

T
3471. 01
C 4150
1960
F. J. Y. G.
C. J. I.

3471. 01

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

"COMENTARIO AL ARTICULO 14 Ch. DE LA LEY ESPECIAL
DE PROCEDIMIENTOS PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO
DE LA LEGISLACION SALVADOREÑA."

Tesis presentada en el acto público de su doctoramiento

Por el Bachiller

PABLO ANTONIO CERNA.

Diciembre de 1960.

San Salvador, El Salvador, C.A.



AUTORIDADES UNIVERSITARIAS.

RECTOR:

Dr. Napoleón Rodríguez Ruiz.

SECRETARIO GENERAL:

Dr. Roberto Emilio Cuéllar Milla.

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES.

DECANO:

Dr. Adolfo Oscar Miranda.

SECRETARIO:

Dr. José Ignacio Paniagua.-

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS CIVILES, PENALES
Y MERCANTILES.-

Presidente Dr. Manuel Arrieta Gallegos
1er. Vocal Dr. José Ignacio Paniagua
2do. Vocal Dr. Rafael Ignacio Funes.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: MATERIAS PROCESALES Y LE-
YES ADMINISTRATIVAS.-

Presidente Dr. José María Méndez
1er. Vocal Dr. Francisco Arrieta Gallegos
2do. Vocal Dr. Francisco Alfonso Leiva.

EXAMEN GENERAL PRIVADO SOBRE: CIENCIAS SOCIALES, CONSTI-
TUCION Y LEGISLACION LABORAL.-

Presidente Dr. Julio Fausto Fernández
1er. Vocal Dr. Feliciano Avelar
2do. Vocal Dr. Ricardo Jiménez Castillo.

EXAMEN PUBLICO DE DOCTORAMIENTO:

Presidente Dr. Feliciano Avelar
1er. Vocal Dr. Rogelio Alfredo Chávez
2do. Vocal Dr. Francisco Bertrand Galindo.

DEDICATORIA

A MIS PADRES:

Sr. Miguel Angel Cerna y

Señora Juana Antonia Lizama de Cerna.

A MIS HERMANOS Y DEMAS FAMILIARES

A MIS AMIGOS Y ESPECIALMENTE A LOS DOCTORES:

Eduardo García.

Moisés Castro Morales y

Br. Carlos Fernando Chávez.

*Artículo del C.T.
Comp. del C.T.
74 m. " " "*

TITULO I.-

CONCEPTOS GENERALES BASICOS PARA EL ANALISIS DEL ARTICULO.

CAPITULO -I-

Breves consideraciones sobre la relación laboral.

- 1o).- Elementos de la relación laboral. La estabilidad.....
- 2o).- Terminación de la relación laboral
- 3o).- Medios del trabajador y del patrono para dar por termina
da la relación laboral

CAPITULO -II-

Responsabilidad del Patrono por el despido injusto.-

- 1o).- Acciones del trabajador despedido injustamente
- 2o).- La conciliación

TITULO II.-

ANALISIS DEL ARTICULO.

CAPITULO -I-

Primer inciso.-

- 1o).- Historia del Artículo
- 2o).- La Prueba por presunciones
- 3o).- ¿Se presume el despido de hecho en su concepto jurídico
o los hechos que lo constituyen?
- 4o).- Presunción de la injusticia del despido
- 5o).- Requisitos que el trabajador debe probar para que opere
la presunción.....
- 6o).- Situaciones en que debe colocarse el patrono para que --
opere la presunción

CAPITULO -II-

Segundo Inciso.

CAPITULO -III-

Tercer Inciso.

CAPITULO -IV-

Cuarto Inciso.

COMENTARIO AL ARTICULO 14 Ch. DE LA LEY ESPECIAL
DE PROCEDIMIENTOS PARA CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO
DE LA LEGISLACION SALVADOREÑA.-

-oo-oo-oo-oo-

TITULO -I-

CONCEPTOS GENERALES BASICOS PARA EL ANALISIS DEL ARTICULO.

CAPITULO -I-

BREVES CONSIDERACIONES SOBRE LA RELACION LABORAL.

lo.- El conjunto de derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, relación laboral, ya tengan por fuente el Contrato Individual de Trabajo o el simple hecho de la prestación de servicios, entre otras, tiene sus elementos propios que la distinguen o individualizan de cualquier otra relación nacida entre quien presta un servicio personal y quien lo recibe; esos elementos propios son los que provocan y determinan la aplicación del derecho del trabajo a la relación surgida; necesario es entonces conocer cuales son esos elementos que tienen tal virtud, ya que el derecho del trabajo tiene como finalidad suprema la protección del trabajador. En la relación laboral se dice, ha de --- existir exclusividad, profesionalidad, subordinación y estabilidad para considerarla como tal.-

La subordinación, uno de los elementos mencionados, es tan importante para la existencia de la relación laboral, que tratadistas eminentes han llegado a considerarla como el único para que una relación entre en el campo laboral; Ludovico Barassi en síntesis dice de la --

- 2 -

subordinación: "La subordinación es una limitación a la autonomía del trabajador, quien debe proporcionar su energía; a)- para fines que no le conciernen de manera primaria y que normalmente corresponden a la persona con quien celebró el contrato; b)- según las directrices impuestas por el contratante a quien presta el servicio y c)- bajo el control y riesgo del empresario. Como no es el objeto de este trabajo el análisis completo de los elementos de la relación laboral, después de lo dicho sobre la subordinación, por ser este elemento el que tipifica mejor dicha relación, paso a la exposición de otro de ellos, que sí nos servirá para formarnos una idea más clara de lo que es el despido; este elemento es la estabilidad.-

En su tratado de derecho laboral el Dr. Guillermo Cabanellas, manifiesta que Bonhorne define la estabilidad en el empleo: "como un derecho que se incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela preocupación del estado por el mantenimiento del contrato de trabajo; siempre que el trabajador no haya dado causa para la respectiva denuncia o cuando una causa prevista en la ley no determine la transformación de la garantía en beneficio"; y Deveali, que: " la estabilidad, en sentido propio, consiste en el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas"

La estabilidad es la permanencia jurídicamente garantizada al trabajador, por cuanto mediante ella éste se encuentra sólidamente incorporado a la empresa; implica una limitación convencional, que tiene referencia a dos situaciones: por un lado, la estabilidad excluye la posibilidad de que el patrono, tratándose de una relación continuativa, es decir, en apariencia sin determinación de tiempo, tenga el poder de ---

despedir al trabajador sin causa justificada; y por otro lado, la estabilidad supone también la exclusión a la posibilidad en que normalmente se encuentre el trabajador de no haberse obligado a prestar sus servicios en forma permanente, de irse cuando le plazca, abandonando el trabajo; siendo en consecuencia que la estabilidad vincula bilateralmente a ambas partes contratantes. Pero en cuanto al trabajador, he de decir, que la estabilidad, aún cuando por convención sea por un plazo fijo, que no puede obligársele por mantener este principio, a estar vinculado por la relación laboral, pues el Art. 155 de la Constitución Política de la República dispone que: "nadie puede ser obligado a prestar trabajos o servicios personales sin justa retribución o sin pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás determinados por la ley;" pero si el trabajador, quebranta el principio abandonando el trabajo, además de extinguírsele sus derechos derivados de la estabilidad, debe responder al patrono por vía de daños y perjuicios.-

El trabajador, por el derecho de estabilidad, tiene jurídicamente protegida la permanencia en su trabajo y la continuidad en el mismo, de la que resultan para él varias ventajas, como la especialización, la antigüedad, derecho a vacaciones, aguinaldos, jubilación, ascensos, etc. pero también el patrono obtiene las suyas, así como la sociedad toda. El Dr. Cabanellas se expresa así al respecto: "por constituir el de trabajo un contrato de tracto sucesivo se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social: para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y -- particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la posibilidad de su propia seguridad, una ocu-

pación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción; el trabajador, al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad. La industria, cuando existe un cierto número de trabajadores sin empleo, se resiente, como deben resentirse todas las actividades económicas; ya que el trabajador en paro forzoso no percibe salarios y deja de ser normalmente consumidor y productor de bienes."

La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo consiste en que las prestaciones sean sucesivas, durante un cierto tiempo. Una sola prestación, o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento del contrato de trabajo; resulta en consecuencia, que en un contrato puede existir la subordinación, la exclusividad, y la profesionalidad y no es contrato de trabajo por faltarle la estabilidad. Es lo que ha considerado el legislador nuestro en el Art. 10. de la Ley de Riesgos Profesionales, al decir: la presente ley se aplicará a los trabajadores, al servicio de patronos privados, del Estado, de los Municipios y de las instituciones oficiales autónomas. No se aplicará esta ley, sino las especiales correspondientes: c) a los trabajadores que prestan sus servicios a personas naturales en labores que por su propia naturaleza no les reporten lucro, o en labores eventuales que no debieran durar más de una semana ni requieran el empleo de más de cinco personas.-

20.- Pero aún cuando por el principio de la estabilidad, el trabajador adquiere el derecho a conservar su puesto durante toda su vida la

boral, y el Estado debe preocuparse por darle positividad a tal principio, procurando mantener la relación laboral, en persecución de la protección de la vida del hombre que tiene como única fuente de su patrimonio el trabajo, y de los beneficios que reporta al patrono y la sociedad entera, existe en el derecho del trabajo la institución de la disolución del contrato de trabajo, que tiene por base que la justifican, algunas veces causas extintivas contractuales o de recíproca conformidad, otras, causas voluntarias unilaterales y por último, causas involuntarias o de fuerza mayor, las que para algunos autores las primeras producen la disolución propiamente dicha, la segunda la resolución y las últimas la rescisión del contrato; sobre dichos términos no hay acuerdo unánime entre los juristas, por lo cual emplearé el término genérico que una nuestra ley de "terminación", cualesquiera que sea la causa que ponga fin a la relación laboral, y por que también me parece más adecuado este término por ser el contrato de trabajo de tracto sucesivo.-

Se comprende, que con la terminación de la relación laboral, se quiebra el propósito del derecho del trabajo de lograr la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, mal necesario aceptable para la realización de un fin supremo del derecho del trabajo, cual es la armonía entre las partes; debe el Estado en consecuencia, velar por los dos principios en pugna, la protección a la estabilidad, y la protección a la armonía que debe de reinar entre patronos y trabajadores; por cuanto las causales de terminación de la relación laboral, es riguroso que sean taxativas; ya el legislador salvadoreño, en mi opinión, acogió este postulado, al establecer taxativamente en los Arts. 44, 47 y 49 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, las causales de terminación.-

En la Ley de Contratación Individual de Trabajo, nuestro legislador ha clasificado las causales de terminación de la relación labo

ral, en la siguiente forma: a) causales de terminación sin responsabilidad; b) causales de terminación sin responsabilidad para el patrono; y c) causales de terminación sin responsabilidad para el trabajador; entendiéndose que las causales de terminación sin responsabilidad para una de las partes, lo es con responsabilidad para la otra.-

De las causales de terminación de la relación laboral previstas en nuestra ley, conoceré únicamente, porque servirán para apoyar conclusiones, las comprendidas en las fracciones décimo primera y décimo quinta ambas del artículo 47 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, esta última en relación con la fracción primera del Art. 30 de la misma Ley, así como también la contemplada en la fracción primera del Art. 44 de la Ley citada, y que se refieren respectivamente a la inasistencia del trabajador a sus labores, abandono de las mismas y mutuo consentimiento.-

Art. 47.- "El patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

l)a. Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada durante dos días de labores completos y consecutivos; o durante tres días no consecutivos en un mismo mes calendario; entendiéndose por tales, en este último caso, no sólo los días completos sino aún los medios días."

Para que se dé esta causal es necesario: a) que el trabajador falte a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada; b) que dicha falta a sus labores sea por dos días consecutivos y completos; o c) tres días no consecutivos en un mismo mes calendario, entendiéndose por tales en este caso, no solo los días completos sino aún los medios días.-

Los días completos o medios días, se refieren a las horas laborales comprendidas en la jornada de trabajo del trabajador faltista.

Esta causal es conocida en nuestra jurisprudencia laboral, por inasistencia a las labores, y se justifica por el quebrantamiento del deber del trabajador de asistir a su trabajo regularmente, deber que se lo impone la Ley de Contratación Individual de Trabajo en el Art. 28 No. 3.

El trabajador que no asiste a su trabajo dos o más días consecutivos o tres días no consecutivos en un mismo mes calendario, sin permiso del patrono, no tiene el deseo de dar por terminada la relación laboral, sino que simplemente no cumple con su deber.-

15a.- "Por infringir el trabajador alguna de las prohibiciones contenidas en el Art. 30, siempre que por igual motivo se le haya amonestado dentro de los seis meses anteriores por medio del Juzgado de trabajo respectivo.-"

Art. 30.- No. 1o. "Abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o licencia del patrono o Jefes inmediatos."

