy corto y se hizo bien en ampliarlo ya que muchas veces para resolver un conflicto laboral se intenta la vía administrativa en el Ministerio de Trabajo, o la personal entre las partes.-

#### Sección Segunda.-

Sobre la obligación del actor de subsanar las omisiones de requisitos exigibles en la demanda.- Es perentorio el término exigido por la ley?-

Ni el Código de Trabajo de mil novecientos sesenta y tres, ni en la legislación anterior, encontramos disposición alguna que obligue al actor a subsanar las omisiones de requisitos exigibles en la demanda, en determinado tiempo; anteriormente al Código en vigencia, el cual sí ha dispuesto - que se subsanen en un plazo, era costumbre de muchos litigantes que, al ser prevenidos legalmente acerca de que plantearan conforme a derecho su demanda con la repulsiva frase - "viniendo en forma se proveerá", lo cumplían pasado mucho tiempo, y otras veces ni lo hacían, obstaculizando así el principio de la pronta y cumplida justicia.-

Conforme al Código en vigencia, el Juez está obligado a ordenar al actor que subsane las omisiones en que hubiere incurrido en el plazo de tres días después de notificada dicha orden. Dichas omisiones, no pueden ser más que de los requisitos que señala el Art. 379 y del acompañamiento de las respectivas copias a que se refiere el Art. 380; en el Código que derogó el vigente, la ley ordenaba al Juez simplemente



te que ordenara al actor que subsanara las omisiones, lo cual daba lugar también a que se hicieran prevenciones caprichosas y sin razón legal de ser, producto de la ignorancia o malicia, por esa razón, el legislador de mil novecientos setenta y dos, le agregó la frase "y que fueren necesarias por razón de la naturaleza de la acción o acciones ejercitadas".-

Si el actor no subsanare las omisiones puntualizadas en el dicho plazo de tres días, la consecuencia es gravísima pues acarrea que se declare inadmisibile la demanda.-

Opino que el término dado por la Ley es perentorio, y éste es así pues el Juez, de oficio, después de pasado dicho plazo, puede declarar la inadmisibilidad de la demanda.- Y aun en el supuesto de que no la hubiere declarado inmediatamente después de vencidos los tres días, puede hacerlo posteriormente negándose así a recibir las subsanaciones.-

Si la demanda es verbal se puede presentar el problema de que el Juez, por error o ignorancia haya omitido requisitos exigibles.- La única sanción que existe para el Juez en -

este caso es una multa que impondrá el Tribunal Superior; desde luego que si no se recurre de la sentencia, tal sanción es ilusoria.-

Del escrito en que se contesta la prevención en comento, no dice la ley que se deban presentar copias; pero por analogía y, más que todo por una colaboración al Tribunal, sí deben presentarse como en la modificación y ampliación.-

### Sección Tercera.-

Sobre el impulso procesal en esta materia.

El Art. 362 dice que interpuesta la demanda, el proceso será impulso de oficio.-

Es el impulso procesal, aquél accionar del cual va surgiendo el desarrollo del proceso, teniendo como principal objetivo la no discontinuidad de los actos procesales para la solución del conflicto planteado.- El engranaje para poner en juego ese accionar son las disposiciones de carácter adjetivo que la misma ley contiene.-

Para Chiovenda, ese llamado accionar es "la reguladora

de los modos y condiciones de la actuación de la ley en el proceso, así como de la relación jurídico procesal".-

En el Código de Trabajo, ese accionar se le impone al Juez como obligación, según lo vemos de la disposición transcrita ya que éste, sin necesidad de que la parte se lo solicite, le da pase al siguiente acto procesal por iniciativa propia, y esto es así, porque este Derecho del Trabajo tiende a tutelar intereses sociales de gran envergadura, como que está en juego la paz del estado; el conflicto de trabajo, por su mismísima naturaleza, repercute o trasciende más en el medio social que como lo genera el conflicto de derecho privado. Tal circunstancia finca precisamente en que no actúan, como se ha dicho (los conflictos de trabajo) dentro de la órbita limitada por el mero interés patrimonial (Mariano R. Tissebaum)

