

LA TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
SIN RESPONSABILIDAD PARA LAS PARTES EN LA
LEGISLACION SALVADOREÑA

COLECCION TESIS ESCOGIDAS

Volumen 5

Primera Edición:
Editorial Universitaria, 1961.

Impreso en los Talleres de la Editorial Universitaria «José B. Cisneros».



FRANCISCO JOSE RETANA

La Terminación del Contrato Individual de
Trabajo sin Responsabilidad para las Partes
en la Legislación Salvadoreña

TESIS DOCTORAL



EDITORIAL UNIVERSITARIA
San Salvador, El Salvador, C. A.

D348.7
R446

120
7

I N D I C E

	Pág.
<i>Introducción</i>	9
CAPITULO I	
<i>Ideas Generales Sobre la Clasificación de las Causas de Terminación del Contrato Individual de Trabajo</i>	11
CAPITULO II	
<i>Las Causas Ajenas a la Voluntad de las Partes</i>	17
1) La muerte del trabajador	17
2) La muerte o incapacidad del patrono	21
3) El agotamiento de materia en las industrias extractivas ...	23
4) La fuerza mayor y el caso fortuito	24
5) La pena de muerte o privativa de libertad	27
CAPITULO III	
<i>Las Causas que Operan por la Voluntad Unilateral del Patrono.</i>	29
1) El cierre total de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos	29
2) La quiebra o el concurso	37
3) La pérdida de la confianza	39

4) La terminación por suspensión prolongada	51
5) La terminación del contrato con período de prueba	55

CAPITULO IV

<i>Las Causas que Operan por la Voluntad Conforme de Ambas Partes</i>	63
---	----

1) El cumplimiento del plazo	63
2) La terminación de la obra contratada	71
3) El mutuo consentimiento	75

INTRODUCCION

El trabajo que ahora presento como tesis doctoral, no comprende sino una pequeña parte del amplio y sugestivo tema de la terminación del contrato individual de trabajo. Mi propósito inicial, muy ambicioso para mis modestas capacidades, era el abarcar todos los aspectos del fenómeno extintivo de la relación laboral. Creía firmemente, como lo sigo creyendo después de mi fracaso, que un trabajo de tal naturaleza podía ser una contribución de algún interés dentro del ámbito de los estudios jurídico-laborales en el país, no obstante reconocer de antemano que el valor científico de la obra tendría que ser escaso. Y es que, en mi opinión, cualquier estudio sistematizado sobre algún tema de nuestro derecho laboral positivo, aunque no ofreciera soluciones perfectas a los intrincados problemas a tratar, puede tener el mérito de arrojar alguna luz sobre los mismos, de presentar algún aspecto hasta entonces desapercibido, o, lo que para mí sería ya bastante, llamar la atención de los entendidos y provocar la discusión tan necesaria en una rama del derecho en gestación. Sin embargo, bien pronto tuve que convencerme de que no era yo el indicado para tal tarea, y como por otra parte, al considerar el aspecto de la clasificación de las causales de terminación del contrato, encontré que cualquier grupo de ellas planteaba problemas de gran importancia jurídica, cuya consideración ameritaba un estudio que podría presentarse en forma de tesis doctoral, he debido conformarme con el limitado tema que ahora presento.

He escogido el grupo de causales que operan sin producir responsabilidad de las partes, y a ello me han movido varias razones. En primer término, la sola consideración de que la terminación del contrato se produzca sin responsabilidad para las partes, me parece que

es un motivo para sobre estimar la importancia del estudio de estas causales, convencido como estoy de que el fenómeno de la extinción del contrato debe tenerse como de carácter excepcional en las relaciones jurídico-laborales, y de que, las más de las veces, la terminación ocasiona algún resultado dañoso, y por ello, indeseable.

Por otra parte, algunas de las causales a estudiar han sido motivo de opiniones contradictorias, aún en países de mayor tradición jurídico-laboral que las contienen en sus legislaciones. Y si a esto se agrega que la nuestra no ha sido lo suficientemente clara como para definir las situaciones en controversia, y que la jurisprudencia al respecto ha sido entre nosotros escasa, me ha parecido que bien valía la pena el externar mis puntos de vista sobre la materia.

Ha abonado también mi propósito, el hecho de que se han presentado últimamente algunos casos de aplicación práctica de las causales del grupo escogido, y se ha visto vacilar a nuestros jueces acerca de su interpretación.

Finalmente, la observación de que el legislador salvadoreño haya dejado de ser, en algunos aspectos relacionados con estas causales, mero copiator de legislaciones extranjeras, formulando sus propias concepciones, ha despertado mi interés y movido mi ánimo en la selección del tema.

De antemano se que mis opiniones no serán admitidas por muchos, pero también estoy consciente de que los problemas son sumamente complicados, y de que por ello las opiniones sobre los mismos tienen que ser discordantes. Someto pues este trabajo a la consideración del Honorable Tribunal de Examen, sin la pretensión de haber encontrado las soluciones últimas, pero sí con la de ser útil, si alguna utilidad puede derivarse de haber llamado la atención de los estudiosos sobre los problemas tratados, y en la confianza de que, benévolamente considerado, algún provecho podrá sacarse de mi esfuerzo.

San Salvador, octubre de 1959.

CAPITULO I

IDEAS GENERALES SOBRE LA CLASIFICACION DE LAS CAUSAS DE TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Antes de abordar el estudio particular de cada una de las causas que según nuestra legislación ponen fin a la relación laboral sin responsabilidad para las partes, y en la confianza de que ello contribuirá grandemente a una mejor comprensión de los puntos de vista que luego habremos de sostener, nos ha parecido necesario exponer algunas ideas generales sobre el tema de la clasificación de las causas de terminación del contrato individual de trabajo.

Las legislaciones extranjeras que hemos tenido la oportunidad de consultar, adoptan muy diversos criterios en cuanto a la ordenación de las causales de terminación del contrato, pudiendo afirmarse que en algunas de ellas no hay una verdadera clasificación. Esto no es para nosotros criticable, por cuanto comprendemos que las leyes, si bien no pueden ser ajenas a las corrientes doctrinales, tampoco deben pretender emular a los tratados sobre la materia si en ello no se percibe ninguna ventaja práctica en su aplicación. Sin embargo, en nuestro concepto, el tema de las causas de la terminación del contrato de trabajo se presta en mejor forma que otros a una armonización más precisa de la legislación con la doctrina, obteniéndose con ello gran ventaja en su inteligencia y en la aplicación práctica a los casos concretos.

Los tratadistas por su parte, aún aquéllos que han dedicado sus estudios a un sistema legal determinado, se han preocupado por agru-

par las distintas causas según los criterios que les han parecido más adecuados para facilitar su análisis y fundamentar mejor sus personales puntos de vista, contribuyendo así en forma considerable a hacer luz sobre nuestro tema. Asimismo, la jurisprudencia tiende cada vez más a aceptar la clasificación, extrayéndola de los textos legales que, aún cuando no la consignan expresamente, la llevan imbibita en su sistema.

Puede afirmarse que doctrinariamente el criterio preferido para la clasificación es el que se relaciona con la voluntad de las partes. Cabanellas, e igualmente Benítez de Lugo, formulan cuadros en los que las causas se incluyen en tres grandes grupos, a saber: a) causas ajenas a la voluntad de las partes; b) causas derivadas de la voluntad conforme de ambas partes, y c) causas derivadas de la voluntad unilateral de las partes. Es indiscutible la base técnica de tal clasificación, ya que el origen de toda terminación de contrato se encuentra, indefectiblemente, o en la esfera de la voluntad de las partes o fuera de ella. No obstante, si bien ella sirve eficazmente para el estudio sistematizado de las causales, no explica por sí sola los efectos tan diversos que a veces se producen aún respecto de las causales de un mismo grupo.

El Código de Trabajo de la hermana Guatemala, y nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo de igual manera, contienen clasificaciones que pueden citarse como ejemplos del criterio que tiende a agrupar las causas según el efecto que la terminación produce en la responsabilidad de las partes. Así, se refieren a los casos en que el patrono o el trabajador pueden dar por terminado el contrato sin incurrir en responsabilidad, a los casos en que existe responsabilidad patronal, y a aquéllos en los cuales no hay responsabilidad para ninguna de las partes. Este criterio es desde luego de mayor importancia práctica que el anterior, pero es obvio que tampoco satisface por sí solo a quienes pretenden explicarse el por qué de tan desímiles soluciones.

Entre los dos sistemas antes referidos, el que atiende al origen y el que atiende a los efectos, se reparten autores y legislaciones, prefiriendo la doctrina el primer sistema y prefiriendo los legisladores el segundo.

Muy importante, no tanto desde el punto de vista doctrinario como desde el punto de vista práctico, nos parece la clasificación que hace Castorena, quien formula cuatro grupos, así: a) la voluntad de los interesados; b) el incumplimiento de los deberes (rescisión); c) la violación de la ley (nulidad), y d) la extinción de las obligaciones. No obstante, creemos que esta clasificación, si bien pudiera ser de mucha utilidad en el estudio del Derecho Mexicano, plantearía en nuestro sistema graves problemas de terminología, motivo por el cual no estimamos aconsejable su adopción.

Por nuestra parte, y para los fines de un estudio como el que nos hemos propuesto, nos ha parecido que para una adecuada clasificación de las causales de terminación del contrato no puede prescindirse, ni del criterio que atiende al origen, ni del que atiende a los efectos, pues en verdad ambos son complementarios. Es cierto, como lo hemos afirmado antes, que nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo ha adoptado el sistema que atiende a la responsabilidad de las partes, pero también lo es que tal responsabilidad está vinculada en una u otra forma a la intervención que en la producción de la causal haya tenido la voluntad de las partes. Por tal motivo nuestra clasificación tendrá que ser compleja. Más merecido consideramos este calificativo cuando se nos ocurre introducir a la misma un nuevo criterio, que por estimarlo fundamental en nuestro sistema legal positivo no podemos pasar inadvertido en este trabajo. Nos referimos a la distinción contenida en nuestras leyes acerca de la forma como operan las causales de terminación, unas mediante intervención de los Jueces de Trabajo, constituyendo lo que podríamos llamar una verdadera terminación "de derecho", y otras que producen sus efectos por la sola ocurrencia del supuesto legal, sin intervención de la autoridad judicial. Nos parece que ésta es la primera gran división de las causales en nuestro medio. En el primer grupo estarían comprendidas las que se contienen en los Arts. 47 y 49 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, y en el otro grupo las otras causas legales.

Los casos de terminación por virtud de declaratoria judicial, por comprender siempre hechos imputables a una de las partes, en daño de la otra, acarrearán consecuentemente responsabilidad, ya para el patrono o bien para el trabajador, según el caso.

De las causas que operan sin necesidad de resolución judicial nosotros hemos formado cuatro grupos, así: A) Causas ajenas a la voluntad de las partes; B) Causas que operan por la voluntad unilateral del patrono; C) Causas que operan por la voluntad unilateral del trabajador, y D) Causas que operan por la voluntad conforme de ambas partes.

En el primer grupo hemos incluido todos los casos de imposibilidad de ejecución del contrato: muerte del trabajador, muerte del patrono, agotamiento de materia en las industrias extractivas, fuerza mayor o caso fortuito y pena de muerte o privativa de libertad. En todos estos casos es obvio que no puede existir responsabilidad para ninguna de las partes.

En el segundo grupo cabe una sub-división. Por un lado colocamos aquellos casos en los cuales la ley faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin incurrir en responsabilidad, constituyendo lo que nosotros llamamos un despido justo. Dichas causales son para nosotros las siguientes: cierre de la empresa, quiebra o concurso, pérdida de la confianza, terminación por suspensión prolongada y terminación del contrato a prueba. Es innecesario decir que tampoco puede haber responsabilidad para el trabajador en tales casos. Por el otro lado quedarían todos los despidos injustos, los cuales acarrear, como es natural, la consiguiente responsabilidad patronal.

El tercer grupo podría comprender los casos de abandono o renuncia del trabajador, pero la verdad es que, tal como trataremos de demostrarlo posteriormente, no existen en nuestra legislación tales causales de terminación. También comprende este grupo los casos de terminación del contrato con período de prueba y por suspensión prolongada, cuando es el trabajador quien decide ponerle fin. Este modo de terminación está previamente autorizado por la ley y de consiguiente no acarrea responsabilidad alguna.

Finalmente, en el cuarto grupo hemos colocado el vencimiento del plazo convenido y la terminación de la obra contratada, como casos en los cuales producen sus efectos las estipulaciones contractuales acordadas por las partes al inicio de sus relaciones, y el mutuo consentimiento como caso de acuerdo posterior. En todos los casos citados la ley exime de responsabilidad a ambas partes.

Con base en lo expuesto, podemos concretar nuestra clasificación en el cuadro siguiente:

Clasificación de las causas de terminación del contrato individual de trabajo con relación a la legislación salvadoreña

I.—Causas que operan mediante resolución judicial.

A.—Con responsabilidad para el trabajador (Art. 47).

B.—Con responsabilidad para el patrono (Art. 49).

II.—Causas que operan sin necesidad de resolución judicial.

A.—Causas ajenas a la voluntad de las partes (no acarrear responsabilidad).

1.—Muerte del trabajador (2ª del Art. 44).

2.—Muerte o incapacidad del patrono (3ª del Art. 44).

3.—Agotamiento de materia en industrias extractivas (7ª del Art. 44).

4.—Fuerza mayor o caso fortuito (9ª del Art. 44).

5.—Pena de muerte o privativa de libertad (11ª del Art. 44).

B.—Causas que operan por la voluntad unilateral del patrono.

a) Sin responsabilidad para las partes.

1.—Cierre de la empresa o reducción definitiva de los trabajos (4ª del Art. 44).

2.—Quiebra o concurso (8ª del Art. 44).

3.—Pérdida de confianza (10ª del Art. 44).

4.—Terminación por suspensión prolongada (Art. 40).

5.—Terminación del contrato con período de prueba (Art. 23, inciso 2º).

b) Con responsabilidad para el patrono: **Despido injusto** (Art. 50).

