

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

TERMINACION DEL CONTRATO  
INDIVIDUAL DE TRABAJO SIN  
RESPONSABILIDAD PATRONAL

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

MARIO ALBERTO RAMIREZ RODRIGUEZ

EN EL ACTO PUBLICO DE SU DOCTORAMIENTO

SAN SALVADOR

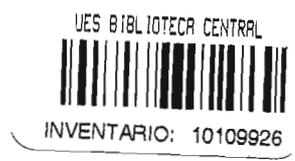
EL SALVADOR

CENTRO AMERICA

ABRIL DE 1971



8915  
34  
1  
100.55.  
3



UNIVERSIDAD AUTONOMA DE EL SALVADOR

RECTOR:

Doctor Rafael Menjívar

SECRETARIO GENERAL:

Doctor Miguel Saenz Varela

=====

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y  
CIENCIAS SOCIALES

DECANO:

Doctor Napoleón Rodríguez Ruiz

SECRETARIO:

Doctor Mauricio Alfredo Clará

=====

TRIBUNALES EXAMINADORES

PRIVADO SOBRE CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION

Y LEGISLACION LABORAL.

PRESIDENTE.....Dr. Alejandro Dagoberto Marroquín

PRIMER VOCAL.....Dr. Javier Angel

SEGUNDO VOCAL.....Dr. Ulises Salvador Alas

PRIVADO SOBRE MATERIAS CIVILES, PENALES

Y MERCANTILES.

PRESIDENTE.....Dr. José Napoleón Rodríguez Ruiz

PRIMER VOCAL.....Dr. Rodrigo Raymundo Pineda

SEGUNDO VOCAL.....Dr. Mauricio Ungo Bustamante

PRIVADO SOBRE MATERIAS PROCESALES Y

LEYES ADMINISTRATIVAS.

PRESIDENTE.....Dr. Joaquín Figueroa Villalta

PRIMER VOCAL.....Dr. José Napoleón Rodríguez Ruiz

SEGUNDO VOCAL.....Dr. Roberto López Munguía

ASESOR DE TESIS.....Dr. Aristides Augusto Larín

APROBACION DE TESIS

PRESIDENTE.....Dr. José Roberto Oliva

PRIMER VOCAL.....Dr. Román Gilberto Zúniga Velis

SEGUNDO VOCAL.....Dr. Elías Herrera Rubio

=====

=====

DEDICATORIA

A mis padres PEDRO ARMENGOL RAMIREZ y MARIA JUANA VALENTINA RODRIGUEZ DE RAMIREZ quien entregara su vida a mi formación profesional

A mi amada esposa BLANCA LIDIA DE RAMIREZ, quien me acompañara - con resignación durante la vida difícil de estudiante y que como - un estímulo y razón de lucha me diera a FANNY MORENA y a CLAUDIA - LORENA: mis hijas.-

A mi hermana JULIA CRISTINA RAMIREZ DE RUIZ con fraternal cariño.-

A la memoria de Don LISANDRO ANDINO SANTILLANA, quien fuera mi suegro y a Doña TERESA GOMEZ v. de ANDINO, al Ingeniero MARIC ANTONIO ANDINO GOMEZ y a su distinguida esposa Doña LEYSI FANTINA RIVERA - DE ANDINO como un agradecimiento a la colaboración desinteresada - que me brindaron a lo largo de mi carrera.-

Al Dr. FRANCISCO ARTURO SAMAYOA, como un reconocimiento para quien me tendiera la mano cuando fuera Fiscal General de la República y - después.

Al personal de la Fiscalía General de la República donde buscando - amigos encontré hermanos como ROBERTO GIRON FLORES, ARMANDO LOPEZ - GUEZ EGUIZABAL y MANUEL DE JESUS CRUZ.-

=====

=====

I N D I C E

Introducción

Capítulo I :.....GENERALIDADES SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL  
DE TRABAJO Y LA RELACION DE TRABAJO..... 1

Capítulo II:.....FORMAS USADAS POR EL PATRONO PARA PONER FIN AL  
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 1).- El despido.- Concepto
- 2).- El despido de hecho con causa legal
- 3).- El despido de Derecho
- 4).- Algo sobre la inamovilidad sindical
- 5).- Algo sobre la inamovilidad de la mujer em-  
barazada..... 11

Capítulo III.....ESTUDIO DE LAS CAUSALES DE TERMINACION DEL CON-  
TRATO INDIVIDUAL SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL:

ART. 44 C. T.

- 1).- El engaño
- 2).- La negligencia
- 3).- Pérdida de la confianza
- 4).- Revelación de secretos
- 5).- La inmoralidad
- 6).- El irrespeto
- 7).- Alterar la disciplina
- 8).- Daños y perjuicios
- 9).- Del peligro
- 10).- La inasistencia
- 11).- La desobediencia y contravenciones

12).- La ebriedad	
13).- Las violaciones al Art. 31 C. T.	
14).- Las faltas graves	
15).- Otras causales no comprendidas en el ART. 44 C. T.....	30
Capítulo IV:....PODEA SANCIONARSE AL TRABAJADOR DESPEDIDO POR AL GUNA DE LAS CAUSALES ESTUDIADAS?	
1).- Responsabilidad del trabajador dentro del - marco legal	
2).- Inoperancia de la ley en este caso.....	67
Capítulo V:.....LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL EN EL PROYECTO DEL - CODIGO DE TRABAJO	
1).- Semejanzas con la legislación vigente	
2).- Diferencia con la legislación vigente.....	73
Capítulo VI:.....CONCLUSIONES.....	87

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

- 1) "Introducción al Derecho Laboral de Guillermo Cabanellas, Bibliográfica Omeba- Editores Libreros, Buenos Aires - año 1960
- 2) "Tratado elemental de Derecho Social" de Carlos García Oviedo, Pizarro, 17 Madrid, Año 1950
- 3) "Principios Generales de Derecho del Trabajo " de Alfredo Gaete Borríos, Editorial Universitaria, S. A. o 1951 - Santiago de Chile
- 4) "Tratado Elemental de Derecho del Trabajo" de Miguel Hernainz Marquez, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, Año 1961
- 5) "Tratado de Legislación del Trabajo y Previsión Social" de Daniel Antokoletz Editorial Guillermo Kraft- Ltda. Año 1941
- 6) "Derecho del Trabajo" tomos I, II y III, de Juan D. Pozzo, Ediar - Soc. Anón. Editores- Tucumán- 826, Buenos Aires. Año 1948
- 7) "Doctrina Laboral del Tribunal Supremo" Tomos I y II, de Manuel Rodríguez Navarro, Aguilar S.A. de Ediciones, Madrid, Año 1954 y - 1955 respectivamente
- 8) "La Terminación del Contrato Individual de Trabajo con responsabilidad para el "Patrono" Tesis presentada por el Dr. Jaime Amado del Valle Menjívar
- 9) "La terminación del contrato individual de Trabajo sin responsabilidad para las partes en la legislación Salvadoreña "Tesis presentada por el Dr. Francisco José Retana
- 10) "Constitución Política de El Salvador
- 11) Código Civil de El Salvador
- 12) Código de Procedimientos Civiles de El Salvador
- 13) Código de Trabajo de El Salvador

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

Cumpliendo con un requisito más de los exigidos para recibirme de Doctor en Jurisprudencia y Ciencias Sociales después de haber cursado mis siete años y aprobado mis privados, he decidido presentar como trabajo de tesis un estudio sencillo sobre tópicos Laborales los cuales he considerado de suma importancia, tanto para la parte patronal como para el trabajador. Ya se ha dicho casi todo por no decir todo, lo relacionado con la terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal, pero creo es necesario hacer un estudio en el que se trate específicamente el "tema" ya que los autores en sus obras, lo han tratado en una forma bastante generalizada

Indudablemente "el tema" puede ser calificado de diferentes maneras y sobre todo de reaccionario y por ende al que lo sustenta, pero quiero desde ya, que quede constancia de que uno de los principios que rigen mi manera de pensar, está plasmada en forma concreta, en las palabras que alguien dijera: "No permitir que el rico se haga más rico con el sudor del trabajador, ni que el trabajador demande salarios exorbitantes, que no estén de acuerdo con lo que produce y sobre todo con las utilidades que la empresa para la que laboran obtenga. Estamos indudablemente viviendo un período de convulsión, de inconformidad, de incertidumbre; el Estado de Derecho lo vemos amenazado en todas partes donde existe, acabamos de presenciar el asesinato del Ministro del Trabajo del Canadá, en fin, estamos viendo que se promueven huelgas ilegales aquí y en todos los lugares del mundo democrático; esto debe de preocuparnos y siendo el motivo de dichas huelgas a veces las destituciones o despidos ilegales que hacen los patronos, es mi intención dar con este trabajo, una guía que pueda ser con

sultada por el empresario al momento de despedir a alguien y a la vez para el trabajador, para que al momento de ser despedido se dé cuenta si es justa o injusta, legal o ilegal la conducta del patrono, para así luchar por sus derechos ante los Tribunales Laborales o hacerse responsable de la falta cometida.

Estimo que, una divulgación de las causales de terminación -- sin responsabilidad patronal, es necesaria, pues esto vendría a formar conciencia tanto para los patronos como para los trabajadores y -- por consiguiente: se adquiriría mayor sentido de responsabilidad para ambas partes; y se evitaría un gran número de procesos Laborales y lo más fundamental, se obtendría una mayor estabilidad en el empleo.

Indudablemente la legislación laboral no puede ser jamás materia que permanezca inmóvil como las civiles, mercantiles etc.... sino que tiene que cambiar a pasos agigantados por varias razones -- entre ellas; la industrialización, la cual da más oportunidades al trabajador de seleccionar la actividad a que se desea dedicar; la organización sindical la cual está orientada principalmente a luchar contra el desequilibrio que ha existido tradicionalmente entre el capital y el trabajo; el costo de vida el cual debe ser consultado para establecer los salarios mínimos etc.. todas esas circunstancias y muchas más son los fundamentos para que una legislación -- laboral sea dinámica, cambiante, para poder lograr un menor desequilibrio.

El legislador nuestro, parece que se ha dado cuenta de la necesidad de esos cambios y su inquietud lo ha llevado a elaborar

un nuevo Código de Trabajo no obstante ser prácticamente nuevo el vigente en comparación con los demás códigos; trataremos en este trabajo el enfoque que a la terminación del contrato individual de trabajo sin responsabilidad patronal da el legislador a ese "Nuevo Código" para ver si se está avanzando con la celeridad necesaria o si simplemente se está legislando como medida paliativa ante las demandas justas de los trabajadores.

C A P I T U L O I

GENERALIDADES SOBRE EL CONTRATO INDIVIDUAL ✓

DE TRABAJO Y LA RELACION DE TRABAJO.

Los que tengan la oportunidad de leer este pequeño trabajo, se preguntarán porqué se habla aquí del contrato individual y de la relación de Trabajo, si el tema a desarrollarse es la terminación - del mismo y no su nacimiento, pues bien, creo que es necesario tratarlo para saber qué es lo que va a terminar; y por ello en el primer capítulo me concretaré a dar ideas generales para que cuando - sea la oportunidad de estudiar en concreto el tema central, tengamos las bases fundamentales del mismo: Antes de ver la definición - del Contrato individual de trabajo que tiene nuestro Código, transcribiré otras definiciones que traen los autores: ✓ "El Código Chile no vigente en 1931 en su Art. 10. dice: ""Contrato de trabajo es - la convención en que el patrono o empleador y el obrero o empleado se obligan recíprocamente, éstos a ejecutar cualquier labor o servicio material o intelectual y aquellos a pagar por esta labor o servicio una remuneración determinada" El de México de 1931 establece que el contrato de trabajo es aquel en virtud del cual uno se compromete a alquilar a otra persona, bajo su dirección y autoridad, - sus servicios personales, mediante una retribución convenida (Art. 17). (1).- Contrato de Trabajo es aquél que regula las relaciones

(1) Antokoletz, Daniel- Tratado de legislación del Trabajo y Previsión Social, Tomo I, pág. 349.

entre quien se obliga a prestar su actividad laboral bajo la dependencia o subordinación de la otra parte mediante el pago de remuneración y cumpliendo, por lo menos las condiciones de Trabajo - impuestas por las leyes o las convenciones colectivas de Trabajo(2) Nuestro Código de Trabajo vigente en su artículo 17 dice lo siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, es el convenio verbal o escrito, en virtud del cual una persona natural se obliga a prestar sus servicios a otra, natural o jurídica, bajo la dependencia de ésta y mediante un salario". Venos que la ley señala al contrato individual como "un convenio", esto nos está significando que el contrato de trabajo no es solemne sino que consensual aunque las partes pueden revestirlo de las solemnidades que crean convenientes, tan es así, que la ley establece que puede ser verbal o escrito e inclusive, si bien es cierto que hay casos en que la ley establece que el contrato debe constar por escrito, su omisión no anula los derechos que tiene el trabajador, ya que la misma ley hasta llega a presumir su existencia tal como lo establece nuestro Código de Trabajo en su -- Art. 18 que a la letra dice: "Se presume la existencia del contrato individual de trabajo por el hecho de que una persona preste sus servicios a un patrono por más de dos días consecutivos.

Algo que debemos tener presente es que el Contrato de Trabajo no es lo mismo que la relación de Trabajo: puede existir el primero y no la segunda, pero existiendo solamente la segunda, puede presumirse la existencia del primero. La Relación de Trabajo puede

(2) POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Tono I. Parte General, Pág. 166.

definirse como el conjunto de Derechos y obligaciones que derivan para trabajadores y patronos del simple hecho de la prestación de un servicio. De esta definición se colige que la Relación de Trabajo está formada por tres elementos que son:

1) La prestación de un servicio personal que sólo puede prestarlo el trabajador mismo.

2) El pago de una retribución como contraprestación a la energía recibida.

3) La subordinación de la actividad del trabajador a los fines de la empresa o patrono.

Sin profundizar mucho y de la sola lectura de los elementos de la Relación de Trabajo vemos que ésta es una realidad, una consumación de un contrato; en un contrato puede pactarse específicamente los tres elementos de la Relación de Trabajo, pero si por ejemplo, la prestación del servicio no se llevó a cabo por parte del trabajador, no se puede hablar de relación de trabajo; contrato hubo, hubo convenio entre trabajador y patrono, pero mientras ese convenio no se cumpla, la Relación de Trabajo no tiene existencia. Veamos qué es lo que distingue a la Relación de Trabajo de las demás relaciones; analizando el primer elemento de la Relación de Trabajo, debemos decir que la prestación de un servicio personal puede existir en el caso de una relación civil como en el contrato de arrendamiento o en el mandato pero estas relaciones no son laborales en consecuencia, se establece que la prestación de un servicio personal, no es característica exclusiva de la Relación de Trabajo ya que se puede presentar en las relaciones civiles tal como

lo hemos establecido; en cuanto al segundo elemento decimos que el pago se da tanto en las relaciones civiles como en las laborales lo cual le quita la exclusividad distintiva a la Relación de Trabajo.- El tercer elemento, o sea la Subordinación si es distintivo de la Relación laboral; no la encontramos en las relaciones civiles sino que solamente en materia laboral.