El proceso laboral, como todo proceso, no se desarrolla desordenadamente, pues va progresivamente alcanzando etapas sucesivas en ciertos plazos cortos para la culminación del mismo; dichos plazos se encuentran SIEMPRE DETERMINADOS POR LA LEY p

ra el aseguramiento del impulso procesal, el cual, como se -  
cuenta, es de oficio a efecto de alcanzar la plena satisfac-  
ción de los derechos de la clase liberante y así conseguir la  
paz social.-

En materia laboral, precisamente por efecto de que el  
impulso procesal es de oficio, no tiene cabida la deserción;  
en segunda instancia en el Art. 585 está contemplada la deser-  
ción, aun declarándola de oficio por el tribunal de Segunda -  
Instancia, en el caso de que impetrante del recurso de apela-  
ción, no comparezca dentro del plazo de los cinco días hábiles  
siguientes a aquél en que le fuere notificada la admisión  
del recurso, según el Art. 575.-

La misma disposición 585 nos habla de que si el apela-  
do no se presenta al Tribunal Superior, "se fallará como si -  
se tratara de revisión"; caso que sea el apelante quien no o-  
curra al Tribunal, como se ha visto, se devuelven los autos al  
Tribunal de origen.-

PARTE CUARTASección Primera.

Sobre la modificación y ampliación de la demanda.-

La demanda sólo puede modificarse y ampliarse una sola vez, y ésto debe tener lugar antes de verificarse la audiencia conciliatoria, lo cual así tiene que ser, de acuerdo a los más elementales principios procesales civiles.-

El escrito de modificación o ampliación puede ser presentado un minutos antes de la hora señalada para la conciliación debiendo ir acompañado de tantas copias como demandas haya.-

La ampliación de la demanda, generalmente, tiene lugar cuando el actor no ha pedido de una sola vez las prestaciones a que tiene derecho, como en el caso de reclamar también el pago de horas extras, aun cuando el horario descrito en la demanda comprendiere más de las siete u ocho horas de jornada ordinaria, y como éste no es un requisito que debe comprender

la demanda, bien puede dársele curso a la misma sin que el Juez haga prevención de subsanación alguna.-

Una de las consecuencias más importantes de la modificación de la demanda tiene lugar cuando dicho cambio se refiere al nombre de la persona demandada ya que dice la ley, en el inciso 2º del referido Artículo, que "se entenderá que se <sup>-ha-</sup> presentado nueva demanda" condicionando ello a que en el Juez se forme la convicción de que se trata de persona distinta, o sea que, no obstante la gravedad de que ello pudiera derivarse, lo deja a su criterio discrecional pues éste debe estar convencido de que se trata de otra persona distinta a la originalmente demandada.-

La situación creada por una situación de modificación de demanda en cuanto se refiere al nombre de la persona recuando en el Juez se forme la convicción de que se trata de otra persona, es de consecuencias perjudiciales para el actor cuando éste pudo equivocarse no tanto en el nombre del deman-

dado, sino en la persona misma como por ejemplo, en el caso de una trabajadora del servicio doméstico que simplemente -- fue contratada para trabajar en una casa sin saber con precisión quien es su verdadero patrono; la importancia de esta -- cuestión estriba en que si el Juez determina que se trata de -- persona distinta, el actor pudo haber dejado transcurrir el -- plazo o término de las presunciones que analizamos al tratar el Art. 414, inciso 4<sup>a</sup> y por lo tanto cuando haya transcurrido algún término de prescripción de las acciones, antes de interponer la demanda contra quien realmente sí es su patrono y a quien debió demandar originalmente.- Precisamente por ello es que -- la ley faculta al Juez a considerarlo conforme su convicción propia, personal, sin más elementos que su entendimiento para -- no causar graves perjuicios al actor quien talvez por estar -- confusa la cuestión de la subordinación enderezó su acción a persona equivocada; recordemos que este elemento de la subordinación puede ser de una sutileza tal que el trabajador sim-

plemente la haga consistir en la persona que le paga el sueldo, o en quien la contrató, o en quien le da órdenes con mayor frecuencia o simplemente; y así he visto muchos casos en que he actuado interviniendo ya interpuesta la demanda por el trabajador, en el ejecutor del despido de hecho o de la situación que motivare la demanda. La ley, entiendo, faculta al Juez a que considere que se trata de la misma persona aun cuando el nombre de una u otra persona sea completamente distinto, como en el caso de Juan Pérez o Pedro Martínez, si de otros elementos se colige el error del actor.-