C.—Causas que operan por la voluntad unilateral del trabajador. (Sin responsabilidad).

1.—Terminación por suspensión prolongada (Art. 40).

2.—Terminación del contrato con período de prueba (Art. 23, inciso 2º).

D.—Causas que operan por la voluntad conforme de ambas partes. (Sin responsabilidad).

a) Estipulaciones contractuales.

1.—Vencimiento del plazo (5ª del Art. 44).

2.—Terminación de la obra contratada (6ª del Art. 44).

b) Acuerdo posterior: Mutuo consentimiento (1ª del Art. 44).

Todas las menciones de disposiciones legales corresponden a la Ley de Contratación Individual de Trabajo.

Nuestro trabajo está limitado a las causales que operan sin producir responsabilidad para las partes. Todas ellas se producen sin necesidad de resolución judicial, y, atendiendo a los lineamientos de la anterior clasificación, las estudiaremos en los tres capítulos siguientes, así: primero las ajenas a la voluntad de las partes, luego las que dependen de la voluntad unilateral del patrono, y finalmente las que se producen por el consentimiento de patrono y trabajador. No nos referimos especialmente a las que se producen por la voluntad unilateral del trabajador, por razones que luego tendremos ocasión de explicar, al tratar los temas de la renuncia del trabajador, de la terminación del contrato con período de prueba y de la terminación por suspensión prolongada.

CAPITULO II

LAS CAUSAS AJENAS A LA VOLUNTAD DE LAS PARTES

En este grupo se incluyen las siguientes causales: 1.—La muerte del trabajador; 2.—La muerte o incapacidad del patrono; 3.—El agotamiento de materia en industrias extractivas; 4.—La fuerza mayor o caso fortuito, y 5.—La pena de muerte o privativa de libertad. Todas ellas, como tendremos ocasión de exponer, tienen un fundamento común: la imposibilidad de la ejecución del contrato. Constituyen situaciones ajenas por completo a la voluntad de las partes, que más bien se imponen a esta voluntad. Como consecuencia de que son actos imputables a las partes, no acarrearán responsabilidad alguna. Por otra parte, su efecto, que es la terminación del contrato, se produce ipso facto, esto es, sin necesidad de resolución judicial alguna. Pueden, eso sí, ser alegadas como excepciones en juicio, sobre todo en caso de que se reclame indemnización por despido injusto. A continuación procederemos al estudio de cada una de estas causales.

1.—La muerte del trabajador

El contrato de trabajo, en lo que a las obligaciones del trabajador se refiere, es un contrato intuitu personae, ya que son las condiciones personales del trabajador las que determinan su ocupación en la empresa. Es por ello que el contrato termina, en forma inmediata e incondicional, con su fallecimiento, situación que está consagrada en forma general por la doctrina, la jurisprudencia y la legislación. Nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo contempla la muerte del trabajador como la causal 2ª de su Art. 44.

Algunos han advertido que con el crecimiento de la industria, su tecnificación y sus formas de producción en serie, al patrono le son indiferentes las personas que sirven en su empresa, las cuales en su mayoría le son hasta desconocidas. Esto es una verdad muy relativa, por cuanto si bien no es necesaria en tales casos una habilidad o capacidad especial para el trabajo, hay otro grupo de cualidades personales a las que el empresario atiende para ocupar a sus trabajadores, cualidades que son apreciadas por los representantes del patrono responsables de la buena marcha de la negociación. Entre ellas puede mencionarse la buena conducta, la honradez, la buena salud, etc.

Creemos que en ningún caso podría admitirse la posibilidad de que el trabajador transmitiera a sus herederos su derecho al cargo, pues no existe en realidad tal derecho. Excepcionalmente, señala Cabanellas, para confirmación de la regla, podría admitirse la celebración de algún pacto en virtud del cual si el trabajador falleciere lo sustituya otra persona. Por nuestra parte nos permitimos advertir que aún frente a tal posibilidad, nos encontraríamos ante un nuevo contrato con el trabajador sustituto, pues la muerte del sustituido puso fin a su relación laboral indefectiblemente.

Dijimos que la terminación del contrato se produce en el acto mismo de la muerte del trabajador, sin sujeción a plazo o condición alguna, extinguiéndose por imposibilidad material la obligación de prestar el servicio y lógicamente la correlativa de pagar el salario. Pero, a su vez, la muerte del trabajador tiene por efecto el dar nacimiento a otros derechos y obligaciones para el patrono frente a otras personas. A continuación nos referimos brevemente a ello.

El patrono tiene derecho a que las personas que convivían con el trabajador le desocupen; en un plazo prudencial, la casa o habitación proporcionada al trabajador a causa de sus labores. Este aspecto, regulado en otras legislaciones, no lo está en la nuestra, constituyendo un vacío que en numerosos casos pudiera ser sensible. Sin embargo, creemos que el fundamento de la obligación de desocupar es tan obvio, que la jurisprudencia no podría considerarlo en otra forma al plantearse en los tribunales algún problema al respecto.

De la misma manera puede el patrono reclamar, de quien quedare como tenedor de ellos, los útiles y herramientas de trabajo proporcionados al trabajador fallecido, así como cualquier mueble o efec-

to que a la muerte tuviere éste en su poder por razón de su cargo. El fundamento de la obligación de entregar sería el mismo que en el caso anterior, y la solución en nuestro sistema tendría que ser también similar.

Todas las legislaciones de que tenemos conocimiento establecen la obligación patronal de proporcionar a los beneficiarios del trabajador designados en el contrato, o a las personas que dependían económicamente del mismo, en caso de fallecimiento, una ayuda en dinero que generalmente equivale a un mes de salario, a fin de que dichas personas lo inviertan en los gastos de sepelio y otros inmediatos a que de lugar el suceso. Nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo regula debidamente este aspecto en su Art. 45. Esta obligación legal no tiene, como fácilmente se comprende, carácter sucesorio, sino que se fundamenta en el principio de solidaridad humana que se supone siempre presente en las relaciones obrero-patronales. Es pues una verdadera medida de asistencia social que, al decir de Krotoschin, no debería estar a cargo del patrono sino de la sociedad entera, integrando un sistema de seguro social.

En caso de que la muerte del trabajador ocurriera a causa de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, se genera asimismo la obligación de pagar a los beneficiarios que la ley indica la correspondiente indemnización. Saldría de los límites del presente trabajo el analizar las teorías que se han formulado para fundamentar la responsabilidad patronal en casos de riesgos profesionales, así como no nos es posible, por las mismas limitaciones, el análisis pormenorizado de las disposiciones que sobre la materia se contienen en nuestra Ley de Riesgos Profesionales. Bástenos con indicar que aceptamos la doctrina predominante del riesgo profesional y de la responsabilidad objetiva, como inspiradora del citado cuerpo legal.

Con relación a los salarios y prestaciones ya adeudados por el patrono al trabajador al ocurrir el fallecimiento de éste, la doctrina sostiene que aquél está obligado a satisfacerlos inmediata u oportunamente a los beneficiarios o personas que dependían económicamente del trabajador, sin necesidad de juicio ni diligencias sucesorales. Esta solución, a nuestro juicio aceptable, ha sido consagrada en algunas legislaciones; pero la nuestra ha omitido considerar tal problema, constituyendo un vacío que estimamos debe llenarse con urgencia, porque

sí bien nos parece de una justicia indiscutible, y además, perfectamente ajustada al carácter eminentemente realista del Derecho del Trabajo, la tesis sustentada por la jurisprudencia mejicana en ausencia de precepto legal al respecto, creemos que legalmente no sería posible sostenerla en nuestro medio. Para nosotros, en el estado actual de nuestra legislación, se trata de un auténtico derecho sucesoral, de un bien que ya formando parte del patrimonio del causante se transmite a los herederos, en la forma que la ley o la voluntad del trabajador lo hubieren determinado. Ahora bien, consideramos que en atención a las razones expuestas en la jurisprudencia mejicana que a continuación copiaremos de la obra Derecho Mejicano del Trabajo, del profesor Mario de la Cueva, ese derecho sucesoral, sin perder su naturaleza de tal, debe ser regulado en forma distinta del régimen sucesoral común, expeditando al máximo los trámites; pero que hasta tanto esa regulación no exista, debemos atenernos a lo que al respecto prescribe la legislación civil. Los argumentos expresados por la Corte Suprema de Justicia de Méjico, en la cita jurisprudencial referida, dicen textualmente: "El pago de las prestaciones que emanan del contrato de trabajo, debe hacerse a los beneficiarios de un trabajador, en caso de fallecimiento de éste, sin que sea necesario que para reclamarlas se tramite juicio sucesorio, porque dichos beneficiarios o dependientes económicos tienen necesidades inmediatas que satisfacer, para las que no cuentan con más medios que la remuneración directa y accesoria, salarios y prestaciones económicas, derivadas del trabajo de aquél, por lo que no pueden esperar la dilatada tramitación de un juicio sucesorio que, además, exige gastos casi inaccesibles a la gran mayoría de los dependientes de un obrero y también, las más de las veces, superiores a las cantidades pendientes de pago, razón por la que la costumbre ha establecido que las prestaciones aludidas, no se consideran como bienes hereditarios, y pueden ser reclamadas mediante el procedimiento laboral, al igual que cuando se trata de indemnizaciones derivadas de riesgos profesionales". Suscribimos entusiastamente tales razonamientos con la salvedad ya dicha de que para nosotros sí se trata de bienes sucesorales, para cuya reclamación debe señalarse un procedimiento especial.

Nuestra jurisprudencia no registra caso alguno de aplicación de esta causal.

2.—*La muerte o incapacidad del patrono*

A diferencia de la muerte del trabajador, la del patrono no ocasiona por sí sola la terminación del contrato de trabajo, sino que es menester, para que se produzca tal efecto, que el suceso traiga como consecuencia directa y necesaria la cesación definitiva de las labores en la empresa. Este criterio es también el aceptado de manera uniforme por la doctrina y la legislación, y el mismo se contiene en la causal 3ª del Art. 44 de nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo. De ello se desprende, a nuestro entender que la verdadera causal de la terminación no resulta ser efectivamente la muerte del patrono, sino la imposibilidad de la continuación de las labores. Esta distinta consideración obedeció a que las condiciones personales del patrono no son, por regla general, determinantes para la contratación, siendo lo normal que la relación laboral continúe vigente con los herederos del patrono, que asumen los derechos y obligaciones de éste en la empresa. De Litala explica tal posición afirmando que: "En el establecimiento moderno, sobre el elemento personal predomina el elemento patrimonial; y el prestador de los servicios da su trabajo, más que a una determinada persona, a un establecimiento, cuyos titulares, como ocurre en cuanto a las prestaciones en los grandes establecimientos bancarios e industriales, le son a veces desconocidos". Sostiene asimismo el profesor italiano que si no se permite la terminación del contrato cuando hay cesión de la empresa, que constituye un hecho voluntario del patrono, menos puede admitirse cuando el cambio del principal se deba a un hecho involuntario y accidental como es la muerte. Lo anterior nos parece inobjetable. Ahora bien, como pudiera suceder que, tratándose de un patrono individual, los conocimientos, facultades o condiciones personales de éste fueren de tal naturaleza e importancia en relación con los trabajos, que su falta haga imposible la continuación de los mismos, por no reunir los sucesores los atributos de su antecesor, es esta imposibilidad la que ocasiona la terminación de los contratos individuales de trabajo. Obsérvese que esta causal es aplicable, a la vez que a la muerte del patrono, a todos los casos de incapacidad legal, física o mental de éste, siempre que de ello se cause la cesación de labores en forma definitiva. La imposibilidad de ejecución resultante ha sido considerada con bastante razón, como caso de fuerza mayor.

Se ha señalado que por excepción puede estimarse celebrado el contrato intuitu personae, en atención a las condiciones personales del empresario, citándose como ejemplo de ello el caso del trabajador que desempeña cargos de confianza. A nosotros se nos ocurren algunos casos, en los cuales efectivamente se presenta una imposibilidad absoluta de continuar el cumplimiento del contrato. Así los casos del ama de llaves, de la enfermera que atiende al patrono enfermo, del motorista particular, etc., en los cuales al morir el patrono no puede pretender que se continúe la relación laboral con los herederos.

La cesación de labores, de acuerdo a los términos de nuestra legislación, debe ser causada en forma directa por la muerte o incapacidad del patrono; es decir, que no deben existir otros actos o hechos intermedios que influyan en aquel resultado. Además, se exige que haya una relación de causalidad necesaria, esto es, que a la muerte o incapacidad debe seguir, de un modo inevitable y general, la cesación de labores.

Por otra parte, la cesación de labores ha de ser definitiva, porque de ser tan solo transitoria únicamente se tipificaría una causal de suspensión del contrato individual de trabajo, de acuerdo con nuestro sistema legal. Se explica que la muerte del patrono, sobre todo cuando ocurre inesperadamente, ocasione trastornos en la empresa que obliguen a una interrupción de las labores, pero sólo deberá admitirse la cesación definitiva de los trabajos, sin responsabilidad patronal, exclusivamente en los casos de verdadera imposibilidad de ejecución.

Debe tenerse presente que esta causal se refiere a la muerte del patrono, persona natural, mientras la causal 4ª del citado Art. 44 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo se ocupa, por una parte, de la extinción del establecimiento o negociación, y por otra, de la extinción del patrono sociedad mercantil.

Tampoco sobre esta causal hemos encontrado jurisprudencia alguna en nuestro medio; pero a última hora hemos tenido conocimiento de que se encuentra pendiente un juicio, en el cual se discute el caso de una persona que prestó servicios como motorista particular a un acaudalado patrono, por más de cuarenta años, hasta que éste falleció, y con la circunstancia de que el expresado patrono vivía solo, de manera que los servicios eran exclusivos para él y no para grupo familiar alguno.