La subordinación de la actividad del trabajador, debemos entenderla con relación a los fines que el patrono persigue. En el Art. 17 citado se habla de "dependencia"; esta palabra ha sido objeto de tratamiento especial de parte de los laboristas, ya que a veces en lugar de usar dependencia se ha dicho subordinación así por ej.: en Italia se usó "En forma subordinada hacia la otra persona" llegándose en definitiva a aceptar como sinónimos "subordinación y dependencia": En cuanto a la palabra dependencia se ha hablado de dependencia económica y se ha dicho que esa es la característica de la relación laboral y esto se ha sostenido así, porque se ha considerado que el trabajador sólo podía depender de su salario, tesis con la cual no estamos de acuerdo y la rebatimos con el siguiente ejemplo: un trabajador (para el caso un sereno) es contratado por los vecinos de una colonia: vemos que la subsistencia del sereno no depende de un solo vecino, sino que de todos, no existiendo por lo tanto un acentuado sometimiento económico del trabajador (sereno) respecto de cada uno de sus patronos (vecinos). Con este ejemplo se ve claro que hay una subordinación jurídica, una dependencia jurídica, y no económica; el trabajador (sereno) está igualmente obligado con sus patronos (vecinos) depende de ellos jurídicamente, es decir

sus servicios serán prestados de conformidad a como se le ordenen. Dependencia significa en definitiva "Dirección".

Establecido como ha quedado que dependencia y subordinación son aceptados en materia laboral como sinónimos, diremos lo que entendemos por subordinación "Estado de limitación de la autonomía del trabajador; estado al cual se encuentra sometido a sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad a la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.

Entendida así la subordinación podemos citar sus características las cuales son:

1) La subordinación consiste en el ejercicio de un poder de carácter jurídico, de parte del patrono sobre el trabajador;

2) Este poder surge de un contrato celebrado o presumido y se limita a la actividad laboral pactada. Fuera de esos límites el patrono no tiene ningún derecho sobre las demás actividades del empleado; vale decir, ese poder jurídico se circunscribe a dirigir la actividad del trabajador, a finalizarla, a suspenderla y a hacerla cesar.

3) La subordinación no exige que el trabajo se preste bajo la regulación directa del patrono o de los representantes patronales, porque también alcanza al trabajo prestado fuera de los locales del establecimiento, sí debe responder a las directivas del patrono.-

4) La subordinación jurídica no se funda en la subordina-

ción económica, ni en la mayor o menor retribución percibida por el trabajador.

Decimos pues, para que quede claro, que el contrato de Trabajo tiene diferencias fundamentales con la Relación de Trabajo; esta es en definitiva, el hecho generador de Derechos y obligaciones entre trabajadores y patronos o empleadores y aquel es el acuerdo de voluntades simplemente, por medio del cual se ponen condiciones por ambas partes, las cuales no cobran vigencia mientras no se "trabe" la Relación de Trabajo. Transcribo el párrafo que nos trae POZZO: "El Contrato de Trabajo, que se realiza por el acuerdo de voluntades para la prestación de un servicio, puede ser la condición para que el trabajador quede enrolado en la empresa, y es recién desde el momento que se determina la formación de una relación de trabajo que es la que produce efectos jurídicos". (3)

Indudablemente a este respecto vale la pena aclarar que hay distintos criterios: el mismo Pozzo obra citada pág. 168 dice que no está de acuerdo en distinguir en cuanto a los efectos que produce el Contrato de Trabajo y los que produce la Relación de Trabajo y establece que si el contrato se formó por una convención, por un acuerdo de las partes, la Relación de Trabajo también se forma del mismo modo y dice textualmente: "El hecho de que se ponga un límite en cierta esfera contractual en materia laboral por razones que tienden a evitar el predominio de la parte económicamente más fuerte, no significa que se puede pensar en el reconocimiento de rela

(3) De la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Título I. Pág. 381 citado por Pozzo, Juan D. Pág. 167 obra citada.

ciones no queridas. Por otra parte salvamos los límites impuestos por el Derecho del Trabajo, la libertad contractual se restablece entre las partes, porque esas limitaciones legales constituyen un mínimum de garantías al trabajador que pueden ser amparadas por convención". (4) Indudablemente, participo de las tesis de Pozzo desde el punto de vista doctrinario ya que desde el punto de vista legal, nosotros sabemos, esta situación no encaja totalmente por los motivos siguientes: en primer lugar, sabemos que los derechos y obligaciones para ambas partes, se originan una vez que se ha probado la Relación Laboral, pero si ésta no se ha establecido y no existe contrato escrito sino que verbal, ese contrato no tiene ningún efecto jurídico y en este caso sí coincidimos con la doctrina mexicana citada. Don Mario de la Cueva, como hemos visto, niega en una forma absoluta efectos jurídicos al contrato que no alcanza "realidad" y esto es debido a que de acuerdo a la legislación mexicana por su ley federal de trabajo, Art.49, el patrono no contrata con el trabajador, el patrono ante una vacante o plaza nueva, no puede emplear a quien desee en forma específica, sino que es el sindicato quien elige al nuevo trabajador viéndose claramente una limitación a la libertad de contratación, defendiéndose los patronos, de las arbitrariedades sindicalistas con la facultad legal de despedir a quien no reúne los requisitos, durante el período de prueba. Nosotros, ante la negativa del patrono, después de celebrado un contrato de trabajo escrito a que se presten los servicios tenemos la

---

(4) Pozzo- Juan D- Obra citada. Pág. 168.

acción de resolución del contrato contemplada en el Art. 42 del Código de Trabajo y que a la letra dice: "Cuando a la fecha en que debieron iniciarse las labores el patrono se negare sin justa causa a dar ocupación al trabajador, o, en todo caso, cuando lo destinare a un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido, el trabajador podrá demandar la resolución del contrato y el resarcimiento de los daños y perjuicios que le hubiere ocasionado el incumplimiento del mismo. Si para celebrar este contrato hubiere tenido el trabajador que renunciar a un cargo anterior, el monto de los daños y perjuicios no podrá estimarse en una cantidad inferior a la que le habría correspondido a título de indemnización y de salarios caídos en el caso de que lo hubieran despedido injustamente de su anterior cargo." al cual no le hacemos comentarios por no ser nuestro tema.

En forma breve veremos las características del Contrato de Trabajo.

1º) Es un contrato consensual, o sea que se perfecciona por el acuerdo de las partes, esta característica la encontramos en nuestro Código cuando dice: "es el convenio", ahora, ese acuerdo de voluntades, la doctrina establece que puede ser en forma expresa o tácito y este último puede inferirse de la conducta de los sujetos.

2º) Es un contrato oneroso: indudablemente esta característica se encuentra respaldada en primer lugar por el artículo número 155 de la Constitución Política que a la letra dice: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos o servicios personales sin jus-

ta retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás determinados por la ley". Si se ha pactado entre ambas partes la prestación de un servicio, en dicho pacto se debe estipular también la contraprestación que el trabajador recibirá, a cambio de su esfuerzo o actividad profesional, o sea, lo que la ley llama salario y que nuestro Código de Trabajo lo define en el art. 101 Así: "Salario es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que les presta en virtud de un contrato de trabajo.

El salario debe pagarse en moneda de curso legal".

Si la prestación del servicio no es remunerada, no puede hablarse de Contrato de Trabajo y sólo se podría hablar de prestación gratuita de trabajo.

3o.) Es un contrato comutativo porque las prestaciones son ciertas y determinadas: tanto el servicio que prestará el trabajador como el salario que recibirá, se determinan en el contrato mismo y se podría jamás estipular un salario condicionado a riesgos o afecciones ya que se atentaría contra la clase trabajadora, vale decir, se condicionaría su supervivencia ya que sabemos que su vida y la de su familia dependen del salario que devenga.

Como una cuarta característica del contrato individual de trabajo, podemos citar la relacionada únicamente, con el trabajador y que es "Personal" en el sentido de que la prestación pactada debe ser ejecutada personalmente; quiere esto decir, que la prestación del servicio debe realizarse por el trabajador contratante, sea este trabajo especializado o no ya que si se ha pactado con "x" persona, -

C A P I T U L O - I I

FORMAS USADAS POR EL PATRONO PARA PONER FIN AL CONTRATO

INDIVIDUAL DE TRABAJO

- 1o.- El despido ----Concepto
- 2o.- El despido de hecho con causa legal
- 3o.- El despido de Derecho
- 4o.- Algo sobre la inamovilidad sindical
- 5o.- Algo sobre la inamovilidad de la mujer embarazada

1o. EL DESPIDO ---- CONCEPTO

Los autores traen generalmente, la clasificación de las diversas causas por las cuales se puede producir la terminación del contrato de trabajo, agrupándolas en tres rubros de la manera siguiente: en primer lugar se encuentran las causales referentes al mutuo consentimiento de las partes entre las cuales se pueden citar el vencimiento del plazo para el cual se ha contratado y la terminación de la obra, objeto del contrato; en segundo lugar se encuentran las causales que son ajenas a la voluntad de las partes, encontrándose entre ellas, la muerte del trabajador, la cual produce ipso facto la terminación del contrato debido al carácter personal del mismo como lo establecimos en el primer capítulo; la fuerza mayor que impida la prosecución de la explotación como cuando un mineral es agotado; y en tercer lugar se encuentra el grupo de causales que tienen su origen en la voluntad unilateral de una de las partes, ya sea sin causas justificadas o bien con causas justificadas. Sobre este último grupo versa nuestro estudio.

El principio jurídico de la libertad de contratar y por ende el de extinguir los contratos establecidos en nuestra Constitución Política en su Artículo 174 y que a la letra dice: "Se garantiza la libertad de contrato conforme a las leyes. *Art 230*"

Ninguna persona que tenga la libre administración de sus bienes puede ser privada del derecho de terminar sus asuntos civiles o comerciales por transacción o arbitramento. En cuanto a las que no tengan esa libre administración, la ley determinará los casos en que puedan hacerlo y los requisitos exigibles, "rige también en materia laboral, salvo ciertas limitaciones que tienen por objeto proteger al trabajador en determinadas circunstancias, y que veremos después. En base a ese principio jurídico mencionado y el Art. 182 # 11 C. P., el Patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo en el momento que lo desee, valiéndose para ello del despido el cual se define "como la manifestación de voluntad del patrono de dar por terminado el contrato individual de Trabajo" o como dicen los autores entre ellos Don Mario de la Cueva: se conoce con el nombre de despido el acto por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio. (5)

El Doctor Rafael J. Alfonso Guzmán; dice "el despido es el hecho jurídico mediante el cual el patrono pone fin al contrato de trabajo (6)

(5) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Pág. 813.

(6) Alfonso Guzmán, Dr. Rafael J., Estudio Analítico de la ley del trabajo Venezolana. Tomo I. Pág. 486.

Hugo L. Sylvester dice en su diccionario jurídico del trabajo "declaración unilateral de voluntad que extingue el vínculo jurídico engendrado por el contrato de Trabajo" (7) y para Alonso Olea, el despido es "la extinción del contrato por voluntad unilateral del empresario. (8)

La Doctrina señala como características del despido las siguientes: 1. Es unilateral, pues aunque sus efectos no se producen sino hasta que es notificado al trabajador, no necesita que sea aceptado pues ello conllevaría una convención o acuerdo de voluntades; 2.- Es indivisible, pues no se puede despedir a un trabajador a medias, o produce todos sus efectos el contrato o no produce ninguno, pero puede ser a término y en tal caso el despido surte sus efectos al cumplirse aquel; 3.- Es discrecional: porque el patrono no está obligado a puntualizarle al trabajador la causal por que lo despide, basta conque se notifique la determinación tomada. Esa manifestación de voluntad del Patrono puede darse de palabra o por escrito pero debe ser clara y terminante de tal suerte que el asalariado despedido tenga pleno conocimiento de su contenido en el momento que le es notificada.

#### 2º. EL DESPIDO DE HECHO CON CAUSA LEGAL

El Código de Trabajo vigente, establece la facultad del Pa

(7) Hugo Sylvester, Diccionario Jurídico del Trabajo, citado por Alfonso Guzmán, Dr. Rafael J. Pág. 487. Obra citada.

(8) Alonso Olea, El Despido, Pág. 15, citado por Alfonso Guzmán. Dr. Rafael J. Pág. 487. obra citada.

trono de despedir a un trabajador sin necesidad de ocurrir a los tribunales competentes, siempre que el despido se encuentre dentro de los cánones previstos en el Art. 44 y no se trate de las personas comprendidas en los Arts. 49 y 50 del Código de Trabajo.-

El Art. 48 del Código de Trabajo dice: "El contrato de trabajo también terminará por despido de hecho excepto en los casos a que se refieren los artículos 49 y 50.

Si el despido de hecho fuere sin causa legal, producirá responsabilidad para el patrono".

Del contenido de este artículo se infiere que el patrono que despide de hecho a un trabajador pero por causas justas, legales, no tiene ninguna responsabilidad y si el trabajador despedido, demandare al Patrono en un juicio de indemnización por despido injusto, es en ese litigio en donde el patrono probará los extremos de la causa legal por la cual despidió al trabajador reclamante. Una pregunta que nos hacemos es en qué momento se perfecciona el Despido de hecho con causa legal? decimos que se perfecciona al notificársele al trabajador la voluntad patronal de dar por terminado el contrato de trabajo; ahora esa voluntad, esa determinación debe ser actual, es decir, debe tener existencia al momento de notificársele al trabajador y su fundamento debe estar enmarcado en una de las causales del Art. 44 del Código de Trabajo mencionado porque de lo contrario, no se podría hablar de despido de hecho con causa legal.- Si un Patrono por ejemplo, es agredido por un trabajador y siendo esta conducta una causa para despedirlo, decide hacerlo por escrito y deja la nota en su escritorio la cual es

entregada al día siguiente por un tercero al trabajador agresor, pero al momento de hacerse dicha entrega, el patrono había decidido por a ó b motivos no despedirlo, decimos que en tal caso, si bien es cierto que el contenido gramatical de la nota es un despido, ésta ya no contiene la voluntad del patrono, pues ha habido un arrepentimiento, una desestimación de la conducta del trabajador, la cual nos lleva a concluir que en tal caso, no ha habido despido de hecho con causa legal. Indudablemente, el despido de hecho con causa legal rompe la norma que establece "no hacerse justicia uno por sí mismo", pero sería ir contra todo principio, exigir que el patrono mantenga en su empresa a un trabajador que lo ha agredido, injuriado, o ha puesto en peligro en forma deliberada la vida de los demás trabajadores, etc., mientras se resuelve en los tribunales sobre una demanda de terminación de contrato; esto lo corroborara Don Mario de la Cueva que dice "pareció contrario a la equidad y al buen orden de la empresa, obligar al patrono a conservar a su servicio al obrero en tanto obtiene sentencia de la respectiva junta de Conciliación y Arbitraje o al trabajador continuar al servicio del empresario, porque la relación de trabajo crea ciertos vínculos personales y no es posible, cuando hay injurias, malos tratamientos o faltas de providad, que subsista la relación. (9)

### 3º. EL DESPIDO DE DERECHO.

Ya dejamos establecido, que no se puede obligar a un patrono

(9) De la Cueva, Mario. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I. Pág. 813.

no a seguir utilizando los servicios de una persona como trabajador, cuando entre ambos han surgido desavenencias que han llegado hasta las injurias o agresión y que en tales situaciones, se faculta al patrono para despedir de hecho al trabajador; pero esta actitud patronal no es lo más correcto ya que se ve a las claras que el patrono no se convierte en Juez y parte pues él mismo, como ofendido, analiza la situación y falla. Ante esta situación, y para no correr el riesgo de ser condenado el patrono ante una mala apreciación personal de una causal de terminación de contrato sin responsabilidad, la ley establece los procedimientos a seguirse ante los tribunales correspondientes para que sea la sentencia de un tribunal competente la que dé por terminada la relación laboral. En este caso, después de cometida la infracción por parte del trabajador, la ley da treinta días al patrono para que entable su acción de terminación de contrato, así lo establece el artículo 459 del Código de Trabajo que a la letra dice: "Prescriben en treinta días las acciones de terminación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización y salarios caídos por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios, a que se refiere el artículo 42, la consignada en el artículo 45 y la de pago de salarios no devengados por culpa del patrono. En todos estos casos la prescripción se contará a partir de la fecha en que ocurre la causa que motiva la acción". Aunque el patrono ejercite su acción, la relación laboral subsiste, así como todos los derechos y obligaciones que de ella se deriven, pero si el patrono prueba los extremos de su demanda y el Juez falla a su favor, la relación la-

boral termina, produciéndose lo que se conoce como Despido de Derecho, el cual surte sus efectos desde que la sentencia definitiva es notificada al trabajador si éste no apela de ella, y si apela, los efectos se producen desde que se notifica al trabajador la sentencia ejecutoriada.