A esta causal la Jurisprudencia laboral nacional la calificó como abandono de labores y así también la llama la ley, término que considero inapropiado, pues el trabajador que incurre en esta causal lo que hace es interrumpir las labores durante la jornada de trabajo, por lo que se debe de reformar el No. 1o. del artículo 30 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo en el sentido de poner interrumpir en vez de abandonar. Su fundamento legal es el quebrantamiento de la prohibición de interrumpir las labores.-

Para que se de la causal en estudio debe de probarse: a) que el trabajador interrumpió su jornada de trabajo; b) que por haber interrumpido su jornada el patrono lo haya amonestado por medio del Juzgado de Trabajo respectivo; c) que el trabajador reincidió en interrumpir su jornada en el trabajo dentro de los seis meses subsiguientes a la amonestación que le hizo el patrono por medio del Juzgado de Trabajo.

El Art. 44 de la Ley referida dice: "El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes: lo) por mutuo consentimiento de las partes."

Consentimiento es una coincidencia de dos o más declaraciones de voluntad que procediendo de sujetos diversos concurren a un fin jurídico común.-

El contrato de trabajo termina por mutuo consentimiento de las partes, cuando hay coincidencia de las declaraciones de la voluntad del patrono y trabajador de dar por terminada la relación laboral que los vincula; su fundamento es la autonomía de la voluntad de las partes. La Jurisprudencia nacional ha considerado que un contrato de trabajo termina por la causal de mutuo consentimiento, cuando el trabajador renuncia a su trabajo y el patrono acepta tal renuncia; si aparece que el patrono no ha aceptado la renuncia del trabajador, ha estimado que no hay mutuo consentimiento y que tal renuncia no produce efecto alguno. Así, en la Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo correspondiente al segundo semestre de mil novecientos cincuenta y cuatro, en la página 122 se encuentra la doctrina sostenida por la segunda instancia: "si un trabajador manifiesta su intención de no seguir trabajando bajo las órdenes del patrono, según prueba testimonial, pero no se establece en autos que el patrono haya aceptado esa renuncia no se opera la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, y sin la aceptación respectiva, la renuncia no produce efecto alguno."

Al entrar al análisis del tercer inciso del Art. 14 Ch. de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo veremos que en la doctrina anterior se cometió un error.-

Antes del 11 de diciembre de 1957, la renuncia se podía pro-

bar con cualquier medio legal de prueba, incluso con documento privado, pero a partir de dicha fecha, se adicionó al Art. 26 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo el inciso siguiente: "Sin embargo, para que el instrumento privado en que conste que un trabajador renuncia a su trabajo o que un contrato de trabajo se da por terminado por mutuo consentimiento o que un trabajador se da por recibido de la indemnización y demás prestaciones que le correspondan por haber sido separado injustamente de su cargo, haga plena prueba, deberá estar redactado en las hojas que al efecto proporcionarán las Delegaciones e Inspectorías Departamentales de Trabajo y las dependencias del Departamento de Inspección de Trabajo. Al pie de tales hojas hará constar el funcionario respectivo la fecha de entrega al interesado, y sólo podrán utilizarse válidamente dentro de los diez días siguientes a la expresada fecha.-"

El objeto principal de esta adición la encontramos en el considerando III del Decreto respectivo, que dice que algunos patronos han venido eludiendo sistemáticamente el pago de prestaciones laborales, -- obligando a los trabajadores a suscribir documentos sin fecha en que anticipadamente renuncian a su cargo o dan por terminado sus contratos -- por mutuo consentimiento o en que declaran haber recibido las prestaciones a que tiene derecho."

De este modo, actualmente la renuncia aún cuando se puede probar con documentos privado es necesario que este instrumento reúna los requisitos a que hace alusión el inciso adicionado al Art. 26 de la Ley antes dicha, ya en cuanto a su obtención ya en cuanto a su fecha, lo -- que viene a constituir una solemnidad.-"

En la renuncia aceptada hemos visto que hay mutuo consentimiento

to, pero, y es el caso normal, el mútuo consentimiento se forma en un so lo acto; en la renuncia cuando no ha sido aceptada no hay mútuo consenti miento, porque como es obvio, no hay todavía coincidencia de voluntades para conseguir el fin jurídico común, cual es la terminación de la relación laboral.-

3o.- Omitiendo los casos en que la relación laboral termina de pleno derecho, porque se dá alguna causal que hace producir ese efecto, el patrono y el trabajador para lograr la terminación de la relación, cuando estiman que alguno de ellos ha incurrido en alguna causal que la produce, tienen dos medios: a) demandar la terminación ante la autoridad de trabajo respectiva, invocando la causa; o, b) hacerse justicia por sí mismo dando por terminada la relación laboral, el patrono despidiendo al trabajador de sus labores, y el trabajador abandonando su trabajo.

De ambos sistemas se ha hablado en pro y en contra, del primero se dice: que es más ajustado a los principios del derecho, porque sólo a la autoridad le corresponde administrar justicia, y porque además, la terminación de la relación laboral en caso que tuviere lugar, no se produce sino hasta que en sentencia definitiva se decide el juicio, con lo cual el Estado cumple con su deber de procurar mantener la estabilidad; y en contra, que en este sistema se obliga a las partes a permanecer vinculadas mientras se ventila el juicio correspondiente, y que la relación laboral establece entre las partes situaciones puramente personales las cuales no es posible seguir las manteniendo al ocurrir un hecho tenido como causal, como en el caso de injurias, malos tratamientos, pérdida de la confianza, y otro semejante, cosa que se evita con el despido.

Aparentemente es el primer sistema el que debe ser observado en el derecho positivo, pero ante la realidad y a la armonía que debe de

reinar entre los sujetos del derecho del trabajo, es fuerza concederle - paso al despido y al abandono.-

El despido es el acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que termina la relación laboral y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio.-

Por las consecuencias funestas que apareja el despido para el trabajador, en los casos concretos, para calificar si un hecho es despido, el juzgador no debe ceñirse al significado gramatical de las palabras o frases con las que el patrono hace saber al trabajador que se separe - del servicio, sino que debe buscar en lo posible la intención del patrono, intención que hallará claramente algunas veces en las palabras o frases dichas y algotras veces tendrá que buscarla en otros hechos probados en el juicio.-

En relación con lo dicho, es errónea la sentencia pronunciada el día catorce de agosto de mil novecientos cincuenta y nueve por la Segunda Dirección del Departamento Nacional de Trabajo (Zona Centro Occidental) al absolver al patrono de la acción entablada por un trabajador reclamando indemnización por despido injusto por estimar que la expresión dirigida por el patrono al trabajador, no lleva la intención de dar por terminado el contrato; dice así en lo pertinente la referida sentencia: "El segundo de los extremos o sea el despido de hecho del trabajador demandante no se ha logrado probar en ninguna forma, por las razones siguientes: la). El actor en su demanda expresó, que el día trece de Septiembre del año próximo pasado como a las doce horas fué despedido de su trabajo por su patrono x, quien le manifestó: "ya no puedo seguir pagándole doce colones diarios, busque trabajo en otra parte". De manera, que el demandante se considera despedido por su patrono x, por que éste le -

manifestó las anteriores palabras. Sin embargo, el suscrito estima que semejante expresión no es suficiente para que la figura jurídico-laboral del despido de hecho adquiriera relevancia, ya que éste únicamente se tipifica, cuando el patrono toma unilateralmente su decisión de dar por terminado, inmediatamente o dentro de un plazo determinado, el contrato de trabajo, que lo vincula con su trabajador." Digo que tal sentencia es errónea e injusta porque en la expresión "ya no puedo seguir pagándole doce colones diarios, busque trabajo" claramente está manifestada la voluntad del patrono de dar por terminado el contrato; voluntad que apareció categóricamente por el hecho de que al siguiente día del despido el patrono empleó a otro trabajador en el cargo del despedido; circunstancias todas probadas plenamente en el juicio.-

Entre nosotros se observan los dos sistemas en lo que respecta al patrono, pues este tiene los medios legales para denunciar por medio de la autoridad de trabajo correspondiente la terminación del contrato de trabajo. En el Art. 14 D. de la Ley Especial de Procedimiento se establecen los trámites para el caso; y en el Art. 50 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo se reglamenta el despido de hecho. Así, el despido o separación definitiva del trabajador de sus labores, puede ser de derecho y de hecho; de derecho, cuando la autoridad de trabajo competente decide el juicio en sentencia definitiva y en la cual considera legal la causa invocada por el patrono y da por terminado el contrato, quedando facultado el patrono de retirar al trabajador de sus labores; de hecho, cuando no media decisión judicial y es el patrono quien por su sola voluntad despide al trabajador; este despido de hecho puede ser justo e injusto; injusto es cuando el trabajador no ha incurrido en alguna causal prevista en la ley, y justo en caso contrario.-

C A P I T U L O II.

RESPONSABILIDAD DEL PATRONO POR EL DESPIDO INJUSTO.

Según la reglamentación legal, el trabajador despedido injustamente, tiene a su elección contra el patrono dos acciones o solamente -- una: la.) acción de reinstalo; 2a.) pago de indemnización por despido in justo.

En las legislaciones, como la Mexicana, donde existe la disposición expresa de que "el patrono no puede dar por terminada la relación laboral sino por causa legal", el trabajador injustamente despedido puede denunciar, o bien el reinstalo a su trabajo o el pago de la indemnización correspondiente; pero en las legislaciones, como la nuestra, en que no hay disposición expresa como la mencionada, el trabajador despedido injustamente sólo puede demandar el pago de la indemnización; y es obvio, pues en estas legislaciones, el despido sea justo o injusto produce el efecto de romper la relación laboral no pudiéndose hablar en consecuencia de reinstalo.-

En nuestro ordenamiento jurídico laboral, el patrono que despi da injustamente de sus labores a un trabajador, queda obligado a pagarlo una indemnización, cuyo monto tiene relación al salario últimamente devengado y al tiempo que prestó sus servicios a las órdenes del patrón; en efecto, ⁵² el Art. 56 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, en su Inc. lo. expresa: "Cuando un trabajador contratado por tiempo indefinido fuere despedido injustamente, tendrá derecho a que el patrono le indemnice en la siguiente forma: si el trabajador hubiere prestado sus servicios al patrono por un período no mayor de tres meses, se le indemnizará con una cantidad equivalente a quince días de salario; si la dura

ción del trabajo excediere de tres meses y no pasare de un año, la indemnización será la correspondiente a treinta días de salarios; si el trabajo excediere de un año y pasare de cinco, la indemnización será la de noventa días de salario; y en adelante la indemnización será la de noventa días de salario; y en adelante la indemnización será la de noventa días de salario por cada cinco años o fracción que exceda de dos años".- Y, el Art. 58 de la misma Ley en su primer Inc. dice: "El salario que servirá de base para el cómputo de las indemnizaciones y salarios caídos, será el promedio de los salarios que haya devengado el trabajador en las jornadas ordinarias de los treinta días laborables anteriores a la fecha del despido, o de los que haya laborado al servicio del patrono cuando estos no llegaren a treinta."

2o.) Cuando el patrono no le paga al trabajador despedido la indemnización correspondiente, en forma amistosa, éste, tiene que denunciarlo en juicio, el que se desenvuelve en los trámites siguientes: demanda, citación a conciliación, conciliación, emplazamiento, contestación a la demanda, prueba y sentencia.-

Por ser la conciliación el acto que puede dar nacimiento a la presunción establecida en el Art. 14 Ch. de la Ley Especial de Procedimiento, cuyo estudio es el objeto de este trabajo, de los trámites arriba señalados me concretaré únicamente a considerar ésta, ya que según el concepto que se tenga de ella, así serán los efectos jurídicos que produce.-

Ni la Ley sustantiva ni adjetiva laboral nuestra, da un concepto de conciliación, por lo que de conformidad con el Art. 36 de la Ley Especial de Procedimiento, que dispone que: "En los Juicios de trabajo se aplicarán, en cuanto fueren compatibles con la naturaleza de éstos, -

las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contra-
ríen el texto y los principios procesales que la presente ley contiene",
podría concluirse que conciliación en materia laboral "es un acto prepara-
torio para el juicio, que tiene por objeto evitar el pleito que algu-
no quiere entablar, procurando que las partes se avengan, o que transi-
jan o comprometan en árbitros o arbitradores el asunto que da motivo a-
ello", tal es el concepto que de conciliación contiene el Art. 164 del-
Código de Procedimientos Civiles.-

Sin embargo, el concepto de conciliación del Código de Proce-
dimientos Civiles, no es aplicable en materia laboral, por las razones-
siguientes: a) Contraría el texto de la Ley procesal laboral al permi-
tir que las partes transijan o comprometan en árbitros o arbitradores,-
ya que el Art. 12 de la Ley Especial de Procedimientos es categórica al
disponer en su Inc. 1o. "la conciliación no podrá ser nunca en menoscabo
de derechos que conforme a las leyes sean irrenunciables o que clara-
mente estén estipulados en el contrato a favor del trabajador, ni tendrá -
tampoco resultado el someter la controversia a árbitros; b) en lo civil
la conciliación es un acto preparatorio para el juicio, es decir, es un
acto previo a la demanda, en cambio en materia laboral, la conciliación
tiene lugar después de la demanda y es una fase del juicio. Las dispo-
siciones siguientes de la Ley Especial de Procedimientos lo demuestran:
el Art. 7 de la Ley expresada, en lo pertinente dice: "El Delegado Ins-
pector después de recibir la demanda citará inmediatamente a la otra --
parte a conciliación."