3.—*El agotamiento de materia en las industrias extractivas*

Nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo contempla esta causal de terminación, como la 7ª del Art. 44, en los términos siguientes: “Por el agotamiento de la materia que se explota en las industrias extractivas”. Nos parece a nosotros que en tales casos el contrato termina en forma muy parecida al vencimiento del plazo o la terminación de la obra, puesto que todo opera como si desde el principio el contrato se hubiera establecido por un tiempo o servicio determinados, aún cuando la fecha del agotamiento de la materia es siempre incierta. Sin embargo, esta misma incertidumbre, el carácter más duradero que adquieren las explotaciones, así como su apariencia de perennidad, hacen que el suceso, que en verdad es previsible, adquiera características similares al caso fortuito o fuerza mayor.

Esta causal ofrece, a nuestro juicio, problemas prácticos de solución casi imposible, sobre todo en relación con el trabajo minero. En efecto, su comprobación resulta problemática, dadas las características de aleatoriedad que perfilan la explotación minera, en donde se requieren conocimientos técnicos de alto nivel para poder determinar, siempre con riesgo de error, si con futuras excavaciones o perforaciones no se encontrara ya más materia explotable.

Por otra parte, nos parece necesario exigir que para considerar producida la causal que comentamos, debe haberse hecho uso de todos los medios técnicos posibles para evitar tal ocurrencia.

Nuestra jurisprudencia no registra caso alguno de terminación de contrato por tal motivo, aún cuando en la vida real sabemos del cierre de varias minas, probablemente por motivo de la causal que comentamos. A menudo se ha recurrido al expediente de la terminación por suspensión prolongada, obteniéndose la declaratoria de suspensión por escasas utilidades o mala situación económica de la empresa. Nos parece a este respecto que debe tenerse sumo cuidado en la apreciación de tales circunstancias, sobre todo si se tiene en cuenta el carácter de aleatoriedad que singulariza a la explotación minera de que ya hemos hablado, a fin de evitar verdaderos fraudes en perjuicio de los trabajadores.

Por lo demás, hemos de confesar que la referida causal no nos sugiere ninguna otra situación digna de estudio.

4.—La fuerza mayor y el caso fortuito

El principio de que a lo imposible nadie está obligado, y de que, en consecuencia, las obligaciones se extinguen en todos los casos de imposibilidad, material o jurídica, es un principio general de derecho que no está contradicho por ningún principio especial de Derecho del Trabajo. El mismo constituye el fundamento de la causal que bajo el numeral 9º del Art. 44 de nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo se contempla en los términos siguientes: “Por fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus consecuencias no sean imputables al patrono y siempre que produzcan necesaria e inmediatamente la terminación de las labores”.

La doctrina civilista, desde los tiempos del Derecho Romano, se ha controvertido acerca de la diferencia de los conceptos de fuerza mayor y de caso fortuito, siendo en definitiva la más generalmente aceptada opinión al respecto aquella que conceptúa al caso fortuito como independiente, no solo de la voluntad de la persona a que afecta, sino de toda voluntad humana”, a diferencia de la fuerza mayor que “procede de un acontecimiento inevitable o de un acto legítimo o ilegítimo de persona distinta de la obligada, que supone en ésta la imposibilidad de cumplir sus obligaciones”, teniendo ambas figuras como común denominador el carácter de imprevistos. Sin embargo, dentro del mismo campo del Derecho Civil se ha llegado a concluir de que la tan buscada diferenciación es inútil desde el punto de vista práctico, toda vez que tanto al caso fortuito como a la fuerza mayor se atribuyen idénticos efectos. La sutileza, que en el terreno civilista ha producido más equívocos que ventajas, debe ser rechazada con mayor razón del campo del Derecho del Trabajo que es por naturaleza eminentemente realista y práctico. De ahí que nosotros entendamos indistintamente como caso fortuito o fuerza mayor todo acontecimiento racionalmente imprevisible, o que siendo previsible no sea evitable.

El celo del legislador salvadoreño en asegurar la protección de los trabajadores, lo llevó a consignar en la causal que comentamos dos

circunstancias que deberán acompañar al caso fortuito o fuerza mayor, para que produzca los efectos extintivos propios. Estan son: a) que las consecuencias del caso fortuito o fuerza mayor no sean imputables al patrono, y b) que tales acontecimientos produzcan necesaria e inmediatamente la terminación de las labores. Trataremos de descubrir los alcances de tales agregados. a) Producido el acontecimiento imprevisto o inevitable, las consecuencias del mismo pueden ser más o menos graves según la magnitud del suceso, la naturaleza de las actividades de la empresa, su magnitud, su organización, su poder económico, etc. Esta gravedad es determinante para calificar si la fuerza mayor o el caso fortuito producen o no la terminación del contrato o contratos individuales de trabajo. Pero sucede a veces que, independientemente de esos elementos objetivos que dejamos señalados, las consecuencias del suceso dependen en grado decisivo de la mayor o menor diligencia del empresario en evitarlas o mitigar su alcance. Un incendio de una sección de la fábrica pudo haberse detenido, y por negligencia se permitió que arrasara todas las instalaciones; o una máquina fortuitamente averiada puede ocasionar el desquiciamiento total de un sistema complicado de maquinaria, si no se repara o sustituye oportunamente pudiendo ésto efectuarse cómodamente. Es sumamente justo que en tales ocurrencias no se estatuya la irresponsabilidad patronal respecto de aquellos trabajadores a quienes afecta su negligencia, y por ello nos parece correcto el criterio de la disposición, entendida en la forma que acabamos de exponer. b) El caso fortuito o la fuerza mayor deben producir la terminación de las labores necesariamente y en forma inmediata. La exigencia de una causalidad necesaria entre el acontecimiento imprevisto o inevitable y la terminación de las labores, esto es, que aquél produzca en forma fatal, inevitable, este resultado, nos parece una garantía un tanto exagerada en favor de los trabajadores, dada la multiplicidad y diversidad de factores que podrían ocurrir en cada caso concreto. Nos parecería más adecuado que la terminación de la relación de causalidad se dejara sin la rigidez que implica una fórmula legal como la que comentamos, sobre todo tratándose de un problema jurídico-filosófico tan grave y de tan contradictorias soluciones doctrinarias, como es el de la relación de causalidad. Respecto a la terminación inmediata de las labores también diremos que podría tal exigencia dar lugar a algunas injusticias, pues no excluimos la posibilidad de que algunas actividades puedan seguirse ejecutando algún tiempo después

de los hechos que tipifican el caso fortuito o fuerza mayor, tiempo al cabo del cual el contrato termine siempre en virtud de dicha causal.

La imposibilidad del cumplimiento de las obligaciones a consecuencia del caso fortuito o de la fuerza mayor puede ocurrir respecto de ambas partes, solo respecto del patrón o solo respecto del trabajador. Los casos fortuitos generalmente producen el primero de los efectos, mientras que la imposibilidad respecto del patrono o del trabajador son más a menudo consecuencia de actos de fuerza mayor, principalmente de actos de autoridad. En cualquiera de los casos el efecto es siempre el mismo: producen ipso facto la terminación del contrato o contratos individuales de trabajo. Como ejemplo de imposibilidad para ambas partes pueden señalarse las catástrofes como incendios, inundaciones, terremotos, etc. Entre los casos de imposibilidad por parte del patrono puede citarse el retiro de la concesión o licencia para explotar el negocio. El único caso digno de mención que registra nuestra jurisprudencia en relación con esta causal se refiere precisamente a un caso de imposibilidad por parte del trabajador en virtud de un acto de autoridad, y la doctrina correspondiente, que aparece en la página 88 de la Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo, número 11, correspondiente al segundo semestre de 1955, reza textualmente: "Si el demandado alega y prueba que ciertamente el demandante dejó de trabajar a su servicio, pero por razones de fuerza mayor porque el funcionario a cuya autoridad están sometidos sus trabajadores marinos, dispuso que el trabajador demandante ya no podría desempeñar sus labores por falta de capacidad y por haber cometido graves faltas en el servicio, o sea que la terminación del contrato de trabajo se impone a la voluntad del patrono por acto de una autoridad pública, procede declarar la terminación del contrato individual de trabajo sin responsabilidad para las partes, de conformidad a la causal novena del Art. 44 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo" Casos similares suceden a menudo con los trabajadores de las destilerías, las cuales, por disposiciones de carácter fiscal, se encuentran ubicadas en el interior de las administraciones de rentas o bajo la responsabilidad de éstas, ocurriendo que el administrador respectivo prohíbe el ingreso al lugar de trabajo a quienes han cometido alguna falta. En situaciones como las mencionadas los efectos son siempre la terminación del contrato o contratos de trabajo, independientemente de la razón o sin razón que asista a la autoridad ejecutora.

Esto, desde luego, implica las más de las veces arbitrariedades notorias en contra de los trabajadores perjudicados, y nos induce a pensar que debieran establecerse algunas limitaciones a las potestades de los funcionarios, como medida protectora de los trabajadores, quienes al momento tan solo cuentan con una ilusoria acción de daños y perjuicios.

La fuerza mayor y el caso fortuito están considerados por nuestra Ley de Contratación Individual también como causales de suspensión del contrato individual de trabajo. Así lo consigna la causal primera de su Art. 31. Reconocemos que es sumamente difícil encontrar un criterio distintivo para determinar cuando se produce la terminación y cuando únicamente la suspensión del contrato, porque en muchos casos no queda más remedio que dejar la solución al arbitrio del patrono, a lo que sus posibilidades económicas o su espíritu de empresa le impulsen. Será él el único capaz de determinar si volverá a abrir su negociación, en cuyo caso pedirá la suspensión de los contratos, o si por el contrario abandonara definitivamente su actividad en la empresa. Pero la verdad es que, colocados en esta situación, tenemos que admitir que falla la conceptuación dada por la causal novena que comentamos, puesto que ésta exige que la terminación de las labores sea una consecuencia necesaria de la fuerza mayor o caso fortuito. Entonces, si el patrono puede pronunciarse o bien por la suspensión de los contratos, o por su terminación, cómo puede hablarse ya de relación de causalidad necesaria entre la fuerza mayor o caso fortuito y la terminación de las labores? Ante esta incongruencia, no podemos menos que ratificar nuestra opinión antes expuesta acerca de que resulta inconveniente la exigencia de una causalidad necesaria como elemento integrante de la causal que comentamos.

La Ley Federal del Trabajo de México establece que cuando ocurra un caso fortuito o fuerza mayor, si la negociación estuviere asegurada, al hacerse el cobro de la póliza deberá indemnizarse inmediatamente a los trabajadores con tres meses de salario. Creemos que esta disposición responde a cabalidad a un bien entendido concepto de la justicia social, y que debería incluirse una disposición similar en nuestra legislación.

5—*La pena de muerte o privativa de libertad*

La causal undécima del Art. 44 de la Ley de Contratación In-

dividual de Trabajo dice textualmente: "Por sentencia ejecutoriada que imponga al trabajador pena de muerte, presidio, prisión mayor o prisión menor; o por sentencia ejecutoriada que imponga al patrono, cualquiera de dichas penas, cuando su ausencia conduzca necesaria e inevitablemente a la terminación de las labores".

La imposición de las penas mencionadas al trabajador imposibilitan, definitivamente o por mucho tiempo, la ejecución del contrato de trabajo. Igual sucede con la imposición de dichas penas al patrono en aquellos casos en que la ausencia de éste conduce a la paralización de las labores. Es este criterio de la imposibilidad, definitiva o por largo tiempo, el fundamento de la causal, y así lo consideraba expresamente la anterior Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, que decía así: "Por falta de cumplimiento del contrato de trabajo, a causa de sentencia ejecutoriada, que imponga pena de presidio, prisión mayor o menor dictada en contra del trabajador o el patrono". La nueva ley, si bien respetando el mismo criterio, ha establecido que la terminación ocurre, no por el incumplimiento en la ejecución del contrato, sino por el solo pronunciamiento judicial que declara ejecutoriada la sentencia. Ello es en acatamiento al acto soberano del poder jurisdiccional, así como por consideraciones de carácter ético, por cuanto la condena implica el reconocimiento oficial de que el indiciado violó la norma de convivencia social.

Otra razón que indudablemente movió al legislador a establecer la terminación del contrato en los casos de penas privativas de libertad, es el relajamiento del vínculo que une a las partes, efecto que indudablemente tiene que producirse en los casos de presidio y prisión mayor o menor.

La causal que comentamos no tiene en realidad aplicación práctica en nuestro medio, y por ello nuestra jurisprudencia no registra caso alguno.

CAPITULO III

LAS CAUSAS QUE OPERAN POR LA VOLUNTAD. UNILATERAL DEL PATRONO

En este capítulo estudiaremos aquellos casos en los cuales, según nuestro personal punto de vista, la ley ha facultado al patrono para que, por una decisión voluntaria suya, ponga fin al contrato individual de trabajo sin incurrir en responsabilidad. Tales casos son: 1.—El cierre de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos; 2.—La quiebra o el concurso; 3.—La pérdida de la confianza; 4.—La terminación por suspensión prolongada, y 5.—La terminación del contrato con período de prueba. No es necesaria resolución judicial alguna para que se produzca la terminación del contrato en virtud de estas causales, sino que tal efecto se produce por la sola decisión patronal, constituyendo verdaderos despidos justificados previamente por la ley. Es obvio que tampoco pueden producir responsabilidad para el trabajador. Pueden también ser alegados como excepciones en los casos en que el patrono fuere demandado en reclamo de indemnización por despido injusto.

1.—El cierre total de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos

La causal 4ª del Art. 44 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo reza textualmente: “Por el cierre total de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, como consecuencia directa y necesaria de la incosteabilidad de los negocios, o como consecuencia de la liquidación de la sociedad titular de la empresa, cuando su disolución

se hubiere producido por la finalización del negocio para que fue contraído, o por ser éste de imposible realización. La incosteabilidad de los negocios a que se refiere la presente causal deberá haber durado un período razonable, a juicio prudencial del Juez de Trabajo pero no inferior a tres meses, atendida la naturaleza e importancia de la empresa". Esta disposición se complementa con el Art. 46 de la misma ley, que prescribe: "En el caso del numeral 4º del Art. 44, el patrono estará obligado a dar aviso de su propósito de finalizar sus trabajos a los trabajadores que serán afectados por la terminación. Dicho aviso deberá darlo por medio del correspondiente Juez de Trabajo, quien deberá notificarlo inmediatamente a los trabajadores afectados. El patrono no podrá finalizar los trabajos mientras no hubieren transcurrido sesenta días de la fecha en que el aviso fue notificado a los trabajadores. Si los finalizare antes, deberá pagar a los trabajadores el salario que habría devengado en los días que falten para que se venza el plazo indicado; y deberá pagarles el salario que habrían devengado en sesenta días, cuando finalice los trabajos sin dar el aviso a que se refiere el inciso anterior. El patrono quedará obligado a lo que dispone este artículo aunque en el juicio correspondiente justifique la legalidad de la terminación".