#### 4º. ALGO SOBRE LA IN/MOVILIDAD SINDICAL

La lucha permanente que ha existido entre el capital y el trabajo debido al desequilibrio tradicional existente entre ambos, ha dado como fruto grandes avances en las legislaciones de los países democráticos pudiendo citarse entre otros, el reconocimiento legal que se da a la facultad de los trabajadores de asociarse para constituir asociaciones Profesionales o Sindicatos, encaminados a la defensa de sus intereses, y nosotros lo tenemos en el Art. 191 de la Constitución Política en su primer inciso y que a la letra dice: ""Los patronos, obreros y empleados privados, empleados y obreros de las Instituciones Oficiales Autónomas o Semi-autónomas, sin distinción de nacionalidad, sexo, raza, credo o ideas políticas tienen el derecho de asociarse libremente para la defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos. ""Vemos que con esta disposición del legislador primario se reconoce la libertad que tienen los trabajadores de formar sindicatos, sujetándose por supuesto, a las limitaciones que designa el legislador secundario, quien como es sabido impone la obligación de constituir la directiva correspondiente.- Es necesario decir que si se exige la constitución de una directiva Sindi-

cal, sus miembros se encuentran protegidos en sus respectivos cargos dentro de la empresa, por el mismo legislador primario ya que el mismo artículo 191 de la Constitución Política en su inciso -- cuarto establece que "Los miembros de las directivas sindicales - deberán ser salvadoreños por nacimiento y durante el período de - su elección y mandato no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa calificada previamente por la autoridad competente". En este inciso - se regula lo que la doctrina y ciertas legislaciones han dado en - llamar "FUERO SINDICAL" y que al respecto, Cabanellas dice: "Fuero sindical se refiere a la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo sin justa causa "más adelante dice el - mismo autor que "El fuero sindical representa la garantía que los poderes públicos otorgan a los trabajadores que actúan en cargos directivos o representativos, de sindicatos legalmente constituidos, necesitan, por razón del contrato de trabajo que los vincula a un empresario o patrono, una protección suficiente para el ejercicio de su actividad sindical. (10)

El Código de Trabajo de Colombia establece en su articulado que se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en

---

(10) Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II. Pág. 240 y 241.

sus condiciones de Trabajo, sin justa causa, previamente calificada por el Juez de Trabajo.

Vemos que esa inamovilidad sindical contemplada por la doctrina, legislación extranjera y la nuestra, se justifica por varias razones entre las cuales podemos citar:

a) El ejercicio del derecho de sindicalizarse ya que perteneciendo a una asociación se tiene la eventualidad de llegar a desempeñar un cargo directivo y por medio de la inamovilidad o fuere sindical se garantiza a aquel que fuere nombrado directivo su estabilidad en el empleo contrarrestando todo temor a represalias que pudiera tomar en su contra el patrono o empleador.

b) Por cuanto los directivos sindicales tienen que tomar posiciones contrarias a las decisiones de los patronos, en defensa de las medidas que éste tome contra los miembros del sindicato lo cual trae como consecuencias fricciones entre directivos y patronos.

Los beneficios que se logran con la inamovilidad sindical son entre otros, la facultad que tiene el directivo de suspender su contrato de trabajo para dedicarse al cumplimiento de actividades relacionadas con su cargo; a ser reincorporado en su puesto cuando termine su misión; a no ser despedido sin justa causa comprobada ante los tribunales correspondientes. Es necesario aclarar que si bien es cierto que el directivo sindical tiene derecho a suspender su contrato para dedicarse a actividades sindicales, durante la suspensión referida no percibe ningún salario porque si se ha suspendido por su parte la prestación del servicio, es lógico y justo que por parte del patrono se suspenda la obligación de pagarle sa-

lario alguno.- Debemos aclarar que el fuero sindical o inamovilidad del directivo sindical o como se le quiera llamar, no significa en modo alguno un seguro de permanencia durante el tiempo que la ley establece o un principio de impunidad, no, eso sería dejar las puertas abiertas para los excesos o abusos de los directivos sindicales; la protección que se les da es contra las medidas de hecho que pueda tomar un patrono en su contra, pero no contra las medidas de Derecho, así lo establece el Artículo 49 del Código de Trabajo que a la letra dice: "No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas ni de los miembros de las Directivas de los sindicatos con personalidad jurídica o en vías de obtenerla, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente, alguna de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44,- "mal redactado por cierto", y digo que está mal redactado por la razón siguiente: La cita del Art. 43 no es correcta ya que ciertas causales que dicho artículo contiene no se necesita probarlas ante los tribunales para que termine el contrato de trabajo pues al producirse, por sí solas y sin necesidad de juicio originan la terminación, tales como el mutuo consentimiento, la muerte del trabajador, etc... Este argumento es abenado por la misma redacción del Art. 43 al afirmar en su primer inciso "El Contrato de Trabajo terminará" y en cambio los Arts. 44 y 47 dicen "podrá" y "tendrá derecho" respectivamente. Vemos pues que esa garantía sindical tiene sus limitaciones y si un patrono le prueba ante los tribunales, incumplimiento de sus obligaciones como trabajador tipificándose cualquiera de las causales del Art. 44 del Código de Trabajo su contrato

garon a retirarse como directivo, y en el segundo entiendo que se le termina la garantía, porque la ley no vendría a proteger a quien la asociación profesional ha expulsado de su seno.-

El Principio constitucional de la inamovilidad sindical - contemplado en el Art. 191 de la Constitución Política ya citado, se encuentra desarrollada por el legislador secundario en el Art. 212 del Código de Trabajo que a la letra dice: "Los miembros de - las Directivas de los sindicatos constituidos, electos de acuerdo con las disposiciones de este Código, no podrán ser despedidos, - trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, durante el período de ejercicio de su cargo o mandato y hasta después de transcurrido un año de haber cesado de sus funciones, salvo por - causa legal previamente calificada por el Juez competente.-

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, el patro- no no incurrirá en sanción cuando ignore la calidad de directiva sindical del trabajador despedido, trasladado o desmejorado lo - cual se presumirá siempre que el patrono, con posterioridad, reco- nozca al trabajador todos los derechos que por los motivos expre- sados y por su calidad le correspondan". Sobre esta disposición - han surgido discusiones, ya que en ella se reconoce al directivo sindical la inamovilidad durante el año del ejercicio de su car- go y un año más a la terminación del mismo, significando que la - garantía o fuero sindical dura dos años. La discusión ha versado - sobre si ese año más que contempla el Art. 212 del Código de Tra- bajo es constitucional o no. Los que opinan que es constitucional se basan en el Art. 195 inciso segundo de la Constitución Políti-

ca que literalmente dice: "La enumeración de los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere, no excluye otros que se deriven de los principios de justicia social." Argumentan los defensores de esta tesis, que si en el Art. 191 de la Constitución Política se establece el derecho de inamovilidad por un año, el Art. 212 del Código de Trabajo está contemplando "otros derechos" derivados de los principios de justicia social tal como lo establece el Art. 195 inciso segundo de la Constitución Política concluyendo en que ese año más que contiene el Art. 212 del Código de Trabajo es constitucional. Esta tesis así planteada, la tiene otras legislaciones tal como lo afirma Cabanellas al transcribir el Art. 40 de la Ley 14-455 que dice: Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones legalmente reconocidas o en organismos que requieran representación gremial, dejarán de prestar servicios en sus empleos, tendrán derecho a la reserva del mismo por parte del empleador, y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones sindicales, no pudiendo ser despedidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus funciones. El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad frente a los beneficios que por las leyes, decretos, convenciones colectivas o acuerdos le hubieren correspondido en el caso de haber prestado servicios. (11)

---

(11) Cabanellas, Guillermo, Pág. 241 obra citada.

En contraposición de los defensores de la constitucionalidad del año más que da el Art. 212 del Código de Trabajo se encuentran los que sostienen que la disposición del Código de Trabajo citada es inconstitucional, tesis con la cual estoy de acuerdo por las razones siguientes:

En primer lugar, el Art. 191 inciso cuarto de la Constitución Política circunscribe la garantía sindical al período de elección y mandato el cual dura un año; según el Art. 199, literal "A" #1 del Código de Trabajo, es decir, ese derecho consagrado en favor de los directivos no es absoluto y el mismo legislador primario lo limita; en segundo lugar, el artículo 220 de la Constitución Política dice: "Los principios, derechos y obligaciones establecidas por esta Constitución no pueden ser alterados por las leyes que regulen su ejercicio". Sabido es que el Código de Trabajo es la ley que regula el ejercicio de los derechos constitucionales contemplados en el Título XI, capítulo XI denominado "Trabajo y Seguridad Social" de la Constitución Política, y si ésta limita la duración de la garantía sindical en un año, el Art. 212 del Código de Trabajo está alterando el derecho de garantía al ampliarlo a dos años; en tercer lugar, estimo que si bien es cierto que el Art. 195 inciso segundo de la Constitución Política abre las puertas para que sean reconocidos legalmente nuevos derechos, a mi manera de ver, el Art. 212 del Código de Trabajo no está regulando nuevos derechos sino que está ampliando el derecho ya limitado por el Art. 191 inciso cuarto de la

Constitución Política en consecuencia, pueden los tribunales declarar la inaplicabilidad del Art. 212 del Código de Trabajo en base al Art. 95 de la Constitución Política que literalmente dice: "Entre de la potestad de administrar justicia, corresponde a los Tribunales, en los casos en que tengan que pronunciar sentencia, declarar la inaplicabilidad de cualquier ley o disposición de los otros Poderes, - contraria a los preceptos constitucionales, "o la Honorable Corte Suprema de Justicia declarar la inconstitucionalidad en base al art. 96 de la Constitución Política que dice: "La Corte Suprema de Justicia será el único tribunal competente para declarar la inconstitucionalidad de las leyes, decretos y reglamentos, en su forma y contenido, de un modo general y obligatorio, y podrá hacerlo a petición de cualquier ciudadano.""

En cuarto lugar, estimo que tal como aparece el Art. 212 del Código de Trabajo no es más que el producto de algún momento político porque lamentablemente, en materia laboral se legisla por regla general en una forma precipitada y en períodos preeleccionarios.

Indudablemente que declarar la inaplicabilidad o inconstitucionalidad de tal disposición no es nada sencillo y no se ha llegado a ello, quizá por razones políticas. Quiero aclarar que no estoy en contra del Derecho consagrado en el Art. 212 del Código de Trabajo a favor de los sindicalistas pero tal reconocimiento no puede llevarme a concluir que es constitucional ya que del estudio hecho de las disposiciones citadas necesariamente concluyo en la inconstitucionalidad.

50. ALGO SOBRE LA INMOVILIDAD DE LA MUJER EMBARAZADA

El principio de la inmovilidad de la mujer embarazada es contemplado en el artículo 183 de la Constitución Política que dice: "La mujer trabajadora tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación del empleo" lo encontramos desarrollado por el legislador secundario en el Art. 49 del Código de Trabajo que hemos citado en donde se establece que si una mujer embarazada es despedida "de hecho" tal despido no surtirá -- sus efectos sino hasta la terminación del descanso por maternidad conservando mientras tanto la totalidad de sus derechos; ahora, ese descanso por maternidad es en total de doce semanas por regla general y de ocho semanas si se trata de trabajadoras domésticas o trabajadoras permanentes en el campo, según lo dispone el Art. 260 del Código de Trabajo.- En los artículos citados en este numeral se encuentra contemplado lo que doctrinariamente se ha llamado "derecho protector de las mujeres-" el cual según Don Mario de la Cueva persigue una triple finalidad y dice: "Por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre, pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza; de ahí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que atiendan a asegurar su salud y que la protejan contra un trabajo excesivo y contra las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas.- Por otra parte, la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en esta época se encuentra la mujer impedida para trabajar

Finalmente y ante la extraordinaria importancia que tiene en el lugar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales (12)

Si estamos de acuerdo con esa triple finalidad de Derecho protector de las mujeres que menciona De la Cueva, no podemos encontrar las razones que tuvo nuestro legislador para dar más descanso a las trabajadoras que se dediquen a cualquier actividad que a las domésticas y del campo, con lo cual entiendo, se ha cometido una gran injusticia. En el proyecto del Código de Trabajo esta situación ya no se presenta ya que a todas las mujeres trabajadoras se les conceden doce semanas, a lo cual se llegó, por no encontrarse ninguna razón, ni moral, ni científica para que existiera la diferencia apuntada. En síntesis, la situación de la mujer embarazada dentro de la empresa es idéntica a la del directivo sindical, y en consecuencia, se dan las situaciones siguientes:

1o. No puede ser despedida de hecho, antes de que venza el período de descanso, posterior al alumbramiento.

2o. Si es despedida, tal despido no produce ningún efecto y puede demandar, salarios no devengados por causa imputable al patrono.

3o. Su contrato individual solo puede terminar antes del período de descanso post-natal y aún durante el embarazo, si promoviendo su patrono, juicio de terminación de contrato sin responsabilidad, le probare una de las causales del Art. 44 del Código de

---

(12) De la Cueva, Mario, Tomo I. pag. 900 obra citada.

Trabajo y recayere en su contra sentencia condenatoria.- En tal caso la relación laboral se extingue al notificársele la sentencia -- condenatoria, si no apelare, y haciendo uso de este recurso u otro, al notificársele la sentencia ejecutoriada.-

4o. Si un patrono, despidiere de hecho a una mujer embarazada en contravención a lo dispuesto por el Art. 49 del Código de Trabajo incurrirá en la sanción que establece el Art. 476 del Código de Trabajo que literalmente dice: "Las infracciones a lo dispuesto en los Libros I, II y III de este Código y demás leyes laborales que no tuvieren señalada una sanción especial, harán incurrir al infractor en una multa hasta de QUINIENTOS COLONES per cada violación sin que por ello deje de cumplirse con lo dispuesto en la norma infringida.

Para calcular la cuantía de la multa se tomará en cuenta la gravedad de la infracción y la capacidad económica del infractor.