Art. 10.- "El acto de conciliación se desarrollará en la
forma siguiente: 6o) si las partes se avienen totalmente, la
solución pondrá fin al conflicto. Si solo hubiere avenimien-
to parcial, se hará constar así en el acta respectiva y se-
continuará el juicio en lo que no hubiere aveniencia. Si -
no hubiere avenimiento se hará constar así en el acta y se-
continuará el juicio."

El mismo Art. 14 Ch. le dá a la conciliación el carácter de face del juicio, ya que es en este acto que nace la presunción de despi-do, lo cual no tendría lugar si la conciliación no tuviera ese carácter porque es regla general que las pruebas sólo se pueden aportar dentro del juicio.-

Es abundante la jurisprudencia laboral que considera la conciliación como face del juicio; me permitiré transcribir algunas de dichas doctrinas, en donde además de razones jurídicas, se dan razones con fundamento en la doctrina.-

1a.- "En materia laboral la conciliación forma parte del juicio, y por consiguiente, las pruebas en ella vertidas, si son de las que se pueden rendir fuera del término probatorio, deben tomarse en cuenta en la sentencia."

2a.- "En materia laboral la conciliación es parte del juicio, y por consiguiente las pruebas en ella vertidas, si son de las que pueden rendirse antes y fuera del término probatorio, deben tomarse en cuenta para resolver."

En el juicio en donde se dejó establecida la anterior doctrina, el apoderado del patrono demandado, al expresar agravios en Segunda Instancia, sostuvo que la conciliación en materia laboral no forma parte del juicio, a tenor del Art. 164 Pr. que ya hemos transcrito; sobre lo cual la Segunda Instancia razonó así: "La conciliación en los juicios de trabajo o audiencia preliminar como la denominan algunos autores de derecho procesal del trabajo, es de naturaleza totalmente distinta que en el campo de los procedimientos civiles, teniendo nada más en común que el nombre, pues hasta en el objeto hay diferencia, ya que en lo civil, el fin es evitar que un juicio se inicie y por consiguiente está fuera de él, pero en materia de trabajo lo que se persigue es que el --

juicio que se ha iniciado, no siga adelante, y está por tanto dentro -- del procedimiento y es precisamente en esta última diferencia, en que -- radica la razón de que lo manifestado en la conciliación del juicio de trabajo, por las partes, debe de tenerse en cuenta en la sentencia defi-- nitiva siempre que se trate de pruebas que puedan rendirse antes y den-- tro del término probatorio, pues forma parte del juicio y no son dili-- gencias separadas y fuera del proceso como en materia civil."

"De conformidad con el Art. 36 de la Ley Especial de Procedi-- mientos en los juicios de trabajo deberán aplicarse, en cuanto fueren -- compatibles, con la naturaleza de éstos, las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles que no contrarían el texto y los principios pro-- cesales que la Ley contiene, y el Art. 32 de la Ley citada, nos dice que la sentencia en los juicios de trabajo serán fundadas en las leyes de -- trabajo vigente y en su defecto en la legislación común, los principios doctrinarios de derecho del trabajo y las razones de equidad. Las dis-- posiciones civiles citadas por el abogado de la parte reo, están en com-- pleta contradicción con la naturaleza de los procedimientos laborales, -- por lo que deben aplicarse los principios doctrinales de derecho de --- trabajo. Los autores de derecho procesal laboral están de acuerdo en-- que, la declaración o reconocimiento que hace una persona, en la conciliación, contra sí misma sobre la verdad de un hecho constituye confes-- sión y que, en esta audiencia preliminar o conciliación el demandado -- puede oponer las excepciones que tuviere."

Por lo dicho anteriormente podemos decir: "que la concilia-- ción en los juicios laborales, es la fase en que la autoridad de traba-- jo competente debe procurar un avenimiento equitativo entre las partes para en lo posible poner fin al conflicto.-"

Nos resta decir algo de la naturaleza procesal de la conciliación en materia laboral. En la obra "Fundamentos de Derecho Procesal-Civil" de Don Eduardo J. Couture, se lee, que por acto procesal se entiende el acto jurídico emanado de las partes, de los agentes de la jurisdicción o aún de los terceros ligados al proceso, susceptibles de crear, modificar o extinguir efectos procesales. Así la presentación de la demanda, la declaración de un testigo, la notificación de la demanda o emplazamiento, la comparecencia a conciliación, son actos procesales, y en este sentido es técnica nuestra Ley Procesal Laboral al decir que la conciliación es un acto.-

Se clasifican los actos procesales, con referencia a su actor en: a) Actos del Tribunal; b) Actos de las partes; c) Actos de tercero. En el juicio de trabajo, el Juez tiene un papel preponderante activo --tratando de obtener de las partes la solución del conflicto; en efecto el Art. 10 de la Ley Especial de Procedimiento en el No. 5 expresa: "oídas las razones de las partes, el Delegado Inspector procurará un avenimiento entre ellas proponiendo la solución que estimare justa"; y entre los actos procesales del tribunal, están los actos de decisión, entendiéndose por tales las providencias judiciales dirigidas a resolver el proceso, sus incidencias y asegurar el impulso procesal; de lo cual resulta, que, la conciliación en materia laboral como acto procesal, es --acto de las partes y acto del tribunal, en cuanto todos procuran la solución del conflicto.-

Los imperativos jurídicos también se clasifican en deberes, --obligaciones y cargas.-

Deberes son aquéllos instituidos en interés de la comunidad, --obligaciones, aquéllos instituidos en interés de un acreedor, cargas --

aquéllos que se determinan en razón de nuestro interés.-

La carga procesal se define como una situación jurídica instituida en la Ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa normalmente establecida en interés del propio sujeto y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él.-

En el juicio de trabajo si el patrono no asiste a conciliación citada legalmente, su omisión lleva aparejada la consecuencia gravosa de que si el trabajador prueba otros extremos corre contra él la presunción de despido de hecho, además de responder con multa por inasisten--cia; si es el trabajador el que no asiste, tiene que probar el despido de hecho con cualquier otro medio legal de prueba y también responde --con una multa; por lo cual la conciliación en materia laboral, es una - carga procesal, tanto para el trabajador como para el patrono.-

-00-00-00-00-

T I T U L O II

Art. 14 Ch.- Cuando un trabajador probare que se hallaba al servicio de un patrono y que ha dejado de trabajar para éste, se presumirá legalmente que ha sido despedido de hecho siempre que en el acto de la conciliación el patrono se negare a admitirle en el trabajo, o siempre que no concurriere a la conciliación, o que concurriendo se limitare a negar el despido o a manifestar que no está dispuesto a conciliar.

La anterior presunción no tendrá lugar cuando el trabajador en el acto de la conciliación, rechazare la propuesta del patrono de volver al trabajo, pues entonces quedará obligado a probar el hecho del despido. Tampoco tendrá lugar la presunción cuando no hubiere presentado su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo.

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

Cuando el trabajador aceptare volver al trabajo, el Delegado Inspector señalará prudencialmente en la audiencia conciliatoria el día en que debe reanudar las labores. En tal caso, si el trabajador alegare que se presentó oportunamente al lugar de trabajo y que no pudo reanudar sus servicios por causa imputable al patrono, se llevará adelante el juicio, y probadas las alegaciones del trabajador se presumirá legalmente el despido.-

Cada inciso del Artículo transcrito será un Capítulo de este segundo Título, pero en el primer Capítulo que corresponderá al primer inciso, veremos cuatro cuestiones previas, como puntos generales y que tratan, de la parte histórica del artículo, consideraciones sobre la prueba por presunción, si se presume el despido de hecho como concepto jurídico o los hechos constitutivos del mismo alegados por el trabajador, y si se presume la injusticia del despido o es carga del trabajador probar esta circunstancia.-

C A P I T U L O I



1- Por el principio de la igualdad de las partes en el proceso, y de que el que afirma tiene la carga de probar sus afirmaciones,-- hasta el 26 de Septiembre de 1953, fecha en que entró en vigencia el Decreto Legislativo No. 1145, que creó el artículo 14 Ch. transcrito, cuando un trabajador demandaba a un patrono reclamándole indemnización por despido injusto, tenía que probar en todo caso, para obtener una sentencia a su favor, además de la relación laboral, que había sido -- despedido de su trabajo por su patrono o por un representante legal de éste.-

La prueba del despido era una circunstancia tan difícil de -- probar para el trabajador, que el patrono raramente respondía con la -- obligación de pagar la indemnización correspondiente por ese hecho; y es que éstos, los patronos, adquirieron la costumbre y todavía la conservan de practicar los despidos en forma privada; de manera que el trabajador al entablar el juicio, de no probar el despido por confesión, le era imposible probarlo con otro medio legal, ya que el patrono no dejaba constancia de ello.-

Ante tal abuso, para proteger la clase laboral, y evitar en lo posible la evasión de la Ley por parte de los patronos, se promulgó el Art. 14 Ch.

Los considerandos de dicho artículo son elocuentes en cuanto a su objeto, veamos: "I) Que los conflictos laborales, deben resolverse sobre bases justas, que garanticen por igual a patronos y trabajadores; II) Que las estadísticas de conflictos laborales ponen de manifiesto que la casi totalidad de terminaciones de contratos de trabajos se realizan por vía de despido de hecho; III) Que en la mayoría

de esos despidos el trabajador se encuentra materialmente imposibilitado para probar los extremos de su demanda, por la precaución que los patronos toman de no dejar constancia de los mismos; IV) Que es justo y conveniente poner al trabajador en condiciones de probar sus afirmaciones al mismo tiempo que garantizar al patrono contra demandas maliciosas de --- aquél."

Como antecedente del Artículo en comento encontramos la tesis sostenida por la Suprema Corte de Justicia de México, comentada por don Mario de la Cueva, en la página 835 del primer tomo de su trabajo "Derecho Mexicano del Trabajo", y que en lo pertinente copiamos. "En consecuencia la Suprema Corte sostuvo que en los casos de despido correspondía al trabajador probar la existencia de la relación de trabajo y el hecho del despido y al patrono la causa justificada que tuvo para acordar la resciliación de la relación de trabajo. La doctrina de la Corte era demasiado formalista y fué objeto de grandes críticas. La prueba del -- despido es difícil de rendir, pues, por regla general ocurre en ausencia de testigos o en presencia de personal de confianza del empresario; la experiencia demuestra que, por esa dificultad, los patronos se limitan a negar el hecho del despido. La cuarta Sala se dió cuenta de la gravedad del problema y modificó su doctrina."

"Esta sala ha sustentado la tesis en casos análogos de que -- basta que el obrero justifique el contrato de trabajo y la circunstancia de que le faltó el trabajo, es decir, el hecho de la separación, -- para que, por la reversión de la prueba, quede a cargo del patrono comprobar, bien que el obrero se separó voluntariamente de su trabajo, bien -- que en el caso de despido éste fué justificado."

"Conteniendo la que se ha sustentado una tesis que modifica -- las anteriores, por esta cuarta sala, es preciso decir las razones que

se han tenido en cuenta para variar la jurisprudencia. Estas son: que el obrero muy frecuentemente, se encuentra incapacitado para probar su separación, ya que los patronos se cuidan de que ésta se efectúe sin la presencia de otras personas, pues solo en casos excepcionales en que el patrono obra en forma irreflexiva y violenta el despido se efectúa delante de algunos individuos que puedan testificar en forma cierta, la separación."