Nuestra anterior Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, únicamente contemplaba el caso de la liquidación social, dándole indiscriminadamente el efecto de terminar el contrato de trabajo. Decía textualmente la causal XII del Art. 35: "Por liquidación de la sociedad de una industria o negocio". Es decir, que el criterio que al respecto normaba la legislación anterior era el de la desaparición de la entidad patronal, cualquiera que fuera la causa de dicha desaparición, la cual equivalía a la muerte en el caso del patrono individual. Este criterio se mantuvo en el Proyecto de la nueva Ley de Contratación Individual de Trabajo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social envió a la Asamblea Legislativa, en el cual la causal 4ª del Art. 44 decía: "Por liquidación de la sociedad titular de la empresa, siempre que traiga como consecuencia directa y necesaria la terminación de las labores". Como puede verse, la asimilación al caso de la muerte del patrono individual era aún más acentuada, exigiéndose igualmente que la desaparición de la entidad patronal fuera tal que acarrearía indefectiblemente la

terminación de las labores. La Asamblea Legislativa estimó, según aparece en el dictamen correspondiente de las Comisiones de Legislación y Puntos Constitucionales y de Trabajo y Previsión Social, que convenía incluir en los alcances de la disposición tanto a las personas jurídicas como a las personas naturales, y cambió la redacción de la causal, quedando ésta vigente en la Ley de Contratación Individual de Trabajo de 1953, en los términos siguientes: "Por liquidación de la empresa o cierre total de la misma". Nos parece que esta redacción, además de que empleó indebidamente el término "liquidación", dándole significado diverso al que jurídicamente tiene en el Derecho Mercantil, introdujo, con el cierre de la empresa, un elemento nuevo que a la postre habría de convertirse, con las reformas posteriores, en el núcleo principal de una nueva causa de terminación del contrato individual de trabajo, que absorbería a la que antes sólo se refería a la liquidación social. En efecto, en virtud de las reformas introducidas en el año de 1956, la causal 4ª quedó concebida en los términos actuales, constituyendo el cierre de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, con los requisitos que la misma causal impone, el verdadero motivo de la terminación de los contratos individuales de trabajo.

Obsérvese que hemos colocado esta causal entre las que operan por la voluntad unilateral del patrono, y no como con alguna generalidad se admite, entre las causas independientes de la voluntad de las partes. Lo hacemos así porque estimamos que el cierre de la empresa o la reducción definitiva de los trabajos, que son los acontecimientos que producen la terminación de los contratos, constituyen actos voluntarios del patrono, aún cuando los motivos que hayan movido su voluntad sean tan fuertes que no pueda lógicamente exigirse otro proceder. Esta consideración sirve, desde luego, para eximirle de toda responsabilidad por la terminación de los contratos, pero no puede negarse que el acto de voluntad ha sido el decisivo para producir dicho efecto, a diferencia de los casos de muerte del trabajador, de fuerza mayor o caso fortuito, o de pena de muerte o privativa de libertad, en los cuales la voluntad patronal no juega ningún papel.

La terminación del contrato, según los términos de la causal, puede ocurrir por el cierre total de la empresa o por la reducción definitiva de los trabajos. El primer caso no requiere mayor explicación,

ocurriendo cuando la empresa deja de existir como tal por la paralización completa de sus actividades. La reducción definitiva de los trabajos equivale a lo que sería un cierre parcial de la empresa, la cual deja de operar en alguno de sus ramos o actividades produciendo la terminación de los contratos de trabajo del personal dedicado a las mismas. Tanto en un caso como en el otro esta causal produce la terminación colectiva del trabajo, ya sea en la empresa o en alguna de sus secciones.

El cierre de la empresa o la reducción de los trabajos debe producirse como consecuencia directa y necesaria, ya sea, a) de la incosteabilidad de los negocios, o b) de la liquidación de la sociedad titular de la empresa. Por incosteabilidad de los negocios debemos entender, tomando la acepción castiza de las palabras coste y costear, como aquella situación en la cual la empresa no produce ni aún los rendimientos suficientes para resarcir los gastos que ocasiona su mantenimiento. Esta situación ha exigido el legislador salvadoreño que no sea transitoria, lo cual puede ocurrir a menudo en todo género de negociaciones por variaciones estacionales o por circunstancias de excepción, sino que deberá haber durado un período razonable en atención a la naturaleza e importancia de la empresa, período que no podrá ser inferior a tres meses. Nos parece muy atinada esta exigencia legal y sobre todo, muy prudente el término de tres meses que señala. Asimismo creemos acertado el haber dejado un amplio criterio prudencial al Juez de Trabajo, quien calificará la procedencia de la causal en atención a la naturaleza e importancia de la empresa. En todo caso, somos de opinión de que, dado que la causal no produce responsabilidad patronal, la incosteabilidad de los negocios no debe ser producto de actos imputables al empresario, como sería el caso de una administración descuidada o negligente. Por la misma naturaleza de la causal, creemos que tampoco puede invocarse en aquellas actividades que son esencialmente no lucrativas o de carácter aleatorio.

El cierre de la empresa puede ocurrir como consecuencia de la liquidación de la sociedad titular de la misma, pero para que se produzca el efecto de terminar los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad para el empresario, la ley exige que la disolución de la sociedad se haya producido por alguna de estas causas: a) la finalización del negocio para el cual se constituyó la sociedad, o b) la

imposibilidad de realización del objeto social. El legislador empleó aquí los términos “liquidación” y “disolución” en el sentido correcto que a los mismos atribuye el Derecho Mercantil, entendiendo aquella como un estado posterior al acto jurídico disolutorio, estado en el cual la persona jurídica existe ya exclusivamente para “las operaciones necesarias para concluir los negocios pendientes a cargo de la sociedad, para cobrar lo que a la misma se adeuda, para pagar lo que ella deba, para vender todo el activo y transformarlo en dinero contante para dividir entre los socios el patrimonio que así resulte” según expresa el profesor mexicano Joaquín Rodríguez y Rodríguez. Es obvio que tales objetivos llevan consigo la idea del cierre total de la empresa, ya sea de una sola vez o en forma progresiva. Como nuestra legislación mercantil contempla diversas causas de disolución del contrato de sociedad, algunas de las cuales dependen de la voluntad de las partes y no son tales que ameriten la irresponsabilidad patronal frente a la terminación de los contratos de trabajo, la ley ha señalado que para que se produzca tal irresponsabilidad, la disolución social se haya producido o por la finalización del negocio o por su imposible realización. En el primer caso puede afirmarse que todo ocurre como si al celebrarse los contratos de trabajo se hubiera tenido en mente tal modo de terminarlos, de la misma manera que cuando se contrata para una obra o servicio determinados. En el segundo caso la imposibilidad de realización debe estimarse como algo inevitable, pero entendiendo dicha imposibilidad con criterio eminentemente objetivo, y creemos que, además, debiera exigirse que tal situación haya sido imprevista al momento de la constitución de la sociedad. Advertimos, no obstante, que tanto en el caso de la finalización del negocio como en el de la imposibilidad de su realización suponemos la existencia de actos voluntarios, voluntad predeterminada por el acto constitutivo en un caso, y voluntad expresada posteriormente al acordar la disolución en el otro.

El efecto que se produce al tipificarse la causal que comentamos, con todos sus elementos, es la terminación de los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes, tal como lo expresa en su parte inicial el Art. 44 de la Ley.

El Art. 46 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que como hemos afirmado complementa la causal en estudio, constituye

a nuestro juicio una garantía establecida por la ley en favor de los trabajadores contra la terminación intempestiva de sus contratos de trabajo, toda vez que la causal opera sin responsabilidad patronal. Con ello los trabajadores gozan de un período de sesenta días durante los cuales, haya cumplido o no el patrono con la obligación que dicho artículo le impone, tienen asegurado su salario, cualquiera que sea la fecha en que el patrono cierre la empresa o reduzca los trabajos. El aviso que conforme a dicho artículo debe dar el patrono a los trabajadores afectados, por medio del correspondiente Juez de Trabajo, ha sido motivo para que en nuestros Tribunales de Trabajo se produzca alguna confusión, considerándose el escrito del patrono como demanda de terminación del contrato. Esta confusión se debe a una mala interpretación del Art. 14-F de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, el cual se ha pretendido hacer extensivo al caso que nos ocupa, cuando dicho artículo en forma expresa se refiere a los artículos 14-C y 14-D de la misma ley procesal, los cuales, respectivamente, regulan el procedimiento a seguir en los casos de juicios de terminación de contrato conforme a las causales de los artículos 47 y 49 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, procedimiento que no podemos extender a los casos del Art. 44 de la misma ley, pues no debemos olvidar que los procedimientos son materia de orden público. Por otra parte, al considerar como demanda dicho aviso de terminación, que es uno solo para todos los trabajadores afectados, se está obligando a la tramitación de un conflicto colectivo, cuando en realidad la causal podría únicamente dar origen a varios conflictos individuales. Es cierto que en algunas ocasiones, por razones de economía procesal, nuestra jurisprudencia ha admitido la acumulación de demandas individuales en un solo proceso, pero creemos que ha sido indebidamente, pues no habiendo regulación legal que lo permita, tal procedimiento resulta viciado. Ni aún la acumulación de autos podría estimarse procedente en tales casos, ya que se trata de derechos individuales independientes unos de otros, no obstante que tienen una causa común. La verdad de las cosas es que el aviso preceptuado por el Art. 44 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, y su consiguiente notificación a los trabajadores por el correspondiente Juez de Trabajo, son trámites de carácter estrictamente administrativo, sin otro efecto que el de determinar la fecha a partir de la cual empieza a correr el término de garantía en favor de los trabajadores.

Este aviso, como antes hemos afirmado, es uno solo para todos los trabajadores afectados, aunque lógicamente debe ser notificado a cada uno de ellos en particular. Opinamos que sería más correcto, y evitaría la confusión al respecto, que la notificación fuera hecha por un funcionario de carácter administrativo, preferentemente del Departamento de Inspección de Trabajo.

Se ha sostenido entre nosotros que el procedimiento a seguirse para obtener la terminación de los contratos de trabajo con fundamento en esta causal, es el procedimiento común a los llamados juicios ordinarios de trabajo, en vista de que la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo no establece ningún procedimiento especial para las causales contempladas en el Art. 44 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, como lo hace con respecto a las que se establecen en los Arts. 47 y 49 de la misma. Esta solución parte de la base de que es siempre necesario el seguir un juicio y obtener la resolución judicial correspondiente para que la causal Cuarta produzca sus efectos. A este criterio contribuye la mención que, en relación con la incosteabilidad de los negocios, se hace al “juicio prudencial del Juez de Trabajo”, así como el inciso final del Art. 46 que establece que el patrono quedará obligado a lo que dicho artículo dispone, aunque en el “juicio correspondiente” justifique la legalidad de la terminación. Nosotros, por el contrario, sostenemos de que la causal Cuarta que comentamos opera sin necesidad de resolución judicial, a diferencia de las causales contenidas en los Arts. 47 y 49 que no producen la terminación del contrato individual de trabajo sino en virtud de la sentencia ejecutoriada que así lo declare. En efecto, en el caso presente la terminación de los contratos se verifica al ocurrir el cierre o la reducción definitiva de los trabajos, de la misma manera que dicho efecto se produce en todas las causales del Art. 44 por el solo acaecimiento de los sucesos en ellas previstos, sin necesidad de resolución judicial alguna. Así, no podría pretenderse la exigencia de un juicio en los casos de mutuo consentimiento, de muerte del trabajador, de cumplimiento del plazo, de fuerza mayor, etc. Obsérvese que el Art. 44 nos dice que el contrato de trabajo “terminará” mientras que los Arts. 47 y 49 expresan respectivamente que el patrono o el trabajador “podrá dar por terminado el contrato de trabajo”, y en consonancia con tales expresiones la Ley Especial de

Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo únicamente estableció procedimientos especiales para los juicios de terminación de contrato conforme a las causales de los Arts. 47 y 49. Esta situación, por otra parte, venía ya establecida en tal forma por la vieja Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales. Nos parece lógico entender así el sistema legal, y no se oponen a ello las citadas menciones que se hacen al "Juez de Trabajo" y al "juicio correspondiente", puesto que perfectamente puede producirse un juicio por motivo de esta causal, pero sin que ello sea necesario para que se produzcan sus efectos. Es indudable que los trabajadores afectados por el cierre o la reducción de los trabajos pueden estimar que no se han llenado a cabalidad los requisitos de la causal y por ello creerse despedidos injustamente de su trabajo, pudiendo reclamar del patrono, mediante un juicio ordinario de trabajo, el pago de la indemnización correspondiente. Es obvio también que el patrono puede excepcionarse en el juicio probando la existencia de la causal, habiendo lugar entonces a la calificación prudencial prevista por la ley. La sentencia que se dicte en tal juicio no será de ninguna manera constitutiva de la terminación del contrato, sino meramente declarativa al respecto, si bien declarando que el contrato terminó por despido injustificado, o que tal efecto se produce en virtud de la causal Cuarta del Art. 44; pero sea como fuere el resultado del juicio, es indiscutible que los contratos de trabajo terminaron al momento de ocurrir el cierre o reducción de los trabajos. Además, nada impide que el patrono, por precaución y diligencia, prefiera seguir previamente un juicio declarativo de que en su empresa se llenan todos los requisitos exigidos por la causal, para luego, ya asegurado con una sentencia favorable, proceder al cierre o reducción definitiva de los trabajos; pero también así es evidente que ha sido este cierre o reducción de trabajos lo que ha producido la terminación de los contratos y no la resolución judicial previamente obtenida. Esta opinión nuestra, como se ha visto, no deja en desamparo a los trabajadores contra decisiones arbitrarias de los patronos, puesto que siempre tienen las posibilidades de demandar por despido de hecho injustificado. Sin embargo, estimamos que sería más acertado que se exigiera que el cierre o la reducción de los trabajos fueran autorizados previamente, de manera similar a como lo hace la legislación española para los casos de crisis laboral o económica, con lo cual se obtendría una

garantía más eficaz para los trabajadores. Como antes hemos afirmado, el riesgo de la terminación intempestiva de las labores está resguardada por el Art. 46 que establece la obligación del pre-aviso con sesenta días de anticipación.