En los tribunales laborales, desgraciadamente, ese aspecto hasta hace poco se tomaba exageradamente ya que bastaba que una tan sola letra le faltara al nombre del rec para que posteriormente por ejemplo, al trabar embargo en bienes propios del vencido en un juicio, se alegrara que no se trataba del demandado; por ejemplo, puede darse el caso de que el verdadero nombre del demandado se Emmanuel y el actor en su demanda lo identifica como Manuel; aquí sin mayores dilaciones,



pero siempre considerando otros elementos de juicio, puede perfectamente el Juez considerar que se trata de la misma persona para no perjudicar a los trabajadores.-

No olvidemos que, según el Art. 1 del Código de Trabajo, éste se funda en principios que tienden al mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, principio que se olvida frecuentemente en nuestros Tribunales; ahora bien, como la cuestión es de impertinencia suma porque pueden entrar en juego la pérdida de la ventaja de las presunciones o corrección de los términos de la prescripción, es necesario que el Juzgado, con una buena dosis de amplitud, resuelva lo conveniente quedando a las partes, desde luego, el derecho de demostrar sus puntos de vista, especialmente por los medios instrumentales como la Cédula de Identidad Personal, Pasaporte, certificación de partidas de nacimiento, etc.-

#### SECCION SEGUNDA.

De cuando existen varios actores y -  
reos.-

La regulación de estas situaciones que se notan frecuentemente, las contiene el Art. 384, que es una copia al carbón del Art. 331 del Código de 1963; la mencionada disposición habla de que cuando el demandante tuviere un motivo común para demandar a dos o más personas, ESTARA OBLIGADO a ejercitar sus acciones en una sola demanda y que cuando varias personas, cuyos derechos deriven de un mismo hecho o acto, tengan que demandar a una sola persona, PODRAN ejercitar sus respectivas acciones en una misma demanda.-

Estas regulaciones están impregnadas del principio de economía procesal; se trata de un proceso individual acumulativo; no se trata aquí de la acumulación de autos pues ésta tiene su regulación específica en el Art. 451, equivalente, igualmente copiado íntegro, del Art. 331 del Código de 1963.-

El caso del primer inciso del Art. 384 mencionado se puede dar, por ejemplo, cuando se ha operado sustitución patrimonial, según el 2º Inciso del Art. 6, ya que el actor, en el

mismo escrito de demanda debe enderezar su acción tanto a su actual patrono como al que éste sustituye; cuando es el patrono el que demanda a los trabajadores, hay, pues, obligación de parte del Juez de acumular los autos; igual cosa puede acontecer cuando son varios los demandantes.- En el caso del segundo inciso del Art. en comento es optativo de los actores ejercitar sus acciones en una sola demanda.-

Yo siempre he creído al estar frente a los casos a que se refiere el segundo inciso comentado, que se debe aprovechar la facultad que da la Ley a los actores en el sentido de que es preferible demandar en forma individual, presentando sus demandas cada uno, como cuando varios trabajadores han sido despedidos por una manifestación general y colectiva del patrono, ya que para el caso de aportar prueba testimonial los actores pueden servirse de testigos recíprocamente para establecer el hecho del despido y, que en caso contrario o sea, en el caso de incurrir varias acciones de varios trabajadores en una sola demanda, pueda hablarse por la parte contraria de

inter-és del testigo.-

Lo característico es que los interesados buscan la tutela de intereses individuales concretos y la concurrencia y simultaneidad que se hace de peticiones de parte de muchos es eventual y por lo tanto, de un valor relativo; lo colectivo o individual de un conflicto depende de lo que se pide al Juez; y si lo que se pide es la tutela de intereses concretos individuales, por muchos que sean los que los piden, el conflicto siempre es individual.-

PARTE QUINTA.