Reforzando mi posición en cuanto a la mujer embarazada encontré la sentencia condenatoria dictada por el Señor Juez Tercero de lo Laboral, y confirmada por la Honorable Cámara Segunda de lo Laboral a las 12 horas del día 16 de mayo de 1967, en el juicio conocido por la Procuradora Auxiliar Dolores Mayora de Flores, representando a Rosa Anelia "X" contra Fernando "Y", la cual en su considerando III dice: "El Art. 49 del Código de Trabajo prescribe que no se podrá dar por terminado el contrato de trabajo de las mujeres embarazadas, sin que se justifique previamente ante la autoridad competente alguna de las causales enumeradas en los artículos 43 y 44 del mismo Código lo que no se ha hecho en el presente juicio, y

si ocurriere el despido, éste no disolverá la relación de trabajo, conservando el trabajador la totalidad de los derechos que le corresponden en su calidad de tal, hasta la terminación del descanso por maternidad, salvo que antes del vencimiento de ese plazo quedare ejecutoriada la sentencia que declara la terminación del contrato lo que tampoco se ha establecido en autos. De lo anterior se induce que el contrato que ha vinculado a la trabajadora señora "X" con su patrono señor "Y", no se rompió con el despido de hecho que el segundo hizo a la primera y debe surtir todos los efectos legales que protegen a la demandante hasta seis semanas después de ocurrido el parto".-

C A P I T U L O I I I

ESTUDIO DE LAS CAUSALES DE TERMINACION DEL CONTRATO

INDIVIDUAL SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL: Art. 44 del

COLEGIO DE TRABAJO.-

1o. El engaño.- 2o.- La Negligencia.- 3o. Pérdida de la --  
Confianza.- 4o. Revelación de secretos.- 5o. La Inmoralidad.-  
6o.-El irrespeto.- 7o. Alterar la disciplina.- 8o. Daños y  
Perjuicios.- 9o. Del Peligro.- 10o. La inasistencia.- 11o.  
La desobediencia y contravenciones.- 12o. La ebriedad.- --  
13o. Las violaciones del Art. 31 del Código de Trabajo.- --  
14o. Las faltas graves.- 15o. Otras causales no comprendi-  
das en el Art. 44 del Código de Trabajo.-

Antes de comenzar a estudiar una por una las causales de --  
terminación del contrato individual del trabajo sin responsabilidad  
patronal, quiero hacer ver que la agrupación expuesta y sus denomi-  
naciones, las he creído necesarias ya que cada grupo contiene la --  
esencia de cada numeral del artículo que comentamos el cual en su  
primer inciso dice:"El patrono podrá dar por terminado el contra-  
to de trabajo sin incurrir en responsabilidad por las siguientes --  
causas.- De la redacción del inciso transcrito, cuando dice "podrá"  
se ha inferido con buen criterio que se puede seguir un juicio pre-  
vio para que dichas causales, las cuales tienen su origen en el in-  
cumplimiento culposo de las obligaciones, puedan invocarse, sin per-  
juicio del despido de hecho que en base a las mismas pueda efectuar-  
se.-

1o. EL ENGAÑO.- El engaño lo encontramos tipificado en la

causal primera del Art. 44 del Código de Trabajo que dice: "Por haber engañado el patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud, Esta causa no podrá alegarse después de treinta días de iniciadas las labores". En el caso que regula esta causal, se ve claro que lo esencial de la misma es el vicio del consentimiento que se dió por parte del patrono al momento de contratar.- Esta situación de presentarse en materia civil, traería como consecuencia la nulidad del contrato celebrado, ahora, en materia laboral la solución es distinta, pudiendo presentarse varias situaciones a saber: 1) (que ante el engaño de que ha sido víctima el patrono, haga caso omiso de ello, quedando en tal caso la relación laboral perfecta.-

2o. que el patrono ante el engaño sufrido, demande la terminación del contrato.- En este caso, el patrono perjudicado tiene que entablar su demanda dentro de los treinta días de iniciadas las labores y no después.- Indudablemente, la causal en estudio, no obstante, ser una garantía para el patrono, después del período apuntado, se vuelve una protección para el trabajador, porque ya no podría ser despedido sin responsabilidad aunque los documentos presentados para justificar su capacidad fueren falsos.- El plazo de que dispone el patrono para despedir al trabajador de acuerdo a esta causal, me parece muy reducido ya que treinta días de labor si bien es cierto que aparentemente son suficientes para conocer la capacidad o rendimiento de un trabajador, bien podría suceder que teniendo éste las aptitudes que mencionan sus recomendaciones o certificados, no rinda lo pactado por causas independientes a su voluntad como -

por ejemplo, mala calidad de la materia prima, o mal funcionamiento de la maquinaria que se le ha asignado.-Ante esta situación, es mi opinión, que los primeros treinta días sean regidos siempre por el artículo 27 del Código de Trabajo que en su primer inciso dice: "En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días sean de prueba.- Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa, " y modificarse la causal en estudio en lo pertinente en la forma siguiente:"Esta causal no podrá alegarse después de los treinta días posteriores al período de prueba". Los motivos por los cuales estimo necesaria una reforma en los términos apuntados son los siguientes:

1) Las partes contratantes estarían en igualdad de condiciones los primeros treinta días de labores ya que el patrono podría despedir al trabajador en base al Art. 27 del Código de Trabajo y el trabajador buscar mejores oportunidades en otras empresas sin incurrir en responsabilidad en base a la misma disposición.

2) Tal como se encuentra la causal primera del Art. 44 del Código de Trabajo si no se pacta período de prueba, el trabajador que abandona sus labores antes o después de los treinta días de iniciadas las mismas incurre en responsabilidad en base al Art. 45 del Código de Trabajo que literalmente dice:"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 competente, quien atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador debe-

rá enterarlo.

3) Siendo uno de los fines primordiales del Derecho laboral, obtener mayor estabilidad en el empleo, esto se conseguiría en parte haciendo la reforma que he propuesto porque el patrono sabría que -- aún vencido el período de prueba sin que el trabajador haya demostrado las aptitudes que refieren los documentos presentados, esto pudo haber sucedido por causas ajenas al trabajador como las indicadas al inicio de este capítulo: sabemos como humanos que somos, que por lo general, siempre que iniciamos una actividad bajo la subordinación o dependencia de otro, la situación anímica nos estremece a tal grado que incide en todo lo que hacemos. Por eso estimo que treinta días posteriores al período de prueba darían como consecuencia, mayor oportunidad al trabajador de demostrar su aptitud. Podría argumentarse que una reforma en tal sentido traería como consecuencia una incertidumbre por más tiempo para el trabajador, a lo cual se contraargumenta, que la causal en estudio opera, por regla general, solo para trabajadores calificados o especializados y no para el trabajador común y corriente el cual no tiene que probar aptitud alguna y para quien rige casi siempre el Art. 27 del Código de Trabajo citado; y siendo la mano de obra calificada escasa en nuestro medio, el patrono no tiene mucho donde escoger razón por la cual con beneplácito probaría durante los treinta días posteriores al período de prueba, la aptitud del trabajador.-- Tal como se encuentra actualmente la disposición, o sea la causal primera del Art. 44 del Código de Trabajo, el patrono se encuentra en la disyuntiva siguiente: si el trabajador no le rindió de acuerdo a la aptitud que decía tener en los --

primeros treinta días, o lo despide en este período sin incurrir en responsabilidad o lo despide después de dicho lapso incurriendo en responsabilidad. Finalmente quiero dejar constancia de que el período de prueba y la causal en estudio son dos situaciones legales diferentes así:

- 1) El período de prueba debe pactarse, la causal no;
- 2) El período de prueba no necesita documentos, la causal - si;
- 3) El período de prueba al terminarse el contrato durante - él, no hay responsabilidad para las partes; al terminarse por la -- causal, puede haber responsabilidad.-

\* 2).- LA NEGLIGENCIA .- La negligencia la encontramos en la causal segunda del Art. 44 del Código de Trabajo que dice: "Por negligencia reiterada del trabajador". Esta causal es difícil establecerla por cuanto no se refiere a un solo acto sino que se necesita la repetición; pero cuántas veces debe repetirse? una semana, dos - semanas, un mes, no sabemos, es el Juez quien decidirá de acuerdo - a las probanzas que se le presenten, tomando en cuenta determinados elementos como: lugar donde se prestan los servicios, horas de labor si son diurnas o nocturnas, clase de labor desarrollada, e incluso edad y aspecto físico del laborante, ya que fallar con solo - la prueba enmarcada a probar la negligencia, llevaría a pronunciar fallos injustos dado el carácter de subjetivo que reviste la negligencia.- Por eso don Guillermo Cabanellas al hablar de la negligencia dice: "La negligencia reviste carácter subjetivo y se caracteriza como un acto inexcusable del trabajador, que no cumple sus ta--

reas con la intensidad y cuidados debidos.- Integra una forma de incumplimiento inherente al contrato de trabajo por falta de empeño - cuando no se refleja en la actividad el mínimo de diligencia y de cuidado que es deber observar en el cumplimiento de los servicios pactados. (13)

Indudablemente, Cabanellas en un afán de proteger en extremo al trabajador, exige el mínimo de diligencia y cuidado para que se dé la negligencia, en cambio nosotros no atendemos a la mayor o menor intensidad sino que a la reiteración, es decir, a la frecuencia con que los Actos se den sin tomar en cuenta por supuesto los actos negligentes aislados.-

Pozzo trae una serie de ejemplos de actos que constituyen negligencia y dice: " En ese sentido debe considerarse negligencia el hecho de que el trabajador produzca menos de lo normal en forma reiterada y como modus-operandi, o el trabajo a desgano, o el hecho de tratar con torpeza y falta de dedicación a los clientes, o cuando el trabajador realiza sus tareas con poca dedicación y exceso de gastos (14)

3) PERDIDA DE LA CONFIANZA.-La pérdida de la confianza la encontramos como causal # 3 del Art. 44 del Código de Trabajo y que dice: "Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando éste desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscaliza-

---

(13) Cabanellas, Guillermo. Tomo I. pag. 761 obra citada.

(14) Pozzo, Juan D.- Pag. 478 obra citada.-

ción u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez respectivo, apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza".- Esta causal es eminentemente subjetiva ya que es en la mente del patrono donde se forma la desconfianza ante determinados hechos realizados por el trabajador.- Por ser eminentemente subjetiva la apreciación, no se puede dejar al arbitrio del patrono la tipicidad de la causal sino que es el Juez quien en forma prudencial apreciará los hechos que el patrono probare para establecer la pérdida de la confianza.- Esta causal puede tipificarse probando hechos que por sí constituyen otras causales como por ejemplo la ebriedad, revelación de secretos etc.- Si un trabajador que desempeña un cargo de dirección se presenta a sus labores en forma continua en estado de ebriedad, es lógico concluir que la función encomendada no la desempeñará en la forma debida, formando dicha conducta una desconfianza o pérdida de la confianza en la mente del Patrono; asimismo si el trabajador que desempeña un cargo de fiscalización por ejemplo, revela secretos de la empresa, es lógico que el patrono le pierda la confianza. Como vemos, estos dos ejemplos constituyen causales de terminación de contrato sin responsabilidad por sí, tal como lo indica la causal cuarta que dice: "por revelar el trabajador secretos de la empresa o aprovecharse de ellos" y la décimo quinta que dice: "Por ingerir el trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos, etc., y además podrían servir para tipificar la causal en estudio.- También debemos decir que esta disposición admite la analogía cuando dice: "u otra de igual importancia y responsabilidad" o sea que no

se refiere en forma taxativa a los casos de dirección, vigilancia y fiscalización sino que pueden presentarse otros cargos "de confianza" porque algo que sí debe tenerse siempre presente al invocarse esta causal es de que se trate de un empleado de confianza. Porque si no ha habido confianza, no se podría despedir a alguien alegando que aquella se ha perdido. Un ejemplo que entra en la analogía citada es el de un cajero de Banco. Este cargo es a todas luces, de confianza, supongamos que ese cajero todas las noches, después de su trabajo se va a un club a jugar a la ruleta, se prueba que a veces gana y a veces pierde, al hacerle corte de caja sus cuentas están cabales, pero indudablemente, teniendo el vicio del juego, es probable que un buen día tome dinero de los fondos que se le han encomendado, razón suficiente para que la confianza se le pierda y sea despedido sin responsabilidad patronal.-

La causal que estamos estudiando estilo debería ser objeto de una reforma porque se ve que en la forma que se encuentra redactada ha dejado abiertas las puertas a los patrones inescrupulosos para que cuando quieran despedir a un determinado trabajador, se le promueva a un puesto de confianza y siendo ésta subjetiva se puede tipificar con muchos y variados elementos su pérdida. La legislación mejicana prevé tal situación y establece que en caso de que por un ascenso el trabajador llegare a ocupar un puesto de confianza y esta la perdiera, tiene derecho a su puesto anterior, si no hay otros motivos para separarlo de la empresa, así dice Don Mario de la Cueva al comentar la fracción décima del Art. 126 de la ley que establece que " el contrato de trabajo terminará, por perder la -

confianza del patrono, el trabajador que desempeña un empleo de confianza "La disposición legal no significa que el trabajador quede separado de la negociación, pues, si fue ascendido de algún otro empleo al de confianza, deberá regresar a aquél, salvo que, además de la pérdida de la confianza, exista otro motivo de disolución de la relación de trabajo.- Por otra parte, y de conformidad con el mismo precepto, puede el empleado de confianza solicitar, en cualquier tiempo, regresar a su antiguo empleo (15)

Una reforma a esta causal se hace necesaria, como ya lo indiqué y se lograría con ello un refuerzo más encaminado a una mayor estabilidad en el empleo. Confirmando lo dicho por mí de que la causal puede tipificarse por hechos que constituyen a la vez otra causal, está la sentencia absolutoria dictada por el señor Juez Cuarto de lo Laboral y confirmada por la Honorable Cámara Segunda de lo Laboral a las doce horas y diez minutos del día 23 de agosto de 1968 en el juicio promovido por el Br. Salvador Ríos Alvarado contra Elicodoro "Y". En la demanda se estableció que "Y" era jefe de línea de la Ruta doce y que desempeñaba el cargo con negligencia reiterada y que debido a la naturaleza del cargo, éste era de vigilancia y que al desarrollar las labores con negligencia reiterada, el patrono le había perdido la confianza. La Honorable Cámara desestimó la prueba presentada por el demandante" debido a que los testimonios adolecían de imprecisión y vaguedad y no incluían datos de personas, tiempo y lugares en que se desarrollaron o se dejaron de lle-

---

(15) De la Cueva, Mario. Tomo I, pag. 841, obra citada.-

var a cabo los actos a que hacen referencia. En la referida demanda pues, se pedía la terminación del Contrato sin responsabilidad patronal por la pérdida de la confianza a lo cual se había llegado por la negligencia reiterada del trabajador y la negligencia reiterada constituye por sí la terminación según la causal segunda del Art. 44 C. T.