Expresada nuestra opinión sobre el problema práctico que se ha suscitado en relación con el aviso establecido por el Art. 46 y con el aviso demanda que prescribe la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo para los casos de terminación de contrato conforme a las causales de los Arts. 47 y 49, estimamos que, dada la trascendencia del caso, debería procederse a una reforma legislativa que aclarara la duda existente en forma categórica. También, repetimos, debiera establecerse, por la vía legislativa y en forma terminante, la autorización previa para proceder al cierre o reducción de los trabajos, ya que en la situación actual no puede exigirse, como han pretendido algunos, que para que opere la causal cuarta sea necesario seguir previamente un juicio ordinario de trabajo.

2.—*La quiebra o el concurso*

La causal Octava de la Ley de Contratación Individual de Trabajo establece que el contrato terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes, "por la terminación total o parcial, ya sea inmediata o progresiva, de las actividades de la empresa, decidida por el Síndico o acordada por la Junta de Acreedores en los casos de quiebra o concurso. Esta causal aparecía ya en términos similares en la anterior Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, y dada la circunstancia de que en nuestro medio los juicios universales de quiebra y concurso han sido algo extraordinariamente raro, dicha causal ha sido también letra muerta en nuestro sistema jurídico laboral. Saldría de los propósitos del presente trabajo el hacer una relación, por demás innecesaria, del desenvolvimiento complicadísimo de los juicios universales, así como de los organismos que los integran y de las facultades respectivas. Únicamente nos conformamos con llamar la atención acerca de que la terminación de las actividades de la empresa es la causa que por sí origina la extinción de los contratos de trabajo, siempre que tal cese de actividades haya sido decidido por el Síndico o por la Junta de

que la terminación del contrato no se produce sin responsabilidad para las partes, sino que el principal debe indemnizar al empleado según su antigüedad en el servicio, cual si se tratara de un despido injustificado. Nos parece que la disposición referida obedece más que todo a una idea de solidaridad hacia los trabajadores ante la situación difícil en que se les coloca al perder su empleo, pero por ello mismo nos parece criticable el que se tase la indemnización por razón de antigüedad. Más correcto nos parecería una regulación similar a la que se prescribe en favor de los beneficiarios del trabajador fallecido, imputando el gasto a los que previamente deben deducirse al graduar los créditos.

Dada la escasa aplicación práctica que ha tenido en nuestro medio, creemos sinceramente que la causal que comentamos no requiere mayor análisis que el breve que hemos pretendido hacer.

3.—La pérdida de la confianza

Tócanos ahora referirnos a una causal que, a diferencia de la anterior, si merece algún detenimiento, por la importancia de los problemas prácticos que presenta. Ella es la que se contiene bajo la numeración 10ª del Art. 44 de nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo, y que reza textualmente: “Por la pérdida de la confianza del patrono en el trabajador, cuando este desempeña un cargo de dirección, vigilancia, fiscalización u otro de igual importancia y responsabilidad. El Juez de Trabajo respectivo apreciará prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza”.

Esta causal aparecía en la anterior Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, con el siguiente texto: X.—Por la pérdida de la confianza del patrono, cuando el trabajador desempeñe un cargo de dirección, vigilancia o fiscalización; debiendo justificarse a juicio del Delegado Inspector del Trabajo respectivo, los motivos de tal desconfianza”. Como puede observarse, se introdujeron en el nuevo texto algunas variantes de redacción que no llegan a alterar en nada su sentido, a la vez que sí se hizo una modificación de suma importancia, cual es la de haber ampliado el campo de acción de la causal a “otros cargos de igual

ladas a la empresa por lazos de diversa índole, y, de manera que puede ser más o menos importante según el caso, interesa también a la colectividad. Nos parece que esa ha sido la idea que determinó al legislador mexicano, y a los que como el nuestro le siguieron en este punto, a considerar especialmente esta causal dentro del grupo que la Ley Federal del Trabajo contempla en su Art. 126, y nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo en el Art. 44.

Como antes lo hicimos notar, nuestra actual ley ha ampliado el concepto de los cargos que deben estimarse de confianza, en relación con lo que disponía la ley anterior y con el texto de la ley mexicana. La ampliación la juzgamos acertada porque no nos parece conveniente, atendida la gran variedad en la naturaleza y organización de las empresas, circunscribir a los conceptos de dirección, vigilancia y fiscalización, las actividades de las personas en quienes el patrono ha depositado su confianza. No sabemos de casos prácticos en los cuales se haya invocado la pérdida de la confianza en quienes desempeñen "otros cargos de igual importancia y responsabilidad"; pero estimamos prudente la cautela del legislador al considerar su posible ocurrencia, sobre todo si se tiene en cuenta que la disposición concede un amplio criterio prudencial al Juez de Trabajo para apreciar los hechos y su significación en cada caso.

La fracción del Art. 126 de la Ley ^{mexicana} Federal del Trabajo de México, cuyo texto copiamos anteriormente, suscitó en su aplicación práctica en los tribunales una interesante discusión, según nos lo expone el maestro De la Cueva en su Derecho Mexicano del Trabajo, sosteniéndose en algunos fallos que "siendo la pérdida de la confianza un término de carácter subjetivo, la demandada no está obligada en los términos de la ley a probar el acto o motivos que hayan originado la pérdida de confianza y, por tal razón, debe considerarse como justificada la separación del actor"; por otra parte, y en réplica a la opinión transcrita, la Corte Suprema de Justicia de México consideró en otro fallo lo siguiente: "Es verdad que la confianza es, en gran parte, un elemento subjetivo, pero también lo es que, tratándose de relaciones jurídicas, la validez de éstas no puede quedar, de manera absoluta, al arbitrio de una sola de las partes, pues de ser así, la validez y el cumplimiento de las obligaciones dependería de la voluntad de uno de los contratantes, lo que es contrario a los principios

importancia y responsabilidad”, además de aquéllos de dirección, vigilancia y fiscalización.

El antecedente de la disposición que comentamos es indiscutiblemente la fracción X del Art. 126 de la Ley Federal del Trabajo de México, cuyo texto nos vemos en la necesidad de transcribirlo para tratar de hacer más clara nuestra exposición sobre la causal. Dice así: “X.— Por perder la confianza del patrón, el trabajador que desempeñe un empleo de dirección, fiscalización o vigilancia; más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe volverá a él; salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo”.

Nos parece que el fundamento de la causal en estudio no es exclusivamente de carácter ético, como pudiera pensarse. No se trata de un quebrantamiento a la fe o confianza depositada por el patrono en el trabajador, porque los hechos que motivan la decisión patronal de separarlo de la empresa pueden ser completamente ajenos a la relación laboral, y hasta pueden ser hechos de terceras personas; pueden asimismo ser hechos que no han ocasionado ningún perjuicio al empresario, y que sin embargo sean suficientes para justificar su conducta frente al trabajador. Si se tratara de un quebrantamiento efectivo por parte del trabajador al deber de fidelidad para con la empresa; de un acto de deslealtad o de abuso de confianza, nos encontraríamos en el caso de las causales imputables al trabajador que dan acción al patrono para pedir la terminación del contrato conforme al Art. 14-C de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo. Pero nos parece que el verdadero fundamento de la causal debemos encontrarlo en el grave peligro que puede significar para una empresa el mantener, aunque sea por brevísimo tiempo, y desempeñando funciones de responsabilidad y honestidad necesarias, a una persona que por su conducta o por las circunstancias especiales que le rodean, haga dudoso el merecimiento de la confianza en él depositada. Es obvio que del correcto y fiel desempeño de los cargos de la naturaleza de los que comentamos, depende en gran parte la prosperidad y hasta la vida misma de las empresas, y que este problema no interesa tan sólo al propietario que podría verse injustamente perjudicado, sino que también importa a todas aquellas personas vincu-

por la anterior como por la vigente ley, como si el criterio legislativo fuese abiertamente definido hacia el sistema de la justificación previa, y en tal sentido existe una opinión bastante generalizada en nuestro medio. Con un poco de temor, pero con suficiente convencimiento para ello, nos pronunciamos desde ya adversándola, y a continuación exponemos nuestros puntos de vista sobre el problema.

En primer término, conocida ya la controversia suscitada en México acerca de la naturaleza subjetiva u objetiva de la pérdida de la confianza, no vacilamos en interpretar las expresiones usadas por el legislador salvadoreño, tanto en la anterior como en la actual ley, en el sentido de que los agregados relativos a la facultad del Juez de apreciar prudencialmente los hechos que justifiquen dicha pérdida de confianza, no tuvieron otro propósito que el de hacer un categórico pronunciamiento de que se aceptaba el criterio de la objetividad, esto es, que la pérdida de la confianza debía de basarse en hechos cuya apreciación quedaba dentro de las facultades del Juez. Exigir que la justificación de los motivos sea previa, nos parece que estuvo fuera de los propósitos del legislador, porque ello vendría a desnaturalizar la causal, atendido el fundamento que nosotros le hemos dado y su ubicación dentro del sistema adoptado por la Ley de Contratación Individual de Trabajo. Es de observarse al respecto que en México, donde ha terminado por imponerse en la jurisprudencia la tesis de la objetividad, tampoco existe la exigencia de la justificación previa, ya que se ha estimado, y nosotros somos de igual opinión, que la separación del trabajador de la empresa cae dentro de un amplio concepto de despido, quedando al trabajador sus acciones correspondientes para reclamar la responsabilidad que del mismo pudiera acarrearle al patrono, y a éste sus defensas para demostrar que el despido ha sido fundado en la causal de pérdida de confianza. Aún a riesgo de que se nos tilde de meros copistas, transcribiremos, de la obra citada del profesor De la Cueva, la opinión externada por la Corte Suprema de Justicia de México en un caso de amparo, con la convicción de que tales razonamientos son perfectamente valederos en nuestro medio. Dice así: "La terminación del contrato de trabajo por acuerdo unilateral del patrono constituye, precisamente, una de las formas del despido; éste es el acto por virtud del cual, separa el patrono a un trabajador y sólo puede hacerlo sin responsabilidad, cuando justifica

generales que dominan en materia de obligaciones y contratos y que, por otra parte, tratándose del Derecho del Trabajo, la voluntad no desempeña el mismo papel que en otra clase de relaciones jurídicas, todo lo cual indica que no basta una simple estimación subjetiva y que no es posible, como lo pretende la empresa de los Ferrocarriles Nacionales, asimilar la confianza a que se refiere la fracción X del tantas veces citado Art. 126, a un sentimiento de simpatía o antipatía, porque el objeto fundamental del derecho del trabajo consiste en garantizar a los trabajadores contra esos sentimientos de la clase patronal. Por consecuencia, no basta la simple declaración del patrono para que el contrato termine, lo que tampoco quiere decir que dicha terminación sólo sea procedente en los casos del Art. 121 de la propia Ley Federal del Trabajo, porque, de aceptarse esta última conclusión, la fracción X del Art. 126 resultaría inútil. Es pues, indispensable concluir que la pérdida de la confianza es causa de terminación del contrato cuando existan circunstancias que, sin consistir, precisamente, en las causas señaladas en el Art. 121, sí sean motivos bastantes para que, tomando en cuenta la situación particular de estos trabajadores y el contacto estrecho que guardan con los intereses patronales, ameriten la separación del trabajador”.

Es inobjetable la justeza del criterio sustentado por la Corte Suprema, y por ello nos alabamos de que nuestro legislador, desde nuestra anterior ley sobre contratación individual, lo haya comprendido así, al establecer categóricamente que la pérdida de la confianza debería estar fundada en hechos que la acrediten, según apreciación de la autoridad juzgadora. La redacción de la causal que comentamos en la vigente legislación, nos parece que no deja duda alguna acerca de que no existe entre nosotros el problema que tanto ha ocupado a la doctrina y jurisprudencia mexicanas, y que no encontraría en nuestro medio ningún asidero la tesis del carácter subjetivo de la pérdida de la confianza como causal de terminación del contrato.

Pero, a su vez, el pronunciamiento adoptado por el legislador salvadoreño ha planteado otro problema, quizás de mayor dificultad y trascendencia práctica que el anterior. Nos referimos al problema de si la justificación de los hechos que motivan la pérdida de la confianza ha de ser o no previa a la producción del fenómeno extintivo de la relación laboral. Pareciera, por los términos empleados tanto

que un patrono tuviera que esperar en la situación tan delicada que para sus intereses significa la pérdida de la confianza en el trabajador, que pudiera ser el director de todas las actividades de la empresa, hasta que obtuviera la sentencia ejecutoriada, la cual en todo caso no podría ser sino meramente declarativa, concediendo al patrono la facultad de separar al trabajador de su negociación. Dicha facultad existe para nosotros desde que el patrono deja realmente de tener confianza en el trabajador, aunque si se llegare el caso de ser demandado por éste, es imperativo que tendría que demostrar la justicia de los motivos de la referida pérdida de confianza, para eximirse de responsabilidad.

Lo antes expuesto nos lleva a la conclusión, idéntica a la que hemos adoptado con relación a la causal cuarta, relativa al cierre o reducción definitiva de los trabajos, de que la oportunidad del Juez de Trabajo de aplicar su criterio prudencial sólo puede presentarse cuando el patrono ha sido demandado en reclamo de indemnización por despido injusto, y se ha excepcionado alegando la pérdida de la confianza en el trabajador conforme al Art. 44, causal 10ª, o cuando, lo que en este caso sería rarísimo como lo hemos apuntado, un patrono diligente o sumamente confiado prefiera seguir antes un juicio ordinario de trabajo para obtener una sentencia declarativa de que se han justificado los motivos de la pérdida de confianza, para proceder a separar al empleado. Nada podría a nuestro juicio oponerse a la tramitación de tal proceso declarativo, por más que, repetimos, no lo creemos necesario para que se produzca la terminación del contrato conforme a la causal que comentamos.