El Artículo 14 Ch. nuestro es más amplio que la tesis sostenida por los tribunales Mexicanos, pues como se ve, allá la presunción del despido de hecho sólo tiene lugar en el caso que el patrono niegue la afirmación hecha por el trabajador de que fué despedido; pero son las mismas razones nuestras las que los hicieron formar jurisprudencia en ese sentido.-

2o) La palabra presunción se compone de la preposición *pro* y del verbo *sumo*, que significan tomar anticipadamente, porque por las presunciones se forma o deduce un juicio u opinión de las cosas y de los hechos, antes que éstos se nos demuestren o aparezcan por si mismo. (Carabantes.)

La presunción es el resultado del proceso lógico que consiste en pasar de un hecho conocido a otro desconocido; indicio es el hecho conocido de que se parte para establecer la presunción; y la conjetura arguye una vacilación en la exactitud del hecho inicial, que puede trascender a la formación legítima de la presunción (Manuel de la Plaza.)

Para pasar al hecho desconocido, en el proceso lógico, hay que probar previamente y en forma plena el hecho o los hechos que dan base a la presunción, es decir los hechos que es necesario conocer para sacar la consecuencia, que es el hecho desconocido; estos hechos se pueden pro

bar con cualquier medio legal que haga plena prueba.-

Se clasifican las presunciones en: a) legales, que son las que la ley establece; b) humanas, las que formula el Juez fundándose en hechos probados en el juicio; c) las legales se subdividen a su vez en absolutas, también llamadas *juris et de jure* o sea de derecho y por derecho; y en relativas, o *juris tantum*. Las primeras no admiten prueba en contrario y las segundas sí.-

El Art. 45 del Código Civil nuestro regula las presunciones legales al establecer: "Se dice presumirse el hecho que se deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas.-

Si estos antecedentes o circunstancias que dan motivo a la presunción son determinadas por la ley, la presunción se llama legal. Se permitirá probar la no existencia del hecho que legalmente se presume, aunque sean ciertos los antecedentes o circunstancias de que lo infiere la ley; a menos que la ley misma rechace expresamente esta prueba, supuestos los antecedentes o circunstancias. Si una cosa, según la expresión de la ley, se presume de derecho, se entiende que es inadmisibles la prueba contraria, supuestos los antecedentes o circunstancias."

El Art. 408 Pr. dice: "Presunción es una consecuencia que la Ley o el Juez deduce de ciertos antecedentes o circunstancias conocidas para averiguar un hecho desconocido." En los Artos. del 409 al 414 del mismo Código se regulan las presunciones humanas o judiciales.-

La presunción de despido de hecho de que trata el Art. 14 Ch. es presunción legal porque admite prueba en contrario, prueba que por el mismo artículo se reduce al abandono.

La presunción es una prueba indirecta porque el Juez partiendo de hechos que le son conocidos, por medio del razonamiento llega al desconocido, contrariamente a la prueba directa que el conocimiento lo-

hace recaer sobre el hecho mismo que se investiga.-

3o) Hemos dicho que el despido puede ser de derecho y de hecho y este justo e injusto, y también que por las consecuencias funestas que lleva el despido de hecho para el trabajador, en los casos concretos para calificar si un hecho es despido, el juzgador no debe ceñirse al significado gramatical de las palabras o frases con que el patrono separa de sus labores al trabajador, sino que debe buscar en lo posible la intención del patrono; con lo cual deje entrever que el despido de hecho es un concepto jurídico y no de hecho, que por tal es al juzgador al que le corresponde tipificarlo por los hechos probados en el juicio.

El problema se refiere a qué se presume, si el despido de hecho como concepto jurídico, o si por el contrario se presumen los hechos que tipifican el despido, ejecutados por el patrono o su representante legal.-

En las demandas de indemnización por despido injusto, los trabajadores algunas veces manifiestan simplemente que tal día fué despedido de su trabajo por su patrono x, y otras veces que fué despedido de su trabajo por su patrono x, quien le manifestó que se retirara de su trabajo, que estaba despedido, u otra frase semejante.-

Para mayor claridad de mis conclusiones sobre este punto analizaré tres casos supuestos:

a) El trabajador dice en su demanda: que el día tal fué despedido de su trabajo por su patrono x, quien le manifestó que ya no le daba trabajo, que lo despedía.-

Citado a conciliación el patrono, no comparece, y en el término probatorio el trabajador prueba la relación laboral, la cesación de labores y haber presentado su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación de labores. No hay duda en este caso que la-

-presunción de despido opera a favor del trabajador, porque éste ha probado los hechos en que se base y además porque los hechos alegados tipifican al despido.-

b) El trabajador dice en su demanda: que el día tal fué despedido de su trabajo por su patrono x, manifestándole que estaba cesante por quince días. Citado a conciliación el demandado, no comparece, y el trabajador prueba los extremos para que actúe la presunción. En este caso, se puede pensar que el despido de hecho siempre se presume (porque así lo dice la ley) y hay que pronunciar sentencia definitiva condenando al patrono al pago de la indemnización correspondiente. La sentencia no podría ser más injusta, porque por lo expuesto por el trabajador en su demanda, se ve claramente que lo que hubo fué una suspensión por quince días y no una terminación del contrato por despido de hecho. Por consiguiente, en este caso no opera la presunción aunque estén plenamente probados los hechos que le sirven de base, porque el hecho alegado no constituye despido.-

c) El trabajador dice en su demanda: que el día tal fué despedido por su patrono x.-

Citado a conciliación el patrono, no comparece, y el trabajador prueba los extremos para que opere la presunción. Opino también que aquí actúa la presunción de despido de hecho a favor del trabajador y debe pronunciarse sentencia definitiva condenando al patrono al pago de la indemnización correspondiente. Se puede argumentar entonces que en este caso se está presumiendo el despido como concepto jurídico, porque el trabajador no ha dicho en su demanda porqué se considera despedido, o más bien, qué palabras le dijo el patrono para despedirlo; pero lo que sucede en estos casos es que hay oscuridad de la demanda, excepción dilatoria que el patrono debió haber alegado con la contestación de la de-

manda, (Art. 16 de Procedimientos Especiales), y al no hacerlo se subsanó tal informalidad y el Juez no tiene que entender otra cosa sino que el trabajador alega despido de hecho.-

En resumen, lo que la ley presume es el despido de hecho, pero siempre que lo sea, y que se prueben los demás extremos que le dan vida y no el despido en su concepto jurídico, so pena de llegar al absurdo.

Al tratar del concepto de cesación del trabajo, se comprenderá mejor el porqué de esta conclusión.-

4o) El último de los problemas apuntados tiene relación con los principios generales de la carga de la prueba, y uno de estos es el que niega no está obligado a probar. El Art. 238 Pr. que tiene perfecta aplicación en el procedimiento laboral, dice: "El que niega no tiene obligación de probar a no ser que la negativa contenga afirmación y esté contra ella la presunción." El despido de hecho injusto tiene lugar cuando el patrono sin justa causa separa al trabajador definitivamente de su trabajo. Expuesto el concepto del lado del trabajador, es la separación definitiva de éste de su trabajo, sin motivo justo.-

De tal manera que cuando un trabajador manifiesta que fué despedido de su trabajo sin ningún motivo o injustamente, no está obligado a probar que no dió motivo para ser despedido de su trabajo o que tal despido fué injusto, porque en uno u otro caso está negando la justicia del despido; por lo que se presume el despido injusto, quedando a salvo el derecho del patrono de probar con otro medio preferente de prueba, que el despido de hecho fué justo.-

Acerca de la prueba de los hechos negativos no hay acuerdo unánime entre los tratadistas de Derecho Procesal sobre su carga; entre ellos hay quienes afirman que las proposiciones negativas son, normalmen

te, la inversión de una proposición afirmativa, y que por consiguiente no puede quedar librada a la incertidumbre de la fórmula, la suerte de la carga probatoria. No me voy a extender en consideraciones sobre este punto tan delicado, pero sí, sobre el caso concreto de que tratamos; insisto en que el trabajador no está obligado a probar nada sobre la calidad del despido, cuando éste se presume, porque éste (el trabajador) en caso de que se le exigiera la prueba de la proposición afirmativa inversa a su proposición negativa (sin ningún motivo o injustamente), tendría que probar que ha estado fuera de todos y de cada uno de los motivos que dan derecho al patrono para despedir sin responsabilidad, cosa que haría nugatorio el derecho del trabajador por el gran cúmulo de pruebas que -- tendría que aportar. Esto además de ser ilógico es contrario al principio de celeridad del proceso, máxime en el de trabajo, que requiere - prontitud en su solución.-

En el tratado elemental de Derecho Civil, (volumen VII página 21) del Profesor Marcel Planiol, se lee: "Existen sin embargo, proposiciones cuya prueba es imposible: son aquellas que tienen un carácter indefinido. Una proposición indefinida, sea afirmativa o negativa, no es susceptible de probarse completamente. Decir: nunca he encontrado a tal persona o la he encontrado todos los días de mi vida, es decir cosas absolutamente indemostrables."

De esta prueba de carácter indefinido es la que se le exigi--ría al trabajador que aportara para demostrar la injusticia.-

Veamos el mismo problema desde el punto de vista de la culpa; Unánimemente se ha admitido la distinción entre culpa delictual o extra--contractual y culpa contractual. La culpa contractual es el incumplimiento de una obligación preexistente, cuya reparación es ordenada por-

la ley cuando causa un perjuicio a otra persona. La culpa contractual su pone la preexistencia de una obligación cuyo incumplimiento constituye - tal culpa, en tanto que la culpa delictual supone ausencia de obligación y su resultado es crear una obligación.-

Distinta es la prueba de cada una de estas dos especies de cul pa; la contractual se presume, no así la delictuosa.-

Pues bien, si uno de los caracteres del contrato individual -- del trabajo es la estabilidad del trabajador en su empleo, la cual supone la continuidad en el mismo, ya sea el contrato de trabajo o el sólo - hecho de la prestación de servicio, lo que se tenga por fuente de la relación laboral, el carácter de estabilidad va invívito en dicha relación laboral, de lo que resulta la obligación del patrono de mantener estable al trabajador en su empleo; si el patrono, de hecho retira definitivamente de su servicio al trabajador, incumple esa obligación. Probada la relación de trabajo, presumido el despido y probada la cesación de labores, se presume también culpa por parte del patrono de haber incumplido su -- obligación de mantener estable al trabajador, y en consecuencia el trabajador no está obligado a probar que él no tuvo culpa de haber cesado en su trabajo; al patrono le queda a salvo el derecho de descargarse de la culpa que se presume.-

De lo anterior resulta también, que es indiferente que el trabajador diga en su demanda que fué despedido injustamente o sin ningún - motivo.-

5o) En una o varias de las cuatro situaciones siguientes debe de colocarse el patrono para que se presuma legalmente que el trabajador demandante ha sido despedido de hecho:

la.) Que concurriendo a la conciliación, en ese acto se negare a admitir al trabajador en el trabajo;

2a.) Que concurriendo a la conciliación, en ese acto se limitare a negar el despido;

3a.) Que concurriendo a la conciliación, en ese acto se limitare a manifestar que no está dispuesto a conciliar; y,

4a.) Que citado legalmente a conciliación, no concurriere a ella; pero siempre que el trabajador probare:

- a) Que se hallaba al servicio del patrono demandado;
- b) Que ha dejado de trabajar para dicho patrono; y
- c) Que presentó su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo.-

Una o varias de las situaciones anteriores y los tres requisitos que debe de probar el trabajador, son los hechos que deben de ser conocidos para que se presuma legalmente el despido de hecho, que es el hecho desconocido.-

El trabajador no está obligado a probar que el patrono se ha colocado en una o varias de las situaciones dichas, porque tal prueba aparece necesariamente en autos.-

Vamos a ver, primero, y en el orden en que están expuestos, los requisitos que el trabajador tiene obligación de probar y después las situaciones en que debe de colocarse el patrono.-

- a) Que se hallaba al servicio del patrono demandado.

Al leer aisladamente el Art. 14 Ch se presenta la duda si por el solo hecho de la prestación del servicio, el patrono se encuentra obligado con el trabajador, o en otras palabras, si basta que el trabajador pruebe que se hallaba al servicio de un patrono, como dice la ley, para que se tenga por cierto este extremo de la presunción, no siendo necesario otro vínculo de orden jurídico.-

Así tenemos ahora planteada la cuestión de que si en la legislación laboral Salvadoreña es fuente de derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos el sólo hecho de la prestación del servicio, es necesario además que exista un contrato individual de trabajo.

En algunas ocasiones en lo escrito anteriormente, hemos usado la expresión relación laboral, en el sentido de conjunto de derechos y obligaciones entre patronos y trabajadores, y otras veces, en el sentido de prestación de servicios, porque dicha expresión tiene ambas acepciones. En este apartado entenderemos relación laboral en su significado de conjunto de derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos.