4).-REVELACION DE SECRETOS.- La revelación de secretos lo encontramos en la causal cuarta del Art. 44 del Código de Trabajo que literalmente dice: "Por revelar el trabajador secretos de la empresa o aprovecharse de ellos.-

Esta causal contiene primordialmente dos situaciones diferentes que son: a) revelación de secretos de la empresa y b) aprovechamiento personal de dichos secretos.- Indudablemente que para que cualquiera de las dos situaciones se dé, es condición indispensable la existencia de la relación laboral, porque la fidelidad que el trabajador está obligado a prestar a su patrono se encuentra limitada a la existencia del contrato individual de trabajo.- Lo que con la causal en estudio se sanciona es la competencia desleal que ocasiona la falta de reserva del trabajador la cual se manifiesta de diferentes maneras citándose entre otras la divulgación de fórmulas, métodos de producción, acoplamiento de maquinaria o instalación de negocio propio, aplicando procedimientos y fórmulas que por razón de su empleo han llegado a su conocimiento.- La traición manifiesta en este último caso, se sanciona porque el trabajador no solo no le sirve a la empresa, sino que se sirve de ella con fines económicos para el patrono. Decíamos que la fidelidad del trabajo

jador se encuentra limitada a la existencia del contrato, o sea que es en ese lapso que debe guardar los secretos y reservas de todo aquello que divulgándolo o aprovechándolo perjudique a la empresa para la que trabaja. Ahora esa revelación de secretos entiendo, debe traer como consecuencia el perjuicio a la empresa, apuntado, porque si el trabajador revelare los secretos a una persona que por sus propios conocimientos o por la naturaleza del trabajo a que se dedica jamás pueda perjudicar la empresa cuyos secretos ha conocido, no se podría llegar a concluir que la causal se ha tipificado pues no se ha causado ningún daño ni mediato ni inmediato.- Ahora, terminado el contrato de trabajo, ningún vínculo subsiste entre trabajador y patrono y no se podría obligar a aquel a no utilizar en su propio beneficio lo que como trabajador aprendió en la empresa para la cual trabajó porque tal medida en ese sentido sería como condenarlo a morir de hambre, sobre todo, si se trata de un trabajador calificado cuya especialidad es su modus vivendi.-

5).- LA INMORALIDAD.- La inmoralidad la encontramos tipificada en la causal 5a. del Art. 44 del Código de Trabajo que dice: "Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de estos cuando se encontrare en el desempeño de sus labores". Con esta causal se está imponiendo al trabajador la obligación de observar buena conducta tanto en el lugar donde se trabaja como en el desempeño de sus funciones que puede ser fuera de la empresa. Esta situación la contempla el Art. 30 numeral 5o. del Código de Trabajo que dice: "Observar buena conducta en el lugar de trabajo o en el desempeño de sus funcio-

nes". Si por moral aceptamos lo recto, lo íntegro, lo honesto, lo probo, debemos decir que lo inmoral es todo aquello que esté en -- contra de lo moral, como robar bienes a la empresa, atentar contra la vida del patrono o su familia, pero tales situaciones si bien es cierto que son inmorales, la causal solamente ha querido comprender aquellos atentados contra el pudor o la decencia manifestados median-- te actos, cantos, gestos o palabras, generalmente calificados como -- obscenos.- Vale aclarar también que la tipificación de la causal en concreto queda a la razón y buen sentido del Juez según la prueba -- que se le presente pues es él quien calificará si los actos inmorales cometidos son graves o no ya sea que se hayan cometido dentro -- de la empresa o establecimiento o fuera de estos cuando el trabajador se encontrare desempeñando sus labores.-

6).- EL IRRESPECTO.- En esta denominación he encerrado el -- estudio de las causales sexta y séptima del Art. 44 del Código de -- Trabajo por tener ambas gran similitud, como lo veremos después.-- La causal 6a. dice:""Por cometer el trabajador en el lugar de trabajo actos de irrespeto en contra del patrono o de algún "jefe" de la empresa o establecimiento; o cuando destinado el trabajador a -- prestar algún servicio fuera de aquellos, cometiere dichos actos durante el desempeño de las labores; o en cualesquiera otras circunstancias, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono"; y la séptima reza " Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el parentesco y siempre que no haya precedido provo-

ción inmediata de parte de dichos parientes."- El legislador ha querido que en la relación laboral exista un máximo de armonía entre patronos y trabajadores y a ellas van encaminadas las causales que en este apartado estudiamos. La conducta del trabajador debe acoplarse a la situación Jerarquizada en que se encuentra dentro de la empresa ya que muchos de sus actos de producirse no lesionarían a otra persona, si constituirían por sí, actos de irrespeto para su patrono determinado. Pozzo trae como ejemplos de injuria propiamente dicha y que a mi manera de ver son actos de irrespeto, los siguientes: "Cuando el empleado dirigió al empleador un telegrama agraviantemente con tono impertinente; el motivado por una carta dirigida al presidente de la compañía atribuyéndole "mala dirección de los negocios las expresiones insultantes o despectivas dirigidas al empleador sus representantes o su familia. (16)

Con relación al ejemplo de Pozzo de la carta dirigida al presidente de la Compañía, atribuyéndole "mala dirección de los negocios" debe entenderse que los hechos imputados al presidente son falsos porque si son ciertos o la carta pretende mejoramiento para la empresa, la causal no se tipifica.

La causal sexta contempla varias situaciones en las que se pueden presentar los actos de irrespeto que son:

- 1) Que los actos de irrespeto sean cometidos en el lugar del trabajo;
- 2) Que prestando sus servicios fuera de la empresa, cometa

---

(16) Pozzo, Juan D. Tomo I. Pág. 470 y S. obra citada.

los actos de irrespeto durante la prestación de los mismos;

3) En cualesquiera otras circunstancias, cuando los cometi-  
re sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del je-  
fe o patrono. Por jefe, debe entenderse, en este caso, el que toma  
decisiones sobre todos los establecimientos de una empresa, como -  
por ejemplo: el administrador general, el gerente general, etc. etc.  
El primer caso obedece indudablemente al respeto que debe guardarse  
al recinto de la empresa, lugar sagrado donde han concurrido capi-  
tal y trabajo para producir en aras de un mejor bienestar social.  
Existe discusión para armonizar esta primera situación con la tercer-  
ra ya que en esta última dice "en cualesquiera otras circunstancias"  
y se ha preguntado si cuando el patrono provoca al trabajador den-  
tro de la empresa y éste a consecuencia de ello le falta al respeto  
se dá la causal? unos sostienen que sí, porque el caso primero es  
bien claro por cuanto dice "por cometer el trabajador en el lugar -  
de trabajo actos de irrespeto..." yo particularmente, estoy en con-  
tra de la tesis anterior porque el hecho de que el patrono se en-  
cuentre en su empresa, no lo faculta para provocar desarmonías en -  
menoscabo de la dignidad humana. Aceptar la tesis primera sería lle-  
var al derecho laboral de regreso a su etapa primitiva en donde los  
señores feudales eran dueños de vidas y haciendas. Tal tesis perm-  
tiría grandes desequilibrios laborales ya que sobrarían patronos -  
inescrupulosos que en un afán de deshacerse de sus trabajadores an-  
tiguos sin incurrir en ninguna responsabilidad, les bastaría provo-  
carlos, saherirles sus sentimientos humanos para que aquellos en -  
una reacción digna y justa ante el atropello sufrido, cometan actos

de irrespeto dentro de la empresa; estimo pues, que en tales situaciones, el juez debe fallar en favor del trabajador, siempre que éste pruebe en el juicio correspondiente que fue provocado deliberadamente por su patrono. La armonía entre trabajadores y patronos es algo que debe persistir mientras exista relación de trabajo aún fuera de la empresa y aunque no se estén prestando los servicios e inclusive aunque el trabajador se encuentre gozando de vacaciones, etc. en todos estos casos, el trabajador debe respetar a su patrono como si estuviera dentro de la empresa y si cometiere algún acto de irrespeto, daría motivo legal para que el patrono dé por terminado el contrato sin responsabilidad salvo el caso en que hubiere sido provocado por su empleador y su acto de irrespeto fuere inmediato a la provocación aludida, pues en tal situación no se tipifica la causal por mandato legal.

La causal séptima contempla los casos de irrespeto cometidos en la esposa, ascendientes, descendientes o hermanos del patrono exigiéndose como requisitos para que la causal opere los siguientes:

- 1) Que se trate de actos graves de irrespeto;
- 2) Que el trabajador conozca los parentescos; y
- 3) Que el trabajador no haya sido provocado.

Con relación al primer requisito nos llama la atención que se necesita que los actos de irrespeto sean graves, condición que no es exigida en la causal sexta ya estudiada. La explicación que encuentro para que se exija la "gravedad" es que el contrato de trabajo se ha celebrado entre trabajador y patrono y no con la fa-

nilia de éste y que una falta de respeto corriente entre trabajador y los parientes del patrono, en ningún momento perjudicarían la armonía que debe existir en la empresa. Se exige además, que el trabajador conozca el vínculo familiar entre la persona a la que irrespetó y el patrono porque si el trabajador por ejemplo comete la falta grave de respeto contra Juan, creyendo que es primo hermano de su patrono Pedro cuando en realidad Juan y Pedro son hermanos, no se puede sostener que se ha tipificado la causal. Por último se requiere que no haya precedido provocación inmediata de parte de dichos parientes.- Porque si la ha habido, la causal tampoco se tipifica. Como provocación inmediata debe entenderse la conducta anterior de los parientes, la cual, acto continuo, provoca los actos de irrespeto del trabajador, es decir, el espacio de tiempo entre la conducta provocadora y la que tipifica la falta de respeto debe ser de segundos o minutos pero nunca de días porque dicha provocación dejaría de ser inmediata y se tipificaría la causal aunque haya precedido provocación.

7).- ALTERACIÓN DE LA DISCIPLINA.- La alteración de la disciplina aparece como causal de terminación del contrato sin responsabilidad patronal como la octava del Art. 44 del Código de Trabajo que dice: "Por cometer el trabajador actos que perturben gravemente la disciplina, alterando el normal desarrollo de las labores". La disciplina es un elemento importante para poder obtener un desarrollo normal en las actividades de la empresa; la falta de ella conlleva falta de respeto entre trabajadores y patronos y estando obligado el trabajador, por la situación jerárquica como dijimos anteriormente, a respe-

tar a su patrono, a prestar sus servicios en la forma y medida que se pactaron, etc. etc., la no observancia de tales principios constituyen siempre una falta de disciplina.- Los autores traen muchos ejemplos de conducta indisciplinada y Pozzo cita entre otros los siguientes: "la reiterada transgresión al deber de obediencia, la repetición de actos reñidos con las más elementales normas de buena conducta y armonía, los actos inmorales y desuanes al personal femenino, las amenazas al empleador, el descuido del trabajo por distracciones ajenas al trabajo; el infringir la prohibición de fumar dentro de un establecimiento donde hay depositadas materias inflamables. (17)

Naturalmente que para que tales actos tipifiquen la causal es necesario que la disciplina se haya alterado en forma grave, es decir, si tal gravedad no se presenta, la causal no nace. Ahora, será el Juez que conozca del asunto quien decidirá sobre si se ha perturbado gravemente la disciplina o si la alteración de la misma es simple" y en tal caso, la causal se declarará inexistente. Vale citar aquí el considerando II de la sentencia dada por el Señor Juez Tercero de lo Laboral a las diez horas y diez minutos del día 5 de febrero de 1971 en el juicio de terminación de contrato de trabajo sin responsabilidad patronal promovido por el Dr. Rafael David Arévalo contra la trabajadora Vilma Isabel N., que dice: "Con la prueba testimonial e instrumental se ha probado la existencia del con--

---

(17) Pozzo, Juan D. Tomo I. Pág. 471, obra citada.

trato de Trabajo que vincula a la sociedad demandante con la trabajadora N., y sólo con la testimonial lo siguiente: que el día once de diciembre del año próximo pasado, pasada la una de la tarde la trabajadora N., riñó con la trabajadora X quien se encontraba aparentemente embarazada, pues pelcaron lichas trabajadoras, agarrándose se del pelo y golpeándose mutuamente, habiendo ocurrido ese hecho en la sección de revisión de la fábrica y propiamente en el puesto de trabajo de la N., y en horas de trabajo.

Tal pleito tuvo tal trascendencia por su gravedad y duración, que tuvieron que separar a dichas trabajadoras los señores Víctor Manuel Anaya y Silvio José Ignacio E. Weil Mora y necesariamente perturbó gravemente la disciplina de la fábrica, alterando el normal desarrollo de las labores, por haber ocurrido en horas de trabajo y dentro del local donde le tocaba desempeñar su trabajo a la N., siendo presenciado el pleito por varios trabajadores por lo que es procedente de conformidad con el Art. 44, causales 8a. y 17a., en relación esta última con el Art. 30 # 5 Tr. dar por terminado el contrato individual de trabajo respectivo sin responsabilidad patronal".

8).- DAÑOS Y PERJUICIOS.- Los daños y perjuicios los encontramos en la causal novena del Art. 44 del Código de Trabajo que dice: "Por ocasionar el trabajador, maliciosamente o por negligencia, perjuicios materiales en los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones o demás objetos relacionados con el trabajo; o por lesionar en cualquier forma la propiedad o los intereses del patrono". En esta causal se sanciona la conducta dolosa del

trabajador cuando tiene por resultado la lesión de los intereses del patrono. La doctrina señala como requisitos para que se tipifique la causal los siguientes:

1) La existencia de un daño a los intereses del patrono originado por el trabajador en el ejercicio de sus funciones, debiendo ser dicho daño susceptible de apreciación pecuniaria;

2) La existencia del daño debe ser motivada por culpa o dolo del trabajador; debiendo entenderse como dolosa toda conducta deliberadamente dirigida a inferir un perjuicio al patrono.

Indudablemente, la apreciación de la conducta del trabajador es una cuestión de hecho que queda supeditada a la apreciación del Juez quien a su manera de ver nunca debe confundir una conducta culpable o dolosa con el simple descuido o deficiencia en el trabajo; debe pues el Juzgador analizar la gravedad del dolo o la culpa, sirviéndole sobre todo para mejor proveer, la conducta del trabajador en el trabajo, la clase de la labor desempeñada y la capacidad en la tarea realizada. Pozzo cita como ejemplos en los que se tipifica la causal en estudio los siguientes: "Cuando la torpeza y falta de consideración en la atención de la clientela, causaron el retiro de clientes; o cuando por la culpa del empleado se hicieron daño de importancia a las maquinarias; o cuando el empleado ha expresado su opinión desfavorable respecto de la calidad de las mercaderías del principal. (18)

---

(18) Pozzo, Juan D. Tomo I. Pág. 483, obra citada.

9).- DEL PELIGRO.- Con esta denominación he encerrado las causales décima y décimo primera del Art. 44 del Código de Trabajo que literalmente dicen: "Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia, la seguridad de las personas mencionadas en las causales 6a. y 7a. de este artículo, o la de sus compañeros de trabajo; y "Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia, la seguridad de los edificios, maquinarias, baterías primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo". Indudablemente que para despedir a un trabajador no es necesario que haya consumado los daños a los bienes de la empresa sea por culpa o dolo, basta, de acuerdo a la causal décima primera, la existencia de un peligro grave que amenace perjudicar los bienes de la empresa y que ese peligro sea ocasionado por la conducta dolosa o culposa del trabajador, para que el patrono pueda dar por terminado el contrato sin incurrir en -- responsabilidad. Ahora, como esa conducta dolosa o culposa puede amenazar con grave peligro no sólo a los bienes sino que también la seguridad de las personas, el legislador ha dejado bien claro, que cuando tal cosa ocurriere en contra de la existencia del patrono, de algún jefe de la empresa o establecimiento o contra el cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos del patrono, o contra los compañeros de trabajo, pueda el empleador dar por terminado el contrato sin incurrir en responsabilidad.