## Sección Unica.-

## Conclusiones y recomendaciones.-

Como lo dije desde un principio, y aparece en el desarrollo de este trabajo, no he podido ser imparcial ni objetivo; por ello, y también porque el desarrollo del tema "La Demanda en Materia Laboral", necesita de conocimientos y experiencias superiores a los que yo pudiera escasamente tener, es que al arribar al final de esta tesis hago referencia a situaciones y recomendaciones que no se refieren exclusivamente a la demanda propiamente dicha sino que a ésta, pero con relación a las consecuencias que de la misma pueden derivarse.-

La lectura objetiva del articulado del Código de Trabajo que hace relación a la demanda, y del cuerpo de leyes en general, nos hace aparecer como que en nuestro país se goza de una legislación de avanzada; se ha dicho que el grado socio económico y cultural de un país se puede medir a través de

las leyes de trabajo que regulan las relaciones obrero-patronales; pero no nos llamemos a engaño: nuestra ley no ha alcanzado el grado máximo a que aspira la clase trabajadora; en nuestros Tribunales, a diario se regatea con las prestaciones laborales que favorecen al trabajador y que, como vimos, son provenientes de un mandato constitucional, a veces y puedo decirlo con verdadero conocimiento de causa, es por ignorancia de los jueces encargados de su aplicación, como por ejemplo, cuando en las audiencias conciliatorias se admiten posturas negativas de los patronos respecto al motivo, para el caso de haber despedido a un trabajador, cuando ya la misma ley le da a la audiencia conciliatoria sufisonomía propia y el Art. 389 pone un valladar expreso el cual pareciera no existir; no pueden olvidarse del criterio civilista para aplicar las normas laborales cuando les toca conocer en esta rama volviéndose verdaderos enemigos del trabajador y éste es más cierto cuando de examinar testigos se trata; recuerdo el caso

de un Juez del Oriente de la República que me llamó la atención en el examen de testigos que yo presentaba de parte del trabajador al recordarle que no era lo mismo el horario que la jornada de trabajo; y qué se puede decir de la verdadera odisea que tiene que pasar el trabajador para probar los extremos de su demanda? Qué de los Jueces que se convierten en verdaderas contrapartes de aquéllos? Para el caso pensemos, para poner un ejemplo, en que nuestro Código regula los derechos de los trabajadores agropecuarios y domésticos; como le será posible a una trabajadora del servicio doméstico establecer en juicio lo que reclama si sus testigos "dos por lo menos" tienen que ser necesariamente sus ex-compañeras de trabajo que se quedan al servicio de su ex-patrono? No es triste también imaginarse el caso del trabajador del campo, analfabeta, frente a un Juez de los que mencionaba antes?.- Según lo que hemos examinado y de acuerdo a los Arts, 85 y 76 y 18, la presunción a favor del trabajador establecida en el -

Art. 413 o sea la de que una vez probada la existencia del -  
contrato de trabajo por medio de la relación laboral, se pre-  
sumen ciertas las estipulaciones y condiciones de trabajo ale-  
gadas en la demanda, no opera a favor del trabajador agropo-  
cuario y el doméstico.- Digamos, pues, que nuestra clase tra-  
bajadora necesita de leyes más prácticas, que le den mayor pro-  
tección de la que actualmente tiene, especialmente en lo refe-  
rente al Derecho Procesal Laboral, nuestro Código de Trabajo -  
contiene algunas disposiciones que, aparentemente, favorecen -  
al trabajador, como por ejemplo, las famosas presunciones del  
Art. 413 que en relación al Art. 20 hacen presumir la existen-  
cia del contrato individual, así como también las presuncio-  
nes del Art. 414 que se refieren a las acciones u omisiones -  
que se imputen al patrono en la demanda; digo que es aparente-  
mente favorable al trabajador demandante porque tales disposi-  
ciones por muy sana que haya sido la intención del Legislador,  
si no se rodean de otras que las complementen son estériles; -



las estadísticas de los juicios laborales hablan seriamente que urge una reforma verdadera de la ley positiva laboral, - pero tambien no nos cansaremos de repetir hasta la saciedad, como ya se ha dicho, que de nada sirven leyes perfectas sin - aplicadores justos; la desconfianza hacia los Juzgadores, así como tambien a las partes que intervienen en el juicio, incluso a quien representa al propio trabajador, es patente.-