Interpretando sistemáticamente nuestra Legislación Laboral y en especial del contexto de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, concluimos, que entre nosotros, es necesario para que surja la relación laboral la existencia de un contrato individual de trabajo; pues en efecto, la Ley de Contratación Individual de Trabajo en varios de sus artículos regula el referido contrato, siendo notorio la exigencia de éste, para que surja la relación laboral, entre otros, los artículos 2, 3, 9, 10, 13 y 18, que por su orden y en lo pertinente dicen: "Trabajador es toda persona natural que presta sus servicios a otra natural o jurídica, en virtud de un contrato de Trabajo." "Patrono es toda persona natural o jurídica que emplea los servicios de una o más personas naturales en virtud de un contrato de trabajo." "Contrato individual de trabajo es el convenio verbal o escrito, en virtud del cual una persona se obliga a prestar sus servicios a otra, bajo la dependencia de ésta y a cambio de un salario." "Se presume la existencia del contrato individual de trabajo por el hecho de que un trabajador preste sus servicios a un patrono por más de dos días consecutivos." "El contrato de

trabajo deberá constar por escrito." "La existencia del contrato individual de trabajo se probará con el respectivo documento escrito, y a falta de éste, por la presunción establecida en el Art. 10 o por los de más medios generales de prueba."

De este modo, si un nuestra legislación Laboral es necesaria- la existencia de un contrato individual de trabajo para que nazca la -- relación laboral, es preciso determinar el alcance de la frase, "que se hallaba al servicio de un patrono" usada en el artículo que comentamos; la solución la encontramos en los artículos 10, y 18 ya transcritos de- la Ley de Contratación Individual de Trabajo; el último de ellos esta-- blece los medios probatorios del contrato individual de trabajo, poniendo en primer orden el contrato escrito, en segundo la presunción esta-- blecida en el artículo 10 y por último los demás medios generales de -- prueba.-

El artículo 10 de la Ley citada crea una presunción de exis-- tencia del contrato de trabajo, cuyo presupuesto es el hecho que un traba jador preste sus servicios a un patrono por más de dos días consecutivos, de donde se llega a la conclusión que cuando un trabajador quieren do hacer nacer la presunción de despido de hecho que regula el Art. 14 Ch. prueba, que se hallaba al servicio del patrono, lo que está haciendo es probando el presupuesto de la presunción de existencia del contrato individual de trabajo contenida en el Art. 10 de la expresada ley,-- con lo cual, es innecesario decirlo, prueba el contrato individual de - trabajo, que como sostenemos es la fuente de la relación laboral. La presunción contenida en el Art. 10 de la precitada ley, es tan solo uno de los medios de prueba de la existencia del contrato individual de traba jo, siendo por este motivo que no debió la ley haberse referido en --

el Art. 14 Ch. en particular a él.-

De lo anterior resulta que el extremo de la presunción es -- la prueba de la existencia del contrato de trabajo y no simplemente de la prestación de servicios.-

Se puede argumentar que la exigencia de la prueba del extremo de que el trabajador se hallaba al servicio de un patrono, no va encaminada a la prueba de la relación laboral, sino que simplemente, a la -- prueba del servicio efectivo por parte del trabajador para que pueda -- probar consiguientemente, que ha dejado de trabajar para dicho patrono-- ya que no es concebible que una persona deje de trabajar sin haber prestado un servicio, y que su contrato tiene que probarlo con cualquier -- otro medio.-

Sin embargo, no creo que así sea, porque los hechos conoci-- dos, necesarios para presumir el desconocido, deben de ser tales que se relacionen íntimamente con el desconocido, al grado que sea lógica su -- deducción; y ya vimos que en nuestra Legislación Laboral es el contra-- to individual de trabajo la fuente de la relación laboral y no el sim-- ple hecho de la prestación de servicios, hecho que por esto mismo no es es tá íntimamente relacionado con el desconocido que se presume, que es el despido de hecho; sí lo está el contrato individual de trabajo, porque-- si un trabajador prueba que ha sido contratado, es lógico deducir que -- el patrono rompe el vínculo contractual con el despido que se presume.- Además no es sostenible que la prestación de servicios es un hecho que debe probarse para que se pueda probar consiguientemente la cesación en el mismo, porque la misma cesación en el trabajo lleva involucrada la -- prestación del servicio, y entonces sería innecesario hablar de la prueg ba de este extremo.-

Nuestra Jurisprudencia reiteradamente ha considerado que el extremo de la prestación de servicio, base de la presunción de despido de hecho se refiere a la relación laboral.-

b) Que ha dejado de trabajar para dicho patrono.-

El segundo inciso del artículo habla de "la cesación del trabajo", frase que tiene el mismo significado que la que sirve de mote a este apartado. Veremos pues, cuándo un trabajador deja de trabajar para un patrono, o, que es lo mismo, cuándo cesa en su trabajo.-

Cesación, según el diccionario de la Real Academia, significa "acción de cesar", y cesar: "acabarse una cosa, dejar de hacer lo que se está haciendo."

Un trabajador, por consiguiente, deja de trabajar para un patrono o cesa en el trabajo, cuando se acaba para él el trabajo o deja de hacer el que estaba haciendo.-

En un trabajo publicado en la Revista No. 26 de Ciencias Jurídicas y Sociales, el autor, comentando este extremo de la presunción dice: "por consiguiente, cualquier trabajador que se encontrare en la situación de haber cesado en el trabajo, como por ejemplo, por cualquier causa de suspensión del contrato de trabajo, por el hecho de terminar su jornada de trabajo, dejar de asistir al trabajo por sufrir una enfermedad, renunciar al trabajo etc., que planteara ante el Delegado de Trabajo demanda contra un patrono por despido injusto y llenara los requisitos establecidos para que la presunción legal de despido opere, obtendría si el Delegado de Trabajo usara de la interpretación gramatical para recabar el significado de la expresión mencionada, una sentencia favorable a su petición, pues cualquiera de dichos casos lleva en sí, o la acción de acabarse el trabajo o la de dejar de hacer el trabajo", y

concluye diciendo que: "la interpretación gramatical de la expresión -- que se comenta trae serias complicaciones porque no sólo nos lleva a soluciones ilógicas sino también porque se opone a los principios generales contenidos en las disposiciones del capítulo sexto de la Ley de Contratación Individual de Trabajo y en especial al contenido en el Art. - 56 de la misma Ley, que únicamente reconoce derechos de indemnización -- por despido al trabajador cuando el despido ha sido injusto, y a consecuencia de éste, se dá por terminado el contrato de trabajo, y no en casos como en los ejemplos citados en que no hay terminación del contrato de trabajo sino simple cesación del trabajo." ~~Las~~ conclusiones arriba-expuestas serían válidas si se presumiera el despido de hecho en su concepto jurídico, siempre que se probaran los hechos presupuestos de la -- presunción; pero ya dijimos que lo que se presume, probados esos presupuestos, son los hechos alegados por el trabajador, toda vez que constituyan- despido.

Resulta de lo anterior que la presunción legal de despido de hecho, no es fatal cuando se prueban los hechos en que se basa, sino -- que queda condicionada a que los hechos alegados por el trabajador sean tipificados como despido; la interpretación gramatical de cesación en -- el trabajo, no trae ninguna complicación ni nos lleva a soluciones ilógicas y debe de aplicarse así, cuando se trata de probar que un trabajador ha dejado de trabajar para un patrono o ha cesado en su trabajo.

Un trabajador deja de trabajar para un patrono, cuando deja-- de estar a su servicio, y deja de estar a su servicio cuando ya no está a su disponibilidad. Cuando hablamos del primer hecho requisito de la presunción de despido, dijimos que la cesación de labores lleva involucrada la prestación de servicios; pero también hemos sostenido que la pres

tación de servicios no supone la prestación efectiva o material de los mismos, sino que basta la disponibilidad en que está el trabajador con respecto al patrono para entender que aquel trabaja para éste. Consecuente con lo anterior, no es necesario para probar que un trabajador ha dejado de trabajar para un patrono, probar que este ha dejado de hacer materialmente su trabajo, sino que basta probar que el trabajador ha dejado de estar a disposición del patrono.-

c) Que presentó su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo.-

Además de establecer que el trabajador ha dejado de trabajar para el patrono, es necesario probar la fecha en que dejó de trabajar o cesó en su trabajo, para poder establecer que presentó su demanda -- dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo. Si no se prueba plenamente la fecha de la cesación del trabajo es imposible saber si el trabajador ha presentado su demanda dentro de los diez días siguientes a dicha fecha, y por consiguiente aunque estén probados los otros presupuestos de la presunción, ésta no opera.-

El Artículo 14 Ch. como se ve en su considerando 3o., se decretó porque en la mayoría de los despidos el trabajador se encontraba materialmente imposibilitado para probar los extremos de su demanda, -- por la precaución que los patronos toman de no dejar constancia de los mismos; no obstante, el patrono, en su afán de evadir el pago de la -- indemnización por despido injusto, busca maneras para que este artículo 14 Ch. no llene los fines para que fué creado; y así, se está generalizando la práctica de despedir a los trabajadores después del período de vacaciones, o después de que han gozado de un permiso por cierto lapso, o después de que la prestación de servicios ha estado suspendida

por enfermedad del trabajador, u otro motivo, con el objeto de que éste no pueda probar que presentó su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo; este modo de proceder ya le ha dado resultado a los patronos, pues en algunos tribunales de trabajo, se ha resuelto que la cesación del trabajo ocurre en la fecha en que el trabajador dejó de trabajar materialmente para el patrono, y no en la fecha en que fué despedido, por no haber prestado en esa fecha trabajo alguno, y no haber ocurrido por consiguiente en la misma la cesación en el trabajo.-

El caso es el siguiente: el trabajador X empieza a gozar diez días de vacaciones el primero de agosto del corriente año; el día once del mismo mes por haber terminado sus vacaciones se presenta a su trabajo, y es despedido injustamente por su patrono, verbalmente y sin presencia de testigos; el trabajador interpone su demanda el día doce del mismo mes, es decir un día después del despido, y en el término probatorio prueba: a) que trabajó para el patrono, o como hemos sostenido, - su contrato de trabajo y b) que dejó de trabajar para el patrono; pero se ve imposibilitado de probar que su demanda la interpuso dentro de los diez siguientes a la fecha de la cesación del trabajo, pues el último día que trabajó fué un día antes de empezar a gozar de sus vacaciones o sea el último de Julio, fecha desde la cual, a la interposición de la demanda, han transcurrido doce días, y por tal motivo la presunción legal de despido de hecho no opera, absolviéndose al patrono de la acción de reclamo de indemnización.-

Otro caso. El trabajador Y trabaja como motorista en una empresa dedicada al transporte de pasajeros: El 10. de Agosto sufre desperfectos el vehículo que maneja, motivo por el cual no presta sus ser

vicios durante quince días, con consentimiento del patrono, no obstante que se presenta todos los días al lugar de su trabajo; el día quince -- del mismo mes, y ya cuando el vehículo está en buenas condiciones, el - trabajador es despedido de su trabajo, como en el caso anterior, verball mente y sin presencia de testigos; el mismo día presenta su demanda y - en el término probatorio establece plenamente: a) que ha trabajado para el patrono, o su contrato de trabajo; b) que ha dejado de trabajar para el patrono, c) que el último día que se presentó a su trabajo fué el -- quince de Agosto citado; d) que se presentó a su trabajo los días com-- prendidos del 10. al 15 de agosto y que no prestó sus servicios por no estar en buenas condiciones el vehículo que manejaba y no proporcionarle otro su patrono, y e) que el último día que prestó sus servicios --- efectivos fué el 31 de Julio del mismo año. También en este caso los - tribunales de trabajo han absuelto al patrono, por considerar que el - trabajador interpuso su demanda después de los diez días siguientes a - la fecha de la cesación del trabajo.-

Como hemos sostenido que no es necesario la prestación mate-- rial de los servicios para entender que un trabajador se halla trabajan do al servicio de un patrono, sino que basta que aquél esté a la dispo-- sición de éste; y vistos los casos anteriormente expuestos, las solu--- ciones son distintas.-

En el primer caso, en que el trabajador estaba gozando de sus vacaciones, el patrono durante ese período, no tenía al trabajador a su disposición, porque constitucionalmente éste tiene derecho a ellas, y - no pueden ser compensadas con dinero. El Art. 183 de la Constitución-- Política, en su numeral 9o. dice: "Todo trabajador que acredite una --- prestación mínima de servicios durante un lapso dado tendrá derecho a--

vacaciones anuales remuneradas en la forma que determinará la Ley. Las vacaciones no podrán compensarse en dinero, y a la obligación del patrono de darlas corresponde la del trabajador de tomarlas;"de donde, en el caso concreto, la última fecha en que el trabajador prestó materialmente sus servicios, coincide con la última fecha en que estuvo a disposición del patrono, siendo ésta la fecha de la cesación del trabajo, fecha que es la que debe tomarse en consideración para determinar si el trabajador interpuso su demanda dentro de los diez días siguientes a la misma. La absolución del patrono es procedente en este primer caso, pues el trabajador interpuso su demanda doce días después de la fecha de la cesación en el trabajo.-

Para evitar que se burle la ley con ese modo de proceder y que el artículo 14 Ch cumpla los fines que se propuso, es conveniente agregar un inciso después del segundo, que diga: "cuando el trabajador fuere despedido el primer día que se presente a su trabajo, después de un período en que no ha estado a disposición del patrono, como cuando ha estado gozando de vacaciones, permiso, imposibilitado por enfermedad u otros casos semejantes, la demanda la deberá presentar para que tenga lugar la presunción, dentro de los diez días siguientes a la fecha de dicho primer día."