10).- LA INASISTENCIA.- La inasistencia se encuentra como causal décima segunda del Art. 44 del Código de Trabajo que a la letra dice: Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso

del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales 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". La ausencia voluntaria o injustificada constituye uno de los problemas más graves de los que afectan el normal desarrollo de la actividad productora. Su repercusión se manifiesta de diferentes maneras citándose entre otras, el descontento que surge entre los demás trabajadores cuando a aquel que faltó se le paga igual salario que a los puntuales o por la imitación al impuntual como una reacción normal frente al patrono que no sancionó en ninguna forma al primer faltista. Para evitar estas situaciones que no llevan sino a un desequilibrio en la producción, nuestro legislador ha establecido como causal de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, la inasistencia sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante tres días no consecutivos durante un mes calendario, entendiéndose que ha faltado en este último caso aunque falte sólo medio día.- La causal en estudio comprende dos casos que son:

a) que el trabajador falte dos días consecutivos y completos sin permiso y sin causa justificada, en este caso se tipifica la causal si el trabajador falta el último de un mes y el primero del siguiente, es decir la inasistencia en este caso no es necesaria para que se tipifique la causal, que ocurra en un mismo mes calendario sino que basta con que sea consecutiva, durante dos días laborales completos; y

b) que se falte por tres veces sin permiso o sin causa justificada en forma no consecutiva pero durante un mismo mes calendario. Resulta que tal como está la disposición en relación a este caso, puede un trabajador faltar en un lapso de treinta días por tres veces y no se tipifica la causal; el caso se daría en el ejemplo siguiente: "El trabajador "X" faltó el veintiocho de febrero a sus labores, faltó el tres de marzo y el cinco de marzo.- Venos que "X" ha faltado por tres veces pero en tal caso no se tipifica la causal porque las faltas de asistencia no consecutivas deben darse en un mismo mes calendario y en el ejemplo propuesto, una falta se dio en el mes de febrero y las otras dos en el mes de marzo. Si bien es cierto que el Código de Trabajo se ha dado para proteger a los trabajadores, no sé hasta donde se logrará tal proposición con la disposición en estudio ya que a mi manera de ver lo único que se consigue es un fomento a la indisciplina. Otras legislaciones enfocan este problema de diferente manera que nosotros, así la legislación Venezolana al tratar las causales de terminación de contrato sin responsabilidad para el patrono en su Art. 31, literal (d) dice: "Inasistencia injustificada al trabajo durante tres días hábiles en el período de un mes.

Se considera causa justificada de inasistencia al trabajo, la enfermedad del trabajador. Este deberá, siempre que no exista circunstancia que lo impida, notificar al patrono la causa que lo imposibilite para asistir al trabajo" Decía que el tratamiento es distinto por cuanto se requieren tres inasistencias en un lapso de treinta días los cuales deben contarse a partir de la primera ina--

sistencia; así lo establece el Dr. Guzmán cuando dice: "La noción del mes no es cronológica y se supone computado a partir de la primera falta injustificada de asistencia, a tenor de la interpretación más divulgada." y dice más adelante: "El cómputo del tiempo mencionado desde la primera inasistencia ha sido expresamente reconocida por la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo. (19)

Los Mejicanos tienen el mismo sistema que los Venezolanos para determinar el lapso durante el cual deben ocurrirlas inasistencias, variando en cuanto establecen como necesarias para configurar la causal más de tres inasistencias, es decir, por lo menos cuatro y Don Mario de la Cueva trae como ejemplo, la ejecutoria siguiente: "De no aceptarse que las faltas de asistencia a que se refiere la fracción X del Art. 121 de la Ley Federal del Trabajo deben entenderse comprendidas dentro de un mes, tomando como tal un lapso de 30 días, independientemente de los meses naturales, se daría lugar a que el trabajador pudiera faltar a su trabajo por doble término del que, como máximo, acepta la ley, sin que pudiese el patrono rescindir su contrato de trabajo, con la sola circunstancia de que el obrero faltase a sus labores, primero, al finalizar un mes natural y luego, al principiar el mes natural siguiente, puesto que de este modo no podría decirse que, en el mismo mes natural, había incurrido en el número de faltas que, según la ley, da lugar a la rescisión del contrato de trabajo". (20)

(19) Alfonso Guzmán, Dr. Rafael J., Tomo I, Pág. 454, obra citada.

(20) De la Cueva, Mario. Tomo I. Pág.812, obra citada.

La posición de los mejicanos me parece más acertada que la de nuestro legislador y una reforma al respecto se vuelve necesaria. Ahora vale establecer aquí que la inasistencia en la forma que la establece nuestro código, además de constituir causal de terminación de contrato, tipifica otras sanciones tales como la pérdida de las vacaciones o la reducción de las mismas, así lo establece el Art. 164 del Código de Trabajo que dice: "Los trabajadores no tendrán derecho a vacaciones si durante el año hubieren faltado injustificadamente quince o más días. Gozarán únicamente de la mitad de las vacaciones, cuando los días faltados injustificadamente no excedieren de catorce; pero si fueren menos de cinco tendrán derecho a vacaciones completas"; pérdida del derecho a la prima de aguinaldo, así lo establece el Art. 178 del Código de Trabajo que dice: "perderán totalmente el derecho a la prima anual o aguinaldo, los trabajadores que tuvieren faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número mayor de dos durante un mes calendario, aunque fueren solo de media día, en el período comprendido entre el doce de diciembre anterior y el once de diciembre del año en que habría de pagarse la prima".-

Sobre la causa justificada no haré comentarios por considerarlo innecesario, ya que el legislador la dejó establecida en forma concluyente en el Art. 180 del Código de Trabajo.-

11) LA DESOBEDIENCIA Y CONTRAVENCIONES.- Con este subtítulo he encerrado las causales décimo tercera y décimo cuarta del Art. 44 del Código de Trabajo las que literalmente dicen: "13a. Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacio-

nados con el desempeño de sus labores;""

14a. Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales"

Necesario es que en todo momento reconozca el trabajador la dependencia jurídica a que se encuentra sometido con relación a su patrono y en virtud del contrato individual de trabajo ya que tal reconocimiento trae consigo una mejor disposición de ánimo para cumplir las tareas que se le encomienden.- La falta de voluntad del trabajador para cumplir las órdenes recibidas del patrono o de sus representantes o el cumplimiento de tales órdenes de diferente manera a la indicada, sin ningún motivo justo tipifica esencialmente la desobediencia; la cual a veces se configura con una sola falta y otras veces con un conjunto de ellas.- Esta afirmación se desprende de la misma redacción de la causal en estudio, pues en ella no se exige la reiteración.- Para determinar si una sola falta tipifica la causal, debe tenerse en cuenta las circunstancias que rodeen el hecho, tales como la gravedad de la insubordinación, la trascendencia en relación a la producción y la incidencia en la disciplina dentro de la empresa, como cuando la falta es cometida aprovechando que el resto del personal se encuentra reunido.- La obediencia que debe el trabajador a su patrono no debe ser ciega o absoluta, ya que una obediencia en tal sentido se encuentra reñida con la seguridad, honor y la dignidad del trabajador; por consiguiente, los justos motivos que llevan al trabajador a desobedecer no pueden ser jamás causa de terminación sin responsabilidad; como cuando el trabajador no

cumple por enfermedad o por asistir a su familia en caso de grave -  
urgencia.- En cambio si se tipifica la causal cuando sin justo mo-  
tivo y habiéndoselo encargado una actividad de las pactadas en el  
contrato, el trabajador se negare a desarrollarla.- La obligación -  
del trabajador de obedecer a su patrono o a sus representantes se -  
encuentra sancionada por el legislador en el Art. 32 numeral 2o. -  
del Código de Trabajo que dice:""obedecer las instrucciones que re-  
ciban del patrono o de sus representantes en lo relativo al desem-  
peño de sus labores" y constituyendo la inobservancia del numeral -  
anterior una falta de disciplina, el mismo legislador faculta al pa-  
trono en el Art. 256 del Código de Trabajo para que suspenda hasta -  
por un día por cada falta disciplinaria que cometa un trabajador y -  
hasta por un plazo no mayor de 30 días con autorización del Director  
General del departamento Nacional del Trabajo.-

:Estudiando la causal décima cuarta debemos hacer notar que  
el legislador no se ha referido aquí a la contravención simple y --  
llana sino que debe ser clara y reiterada y sobre todo que amenace -  
con riesgos profesionales.-"El riesgo Profesional, dice Cabanellas,  
se presenta como el evento al que se encuentran expuestos los traba-  
jadores por la actividad al servicio ajeno y por cuenta de otro, y -  
a consecuencia de su prestación o en el ejercicio de sus tareas (21)

En virtud del contrato de trabajo, el patrono se encuentra -  
en el deber ineludible de tomar todas las medidas de seguridad enca-  
minadas a garantizar la vida e integridad física y síquica del tra-

---

(21) Cabanellas, Guillermo, Tomo II, pag. 595, obra citada.-

bajador..El trabajador se encuentra en la obligación de respetar todas las medidas preventivas y procedimientos establecidos al efecto; así tenemos en nuestro Código las disposiciones siguientes: art. 30 "# 11, 255" 266. Si el trabajador hiciere caso omiso de las obligaciones que le impone el Código y quebrantando las normas precautorias sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el patrono además de tener la facultad de despedirlo sin responsabilidad o seguir el juicio de terminación de contrato también sin responsabilidad, tiene derecho a disminuir al trabajador contraventor, hasta en una tercera parte la indemnización que por tal accidente o enfermedad tuviere derecho conforme las leyes según lo dispone el Art. 303 inciso 2o. del Código de Trabajo.

12) LA EBRIEDAD.- Con este subtítulo he comprendido en mi trabajo, los estados mentales ocasionados, ya sea por ingerirse bebidas alcohólicas o por el consumo de sustancias narcóticas o enervantes. A este respecto la causal décimo quinta del Art. 44 del Código de Trabajo dice: "Por ingerir el trabajador bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo; o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante". Los motivos que justifican esta causal son principalmente la necesidad de que exista orden y disciplina en el lugar de trabajo. De acuerdo a la legislación española existen dos clases de embriaguez, la no habitual y la embriaguez habitual. La primera puede originar la terminación del contrato pero no por sí sino que por los hechos que bajo tal estado se cometan con la agravante de la ebriedad; en cambio, la

segunda o sea la habitual si constituye por sí la causal de despido aunque en el desempeño de sus labores el trabajador no haya incumplido ni en asistencia ni en rendimiento etc.etc.

La razón que tienen los españoles para esto, es que un obrero habitual no es un trabajador hábil; no puede ganarse la confianza y respeto de sus compañeros y esto afecta más los intereses del patrono cuando el infractor ejerce algún cargo de dirección o de alguna jerarquía. Nosotros no entramos a hacer una clasificación en la forma, que lo hacen los españoles porque para que se tipifique la causal, no necesitamos la reiteración; basta con que la falta se cometa en el lugar de trabajo, presentarse a las labores o desempeñarlas en estado de ebriedad o bajo el efecto de narcóticos o drogas enervantes.- En el primer caso o sea cuando se consumen bebidas embriagantes etc. en el lugar del trabajo, debe entenderse comprendida no solo las oficinas de la empresa sino que también sus instalaciones. Ahora, si un trabajador estando de vacaciones se toma sus tragos y así se presenta a la empresa, no se puede decir que se ha tipificado la causal porque en primer lugar, no se tomó las copas en el lugar del trabajo; en segundo lugar, no se ha presentado a sus labores ni las ha desempeñado en estado de ebriedad, pues se encuentra de vacaciones.- Cuestión difícil es la prueba de esta causal; los tribunales han dado por no aceptar la prueba testimonial, exigiendo para su comprobación la prueba científica la cual es a todas luces muy difícil sino imposible de obtener pues lo más seguro es que cuando vinieren médicos a examinar al infractor éste se encuentre totalmente sobrio, pudiendo tal prueba recogerse talvez cuando se trate -

de un ebrio habitual.- Un ejemplo de que no se acepta la prueba testimonial por nuestros tribunales lo encontramos en la sentencia que el Señor Juez Cuarto de lo Laboral dictara a las 12 horas del día - 23 de septiembre de 1970 en el juicio promovido por el Dr. Marco Vinicio Menéndez Barrientos contra el trabajador Carlos Antonio N., y que en lo pertinente dice "La ebriedad que se ha querido probar, a Juicio del suscrito Juez, tampoco se ha establecido en forma fehaciente, ya que existen medios técnicos especializados para poder determinar cuándo y en qué grado de embriaguez se encuentra una persona y no es por el dicho de dos testigos que afirman haber visto al demandado con los ojos rojos, con olor a alcohol y con dificultad para expresarse, que se va a probar un hecho de tal naturaleza, ya que todas estas características las puede tener una persona sin que se encuentre ebria, habiendo los medios dichos, que son los únicos por los cuales se puede determinar con exactitud el grado de embriaguez que tiene una persona.- Por todo lo antes expuesto, es procedente declarar que no ha lugar a la terminación del contrato individual de trabajo solicitada por el demandante.- La posición de los tribunales mejicanos es distinta a la nuestra, así lo sostiene Don Mario de la Cueva cuando dice:""Otra de las fracciones que han presentado dificultad es la relativa a la ebriedad del trabajador.- Cómo debe probarse el hecho?. Se había venido sosteniendo que se requería una -- prueba técnica, dictamen de peritos médicos; la Corte en las ejecutorias del 21 de abril de 1936 y en la del 10. de julio de 1942 se inclinó por la solución contraria; TESIS QUE ENCONTRAMOS CORRECTA(22)

(22) De la Cueva, Mario- Tomo I pag. 812 obra citada.-

Me he referido en esta causal más a la ebriedad por considerar innecesario hacer una mayor alusión a los narcóticos o drogas - enervantes ya que lo que se dijo sobre la ebriedad debe entenderse dicho con los últimos por dar el legislador igual tratamiento tanto a la ebriedad como a las drogas.-

13) LAS VIOLACIONES AL ART. 31 DEL CODIGO DE TRABAJO.-En este apartado trataré la causal décima sexta del Art. 44 del Código de Trabajo que dice:"Por infringir el trabajador alguna de las prohibiciones contenidas en el Art. 31, siempre que por igual motivo se le haya amonestado dentro de los seis meses anteriores por medio del Juez de Trabajo respectivo.-

El Art. 31 a que hace referencia esta causal, establece una serie de prohibiciones para los trabajadores, tales como abandonar las labores durante la jornada de trabajo sin causa justificada o - permiso del patrono o jefe inmediato; la utilización de los bienes de la empresa en fines distintos de los designados o en provecho de un tercero; toda propaganda en el lugar de trabajo, aún en los descansos o durante el desempeño de las labores; y la portación de cualquier clase de arma, salvo el caso en que sea necesaria la portación para la prestación de los servicios, así por ejemplo no se podría concebir un sereno desarmado.- Cualquier violación a las prohibiciones anteriores puede llegar a tipificar la causal siempre que por la misma causa haya sido amonestado, compulsado, por el Juez de Trabajo respectivo, dentro de los seis meses anteriores. Expuesta así la situación veamos dos ejemplos: uno donde se tipifica la causal y otra donde no se tipifica.

1) El trabajador X es el encargado de accionar una máquina procesadora de cobre y el día 5 de enero de 1971 llega al trabajo portando arma de fuego; el patrono lo pone en conocimiento del Juez de trabajo y este funcionario amonesta al trabajador X.- El día 3 de julio del mismo año el mismo trabajador llega armado, la causal se ha tipificado: violó la prohibición del Art. 31 # 4, y fué amonestado por el mismo motivo antes de los seis meses por el Juez de Trabajo respectivo.