No negamos que esta interpretación nuestra coloca en situación de alguna desventaja al trabajador, por cuanto puede ser separado de su cargo intempestivamente y recae sobre él la carga de promover un juicio contra el patrono, si considera que ha sido despedido injustamente, pero la verdad es que esa es la misma situación a que da lugar todo despido, abstracción hecha de la justicia o injusticia del mismo que, si bien viene a determinar la responsabilidad o irresponsabilidad del patrono, no tiene ningún efecto en cuanto al fenómeno mismo de la terminación del contrato, lo cual ocurre indefectiblemente con la separación del trabajador de su cargo.

la existencia de una causa para esa separación, la que puede ser de las que dan lugar a la rescisión por faltas del trabajador o de las que motivan la terminación del contrato; y el mismo despido se verifica no sólo cuando el patrono alega una falta del trabajador, sino también cuando aduce una de las causas indicadas en el Art. 126 de la Ley Federal del Tratado y ese despido es justificado cuando, en su caso, se comprueba la causa que para ello existió. Creer que el término despido se restringe a aquellos casos en que el patrono alega que hubo falta del trabajador, es un error, pues dicho término abarca toda separación del trabajador, sea que el motivo alegado por el patrono constituya una falta del trabajador, sea que se aduzca una causa de terminación y este amplio significado del despido deriva del hecho de que no es otra cosa que el acto por el cual el trabajador queda separado de la negociación, siendo manifiesto que la notificación de terminación del contrato, cualquiera que sea la causa que para la misma se alegue, trae como consecuencia que el obrero quede separado de su empleo". Únicamente tendríamos que aclarar que la opinión anterior se refiere exclusivamente a lo que entre nosotros se considera como despido justo, y no al despido de hecho injustificado, el cual no es admitido en el sistema mexicano que sostiene el principio de la estabilidad en el empleo de una manera casi absoluta. El mismo profesor De la Cueva, al aceptar tal criterio, afirma que el trabajador "tiene las mismas acciones que en los casos de rescisión y la situación que se produce es la misma, a saber, deberá el patrono probar la causa que motivó la terminación y, de no hacerlo, deberá indemnizar al trabajador o reponerlo en su puesto". Nosotros diríamos que deberá indemnizarlo por el despido injusto de que fue objeto, aplicada la opinión a nuestro medio.

Obsérvese además que la ley no ha establecido ningún procedimiento para la justificación previa de los motivos, por lo que, quienes opinan en favor del criterio que nosotros adversamos han tenido que pronunciarse por la tramitación general contenida en la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, lo que en nuestro ambiente jurídico-laboral se conoce ya como juicio ordinario laboral. Nos parece que exigir tal tramitación como acto previo a la producción de la ruptura del vínculo contractual, es completamente ajeno a la naturaleza de la causal, pues sería hasta inicuo pretender

Aunque de paso lo hemos manifestado ya, creemos necesario hacer énfasis en que para nosotros la verdadera causal de terminación del contrato radica en la voluntad del patrono, y así la hemos comprendido en nuestra clasificación de las causales. Es exclusivamente por un acto de voluntad del patrono que el contrato termina; aún en el caso de que se exigiera la justificación previa de los motivos; la resolución judicial al respecto no sería, como ya lo hemos indicado también, sino meramente declarativa de que se han dado los requisitos legales necesarios, y en virtud de ella queda facultado el patrono para separar al trabajador, siempre en virtud de un acto de voluntad de su parte. Tal como nosotros lo entendemos, la terminación del contrato se produce en virtud de un despido, el cual puede ser justo o injusto con los consiguientes efectos sobre la responsabilidad de las partes, según se acrediten o no, en su caso, los motivos de la desconfianza, pero siempre, como despido que es, proviene de un acto unilateral de voluntad del patrono y produce, indefectiblemente, la terminación del contrato de trabajo desde el momento de la separación.

También queremos hacer notar aquí la similitud que nos merecen la interpretación de las causales cuarta y décima de la Ley de Contratación Individual, similitud que nos hace comprenderlas dentro de un mismo grupo de clasificación, como causales que operan por la voluntad unilateral del patrono y que, por razones que el legislador juzgó atendibles, no acarrean responsabilidad a las partes. Son ambos casos comprensibles dentro de lo que nuestra jurisprudencia ha admitido ya como despido justo, y que nosotros hemos preferido tratar separadamente, en virtud de su gran importancia tanto en el orden práctico como en el meramente especulativo.

La misión que por la causal en estudio se confiere al Juez de Trabajo, para calificar prudencialmente los hechos que el patrono estableciere para justificar la pérdida de la confianza, es de suyo delicada, pues requiere una perfecta información acerca de la naturaleza y funcionamiento de la empresa, acerca de las funciones propias del empleado en discusión, acerca de la conducta personal de éste, acerca de sus relaciones familiares y sociales, su posición económica, etc.; además de una gran serenidad en la apreciación de tales circunstancias, ecuanimidad y sentido común. En fin, casi nos atrevemos a afirmar; de tan difícil que vemos la posición del Juez en los varios

El Código de Trabajo de Panamá coloca esta causal entre las que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, grupo que corresponde a las que en México dan lugar a la rescisión por incumplimiento del trabajador, y a las que en nuestro sistema legal se contienen en el Art. 47 de la Ley de Contratación Individual. Nos parece que el Código panameño, si bien ha hecho desaparecer el problema de la justificación previa en los términos en que lo estamos considerando, y se nos presenta como más generoso en la protección de los trabajadores de confianza, ha desnaturalizado la causal, dándole un sentido diverso al del modelo mexicano. En efecto, dentro del grupo referido es siempre necesario que se acrediten hechos imputables al trabajador que impliquen un incumplimiento de sus obligaciones y deberes frente al patrono, mientras que en la causal de pérdida de confianza, tal como nosotros la hemos fundamentado, no es ello necesario, pues ya hemos dicho que pueden ser hechos ajenos a la relación laboral, o hechos de terceras personas, los que han colocado al trabajador en la situación que faculta al patrono para separarle del empleo. Además, consideramos que tal sistema puede producir confusión en la interpretación correcta de la causal, en relación con las que tienden a sancionar la falta de lealtad, el fraude o el abuso de confianza, que sí, por su naturaleza como verdaderas contravenciones del trabajador a sus obligaciones y deberes, requieren el establecimiento de hechos concretos imputables al mismo. Por tales razones, creemos que es más correcto nuestro sistema, aún cuando sí somos de opinión de que el problema de la justificación previa merece una aclaración categórica en nuestra ley. También creemos necesario advertir que en este caso no somos partidarios del establecimiento de un procedimiento especial, porque, o bien tendría que ser muy amplio para garantizar eficazmente a las partes, lo que a nuestro juicio tendría el mismo defecto que hemos apuntado al referirnos a la opinión que actualmente se pronuncia en favor del juicio ordinario declarativo, o sería sumarisísimo, lo que si bien estaría más en armonía con la naturaleza de la causal, perjudicaría enormemente la situación del empleado de confianza que ya no tendría la posibilidad que ahora tiene para la reclamación del pago de indemnización por despido injusto. Creemos, en definitiva, que una reforma legislativa no debería cambiar ni la naturaleza misma de la causal ni su manera de operar conforme al antecedente de la legislación mexicana.

inspección practicada en los libros, documentos, y demás comprobantes de la Sociedad demandada aparezca un saldo a favor de dicha Sociedad y en contra del señor Parraga, de los cobros realizados por él mismo, dan motivos poderosos para que el empresario pierda la confianza que debe ser plena a favor de una persona que recauda fondos para él. Sin embargo, el señor Segundo Director opina en forma diferente, al manifestar: "También en esta consideración el suscritor sustenta diferente criterio, porque la causal 10ª del Art. 44 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo que indudablemente es la que el Juez a-quo oficiosamente invoca es de aquéllas que deben ser alegadas por la parte interesada para que puedan ser debidamente estimadas por el juez. La pérdida de confianza del patrono en el trabajador es algo que solamente incumbe a él mismo como vigilante atento de sus propios intereses y no les es dable al que juzga, sin manifestar algún giro de parcialidad, usurpar ese campo privado, sino cuando el mismo patrón se lo reclama. No es lógico ni jurídico deducir que ciertos hechos ejecutados por un trabajador dan suficientes y poderosos motivos para que su patrono pierda la confianza en él, si éste mismo patrono no ha externado ninguna opinión en tal sentido. En el presente caso, si bien la inspección, de la cual el Delegado Inspector desprendió la causal discutida, fue solicitada por el apoderado de la parte demandada, no se infiere de ella que se haya alegado tal excepción". Este Tribunal estima correctos los razonamientos del funcionario que conoció en Segunda Instancia pues la confianza que el patrono tiene en sus trabajadores es algo tan subjetivo que no podría deducirse con acierto si en determinado caso existe o no tal confianza; si ésta se produce en el fuero interno del sujeto, sólo a él le es dable manifestar si se mantiene o si ha desaparecido. En otras palabras, la pérdida de la confianza debe alegarse expresamente por el patrono, sin que pueda el Juez, de oficio, entrar en consideraciones, sobre si en tal o cual caso esa confianza se ha perdido, ya que, según lo prescribe el Art. 421 Pr., las sentencias recaerán sobre las cosas litigadas y en la manera en que han sido disputadas, sabida que sea la verdad por las pruebas del mismo proceso".

Nos parece que en esta sentencia, no obstante que consideramos acertada su conclusión, se ha confundido la subjetividad de que antes hemos hablado con el carácter facultativo que la ley confiere a la

casos que se nos ocurren, que no existe persona verdaderamente calificada para asumir tan grave responsabilidad. Desde luego, existirán algunos casos tan evidentes que no hagan necesario al superhombre que nosotros nos estábamos ya imaginando. Afortunadamente también para nuestros jueces, los casos prácticos no son en realidad muy abundantes, según se infiere de lo que hemos alcanzado a conocer de nuestra jurisprudencia laboral. Suponemos que ello se deba, en gran parte, a la circunstancia de que nuestra legislación laboral no ampara, al menos ese ha sido el criterio dominante en nuestro medio, a aquellos trabajadores que se catalogan como altos empleados, entre quienes precisamente se encuentran los que caben dentro de la conceptualización amplia de empleados de confianza. Otro campo de acción dentro del cual es posible con mayor frecuencia que se aplique la causal, es el que se refiere a todos aquellos empleados encargados del manejo o custodia de fondos, tales como cajeros, pagadores, etc. Al respecto recordamos haber tenido conocimiento de un caso al parecer no resuelto todavía definitivamente por nuestros tribunales, en el cual una empresa bancaria alegó haber perdido la confianza en un cajero, a quien se le imputó manejar incorrectamente la cuenta corriente que él mismo tenía en la institución, librando cheques sin fondos para pagar sus deudas personales. A nuestro entender, si el Banco ha establecido plenamente los hechos alegados, y salvo circunstancias especiales para nosotros desconocidas, el fallo debería ser absolutorio para la institución demandada, la cual, dicho sea de paso, alegó la causal de pérdida de confianza como excepción en el juicio de reclamación del pago de indemnización por despido injusto.

En la Gaceta de Jurisprudencia, números hasta ahora publicados, no hemos encontrado ninguna sentencia de aplicación de la causal que comentamos. No obstante, hemos encontrado dos fallos que nos parecē oportuno citar, los cuales suponemos que habrán de figurar en futuros números de la referida publicación, dada precisamente la escasa jurisprudencia sobre el tema y las interesantes apreciaciones que sobre el mismo contienen.

El primero es la sentencia definitiva pronunciada en Tercera Instancia, a las 10 horas del 2 de septiembre de 1958 y la cual, en el Considerando pertinente, reza textualmente: "Ha dicho el Delegado Inspector en su sentencia definitiva que la circunstancia de que en la

4.—*La terminación por suspensión prolongada*

La Ley de Contratación Individual de Trabajo contempla otra causal de terminación del contrato, no contenida en el Capítulo VI que trata “De la terminación del contrato”, sino, por circunstancias especiales de método u ordenación legislativa, en el Capítulo V que trata “De la suspensión del contrato”. Nos referimos al Art. 40 de la citada ley, que reza textualmente: “Art. 40.—En los casos contemplados en los cinco primeros numerales del Art. 31, ninguna de las partes estará obligada a reanudar el cumplimiento del contrato después de seis meses de interrumpidas las labores y lo mismo será en los casos a que se refieren los numerales 6, 7, 9 y 10 del artículo citado, después de un año de interrumpidas aquéllas. Tratándose de los casos contemplados en el numeral 11 del mismo artículo, ninguna de las partes estará obligada a reanudar el cumplimiento del contrato después de pasados cinco días de la fecha en que expiró el período del servicio militar obligatorio, o de la fecha en que expiró el del ejercicio del cargo público. Esta situación no se modificará por el hecho de que el trabajador continúe en el servicio militar o en el desempeño del cargo público en el período siguiente”.

La suspensión del contrato individual de trabajo sólo puede producirse por alguna de las causales taxativamente enumeradas en el Art. 31 de la ley, de las cuales las cinco primeras son las que se refieren a: fuerza mayor o caso fortuito, extinción e incapacidad del patrono, falta de fondos, escasas utilidades y reducción de la producción; las 6^a, 7^a, 9^a y 10^a, tratan respectivamente los casos de: enfermedades del trabajador o del patrono, arresto y detención provisional de los mismos; y la 11^a se refiere al cumplimiento del servicio militar obligatorio y al ejercicio de un cargo público también obligatorio. No fueron contempladas en el Art. 40 las causales 8^a, 12^a, 13^a y 14^a del Art. 31, por motivos que luego comentaremos.