En el segundo caso supuesto, el trabajador, aún cuando no prestó materialmente sus servicios durante el lapso comprendido, del primero al quince de Agosto, estuvo a disposición del patrono, y para determinar si interpuso su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo, debe de contarse desde el día siguiente de la fecha en que estuvo a disposición del patrono, o sea el 15 de Agosto, y no desde el día siguiente de la fecha en que por última vez -

prestó materialmente sus servicios, o sea el 31 de Julio, pues como ya hemos dicho, un trabajador deja de trabajar para un patrono, cuando deja de estar a sus servicios y deja de estar a sus servicios cuando ya no está a su disponibilidad.- De tal manera que en este segundo caso, con la prueba que aportó el trabajador, debió haberse condenado al patrono.-

Creo que ha sido arbitrio del legislador, exigir para que la presunción de que tratamos opere, que el trabajador presente su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo, ya que no le encuentro fundamento legal ni doctrinal; talvez se puso ese límite para exigirle al trabajador más diligencia en sus reclamos de indemnización por despido injusto; pues de no presentar su demanda dentro de esos diez días tiene a su cargo la prueba del despido.

Si un trabajador interpone su demanda después de los diez días de la fecha de la cesación del trabajo, el patrono puede no asistir al acto de la conciliación, y su inasistencia no le acarrea ninguna consecuencia gravosa, porque a lo más que se sanciona es al pago de una multa, cosa que para los patronos por lo general es insignificante; así pues, en estos casos el acto de la conciliación pierde su naturaleza procesal de ser una carga, como lo es, pues a pesar del requerimiento que se le hace para que asista a dicho acto, su inasistencia no lleva aparejada una consecuencia gravosa para él, propio de la carga procesal; de allí que por ese límite de los diez días se ha sacrificado un principio procesal consagrado por la doctrina.-

Lo propio hubiera sido poner como límite el término de la prescripción de la acción de reclamo de indemnización por despido injusto, que de conformidad al Art. 61 de la Ley de Contratación Indivi-

dual de Trabajo, es de 30 días de ocurrido el despido, pues así, el patrono al ser requerido para que asista al acto de la conciliación en un juicio en que se ha demandado después de 30 días de ocurrido el despido, no asiste, su inasistencia no debe de acarrear ningún perjuicio para él, pues el trabajador tiene prescrito su derecho, y para el efecto de la presunción de despido, la conciliación ha perdido ya su carácter de carga procesal.-

--oo--oo--oo--oo--

SITUACIONES EN QUE DEBE DE COLOCARSE EL PATRONO PARA QUE SE PRESUMA LEGALMENTE QUE UN TRABAJADOR HA SIDO DESPEDIDO DE HECHO.-

lo.- Que concurriendo a la conciliación, en ese acto se negare a admitir al trabajador en su trabajo.-

El Art. 14 Ch. al presumir el despido de hecho cuando el patrono concurriendo a la conciliación se negare a admitir al trabajador en su trabajo, indirectamente vela por la estabilidad de éste en su empleo, pues en cierto modo está compeliendo al patrono a que continúe manteniendo la relación laboral con el trabajador demandante, sobretexto de atribuirle el despido de hecho injusto. No obstante lo dicho en el párrafo anterior, estimo que el despido de hecho, no se presume siempre que el patrono se niegue en la conciliación a admitir al trabajador en su trabajo, pues como hemos dicho, frecuentemente se dan entre patronos y trabajadores circunstancias personales que permiten la terminación de hecho de la relación laboral y hacen que éstos se vuelvan irreconciliables en el trabajo; ante este hecho, si el patrono no ofrece el reinstalo pero sí ofrece por ejemplo, pagarle al trabajador toda la indemnización que le corresponde, y el trabajador no acepta, el des-

pido de hecho no se presume, pues sería injusto y contrario al principio sustentado por la Ley Laboral en su contexto, de no contemplar la acción de reinstalo ni coaccionar al patrono para ello; también sería contrario al mismo artículo 14 Ch., ya que las situaciones en que el patrono debe colocarse para que se presuma el despido de hecho, son disyuntivas, y le basta ofrecer una medida conciliatoria justa, para que la presunción no opere, no obstante negarse a admitir al trabajador en su trabajo.-

Es necesario, que para que haya negativa del patrono a admitir al trabajador en su trabajo, que exprese tal negativa, bien espontáneamente, a requerimiento del trabajador, o a excitativa o propuesta del Juez, como muy bien lo ha dicho la Jurisprudencia; si no aparece esa manifestación expresa no debe buscarse la presunción en esa circunstancia, por inexistente.-

Jurisprudencia "es inaplicable la presunción del Artículo 14 Ch de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, cuando el patrono comparece sin negarse a admitir de nuevo al trabajador en la Empresa, en virtud de que ni el Delegado ni el Trabajador propusieron al patrono esa medida conciliatoria". (Gaceta Número 10 página 49.-)

2o) Que concurriendo a la conciliación, en ese acto, se limitare a negar el despido.-

3o) Que concurriendo a la conciliación, en ese acto se limitare a manifestar que no está dispuesto a conciliar.-

No trato estas dos circunstancias por separado, por ser los mismos problemas los que ellas ofrecen y en los cuales hay disparidad en la Jurisprudencia.-

Por no abusar de la cita a la Jurisprudencia me concretaré a -

un sólo caso que recorrió las tres instancias, haciéndose en cada una - distinta interpretación de estas dos circunstancias que comentamos.

El caso es de un juicio promovido el seis de diciembre de mil novecientos cincuenta y cuatro, por el Procurador Auxiliar de Trabajo Br. Carlos Jacinto Chavarría Aguilar, en representación del trabajador Víctor Manuel Meléndez contra el señor Marcos Franco, reclamándole indemnización por despido injusto. Citadas a conciliación las partes, comparecieron y en ese acto, el demandado señor Franco manifestó: "Que no ha despedido al trabajador VICTOR MANUEL MELENDEZ, sino que fué éste quien renunció el día 30 de Noviembre del corriente año, por lo que el compareciente lo comunicó inmediatamente al Ministerio de Trabajo, adjuntando la renuncia en referencia; que por lo tanto no puede conciliar en el presente caso, pues como repite su demandante renunció voluntariamente; que la fecha de ingreso y el salario mencionados por el actor en su demanda son verdaderos."

El Delegado Inspector que conoció en primera instancia estimó que, si bien ambas partes no hicieron uso del término probatorio, el despido alegado, quedó probado por la presunción del Art. 14 Ch, y como el patrono alegó que el trabajador había abandonado voluntariamente su trabajo y no probó tal abandono para destruir la presunción dicha, es procedente condenarlo a pagar al trabajador la indemnización correspondiente.-

El demandado no estando de acuerdo con la sentencia de primera instancia, apeló para ante el señor Segundo Director del Departamento Nacional del Trabajo, y éste analizando los casos en que debe colocarse el patrono para que se presuma legalmente el despido de hecho, sentó la Jurisprudencia siguiente:

"Primer Caso.- Se presume el despido cuando en el acto de la conciliación, el patrono se negare a admitir al trabajador en el trabajo. Se infiere lógicamente que para que haya negativa de parte del patrono, éste debe expresar. Esa negativa puede ser espontáneamente surgida del patrono, puede ser por excitativa o propuesta del Juez o por requerimiento que al patrono hace el trabajador o su representante. La negativa debe ser especificada, es decir, el patrono debe concretarse a expresar que no admite al trabajador en el trabajo. Si se aceptare que hasta con que el patrono diga que no concilia, para que se entienda que dicho patrono se ha negado a reinstalar al trabajador, resultaría innecesario el primer caso de presunción establecido por el artículo 14 Ch, que venimos comentando; puesto que el cuarto caso daría la solución."

"Tercer caso.- Cuando concurriendo el patrono se limitare a negar el despido. En este caso son fundamentales la limitación y manifestación de la negativa del patrono. La Ley ha querido evitar que el patrono se abstenga de decir la causa o causas de su negativa. Si el patrono explicare cuales son las razones que tiene para negar el despido, la presunción no operaría por negación limitada de despido."

"Cuarto Caso.- Se presume el despido de hecho cuando concurriendo el patrono al acto conciliatorio, se limitare a manifestar que no está dispuesto a conciliar. Del mismo modo que en el tercer caso, aquí la Ley ha querido evitar el que el patrono se abstenga de decir la razón de su negativa. La limitación y manifestación de la negativa son aquí también fundamentales, de la misma manera que cuando se trata de la negativa del despido. Si no se les diera la importancia que tienen, a la limitación y manifestación de la negativa a conciliar, resultaría innecesario la especificación de casos de presunción que ha establecido el Ar

título que se comenta; pues negarse a admitir al trabajador en su trabajo, no asistir al acto conciliatorio, o limitarse a negar el despido, son distintas formas de negarse a conciliar. Se llegaría a concluir que el despido debe presumirse siempre que la conciliación no se logre por culpa del patrono sea por su inasistencia al acto conciliatorio, sea porque concurriendo se negare a conciliar". Y concluyó: "También en el acto conciliatorio, el patrono no se ha limitado a manifestar que no está dispuesto a conciliar, sino que como antes he dicho, el patrono alegó una excepción e hizo otras manifestaciones. Por consiguiente, la presunción de despido no ha actuado; y el despido debió haber sido probado por el trabajador MELENDEZ." Por las razones expuestas revocó la sentencia de primera instancia y absolvió al patrono.-

El señor Ministro de Trabajo y Previsión Social, conociendo en súplica de la sentencia definitiva pronunciada en segunda instancia en el caso relacionado, revocó dicha sentencia en todas sus partes, y sostuvo la tesis siguiente: "Para que opere la presunción de despido establecida en el Artículo 14 Ch. de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, una vez comprobado que el trabajador se hallaba al servicio del patrono, que ha dejado de trabajar para él mismo y que la demanda se presentó dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación de labores, es suficiente que en los autos aparezca probado cualquiera de los hechos a que se refiere el inciso primero de dicho artículo, pues la conjunción disyuntiva "o" que los separa, permite que en cualquiera de estas situaciones, que se presenten, opere la presunción."

"Opera la presunción legal del Art. 14 Ch de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, cuando el demandado concurre a la conciliación manifestando que no está dispuesto a-

conciliar, aunque alegue una excepción o haga otras manifestaciones, pues éstas son completamente independientes del hecho material de la negativa, dándole simplemente, un carácter explicativo."

Y en apoyo de su tesis, entre otras cosas, en el considerando jurídico manifestó: "Además la interpretación dada por el señor Segundo Director, permitiría el fraude de la Ley por parte de los patronos incorrupulosos, que se negaren a conciliar dando explicaciones o justificaciones de su negativa, con lo cual nunca tendría aplicación la presunción establecida en la Ley a favor de los trabajadores."

Considero que ni la tesis sustentada por la segunda instancia ni la sustentada por la tercera en el caso concreto expuesto, interpretan correctamente el primer inciso del artículo 14 Ch. en cuanto se refiere a las situaciones en que el patrono debe de colocarse para que se presuma legalmente el despido de hecho, pues con la tesis sustentada por la segunda instancia difícilmente operaría, por las razones que da la tercera instancia, es decir, porque bastaría que el patrono además de manifestar que no reinstala al trabajador, que niega el despido o que no está dispuesto a conciliar, diera otras explicaciones tratando de justificar su actuación, para que la presunción no actúe; y con la tesis sustentada por la tercera instancia difícilmente dejaría de operar.