2) El trabajador "Y" abandonó sus labores durante la jornada, el día 5 de enero de 1971 sin causa justificada y sin el permiso correspondiente. El patrono lo informa al Juez de Trabajo respectivo y éste amonesta a "Y".- El día 3 de julio del mismo año "Y" se presenta armado a su trabajo sin necesitar arma alguna para desempeñar sus labores. El patrono lo informa al Juez y éste solamente lo amonesta.- La causal no se ha tipificado porque el motivo porque fue amonestado el 5 de enero no es el mismo por el que se le está amonestando por segunda vez.-

14) LAS FALTAS GRAVES.-Como última causal del Art. 4º del Código de Trabajo tenemos la décimo séptima que dice:"Por falta grave del trabajador en el cumplimiento de las obligaciones que le impongan este Código, las convenciones y contratos colectivos de trabajo, los reglamentos internos de trabajo y el contrato individual de trabajo" a esta causal considero no hay comentario que hacerle ya que abarca toda falta grave que se cometa al cumplimiento de las obligaciones impuestas por el ordenamiento legal que regula las relaciones obrero patronales. Vale sí aclarar que, por no existir en el mismo -

ordenamiento cuando se incurre en falta grave, es el Juez quien calificará la gravedad de la falta para que pueda tipificarse la causal.

15) OTRAS CAUSALES NO COMPRENDIDAS EN EL ART. 44 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.-

Indudablemente, el legislador que promulgó el código de trabajo vigente fue un poco desordenado y como consecuencia de ello tenemos otros casos además de los contemplados en el Art. 44 del Código de Trabajo en que termina el contrato individual de trabajo sin responsabilidad para el patrono; siendo dichos casos, los siguientes:- En primer lugar el caso del trabajador que ha sido arrestado o se ha decretado detención provisional, situaciones reguladas en los Art. 38 y 39 del Código de Trabajo que literalmente dice: "En los casos de arresto, el trabajador estará obligado a reanudar sus labores dentro de los dos días siguientes al día en que sea puesto en libertad, sin que el patrono pueda negarse a admitirle en el trabajo, a menos que la falta que dio lugar al arresto hubiere sido cometido en la persona o propiedad del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos o en la persona o propiedad de algún jefe del establecimiento o compañero de trabajo.-

Negándose el patrono a recibir al trabajador en los casos en que pudiese hacerlo, se tendrá por terminado el contrato de trabajo desde que quedare ejecutoriada la sentencia en que se impuso la pena de arresto.-

En los casos de detención provisional, el trabajador quedará obligado a reanudar las labores dentro de los cinco días siguientes al día en que sea puesto en libertad y el patrono no podrá negarse -

a admitirle sino cuando el delito que dio lugar a la detención del trabajador, hubiere sido cometido en la persona del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos o en la persona de algún jefe del establecimiento o compañero de trabajo; y en todo caso, cuando se tratara de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad.

En segundo lugar, tenemos el caso de la desobediencia en la huelga ilegal, contemplado en el Art. 407 que literalmente dice:

"Cuando la huelga fuere ejecutada en contravención a lo dispuesto por este Código, el Director General, a petición del patrono afectado, señalará prudencialmente un plazo no mayor de cinco días a los trabajadores de las empresas o establecimientos para que vuelvan al desempeño de sus respectivas labores.

Vencido dicho plazo, terminará sin responsabilidad patronal los contratos individuales de los trabajadores que no se hubieron presentado.

Y en tercer lugar tenemos la desobediencia al Director General del Departamento Nacional de Trabajo en reanudar las labores cuando hay arbitraje convencional, situación comprendida en el Art. 423 del Código de Trabajo que literalmente dice: "En cualquier estado de conflicto, las partes podrán someterlo a conocimiento de los arbitrajes. En este caso, cualquiera de ellas presentará la escritura de compromiso a la autoridad que conozca del asunto. Esta suspenderá el procedimiento, juramentará al arbitrador o arbitrajes acordados y les entregará los autos para que resuelvan el conflicto dentro de los quince días de su recibo.

Este plazo podrá ser ampliado y restringido por las partes.

El Director, al recibir la escritura de compromiso, preven-  
drá a las partes que reanuden las labores, si éstas estuvieren sus-  
pendidas, señalándose al efecto un plazo que no excederá de cinco  
días. Si los trabajadores huelguistas no reanudaren las labores, se  
aplicará lo dispuesto en el artículo 407 inciso segundo, y si el re-  
belde fuere el patrono, los trabajadores tendrán los derechos esta-  
blecidos en el artículo 408.

C A P I T U L O    I V

PODRA SANCIONARSE AL TRABAJADOR DESPLEDIDO POR

ALGUNA DE LAS CAUSALES ESTUDIADAS?

1º. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR DENTRO DEL MARCO LEGAL

2º. INOPERANCIA DE LA LEY EN ESTE CASO.

1º. RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR DENTRO DEL MARCO LEGAL.

Cuando trabajador y patrono han celebrado un contrato de trabajo es indudable que han surgido desde ese momento derechos y obligaciones para ambas partes, los cuales aumentan cuando se empieza a prestar los servicios. El legislador ha establecido sanciones para el patrono que sin justo motivo despide a un trabajador, asimismo ha establecido los casos en que termina el contrato individual de trabajo sin responsabilidad para los contratantes. También se han establecido las causas de terminación del contrato individual sin responsabilidad para el patrono las cuales estudiamos en el capítulo anterior. Pero el hecho de que el contrato termine sin responsabilidad para el patrono no significa en modo alguno que tampoco haya responsabilidad para el trabajador y precisamente, en este apartado estableceremos la responsabilidad últimamente apuntada.- Al respecto, el Art. 43 del Código de Trabajo dice: "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 competente, quien atendidas las circunstancias, fijará la forma en que el trabajador deberá enterarlo." Sabemos perfectamente que aunque en un contrato de trabajo no se estipu-

len como prohibiciones el contenido de cada causal del Art. 44 del Código de Trabajo; la realización de tales actos las tipifican, significando además, un incumplimiento del Contrato de Trabajo; tal incumplimiento origina daños y perjuicios los cuales deben ser resarcidos al patrono después de estimarse por el Juez competente su cuantía y de acuerdo a las circunstancias, también establecerá la forma de pago. Reducida la sanción por mandato legal a los daños y perjuicios, necesario es establecer que debe entenderse por tales: Por daño debe entenderse como el menoscabo, pérdida, deterioro o empobrecimiento que el patrono sufre en su patrimonio, y por perjuicio, debe entenderse la frustración de una ganancia o utilidad esperada. Establecido en qué consisten los daños y perjuicios, vemos que la reparación que el trabajador debe hacer al patrono cuando por su acción u omisión culposa o dolosa se ha originado la terminación del contrato se extiende hasta restablecer la situación en la parte afectada debió encontrarse, si el contrato de trabajo se hubiera cumplido en debida forma, sin que los perjuicios lleguen a comprender ganancias especuladas sino que las que se pudo prever al momento de celebrar el contrato. Los principales daños y perjuicios en que incurre el trabajador son los siguientes: gastos de viaje, documentación, etc. como cuando un trabajador es mandado por su patrono a especializarse al extranjero y a su regreso se niega a prestarle sus servicios; pérdidas, destrucción total o parcial de materiales o bienes de la empresa causados por el retiro injustificado del trabajador o por su culpa o dolo; la utilidad de que sea privado el empleador por la inejecución voluntaria de la obra. Con rela-

ción a la utilidad esperada por el patrono deberá tenerse en cuenta si el producto del que se esperaba utilidad iba a realizarlo el trabajador despedido, respondiendo en tal caso por el total del perjuicio, pero si iba a ser producto de varios y el trabajador despedido no alteró la producción, ningún perjuicio se ha ocasionado.- El patrono que quiere demandar por daños y perjuicios a un trabajador debe hacerlo dentro de los 30 días, porque de lo contrario, prescribiría su acción, así lo establece el Art. 459 del Código de Trabajo - que dice "Prescriben en treinta días las acciones de terminación de contrato de trabajo por causas legales, reclamo de indemnización y salarios caídos por despido de hecho, resolución del contrato con resarcimiento de daños y perjuicios, a que se refiere el artículo - 42, la consignada en el artículo 45 y la de pago de salarios no devengados por culpa del patrono. En todos estos casos la prescripción se contará a partir de la fecha en que ocurra la causa que motiva la acción."

Cuestión difícil es establecer la cuantía de los danos y perjuicios razón por la cual el legislador lo ha dejado a la prudencia del Juez. Otras legislaciones como la Venezolana, la cual contiene el preaviso para dar por terminado el contrato, establece en su artículo 35, según dice el doctor Guzmán, una regla para establecer los danos y perjuicios así: "En caso de resolución del contrato por voluntad unilateral y por causa justificada, conforme a las previsiones del Art. 30, la parte que por su culpa hubiere dado motivo a dicha resolución estará obligada a pagar a la otra parte, como indemnización de daños y perjuicios, una cantidad igual al salario de

los días correspondientes al aviso que hubiere correspondido si el contrato se hubiere celebrado por tiempo indeterminado. (23) Me parece más acertado nuestro sistema ya que conociendo nuestra precaria industria, nuestro elevado índice de desempleo y la superpoblación registrada sobre todo en la clase asalariada, una disposición similar a la venezolana anteriormente transcrita, o no tendrá vigencia por las razones sociales apuntadas o traería más miseria, más pobreza al aplicarse con todo su rigor.

2º. INOPERANCIA DE LA LEY EN ESTE CASO.- Por las motivaciones sociales que mencioné en el apartado anterior, sabido es, que los daños y perjuicios de que es responsable un trabajador, casi nunca por no decir nunca se hacen efectivos. El legislador, conocedor del medio, ha dado leyes encaminadas a proteger a las grandes masas laborantes, así se han establecido disposiciones que prohíben el embargo de los instrumentos de labor de los trabajadores, así lo establece el Art. 182 # 3 de la Constitución Política así mismo son inembargables los primeros cien colones del cómputo mensual de cualquier salario, así lo establece el Art. 114 del Código de Trabajo. Estas disposiciones y otras hacen difícil la vigencia o aplicación del Art. 45 del Código de Trabajo. En nuestro medio, por regla general, el trabajador que es despedido tiene que andar ambulante por semanas o meses cuando no por años, buscando nueva colocación, situación debida generalmente a la escasez de fuentes

---

(23) Guzmán Alfonso, Dr. Rafael J. Tomo I. Pág. 497, obra citada.

de trabajo. Por eso dije anteriormente que aplaudía nuestro sistema ya que en el mismo se establece que es el Juez quien atendidas las circunstancias fijará las formas de pago; y esas circunstancias, entiendo yo, deben referirse al tiempo que el trabajador ha pasado ocupado después de ser separado de la empresa reclamante; número de la familia que depende de él, obligaciones contraídas para mantener a su familia durante el desempleo, monto del nuevo salario, etc. etc..

No obstante encontrarme satisfecho con nuestro sistema, estimo que se hace necesaria una reforma por los motivos siguientes: Si se acepta que el trabajador y su familia dependen de su salario, imponerle una sanción económica casi equivale, en nuestro medio, a apretarle la garganta a los que dependen de él, a veces para que coman menos y otras veces para que no coman, debido a lo bajo de los salarios. Para enderezar esta situación debería consignarse en la ley, que cuando fuere posible, el trabajador compense los daños y perjuicios a que fuere condenado con su trabajo. Esta situación así la regula la ley española de Contrato de Trabajo en su Art. 65 que dice: "El trabajador deberá indemnizar al empresario los perjuicios que culpablemente le haya ocasionado en los locales, los materiales, las máquinas y los instrumentos de trabajo. En la medida que puede hacerlo, y siempre que por ello no pueda tenerse una perturbación importante en la explotación, el empresario deberá permitir al propio obrero que repare el daño con su propio trabajo." (24)

---

(24) Cabanellas, Guillermo. Tomo I. Pág.464, obra citada.

Una reforma con el contenido de la española, vendría a darle una real vigencia al Art. 45 del Código de Trabajo porque el trabajador ya no podría diluir su responsabilidad en su insolvencia económica real o aparente, ni ampararse en la inembargabilidad de su sueldo anteriormente expuesta.

C A P I T U L O V

LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL EN EL PROYECTO DEL CODIGO DE TRABAJO

1o. SEMEJANZAS CON LA LEGISLACION VIGENTE.-

2o. DIFERENCIAS CON LA LEGISLACION VIGENTE.-

Tal como lo anunciara al final de la introducción a este trabajo en este capítulo haré un estudio comparado entre la legislación vigente y el proyecto del código de trabajo para dejar establecido si las modificaciones que traen el proyecto aludido son el reflejo de una labor, acuciosa, en la que se han consultado a los expositores del Derecho Laboral a las necesidades reales del medio ambiente etc.. o si simplemente se han introducido modificaciones de forma y no de contenido, en tal caso, una legislación en ese sentido desde ya puede afirmar no engloba los verdaderos fundamentos que debe revestir una legislación laboral cuales son, principalmente buscar y mantener el mayor punto de equilibrio entre el capital y el trabajo sino que solo obedecería a la justificación de los salarios e remuneraciones que el estado ha asignado a los que elaboraron el proyecto. Sobre esto me pronunciaré en el último capítulo denominado conclusiones.-

LEGISLACION VIGENTE

PROYECTO

Libro Primero, Título Primero, Cap. VI  
Sección Segunda, Art. 44.-

Libro Primero, Título Primero  
Cap. VII, Sección Tercera. Art.

El Patrono podrá dar por termina-

49.-

do el contrato de trabajo sin incu -

El patrono podrá dar por ter-

rrir en responsabilidad, por las siguientes causas.-

minado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad, por las siguientes causas:

Como vemos, se vuelve innecesario hacer comentario alguno al primer inciso pues en el proyecto se ha hecho una transcripción de la legislación vigente.-

la. Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa no podrá alegarse después de treinta días de iniciadas las labores;

la. Por haber engañado el trabajador al patrono al celebrar el contrato, presentándole recomendaciones o certificados falsos sobre su aptitud. Esta causa dejará de tener efecto después de treinta días de prestar sus servicios el trabajador.