La disposición contenida en el Art. 40 fue una innovación de la Ley de Contratación Individual de Trabajo vigente, pues nada contenía al respecto la anterior Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, bajo cuyo régimen la suspensión del contrato podía tener una duración indefinida. Las razones que impulsaron al legislador a una reforma tan

causal en el sentido de que es el patrono exclusivamente quien puede tomar la iniciativa en su alegación, pero siempre que se den las circunstancias o hechos objetivos que tipifican la pérdida de la confianza.

El otro fallo es de Segunda Instancia, y en la parte pertinente expresa: "V.—De lo expuesto, que, como puede notarse, es el resultado del análisis de los elementos de juicio en este asunto, resulta: que si la Curacao Trading Company exigió para ella tanta garantía a Flores Peña, la cual exigencia fue agotada por la empresa el día treintiuno de agosto de mil novecientos cincuenta y seis, fecha en que su empleado Flores Peña firmó la declaración a que se ha hecho referencia últimamente, fue porque estaba dispuesta a continuar como patrono de éste; es decir: si logró satisfacer por parte de Flores Peña, sus totales exigencias de garantía el treintiuno de agosto dicho, no había perdido en esa fecha la confianza en su empleado. Indudablemente, la Curacao disminuyó su confianza en el empleado, pero se preservó del peligro hasta donde ella quiso".

Nos parece acertado el Considerando en cuanto a la fundamentación de la causal, pues coincide con el punto de vista expuesto por nosotros, pero disentimos en la apreciación que se hace acerca de que las medidas de garantía son suficientes para que no sea posible la producción de la causal, por haber desaparecido el peligro.

Finalmente, para terminar el estudio de esta causal, y por ser indiscutible la justicia que el mismo encierra, nos pronunciamos en favor del agregado que contiene la fracción X del Art. 126 de la citada Ley Federal del Trabajo, referente a los trabajadores que han sido ascendidos al empleo de confianza que desempeñan. Dice así el agregado que, en nuestra opinión, convendría establecer en nuestra legislación: "más si había sido promovido de un puesto de escalafón en las empresas en que éste existe, volverá a él, salvo que haya motivo justificado para su despido. Lo mismo se observará cuando el trabajador que desempeña un puesto de confianza solicite volver a su antiguo empleo". Esta solución es posible sólo merced a la naturaleza de la causal, que no implica necesariamente que el trabajador haya cometido daño alguno en perjuicio del patrono, tal como lo hemos expuesto al referirnos al fundamento de la misma, y a que el peligro que para sus intereses representa la presencia del empleado en el cargo de confianza desaparece lógicamente con el cambio de cargo.

En apoyo del criterio legislativo podemos decir, en síntesis, que para nosotros el transcurso del tiempo relaja inevitablemente el vínculo laboral, y que el trabajador que permanece lejos de su trabajo termina por encontrarle un nuevo cauce a su vida, perdiendo poco a poco la dependencia, tanto jurídica como económicamente considerada, de su antiguo patrono. En este sentido, una suspensión que se prolongue por mucho tiempo, no conduce al final de cuentas a una reanudación de las labores sino que, prácticamente, a una nueva relación de trabajo, ya que no es de esperarse que las condiciones de la empresa permanezcan estáticas, sobre todo en momentos como los que actualmente vive el país, en proceso de industrialización cada vez mayor.

El límite que para la duración de la suspensión del contrato establece el Art. 40, no es, como se ha visto, uniforme para todas las causales: tratándose de los cinco primeros numerales del Art. 31 el límite es de seis meses, y tratándose de los casos contemplados en los numerales 6, 7, 9 y 10 del mismo artículo el límite es de un año; finalmente, en los casos del servicio militar obligatorio y del ejercicio de un cargo público, el límite coincide con el período durante el cual debe permanecerse obligatoriamente en el servicio militar o en el ejercicio del cargo público, sin que en estos últimos casos la situación se modifique por el hecho de que el trabajador continúe voluntariamente prestando el servicio militar, o desempeñando el cargo público por más tiempo de aquel para que fue llamado inicialmente. Creemos que la fijación de un plazo mayor para las causales 6ª, 7ª, 9ª y 10ª, en relación con las cinco primeras del Art. 31, se inspira en el principio de solidaridad para con el trabajador que se encuentra en una situación doblemente adversa, ya que, además de no contar con su empleo normal y seguro, tiene que hacer frente a todas las vicisitudes a que su condición de enfermo o de encarcelado dan lugar inevitablemente. No creemos que se haya tenido en cuenta la duración promedio de las enfermedades entre los trabajadores, puesto que el plazo resultaría entonces excesivo, pero sí admitimos como posible que el legislador haya tomado en consideración la lentitud con que se tramitan los juicios criminales, para el caso de la detención provisional. Respecto a los casos del servicio militar obligatorio y del ejercicio del cargo público también obligatorio, se ha tenido en cuenta

sustancial en el sistema, poniendo un límite a la suspensión del contrato de trabajo, después del cual aquélla puede convertirse en terminación por la sola voluntad de una de las partes, creemos encontrarlas en un enfoque más objetivo de la realidad salvadoreña. En efecto, ésta nos hace evidente la imposibilidad de que las partes vinculadas por un contrato suspendido en sus efectos característicos y fundamentales, permanezcan, después de corrido algún tiempo, tan sólidamente ligadas entre sí como antes de producida la suspensión. Por el contrario, lo que sucede casi invariablemente es que el trabajador que ha sido suspendido en un centro de trabajo, busque la manera de colocarse en otro, ya que por su condición misma de asalariado no le sería posible vivir sin trabajar. De ahí que es indudable para nosotros que el trabajador cuyo contrato ha sido suspendido trate de colocarse necesariamente en otro centro de trabajo, y si pensamos en esa ocurrencia casi fatal, imaginémonos también la gran dificultad en que se vería envuelto el trabajador ante una doble obligación, por un lado la de servir al nuevo patrono y por otro la de atender al reclamo del antiguo patrono para reanudar las labores. Ante situaciones semejantes, nos parece acertado el nuevo criterio legislativo, advirtiendo que en atención a esa situación real de nuestro medio, no creemos que la reforma haya significado ningún perjuicio sensible para la clase trabajadora. Es evidente que en algunos casos, como el de la enfermedad o la detención provisional del trabajador, la conversión de la suspensión en terminación afecta más hondamente a éste, pero aún en tales casos creemos que se justifica la igualdad de trato con las demás causales de suspensión, ya que, por una parte, sería sumamente engorroso y hasta perjudicial para el patrono el tener que esperar indefinidamente al trabajador, además de que debemos pensar en la situación del trabajador interino que estaría ocupando, mientras dura la suspensión, el lugar del trabajador enfermo o detenido. Nos parece que con el transcurso del tiempo la situación del interino tiende a convertirse de transitoria en permanente, y nos parecería asimismo una grave injusticia el colocarlo en una situación de espera indefinida sin saber cuando su situación habría de quedar definitivamente consolidada. Resulta entonces que, de no establecerse limitación alguna a la duración de la suspensión, se causaría un perjuicio no sólo al patrono sino también a otro trabajador, cuya situación estimamos que vale la pena también proteger.

Acreedores, debiendo hacerse caso omiso de todo criterio de justificación, puesto que la función normal de todo concurso o quiebra es la liquidación del patrimonio del deudor, lo que generalmente lleva consigo la paralización de las actividades de la empresa, siendo entonces resultado inevitable la terminación de las relaciones laborales. La terminación de las actividades de la empresa puede ser total o parcial, si bien en definitiva el resultado último tendrá que afectar a la totalidad de la empresa, aún cuando primeramente solo se paralice una parte de la misma. Asimismo, el cese de actividades puede ser decidido para tener efectos inmediatamente o en forma gradual o progresiva.

Se ha discutido en la doctrina si la quiebra constituye causa de disolución del contrato, por el solo hecho de su declaratoria, pronunciándose algunos por la afirmativa, sosteniendo para ello que la negociación deja de existir, y que el síndico, como representante de la masa de acreedores, es extraño a la dicha negociación. Advirtiendo que este punto de vista, que por cierto los sostienen autores de gran prestigio como De Litala, nos parece inadmisibile, puesto que en todo caso se operaría una sucesión similar a la que se produce en los casos de venta o cesión de la empresa, en los cuales unánimemente se admite que no se produce la terminación de los contratos individuales de trabajo, el problema en discusión no existe en nuestro sistema, por cuanto, como hemos expresado antes, la causal que comentamos establece la terminación de los contratos en virtud de la decisión tomada por el Síndico o la Junta de Acreedores de paralizar los trabajos, negando con ello los efectos disolutorios a la mera declaratoria de quiebra.

Nos parece que la facultad legal concedida al Síndico o a la Junta, para despedir a los trabajadores sin incurrir en responsabilidad, está limitada al caso de que la decisión o acuerdo tenga por finalidad exclusiva la paralización de los trabajos, como paso a la ulterior liquidación del patrimonio del fallido, por lo que no podría extenderse al caso de que se acordare la venta de la empresa en su totalidad, como unidad de producción, pues entonces se operaría una verdadera sustitución de patrono, la cual no produce, por disposición legal expresa, la terminación de los contratos.

Finalmente, nos parece oportuno referir que, según nos lo señala Guillermo Cabanellas, el Código de Comercio de Argentina establece

que la continuación de los mismos significa, para el caso del servicio militar una determinación plenamente voluntaria del trabajador, ya que dicho servicio dejó de ser obligatorio, y respecto del cargo público, aún cuando su ejercicio sea siempre obligatorio, es una realidad en nuestro medio que la persona que en tal situación se coloca ha hecho ya de la política o de la carrera administrativa su propia profesión, y sería sumamente injusto el colocar al patrono en una situación de incertidumbre permanente respecto a si el trabajador volverá o no a su ocupación anterior.

La disposición que comentamos concede, en los casos del numeral 11 del Art. 31, un período de cinco días para la reanudación del contrato, contados desde la fecha de expiración del período militar obligatorio, o de la fecha en que expiró el del ejercicio del cargo público. Después de pasados esos cinco días, ninguna de las partes está obligada a reanudar el cumplimiento del contrato. Este plazo de cinco días ha sido establecido, interpretamos nosotros, tomando en consideración los problemas que implica el cambio de actividades, sobre todo cuando el trabajador ha estado haciendo el servicio militar o desempeñando el cargo público en lugar distinto al de su residencia habitual o al del lugar donde está ubicada la empresa; es obvio que no puede terminar un día el servicio o el desempeño del cargo y amanecer el siguiente trabajando para su patrono.

Como antes advertimos, el Art. 40 no comprende los casos de las causales de suspensión contenidas en los numerales 8, 12, 13 y 14, que se refieren, respectivamente, a los casos de maternidad, ejercicio de un cargo sindical, huelga legal y paro legal. En cuanto al caso de la suspensión por maternidad, ésta tiene ya un límite legalmente establecido y que se condiciona a la fecha de ocurrir el parto; transcurrido el plazo que señala el Art. 72 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo termina inevitablemente la suspensión del contrato por la causal de maternidad, si bien existe la posibilidad de que el contrato continúe suspendido en virtud de otro motivo legal. El ejercicio de un cargo sindical también tiene una duración preestablecida, y si bien es posible prolongar la suspensión por sucesivas reelecciones, en este caso se ha creído conveniente admitir tal situación como una garantía para los propios directivos sindicales y para las asociaciones profesionales mismas. Referente a la huelga y el paro el criterio parece ser el de

remitirse a lo que al respecto disponga la legislación sobre conflictos colectivos de trabajo, lo cual nos parece técnicamente lo más aceptable.

La terminación del contrato por suspensión prolongada no se produce ipso facto, por el solo transcurso de los plazos límites establecidos por el Art. 40, sino por un acto de voluntad del patrono, el cual queda facultado en virtud de la citada disposición legal, para determinarse libremente a admitir o a no admitir al trabajador una vez vencidos los aludidos plazos. La facultad legal, en realidad, se ha establecido tanto para el patrono como para el trabajador, pero creemos que en la práctica no se dan los casos en que la terminación del contrato ocurra por decisión del trabajador. Es por ello que nosotros hemos colocado esta causal para su estudio, entre las que operan por la voluntad unilateral del patrono. Nos parece claro que la ley únicamente coloca al patrono en la posibilidad de pronunciarse, si así lo estima conveniente, por la no admisión del trabajador suspendido sin que su decisión pueda acarrearle responsabilidad alguna, produciéndose en realidad un verdadero despido justificado de antemano por el Art. 40 comentado. Igualmente la determinación del patrono pudiera ser en el sentido de admitir nuevamente al trabajador, aun vencidos los plazos, lo cual es muy posible tratándose de trabajadores muy competentes o calificados, o por cualquiera otra circunstancia que pesare en el ánimo del patrono; sólo que en este caso, si el trabajador interino ha continuado trabajando después del vencimiento de los plazos, la ley presume, en su Art. 41, que dicho trabajador ha sido incorporado a la empresa como permanente, y, como consecuencia, si la readmisión del suspendido motivare su separación, se impone la conclusión de que el patrono deberá indemnizar debidamente a aquél por despido injusto.

5.—La terminación del contrato con período de prueba

Los autores de Derecho del Trabajo estudian el período o término de prueba, generalmente, al tratar sobre el plazo del contrato. Asimismo algunas legislaciones, al considerar su estipulación como caso de excepción a la regla de que los contratos relativos a labores permanentes en la empresa se reputan celebrados por tiempo indefinido, lo establecen como plazo de duración del contrato. A nosotros nos ha

parecido que, no obstante la ubicación que en la Ley de Contratación Individual de Trabajo tienen las disposiciones que regulan la estipulación del período de prueba, no puede decirse entre nosotros que constituye un plazo del contrato, a cuyo vencimiento tendría que operarse la terminación de éste; por el contrario, es lo cierto que el contrato puede terminar por cualquiera otra causa, menos por vencimiento del plazo, pues si llegado el último día del período el patrono y el trabajador están de acuerdo en la continuación de los servicios, el contrato se transforma en de tiempo indefinido, y si alguna de las partes desea poner fin a la relación antes del último momento del período, la terminación ocurre por despido o renuncia, previamente justificados por la ley. Como sucede que en la casi totalidad de los casos es el patrono quien pone fin al contrato, hemos creído conveniente referirnos a este tema entre los casos en que el contrato termina, sin necesidad de resolución judicial, por la sola voluntad unilateral del patrono. Es para nosotros un auténtico caso de despido justificado.