La segunda instancia consideró que en las dos circunstancias que comentamos es fundamental para que opere la presunción de despido de hecho, que el patrono manifieste que niega el despido o que no está dispuesto a conciliar, y además que se limite a esas manifestaciones; en cuanto a que deba haber manifestación expresa de parte del patrono de la negativa del despido, o que no está dispuesto a conciliar, es correcta la tesis de segunda instancia, ya que no puede atribuírsele al patrono lo que no ha dicho; pero no es correcta en cuanto a la interpretación -

que de limitación dió y de que habla la ley, pues además del absurdo - que puntualizó la tercera instancia, se llegaría a este otro más grave; por ejemplo cuando el patrono llega a la conciliación y manifiesta "No reinstalo al trabajador en su trabajo, niego el despido y no estoy dispuesto a conciliar"; de acuerdo con dicha interpretación no opera la presunción, porque el patrono no se limitó a negar el despido, a manifestar que no está dispuesto a conciliar, o manifestar que no reinstala al trabajador; sin embargo, la tercera instancia no destruyó el argumento del señor Segundo Director de que la Ley exige de que el patrono se limite a negar al despido o manifestare que no está dispuesto a conciliar.

El error de la segunda instancia está en la interpretación - que le dió a la exigencia de que el patrono se limite a negar el despido o a manifestar que no está dispuesto a conciliar; la ley no ha querido que para que opere la presunción de despido, el patrono en la conciliación diga escuetamente que niega el despido o que no está dispuesto a conciliar; puede muy bien el patrono dar explicaciones en un afán de justificar el despido, o el por qué se niega a conciliar, sin que por esto deje de operar la presunción; la Ley lo que ha querido es que el patrono no se limite, so pretexto de presumir el despido, a negar éste o manifestar que no está dispuesto a conciliar, sino que lo exita a que de algún modo arregle con el trabajador; así, el patrono puede decir: "No he despedido al trabajador, pero le ofrezco su trabajo", o bien: "No he despedido al trabajador, pero ofrezco pagarle su indemnización"; o bien: "No concilio pagándole al trabajador indemnización, pero le ofrezco su trabajo", sin que podamos decir que la presunción opera porque el patrono negó el despido o porque no quiso conciliar; si el patrono además de negar el despido, o manifestar que no está dispues

to a conciliar, de la manera que el trabajador quiere, ofrece el reinstalo u otro medio justo que no acepta el trabajador, la presunción no opera, no porque el patrono no se haya limitado a negar el despido o a no querer conciliar, sino porque no rehuye a un arreglo satisfactorio. Así de ese modo me parece correcta la interpretación de la limitación del patrono; es decir que el patrono no ofrezca arreglar de un modo justo.-

Por lo dicho anteriormente, también no es correcta la interpretación que dió la tercera instancia, pues si bien es cierto, que la conjunción disyuntiva "o" que separa las circunstancias en que debe colocar se el patrono permite que, en cualquiera de esas situaciones que se presenten, opere la presunción, debe entenderse que la presunción opera cuando el patrono en la conciliación se coloca en una, varias o todas de dichas situaciones, sin que realice un hecho positivo, contrario a cualquiera de ellas; así por ejemplo, si en la conciliación el patrono niega el despido pero está dispuesto a conciliar de un modo equitativo, y el trabajador no acepta, la presunción no opera porque el patrono realiza el hecho positivo contrario a no querer conciliar; de no ser así, al juzgador se le presentaría el problema insoluble, si por un lado el trabajodor le alegara que le asiste la presunción porque el patrono negó el despido, y por otro lado, el patrono le alegara que no opera la presunción-porque él manifestó estar dispuesto a conciliar.-

En el caso Víctor Manuel Meléndez - Marcos Franco, la resolución de la tercera instancia fué correcta, precisamente porque el patrono en la conciliación no realizó ningún hecho positivo contrario a cualquiera de las situaciones en que debe de colocarse el patrono para que actúe la presunción.-

Veamos nuevamente lo manifestado en esa conciliación: "Que no ha despedido al trabajador Víctor Manuel Meléndez sino que fué éste quien

renunció el día 30 de Noviembre del corriente año, por lo que el compareciente lo comunicó inmediatamente al Ministerio de Trabajo, adjuntando la reuncia en referencia; que por lo tanto no puede conciliar en el presente caso, pues como repite su demandante renunció voluntariamente; que la fecha de ingreso y el salario mencionado por el actor en su demanda son verdaderos."

Como se nota, el patrono Franco se colocó en dos situaciones que hacen presumir el despido, al negar éste y al decir que no puede --conciliar; pero si hubiera ofrecido el reinstalo sin aceptarlo el trabajador, la presunción no hubiere operado.-

4o) Que citado legalmente a conciliación no concurriere a ella.

El Artículo 14 Ch. solamente dice refiriéndose a esta circunstancia, "o siempre que no concurriere a la conciliación", pero yo lo he agregado: "que citado legalmente", porque el Art. 8 de la Ley Especial de Procedimientos dice cómo debe ser la citación y qué debe de contener, dice así: la citación deberá ser para determinada audiencia, con señalamiento de lugar, día y hora, tomando en cuenta la distancia del lugar de la residencia del demandado, por medio de esquila que debe contener/ :

- a) Nombre del funcionario que hace la citación;
- b) Nombre, apellido y domicilio del demandante;
- c) Nombre, apellido y domicilio del demandado;
- d) Objeto de la demanda;
- e) Día y hora señalados para la comparecencia; etc.

Si el demandado no está legalmente citado, razón por la cual no comparece, no debe operar la presunción aunque comparezca el demandante, por ejemplo cuando la citación no se hace por esquila, o aún haciéndose por esquila no se señala lugar, día y hora para la comparecencia y en otros casos en que esté probado que el demandado no compareció al acto conciliatorio por falta de conocimiento de la diligencia.-

Si el demandado aún citado informalmente comparece al acto -- conciliatorio, compareciendo también el demandante la conciliación es -- válida.-

Si citados legalmente demandado y actor, no comparecen ninguno al acto conciliatorio, no opera la presunción, porque no ha habido -- de parte del trabajador anuencia para conciliar; lo mismo sucede cuando comparece solamente el demandado; y es que no compareciendo el demandante, el Delegado no puede llevar a cabo el acto, porque el Art. 9 de la Ley Especial de Procedimientos dice que concurriendo ambas partes -- el Delegado Inspector procurará entre ellas un avenimiento, exhortándolas a un arreglo sin necesidad de juicio.-

Hay casos en que el patrono llega a la conciliación, pero por negligencia del Delegado y del trabajador en exhortarlo a un arreglo, -- aparece que no se ha colocado en ninguna de las situaciones que son necesarias para presumirse el despido; por ejemplo cuando a la conciliación concurre el apoderado del patrono y dice: que está enterado de la demanda del trabajador, pero que no puede decir nada al respecto; en casos como éste opinan algunos que la presunción de despido no asiste -- al trabajador, porque las presunciones deben considerarse como medio jurídico de carácter extraordinario y que por lo tanto las normas legales que las establecen han de interpretarse restrictivamente.-

Aparte de que lo anterior sólo es valedero para las presunciones de derecho, considero que la presunción de despido actúa siempre -- que en la conciliación el patrono rehuya a un arreglo satisfactorio, no siendo necesario que literalmente se coloque en cualquiera o todas de -- las situaciones estudiadas, pues, manifestar: no puedo decir nada al -- respecto, renuncio a los beneficios de la conciliación, el trabajador -- no tiene ningún derecho, u otras frases similares, es lo mismo que decir

no estoy dispuesto a conciliar.-

Por último, quiero decir, que el primer inciso del artículo 14 Ch. es inutilmente casuístico, y que induce como ha quedado demostrado, a varias interpretaciones, algunas de ellas tan erradas como ilógicas y absurdas; hubiera bastado preceptuar que el despido de hecho se presume legalmente, (probados los hechos sobre los cuales descansa) siempre que la conciliación no se logre por una causa justamente imputable al patrono.-

-oo-oo-oo-oo-

CAPITULO II

La anterior presunción no tendrá lugar cuando el trabajador en el acto de la conciliación, rechazare la propuesta del patrono de volver al trabajo, pues entonces quedará obligado a probar el hecho del despido. Tampoco tendrá lugar la presunción cuando no hubiere presentado su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo.-

Este inciso preceptúa dos motivos por los cuales no opera la presunción de despido de hecho: lo. Cuando el trabajador en el acto de la conciliación, rechazare la propuesta del patrono de volver al trabajo, y segundo cuando no hubiere presentado su demanda dentro de los diez días siguientes a la fecha de la cesación del trabajo.

La Ley no lo dice, pero también no tiene lugar la presunción cuando el trabajador en el acto de la conciliación, rechazare un medio conciliatorio, justo, propuesto por el patrono.-

No era necesario que la ley expresamente dijera que la presunción no tendrá lugar cuando el trabajador en el acto de la conciliación, rechazare la propuesta del patrono, de volver al trabajo, ya que al ha-

cer tal propuesta, el patrono, se está colocando en un hecho positivo - contrario al hecho negativo que hace presumir el despido, cual es que - en el acto de la conciliación se negare a admitir al trabajador en su trabajo; ya hemos dicho y demostrado, que cuando el patrono realiza un hecho de esos, la presunción no opera. Por eso mismo es también que no tiene lugar la presunción cuando el patrono en el acto conciliatorio propone un medio justo para conciliar y el trabajador no acepta.-

Talvez se dijo expresamente tal cosa, por el afán de la Ley y del derecho del trabajo en mantener la estabilidad del trabajador, ya - que de esa manera se hace énfasis en el trabajador de que si no vuelve al trabajo, tiene a su cargo la prueba del despido por otro medio.-

Para que la presunción no tenga lugar cuando el trabajador en el acto de la conciliación, rechazare la propuesta del patrono de volver al trabajo, es necesario que el trabajo al cual ha de volver sea el mismo que desempeñaba antes de la fecha en que alega que ocurrió el despido, con el mismo salario y bajo las mismas condiciones de trabajo; si el trabajo que el patrono propone al trabajador difiere al que desempeñaba antes del despido, ya sea en cuanto a la naturaleza, salario, lugar u otras condiciones y el trabajador no acepta, la presunción de despido siempre tiene lugar.-

Es al Delegado Inspector (Juez de Trabajo) al que le toca señalar prudencialmente en la audiencia conciliatoria, el día en que el trabajador debe reanudar sus labores, cuando éste acepta volver al trabajo a propuesta del patrono, por consecuencia, cuando el patrono propone que el trabajador vuelva al trabajo, bajo la condición de que reanude sus labores en determinada fecha, y que él Delegado crea que no es prudencial, y el trabajador no acepta, la presunción de despido también

tiene lugar; el ofrecimiento del reinstalo debe ser pues, puro y siemple.

Problema que se presenta cuando el trabajador vuelve al trabajo a propuesta del patrono en la conciliación, es saber si este trabajador al reanudar sus labores, comienza a trabajar con un nuevo contrato, o con el mismo que tenía antes de ser despedido; la solución lleva ínvita serias consecuencias ya que si concluimos que es un nuevo contrato, el trabajador perdería todos sus derechos ganados por la antigüedad.

La solución jurídica es que el trabajador sigue trabajando -- bajo el mismo contrato por la razón que al volver a su trabajo la pre--sunción de despido no tiene lugar, y al no haber despido, su contrato de trabajo no terminó; esta misma es el fundamento de porqué el trabajo propuesto por el patrono, debe ser el mismo, con igual o mejor salario y bajo las mismas o mejores condiciones.-

La Ley no dice nada sobre los salarios que el trabajador deja de devengar en el lapso comprendido entre la fecha en que ocurrió el -- despido y la fecha en que reanuda sus labores, dando lugar con esto a -- que muchas conciliaciones no se logren por la discrepancia entre trabajador y patrono, y también a que el patrono esté despidiendo y reinstalando a un trabajador, tantas cuantas veces lo demanda.-

Es conveniente agregar a este inciso, que cuando el trabaja--dor vuelva al trabajo a propuesta del patrono, éste está obligado a pagarle los salarios que ha dejado de devengar en el lapso dicho.-

3a.) También no tiene lugar la presunción cuando el trabaja--dor en el acto de la conciliación, rechazare un medio justo conciliatorio propuesto por el patrono.-

Si el medio conciliatorio propuesto en la conciliación por el patrono no es justo a juicio del Delegado, y el trabajador no lo acep--

ta, la presunción de despido opera, porque de no ser así, sería un medio fácil para el patrono, de echar la carga de la prueba del despido al trabajador, cosa que en lo posible, y por los motivos expuestos en los considerandos, quiere evitar el artículo 14 Ch. -

Así, no puede decirse que no tiene lugar la presunción si el patrono en la conciliación le ofrece en concepto de indemnización al trabajador, diez colones, y este no acepta, si por el tiempo de trabajo y el último salario devengado, su indemnización sería cien colones, porque además de ser injusto el medio conciliatorio propuesto por el patrono, no es serio, y por consiguiente, no hay en el patrono intención de conciliar, porque con tal propuesta, seguro está el patrono de no llegar a un acuerdo entre las dos posiciones diversas y antagónicas, la del trabajador y la suya, que es a lo que la conciliación tiende.