Aquí nos encontramos con la primera reforma que trae el proyecto al sustituir la terminología de la parte final de la causal primera, "vemos que se ha sustituido la frase" "no podrá alegarse" por "dejará de tener efecto". Si el legislador ha limitado a un determinado tiempo el derecho de alegar una causal, el vencimiento del mismo está haciendo precluir la facultad aludida y lo mismo significa "no podrá alegarse" que "dejará de tener efecto" en consecuencia, la reforma no pa

rece innecesaria y vacía.-

2a. Por negligencia reiterada - 2a. Por negligencia reiterada del  
del trabajador; trabajador.-

Se ve nuevamente transcripción de la le--  
gislación vigente al proyecto por lo cual-  
no haré comentario.-

3a. Por la pérdida de la confianza 3a. Por la pérdida de la confian-  
za del patrono en el trabajador- za del patrono en el trabajador,-  
cuando este desempeña un cargo - cuando éste desempeña un cargo de  
de dirección, vigilancia, fisca- dirección, vigilancia, fiscaliza-  
lización u otro de igual impor - ción u otro de igual importancia  
tancia y responsabilidad.-El Juez y responsabilidad. El Juez respec-  
respectivo, apreciará prudencial- tivo apreciará prudencialmente los  
mente los hechos que el patrono - hechos que el patrono estableciere  
estableciere para justificar la - para justificar la pérdida de la -  
pérdida de la confianza.- confianza.-

Como vemos, la causal tercera fue igual que  
la anterior, transcrita de la ley vigente al  
proyecto por lo cual huelga el comentario.-

4a. Por revelar el trabajador se 4a. Por revelar el trabajador secre-  
cretos de la empresa o aprovechar cros de la empresa o aprovecharse  
se de ellos.- se de ellos; o por divulgar asun-  
tos administrativos de la misma -  
que puedan causar perjuicio al pa-  
trono.-

Cuando en la legislación vigente se sanciona el revelar secre-

tos de la empresa lo mismo que en el proyecto, entiendo, quedan comprendidos todos los aspectos, es decir, lo que se quiere es que el trabajador le guarde fidelidad a su patrono desde todo punto de vista, incluyendo por supuesto, los asuntos administrativos que puedan causarle perjuicios.- La inclusión de la parte final de la causal cuarta en el proyecto, me parece que en lugar de agregarse como otro caso de los ya contemplados en la ley vigente debió ponerse a manera de ejemplo ya que tal situación se encuentra contemplada en la parte primera de la misma. En definitiva, me parece que el agregado ha pretendido darle más claridad a la disposición lo que a mi manera de ver, es innecesario pues mas clara no puede ser la disposición vigente.-

5a. Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento; o fuera de estos, cuando se encontrare en el desempeño de las labores;	5a. Por actos graves de inmoralidad cometidos por el trabajador dentro de la empresa o establecimiento o fuera de estos, cuando se encontrare en el desempeño de sus labores.-
--	--

Como se ve, la redacción de la causal 5a. es igual tanto en la ley vigente como en el proyecto. El comentario sobra.-

6a. Por cometer el trabajador en el lugar de trabajo actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento; o cuando	6a. Por cometer el trabajador, en cualquier circunstancia, actos de irrespeto en contra del patrono o de algún jefe de la empresa o establecimiento, especialmente en el
---	--

destinado el trabajador a prestar lugar de trabajo o fuera de él, algún servicio fuera de aquellos, rante el desempeño de las labores cometiere dichos actos durante - Todo sin que hubiere precedido el desempeño de las labores; o provocación inmediata de parte de en cualesquiera otras circunstancias fe o patrono. ciencias, cuando los cometiere sin que hubiere precedido provocación inmediata de parte del jefe o patrono;

La redacción actual de la causal sexta la critiqué cuando hice su estudio en el capítulo - tercero de este trabajo, ya que debido a su - pésima redacción, da lugar a mala interpretación e insospechada aplicacación. La redacción que trae el proyecto, vemos que contiene dos - -ángulos bien claros: claridad y sencillez: claridad por cuanto puede conocerse su contenido - sin mayor esfuerzo y sencillez porque sin usarse terminología técnica, se ha establecido cuando, como y donde los actos de irrespeto tipifican la causal.-

7a. Por cometer el trabajador actos graves de irrespeto en contra del cónyuge, ascendientes - descendientes o hermanos del patrono, cuando el trabajador conociere el

nociere el parentesco y siempre vínculo familiar y siempre que no que no haya precedido provoca - haya precedido provocación inmediata de parte de di-- ta de parte de dichas personas.- chos parientes.-

Como vemos, la causal séptima ha sido objeto de modificaciones al sustituirse la palabra "parentesco" por "vínculo familiar" y "parientes" por "personas". Indudablemente, la comisión que elaboró el proyecto, hizo tales cambios debido a - que la ley civil no reconoce ningún parentesco entre los cónyuges, resultando por consiguiente más técnico usar vínculo familiar.-

8a. Por cometer el trabajador ac- 8a. Por cometer el trabajador ac-  
tos que perturben gravemente la- tos que perturben gravemente el -  
disciplina, alterando el normal- orden en la empresa o estableci-  
desarrollo de las labores.- miento, alterando el normal desa-  
rollo de las labores.

Naturalmente que las actividades dentro de la empresa deben desarrollarse en una forma ordenada y esto solo se logra si el trabajador es disciplinado. La reforma lo único que trae de nuevo son el cambio de palabras ya que tanto - el contenido de la disposición vigente como el del proyecto es el mismo.-

9a. Por ocasionar el trabajador, 9a. Por ocasionar el trabajador,  
maliciosamente o por negligencia maliciosamente o por negligencia -

perjuicios materiales en los edi- grave, perjuicios materiales en -  
ficios, maquinarias, materias - edificios, maquinarias, materias  
primas, obras, instalaciones o - primas, obras, instalaciones o l-  
demás objetos relacionados con el más objetos relacionados con el -  
trabajo; o por lesionar en cual- trabajo; o por lesionar con todo  
quier forma la propiedad o los - o negligencia grave, cualquier o-  
intereses del patrono. tra propiedad o intereses económi-  
cos del patrono.

De la lectura de la causal se ve que ha habi-  
do una reforma muy importante cual es la de -  
que el trabajador ya no puede ser despedido -  
si ocasionare los perjuicios de que habla la  
causal, por simple negligencia ya que se está  
exigiendo que sea grave; en cuanto a la parte  
final, me parece muy acertada la aclaración ya  
que se circunscribe a lo económico; en cambio,  
la ley vigente al decir en la parte final" o -  
los intereses del patrono" se está refiriendo  
a toda clase de intereses.-

10a. Por poner el trabajador en 10a. Por poner el trabajador en -  
grave peligro, por malicia o ne- grave peligro, por malicia o ne -  
gligencia, la seguridad de las - gligencia grave, la seguridad de -  
personas mencionadas en las cau- las personas nominadas en las cau-  
sales 6a. y 7a. de este artículo sales 6a. y 7a. de este artículo,-  
o la de sus compañeros de traba- o la de sus compañeros de trabajo.  
je.-

En esta causal, como en la anterior, el proyecto trae la novedad de sancionarse la negligencia cuando está revestida de gravedad o sea que la simple negligencia no tipifica la causal.-

11a. Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo.-

11a. Por poner el trabajador en grave peligro, por malicia o negligencia grave, la seguridad de los edificios, maquinarias, materias primas, obras, instalaciones y demás objetos relacionados con el trabajo.-

También en esta causal, la reforma se concreta a sancionar la negligencia solo cuando es grave.-

12a. Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales 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.-

12a. Por faltar el trabajador a sus labores sin el permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborables completos y consecutivos; o durante tres días laborables no consecutivos en un mismo mes calendario, entendiéndose por tales, en este último caso, no solo los días completos sino aún los medios días.-

Como vemos, se ha sustituido la palabra "la-

borales" por "Laborables" en la parte primera de la causal y se ha agregado en la parte final.- Lo único que se da con tales modificaciones es claridad a la disposición en el sentido de que si el trabajador falta días que no son laborables como cuando la empresa está cerrada por inventario o por cualquier fuerza mayor, la causal no se tipifica.-

13a. Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivos justos y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores; 16a. Por desobedecer el trabajador al patrono o a sus representantes en forma manifiesta, sin motivo justo y siempre que se trate de asuntos relacionados con el desempeño de sus labores.-

La causal décima tercera, aparece en el proyecto como la décimo sexta sin ninguna reforma por lo que el comentario es innecesario.-

14a. Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales.- 17a. Por contravenir el trabajador en forma manifiesta y reiterada las medidas preventivas o los procedimientos para evitar riesgos profesionales.-

La causal décima cuarta vigente cambia al proyecto solo en el número pues aparece como la décimo séptima.-

15a. Por ingerir el trabajador - 18a. Por ingerir el trabajador be-

bebidas embriagantes o hacer uso de narcóticos o drogas enervantes en el lugar del trabajo; o por presentarse a sus labores o desempeñar las mismas en estado de ebriedad o bajo la influencia de un narcótico o droga enervante.-

Como se ve, las causales anteriores solo cam-

bian en la numeración.- El comentario sobra.-

16a. Por infringir el trabajador alguna de las prohibiciones contenidas en el Art. 31, siempre que por igual motivo se le haya amonestado dentro de los seis meses anteriores por medio del Juez de Trabajo respectivo.-

19a. Por infringir el trabajador algunas de las prohibiciones contenidas en el Art. 31, siempre que por igual motivo se le haya amonestado dentro de los seis meses anteriores por medio del Departamento de Inspección de Trabajo, comprobada que sea por este la infracción de que se trate.-

El mecanismo de la causal décimo sexta vigente y que en el proyecto aparece como la décimo novena, cambia, por cuanto la amonestación de que habla la ley vigente queda a cargo del Departamento de Inspección de Trabajo, organismo que dará la prueba de dicha infracción.- La reforma me parece muy acertada, ya que el Art. 31

regula prohibiciones mas que todo de orden -  
administrativo; y no se ve muy apropiado que  
el Poder Judicial se encuentre realizando ac-  
tos ya asignados a la función administrativa.-

17a. Por falta grave del trabaja-  
dor en el cumplimiento de las o-  
bligaciones que le impongan este  
código, las convenciones y con-  
tratos colectivos de trabajo, -  
los reglamentos internos de tra-  
bajo y el contrato individual de  
trabajo.-

20a. Por incumplir o violar el -  
trabajador gravemente, cualquiera  
de las obligaciones o prohibicio-  
nes emanadas de alguna de las fuer-  
tes a que se refiere el Art. 23, -  
que expresamente se haya estipula-  
do en el contrato individual de -  
trabajo. Pero esto sólo tendrá lu-  
gar en aquellos casos de incumpli-  
miento o violación, no configura-  
dos como causales de terminación -  
en el presente artículo.-

Me da la impresión de que los señores que ela-  
boraren el proyecto se cansaron de transcribir,  
al mismo la ley vigente y en razón de ello modi-  
ficaron la causal décima séptima en la forma -  
que aparece. Si se hizo la reforma para darle -  
claridad, sostengo que no se ha conseguido la -  
propuesta y en mi modesta opinión, debe conser-  
varse la redacción actual.-

El proyecto trae como nuevas causales las siguientes: 13a. Por  
no presentarse el trabajador, sin causa justa, a desempeñar sus la-

bres en la fecha convenida para iniciarlas; o por no presentarse a reanudarlas, sin justa causa, dentro de los tres días a que se refiere el Art. 43.-

COMENTARIO.- Me parece que esta causal es innecesaria pues los hechos necesarios para establecerla en la parte primera perfectamente podrían alegarse con la causal # 20 ya que el no presentarse en la fecha convenida es una violación al contrato y entre el contenido del mismo figura la fecha en que se iniciará el trabajo. etc...según lo establece el Art. 22 # 5 del proyecto. En cuanto a la obligación de presentarse dentro de los tres días laborables posteriores a la suspensión me parece que la violación a tal obligación, se puede alegar perfectamente en base a la causal #20 citada, resulta en consecuencia, innecesaria la causal.-

14a. Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquel en que fue puesto en libertad, después de haber cumplido pena de arresto, la falta cometida hubiere sido contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos o contra la persona o propiedad de algún jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo;

COMENTARIO.- Esta causal no trae nada nuevo a la legislación ya que su contenido lo encontramos íntegro en el Art. 38 vigente que transcribí en el capítulo III.-

15a. Cuando no obstante presentarse el trabajador a reanudar sus labores dentro de los tres días siguientes a aquel en que fuera puesto en libertad, después de haber estado en detención provisional,

el delito por el que se le procesa hubiera sido contra la persona del patrono o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos o en la persona de algún Jefe de la empresa o establecimiento o compañero de trabajo; y, en todo caso, cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad;

COMENTARIO.- Esta causal, trae como única novedad la reducción del plazo durante el cual el trabajador está obligado a presentarse ya que en el artículo 39 vigente se establecen cinco días y en el proyecto tres, por lo demás, la disposición sigue igual.-

## C A P I T U L O VI

### CONCLUSIONES

Se ha vuelto costumbre, que los trabajos presentados como TESIS, se finalicen con las llamadas conclusiones a las cuales se llega necesariamente después de haberse desarrollado en una forma amplia el tema asignado. Las conclusiones no son más pues, que un condensado de lo anteriormente expuesto si es que tal exposición se ha hecho completa, de lo contrario, el contenido tendría que enunciar nuevos elementos de juicio. A través del desarrollo de mi trabajo, creo que he ido presentando las interrogantes y proponiendo las soluciones, así por ejemplo, consideré que el plazo que establece la causal 1a. es demasiado corto y después de analizar la situación propuse la reforma que amerita tal causal; con relación a la pérdida de la confianza contemplada en la causal 3a. también he propuesto se reforme y que no sea sólo causal de terminación sin responsabilidad patronal sino que cuando el trabajador sea ascendido dentro de la empresa al cargo de confianza la cual se ha perdido, de ser posible, sea reincorporado al cargo anterior ya que el derecho del trabajo no debe enmarcarse en una forma absoluta a romper la relación laboral sino que a mantener su existencia hasta donde sea posible. En cuanto a la causal sexta, al estudiar la misma en el proyecto, dejé establecido que la redacción nueva es muy acertada ya que la legislación vigente se presta a varias interpretaciones y en cuanto a la séptima, la sustitución de términos se hacía necesaria; en cuanto a la causal 12a. he propuesto también que se reforme

y que se adopte, bien el sistema mejicano o el venezolano relaciona dos al estudiar dicha causal; pues con ello, se lograría en definitiva, una mayor disciplina del trabajador. En relación a la causal 15a. he decidido aceptar el sistema mejicano y opino que debe aceptarse la prueba testimonial debido a la dificultad que existe para obtener la prueba científica o pericial. Caso que tal clase de prueba no sea aceptada, lo mejor sería suprimir la causal pues no pasaría de ser letra muerta. Vale la pena hacer ciertas consideraciones en relación con el capítulo IV de este trabajo. En dicho capítulo dejemos establecido la responsabilidad del trabajador al incumplir el contrato de trabajo y la dificultad con que tropiezan los patronos para hacer efectiva tal responsabilidad cuales son: insolvencia e inembargabilidad de salario. Ante esta situación me pronuncié en favor del sistema español en el cual se le permite al trabajador resarcir los daños y perjuicios ocasionados, con su propio trabajo. Además de tal medida, debo proponer otras las cuales posiblemente causen pánico a entendidos y no entendidos, pero a ellas he llegado, después de hacer una serie de consideraciones, tales son: 1) El orden jurídico en la rama laboral debe buscar siempre la armonía entre trabajadores y patronos.

2) En nuestro medio, la mayoría de los contratos individuales se terminan por actos imputados a los trabajadores, es decir, es mayor el número de casos en que el patrono despide por hechos que imputa al trabajador que el que éste se retire de la empresa por hechos del patrono.

3) Los trabajadores, en una forma serena admiten ser despedidos pues saben que de acuerdo al Código de Trabajo es prácticamente imposible que se les deduzca responsabilidad. Para subsanar tales problemas, yo propongo que el trabajador después de haber sido condenado a los daños y perjuicios ocasionados por su inejecución del contrato, y fijándosele la forma de pago, si cae en mora, teniendo como pagar y probado que esto sea, se le imponga una multa equivalente al duplo de lo adeudado en mora.

En cuanto al contenido del proyecto, debo manifestar que los señores elaboradores de él, no introdujeron nada nueva, y en una forma triste, se concretan sus motivaciones a decir que han dejado el mismo número de causales, variando unas su redacción pero no su contenido y se han agregado tres causales las cuales ya se encontraban en el Código nada más que en otros artículos. De lo anterior se concluye que en cuanto a la terminación del Contrato Individual de Trabajo sin responsabilidad patronal, el proyecto casi nada por no decir nada, trae como producto de una investigación seria, acuciosa y amplia; se ve pues que no se han consultado ni autores de Derecho Laboral; ni aún el medio ambiente, y que se ha elaborado un proyecto únicamente para justificar salarios y nada más.