Considero que una medida verdaderamente favorable al - trabajador sería presumirse como cierto todo lo que el traba- - jador ponga en su demanda debiendo el patrono correr con la - carga de la prueba de las excepciones, debiendo bastar al trab - bajador presentar su demanda, emplazar al demandado y abrir - el juicio a pruebas exclusivamente para las excepciones que - pueda presentar el demandado, las cuales excepciones deberan ser examinadas con verdadero celo del Juez que conozca la caus - sa y debiendo aquellas estar preconstituidas dándole preferenc - cia, y sólo entrando a conocer, las que consten por escrito -

denunciadas al Ministerio de Trabajo o a un Juez competente o de las que hubieren presunciones de que existan y que el Juez coliga del acta conciliatoria, presunciones las cuales deberan ser alegadas de una sola vez; tambien considero como una medida de verdadera justicia que se incorpore a nuestra legislacion la llamada indemnizacion universal que existe en algunos paises latinoamericanos, tales como Argentina y Brasil y con modificaciones en Colombia, por medio de la cual todo patrono va creando el llamado fondo de desempleo a traves de -- cantidades referidas a un mes de salario por cada año trabajado debiendo entregarse la cantidad acumulada al trabajador -- que se retira voluntariamente, o al ser vencido en juicio, y en este caso descontandole lo que se refiera al año en que -- ventile el proceso; con el sistema propuesto de la indemniza-- ción universal se da tambien el derecho al patrono de despedir al trabajador que desee, ese fondo, que se llama fondo de desempleo formado de las cantidades depositadas por los patro

nos se pueden otorgar créditos a efecto de iniciar o promover industrias u otros fines que se determinen tales como los que actualmente maneja el Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

Considero que debe regularse también el emplazamiento ya que en infinidad de casos en que se ha vencido al patrono en estado de rebeldía pretende éste la nulidad del juicio alegando no haber tenido conocimiento de la demanda; esto podría regularse en el sentido de que el emplazamiento deberá hacerse siempre en el lugar en que se prestaron los servicios que motivaren el conflicto y sólo en defecto de éste, en el lugar de la residencia del patrono demandado; con relación al emplazamiento de las Sociedades, debiera bastar para que se considere verificado en legal forma el emplazamiento, que la demanda se notifique a cualquier empleado administrativo de lo cual debiera dar fe el secretario notificador, no importando que el representante legal esté fuera del país o que no se sepa quien es, ya que es frecuente que el trabajador ignore quien es el -

al patrono calculados desde la fecha del despido hasta la se-  
ñalada para que el trabajador reanude sus labores.- Asimismo  
considero que otra medida que pudiera favorecer al trabaja-  
dor seria de que si en el curso del juicio, hasta antes de -  
que se pronuncie sentencia, el trabajador deseara volver a -  
sus labores, para que el patrono lo reinstale basta la soli-  
citud que aquél haga ante el Juez de la causa quien deberá -  
señalar día y hora para que aquello se verifique con aviso -  
del patrono.-

BIBLIOGRAFIA

- Constitución Política de El Salvador.-
- Derecho Procesal del Trabajo.-  
Miguel Gerardo Salazar.-
- Tratado Practico del Derecho del Trabajo.-  
Ernesto Krotoschin.-
- Derecho Procesal del Trabajo.-  
Alberto Trueba Urbina.-
- Derecho Procesal Civil, Comercial y Laboral.-  
Eduardo R. Stafforni.-
- Derecho Procesal del Trabajo.-  
Luigi de Litalia.-
- Compendio de Derecho Procesal Civil.-  
Fernando Devis Echandia.-
- Fundamento del Derecho Procesal Civil.-  
Ugo Rocca.-
- Instituciones de Derecho Procesal Civil.-  
Pietro Calamandrei.-
- Tratado Técnico Practico de Derecho Procesal Civil y  
Comercial.-  
Hugo Alsina.-
- Diccionario de Derecho Procesal Civil.-  
Eduardo Fallares.-
- Apuntes de Derecho Procesal Civil I.-  
Dr. Francisco Arrieta Gallegos.-