La conciliación, dice el Art. 12 de la Ley Especial de Procedimientos, no podrá ser nunca en menoscabo de derechos que conforme a las leyes serán irrenunciables o que claramente estén estipulados en el contrato a favor del trabajador, por lo cual, si un patrono ofrece un medio conciliatorio, bajo la condición de que el trabajador renuncie a cualquier derecho irrenunciable, y éste no acepta tal propuesta, la presunción tiene lugar; por ejemplo si el patrono le propone al trabajador pagarle toda la indemnización a que tiene derecho, con la condición de que no trabaje en tal empresa, o de que si vuelve a trabajar con él en algún tiempo, no tendrá derecho a vacaciones y aguinaldo, y el trabajador no acepta, la presunción de despido actúa.-

Es necesario, para no incurrir en confusiones, y darle su verdadera interpretación al Art. 12 de la Ley Especial de Procedimientos en cuanto a la irrenunciabilidad de derechos del trabajador, en la conciliación, distinguir cuando un trabajador ha renunciado a sus de-

rechos y cuándo es lícito haber accedido a parte de sus pretensiones.

Debemos tener en cuenta que la renuncia de derechos no afecta a los futuros, pero sí a los nacidos y consolidados; en los ejemplos citados, los derechos a que el patrono quiere que renuncie el trabajador, son derechos futuros, los cuales son irrenunciables; por el contrario es válida una conciliación en la que el trabajador conviene conciliar renunciando a una parte de la indemnización a que tiene derecho, o a vacaciones que debieron habersele pagado, porque estos derechos no son futuros sino que ya han nacido y consolidado.-

CAPITULO III

Si el patrono se negare a admitir al trabajador alegando que este abandonó voluntariamente su trabajo, deberá probar el abandono de labores para destruir la presunción a que se refiere el inciso primero.-

En el Título I - Capítulo I - No. 3, dijimos que el patrono y el trabajador para lograr la terminación de la relación laboral, cuando estiman que alguno de ellos ha incurrido en alguna causal que la produce, tiene dos medios: a) demandar la terminación ante la autoridad de trabajo respectiva, invocando la causa, o, B) hacerse justicia por sí mismo, dando por terminada la relación laboral, el patrono despidiendo al trabajador de su trabajo, y el trabajador abandonando las labores; y que entre nosotros se observan los dos sistemas en lo que respecta al patrono, pues éste tiene los medios legales para demandar por medio de la autoridad de trabajo correspondiente la terminación del contrato de trabajo, y también puede darlo por terminado despidiendo de hecho al

trabajador.-

Deliberadamente no dijimos nada en cuanto si en nuestra Legis-
lación Laboral el trabajador al igual que el patrono puede dar por termi-
nada la relación laboral por cualquiera de los dos sistemas de que ha--
blamos, pues es más oportuno hablar de ello al comentar este inciso, que-
es el que se refiere al abandono voluntario; el abandono es el acto por -
el cual el trabajador hace saber al patrono que termina la relación labo-
ral, retirándose definitivamente en consecuencia, del trabajo; el abando-
no pues, es el reverso del despido y a éste es que se refiere este inci-
so.-

La Ley de Contratación Individual de Trabajo en el Art. 49 es-
tablece las causas que le dan derecho al trabajador para dar por termi--
nado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidades, y el Art.
14 D. de la Ley Especial de Procedimientos determina el procedimiento --
para conseguir ese fin; de este último, resulta claro que un trabajador-
no puede dar por terminado el contrato de trabajo por la vía de hecho,--
abandonándolo sin que pierda el derecho a indemnización y demás derechos
accesorios, sino que sólo recurriendo a la autoridad de trabajo corres--
pondiente para que sea ésta quien la declare; la Ley sustantiva Laboral-
tampoco reglamenta en manera alguna el abandono.-

La vía de hecho para dar por terminado el contrato de trabajo
pues, sólo está expedita al patrono, de donde la ley laboral resulta uni-
lateral e injusta; unilateral por concederla sólo al patrono, e injusta-
porque obliga al trabajador a seguir prestando sus servicios mientras--
la autoridad de trabajo no declare la terminación del contrato, a un pa-
trono que lo está injuriando, dándole malos tratos o poniéndolo en otras
similares situaciones de despido.-

2o) Tal la situación de nuestra Ley Laboral que no reglamenta el abandono fué preciso que en este inciso hablara de abandono voluntario en oposición a abandono involuntario resultante del despido; eso es lo que resulta de una interpretación armónica del inciso primero con el inciso tercero, cosa que técnicamente resulta incongruente ya que la institución del despido y del abandono son opuestos, y así como el despido injusto se opone al despido justo, al abandono voluntario sólo se le puede oponer el abandono involuntario y no la cesación del trabajo por causa del despido. Si la Ley reglamentara el abandono, trataría al igual que el despido, de abandono justo y abandono injusto; el abandono justo sería el abandono involuntario, que el trabajador realizara cuando el patrono lo pone en una situación de despido, y el abandono injusto, sería el voluntario, aquél que el trabajador realizara sin que el patrono lo ponga en situación de despido; por el primero respondería el patrono con la indemnización correspondiente y por el segundo respondería el trabajador con la indemnización de daños y perjuicios. En la actualidad, el trabajador que abandone su trabajo justa o injustamente es responsable para con el patrono al tenor del Art. 55 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, cuyo contenido es el siguiente:

"El trabajador deberá pagar al patrono el importe de los daños y perjuicios que le cause por todo incumplimiento del contrato de trabajo. Dicho importe será estimado prudencialmente por el Juez de Trabajo competente, quien además y atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá enterarlo, pues ya sabemos que al no prestar sus servicios, incumple el contrato; este trato unilateral es también consecuencia de no haber reglamentado el abandono en la Ley sustantiva.

3o) Algunas veces la jurisprudencia ha considerado que solo--

mente cuando el patrono se niega a admitir al trabajador alegando que este abandonó voluntariamente su trabajo, es que el patrono puede destruir la presunción probando el abandono, y que no es necesaria esta prueba, si no se ha negado a admitir al trabajador, o si en la conciliación no aparece si se ha negado o no; así, la 2a. Instancia, en Marzo de 1955 dijo: " Si no ha habido de parte del patrono ninguna negativa a admitir al trabajador, y aquél ha alegado abandono voluntario del trabajo de parte del trabajador, no está obligado a probar dicho abandono de labores, porque precisamente, no hay presunción que destruir.-

La anterior resolución aparentemente es correcta y tiene su base en la letra del inciso 3o., pero desde el punto de vista procesal en aplicación a los conceptos de despido y abandono, resulta erróneo, pues de lo que aquí se trata es de una preferencia de pruebas, aplicables a cualquier situación, y no sólo al caso en que el patrono se niegue a admitir al trabajador; si estando probado el despido con la presunción legal del Art. 14 Ch. o con cualquier otra prueba, el patrono prueba abandono con prueba preferente, obtiene la absolución; no por que haya destruido la prueba del despido, ya sea presuncional, o directa, sino porque su prueba del abandono es más robusta; el inciso 3o., no es pues caso en que se destruye la presunción, sino que caso de preferencia de prueba; Se puede argumentar que si fuera caso de preferencia de prueba, sería innecesario el inciso; pero su contra-argumento es que es necesario por falta de reglamentación del abandono.

Frecuentemente se ha confundido el abandono técnicamente considerado con algunas causales de terminación de la relación laboral; causales ya analizadas en el primer título y que son: interrupción de labores, mal llamada abandono; inasistencia al trabajo y mutuo consen-

timiento, algunas veces operante por la renuncia aceptada.-

Al hablar de dichas causales dijimos cual era su fundamento y cuáles los extremos a probar en cada una de ellas para que produjeran la ruptura de la relación de trabajo.-

El abandono con las causales mencionadas tiene sus diferencias que no permiten confundirlas, sin embargo que tengan sus puntos de contacto.-

Las principales diferencias son:

1o) Con la interrupción de labores y la inasistencia al trabajo:

a) El abandono es un acto jurídico unilateral del trabajador; la interrupción de labores y la inasistencia al trabajo son hechos jurídicos.-

b) El abandono tiene por objeto la ruptura de la relación laboral; la interrupción de labores y la inasistencia al trabajo no tienen ese objeto, pero dan derecho al patrono para solicitarla.-

c) El abandono en sí mismo es la ruptura de la relación laboral; la inasistencia al trabajo y la interrupción de labores son hechos anteriores a tal ruptura que probados le sirven de base a la autoridad para declararla.-

2o) Con el mutuo consentimiento.

a) El abandono es un acto jurídico unilateral; el mutuo consentimiento es un acto jurídico bilateral, en consecuencia;

b) Aunque ambos llevan en sí la ruptura de la relación laboral, en el abandono se produce por la sola voluntad del trabajador (forzada o no); en el mutuo consentimiento se produce por la concurrencia de voluntades del trabajador y del patrono.-

Algunas sentencias.-

"Si un trabajador manifiesta su intención de no seguir trabajando bajo las órdenes del patrono, según prueba testimonial, pero no se establece en autos que el patrono haya aceptado esa renuncia, no opera la terminación del contrato de trabajo por mutuo consentimiento de las partes, y sin la aceptación respectiva, la renuncia no produce efecto alguno."

El anterior caso no es de renuncia (mutuo consentimiento) sino que de abandono, pues hay manifestación del trabajador de no seguir trabajando a las órdenes del patrono, seguida del retiro del mismo de sus labores.-

"Si un patrono al absolver posiciones manifiesta que no despidió al trabajador, sino que fué éste quien abandonó las labores diciéndole que buscara repuesto porque ya no trabajaría con él, debe estimarse que ese abandono, acompañado con tales expresiones, constituye una verdadera excepción propuesta al despido alegado, y si no se prueba, procede condenar al patrono al pago de la indemnización correspondiente."

En la anterior resolución está bien apreciado el abandono.

Son dos por consiguiente los elementos del abandono: a) manifestación expresa del trabajador de dar por terminada la relación laboral con su patrono y b) retiro inmediato y definitivo del trabajo.

CAPITULO IV

Cuando el trabajador aceptare volver al trabajo, el Delegado Inspector señalará prudencialmente en la audiencia conciliatoria el día en que debe reanudar las labores. En tal caso, si el trabajador allegare que se presentó oportunamente al lugar del trabajo y que no pudo

reanudar sus servicios por causa imputable al patrono, se llevará adelante el juicio y, probadas las alegaciones del trabajador, se presumirá legalmente el despido.

Este inciso tiene íntima relación con el segundo, y el que aclara que el reinstalo debe ser ofrecido por el patrono, puro y simple, sin sujetarlo a ninguna condición; es el Delegado el único facultado para señalar prudencialmente el día en que el trabajador debe reanudar sus labores; el señalamiento deberá hacerlo en la audiencia conciliatoria, si no lo hace, el patrono no está obligado a recibir al trabajador el día que éste se presente a su trabajo, y es procedente que el Delegado con presencia de las partes amplíe la audiencia conciliatoria y señale el día en que el trabajador reanudará sus labores.

El trabajador para ser oportuno debe presentarse a reanudar sus labores el día señalado por el Delegado; si se presenta antes de ese día, el patrono no está obligado a reinstalarlo, y si se presenta después puede dar lugar a la causal de inasistencia. La presunción de despido, en el caso que el patrono ofrezca el reinstalo y el trabajador acepte, no se destruye en ese instante, sino que queda latente, quedando condicionada su destrucción al cumplimiento del patrono de reinstalar al trabajador a sus labores el día en que el Delegado haya señalado; si el patrono no cumple, la presunción de despido surte sus efectos, probando el incumplimiento del patrono de reinstalar al trabajador.

El incumplimiento del patrono le debe ser imputable; pero el trabajador solamente está obligado a probar que no reanudó sus labores no obstante haberse presentado con ese objeto al lugar del trabajo el día señalado y es el patrono el obligado a probar que su incum-

plimiento se debió a causa justa.-

Es de hacer notar que la presunción, en caso que el patrono no reinstale al trabajador, únicamente opera, si éste prueba el incumplimiento del patrono, cuando inicialmente hubiera tenido lugar; así no opera, aunque el patrono no cumpla reinstalando al trabajador, si la demanda fué presentada después de los diez días siguientes a la cesación de labores.-

-oo-oo-oo-oo-oo-