Las disposiciones legales sobre el período de prueba son los incisos 2º y 3º del Art. 23 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, que rezan textualmente: "Sin embargo, podrá estipularse en ellos que los primeros treinta días serán de prueba, y dentro de ese término cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa. Vencido este término sin que ninguna de las partes haya manifestado su voluntad de dar por terminado el contrato, continuará éste por tiempo indefinido. Si dentro de un mismo año se celebrare nuevo contrato entre las mismas partes contratantes para la misma clase de trabajo, deberá entenderse éste por tiempo indefinido sin que tenga lugar en este caso el período de prueba a que se refiere el inciso anterior". Basta la sola lectura de lo transcrito para comprender que los treinta días que se mencionan no constituye un plazo de duración del contrato, sino un plazo dentro del cual las partes pueden unilateralmente ponerle fin al mismo.

Se ha discutido mucho en el campo de la doctrina, acerca de la naturaleza jurídica del período de prueba, el cual ha sido considerado ya como contrato preliminar, como contrato de duración determinada, como contrato sui géneris, como contrato bajo condición suspensiva y como contrato bajo condición resolutoria. A nuestro juicio es esta última la tesis correcta, o, por lo menos, la única que puede explicar el fenó-

méno dentro de nuestro sistema legal. En efecto, entre nosotros se trata de un verdadero contrato de trabajo, desde sus inicios, pero sujeto a la condición resolutoria de que las prestaciones de una de las partes no satisfagan a la otra, condición que sólo es jurídicamente posible que se produzca dentro del término de treinta días que establece la ley.

El período de prueba beneficia de manera primordial al patrono, por cuanto le garantiza el empleo en su negociación de personal ápto en cada clase de actividades, y tiene para el trabajador la ventaja de que le permite demostrar sus habilidades, adquiriendo, tal como expresa Barasi, una especie de certificado de competencia. Por ello nosotros nos manifestamos partidarios del período de prueba, siempre que sea regulado debidamente para garantía de los trabajadores.

Establece nuestra ley que el período de prueba debe ser estipulado, a diferencia de algunas legislaciones extranjeras en las que existe un período legalmente prescrito. Tal el caso del Código de Trabajo de Guatemala, cuyo Art. 81 dispone que "En todo contrato por tiempo indeterminado, los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor". Respecto a la forma de la estipulación nos parece lamentable que el legislador haya guardado silencio, pues si bien es lógico argumentar que por tratarse de una convención de carácter excepcional frente a la presunción de duración indefinida de los contratos, la forma indicada sea la escrita, por ser la única que ofrece el medio racional de probar tal pacto, tenemos que reconocer que persiste la duda, habida cuenta de que el contrato individual de trabajo es en nuestra legislación, y por definición legal, un "convenio verbal o escrito". Además la Ley de Contratación Individual de Trabajo permite la estipulación verbal para trabajos que no excedan de 60 días.

Respecto a la duración del período de prueba, nos parece oportuno señalar que, aunque la ley no lo haya expresado, el término de treinta días debe tenerse como el máximo que es permitido pactar, pero que, en aplicación de un principio general de interpretación del Derecho del Trabajo, nada impide que el convenio se celebre para un período menor, con los mismos efectos que señala la disposición legal comentada. En algunas legislaciones el plazo máximo no es único, sino que varía su duración según las distintas actividades, lo cual nos parece

un criterio correcto que debiéramos imitar, puesto que es obvio que no en todas las ocupaciones se requiere el mismo tiempo para que el trabajador demuestre su aptitud y para que el patrono pueda decidir si le conviene o no la ocupación permanente del trabajador.

Ya hemos dicho antes que dentro del período estipulado como de prueba, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato por decisión unilateral suya, agregando nuestra ley que lo puede hacer "sin expresión de causa". Como también hemos afirmado que en la casi totalidad de los casos la terminación se opera por decisión del patrono, resulta que los trabajadores contratados con período de prueba, que en verdad lo son casi todos los trabajadores que inician la prestación de sus servicios a una empresa, se encuentran durante todo ese período sin protección alguna en cuanto a la conservación de su trabajo, por más que demuestren su aptitud en forma inobjetable, puesto que la decisión patronal puede carecer de justificación alguna. El Profesor Ernesto Krotoschin, refiriéndose al período de prueba en la República Argentina, afirma que "La subsistencia del contrato no se hace depender sólo de factores subjetivos que como tales podrían ser arbitrarios, sino que la realización del hecho condicional se vincula también con móviles autónomos objetivamente justificables". Esta solución nos parece a nosotros intrínsecamente más justa, pero es obvio que no cabe en nuestro medio dados los términos categóricos de la ley. Además, creemos que el sistema es defendible, si se tiene en cuenta, por una parte que el interés mismo de los patronos los conduce a no despreciar el enrolamiento en la empresa de aquellos trabajadores que demuestran su competencia, impidiéndoles asimismo el estar renovando innecesariamente su personal con riesgo de desmejorar la producción; y por otra parte, debe tenerse presente que no basta siempre con la habilidad o competencia del trabajador en las tareas encomendadas, sino que el patrono tiene a veces que calificar otras cualidades, ya de índole moral, social o cultural, y hasta pueden intervenir en no pocos casos factores psicológicos que pueden inclinar a un patrono a ocupar o no a determinada persona en su empresa, circunstancias todas que no pueden siempre objetivarse y que el empresario es el único que puede calificarlas. Por supuesto que no negamos que en numerosos casos puede ser el mero capricho o arbitrariedad del patrono lo que lo determine, pero creemos que este problema debe considerarse sobre la base de

que los patronos perseguirán siempre el mejor beneficio de la empresa, y que en atención a ello procurarán incorporar a la misma trabajadores aptos, a la vez que tratarán de que la relación que los vincule pueda tener, analizadas las circunstancias dichas, cierto carácter de estabilidad pues no concebimos empresa próspera en la cual su personal esté variando constantemente.

La decisión unilateral de dar por terminado el contrato implica el advenimiento de la condición resolutoria estipulada, condición que es potestativa tanto para la una como para la otra parte, y cuando es el patrono quien toma la determinación nos encontramos ante un despido, autorizado por la ley y por tal motivo sin responsabilidad para el autor. Es obvio que tampoco la puede producir para el trabajador, a menos que la decisión del patrono hubiere sido determinada por algún incumplimiento del contrato por parte de aquél, en cuyo caso la responsabilidad se derivaría del incumplimiento mismo y no de la decisión patronal. Nos referimos desde luego, a la responsabilidad por los daños y perjuicios que se hubiere causado al patrono, y nos fundamos para hacer tal afirmación en el Art. 55 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, toda vez que, como hemos afirmado, el contrato con período de prueba es ya un contrato de trabajo desde su principio. El efecto normal es, pues, que la terminación se produce sin responsabilidad para las partes.

Juzgamos que el inciso 3º del Art. 23, antes transcrito, cuya justificación es evidente a fin de evitar que se abuse de la facultad concedida a los patronos, no ofrece duda alguna en su interpretación, a no ser que alguien pretendiera que el año a la que la disposición se refiere deba ser un año calendario. Creemos que no habría base para tal afirmación, pues de lo que se trata es de la fijación de un lapso, un período de tiempo que se estimó prudente de un año, dentro del cual no sería permitida la repetición del contrato a prueba entre las mismas partes y para la misma clase de labores.

Una vez vencido el plazo de treinta días, o el menor que hubieren pactado las partes, ya no puede advenir la condición resolutoria, ya no es jurídicamente posible, por lo que la voluntad unilateral de las partes ya no puede producir el efecto de terminar el contrato sin responsabilidad. El contrato se ha transformado, es evidente, pero quizás

no está del todo correcto el afirmar que se ha transformado en de tiempo indefinido, puesto que en realidad no era un contrato con plazo determinado, según hemos opinado antes. Era un contrato sujeto a condición resolutoria, la cual dejó de ser posible legalmente. Se suele afirmar como el efecto principal de esta transformación, el que al consolidarse el contrato la antigüedad del trabajador se cuenta desde el inicio de la prestación de los servicios, pero lo cierto es que esta solución se impone desde que se afirma que no es el contrato a prueba un pre-contrato, ni un contrato distinto, sino el mismo contrato de trabajo que después continúa sin modalidad al vencerse el período estipulado como de prueba.

Finalmente, queremos hacer notar que la regulación legal acerca del período de prueba nos parece mucho más clara y definida que la que se contenía en la anterior Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, en virtud de la reforma que en el año de 1951 se hizo al literal e) de su Art. 15. Decía éste textualmente en el inciso final del literal reformado: "En los casos de labores permanentes de que trata el inciso anterior, únicamente tendrá validez la cláusula contractual que estipule plazo para la duración de un contrato, cuando el patrono tome un trabajador a prueba. Sin embargo, este plazo no podrá ser mayor de treinta días, y si vencido éste continúa la relación laboral por mutuo consentimiento, el contrato se convertirá automáticamente en de duración indefinida". Como se ve, el legislador consideraba en forma enfática que el período de prueba era un "plazo para la duración del contrato", manifestación que afortunadamente ya no aparece en la vigente Ley de Contratación Individual de Trabajo, no obstante que, a nuestro entender, el legislador de 1953 aún no parece haber tenido una noción precisa acerca de la verdadera naturaleza jurídica del período de prueba. Pero volviendo a la legislación anterior, es evidente que, a pesar los términos tan categóricos en que está concebida la disposición, era totalmente imposible, tanto como lo es en la actualidad bajo el nuevo régimen, que pudiera producirse la terminación del contrato por el vencimiento del plazo estipulado, pues tanto entonces como ahora se producía la disyuntiva de que al principio hemos hablado, esto es, o que el contrato se transformaba en de tiempo indefinido, según la expresión generalmente usada y que nosotros hemos criticado, o el

contrato terminaba por decisión unilateral de una de las partes previamente autorizada por la ley. Nos parece que no cabía otra interpretación, pues era jurídicamente imposible conciliar la afirmación de que se trataba de un contrato con plazo determinado, con los efectos que la misma disposición confería a la estipulación del período de prueba. Lo racional y lógico nos parece es darle preferencia a los dichos efectos sobre una afirmación que carecía de fundamento jurídico, según hemos creído establecerlo.

CAPITULO IV

LAS CAUSAS QUE OPERAN POR LA VOLUNTAD CONFORME DE AMBAS PARTES

Se comprenden en este último Capítulo las tres causales siguientes: 1.—El vencimiento del plazo convenido; 2.—La terminación de la obra contratada, y 3.—El mutuo consentimiento de las partes. En los dos primeros casos la voluntad de las partes se manifiesta al inicio de la relación laboral, mientras en el último el acuerdo es siempre posterior. La terminación del contrato se produce sin necesidad de resolución judicial, pero también pueden ser alegadas estas causales como excepciones en juicio. No existe responsabilidad para las partes, de igual manera que en los demás grupos estudiados. Por razones que oportunamente expondremos, en el estudio del mutuo consentimiento se incluye nuestro punto de vista acerca de la renuncia del trabajador como medio de terminar el contrato individual de trabajo en nuestro sistema legal.

1.—El cumplimiento del plazo

El vencimiento del plazo es un modo normal extintivo de las obligaciones en general, y se presenta en todos aquellos casos en los que el contrato tiene una duración prevista por las partes, a cuyo término se considera totalmente cumplido, y, por lo tanto, extinguido. Pero en nuestra materia, por razón de las limitaciones a la autonomía de la voluntad que su propia naturaleza impone, se exige, además, que el convenio celebrado por las partes en cuanto a la duración del contrato no contraríe la regulación legal establecida al respecto, en garantía de

los derechos de los trabajadores. Esta regulación está basada en la consideración de que, para que el convenio acerca de la duración del contrato sea válido, es preciso que la naturaleza del trabajo lo permita, pues de lo contrario el consentimiento prestado por el trabajador se presume viciado. La exigencia se concreta en las legislaciones reputando como celebrados por tiempo indefinido los contratos de trabajo que se refieren a labores de naturaleza permanente en la empresa, siendo nulo todo acuerdo de las partes sobre fijación de plazo.

Krotoschin justifica este criterio afirmando que “La limitación temporal de la duración del contrato, convenida por las partes, debe corresponder a una fugacidad intrínseca del mismo trabajo, el que por su naturaleza debe carecer de permanencia. Por lo menos, la limitación en el tiempo convenido debe amoldarse al carácter objetivo del trabajo y no ser arbitrariamente establecida, y, desde luego, aún menos con el propósito de eludir la aplicación de la ley”; y luego añade que para que la fijación del plazo sea posible es necesario que “Al contrato le deben faltar las condiciones de permanencia, en el sentido de que, objetivamente, y de conformidad con la voluntad de las partes, el trabajador no tiene expectativas ni puede razonablemente contar con la conservación del empleo, una vez vencido el plazo o terminada la obra o conseguida la finalidad del servicio”. El mismo profesor nos señala como ejemplos de tales situaciones el del vendedor contratado para la liquidación del negocio, el obrero de la construcción empleado en una sola obra cuando ésta es realizada por un particular, el empleado contratado durante la enfermedad del contador, el trabajador interino ocupado durante las vacaciones del titular. Cabanellas, por su parte, nos señala que para distinguir los contratos a término de los contratos por tiempo indeterminado se debe considerar: “a) la expectativa en que el trabajador puede encontrarse con relación a la continuidad de sus tareas; esto es, su creencia, dada la naturaleza de la empresa, de que la prestación de sus servicios será continuada; b) a causa de la naturaleza de la empresa o del negocio, por lo cual la función será fija si se contrata el trabajo de una persona para prestaciones que constituyen la actividad normal de la empresa, y en otro caso se tendrá por transitoria; c) la propia naturaleza del trabajo, que puede ser de temporada o fijo”. Y si bien hemos afirmado que la voluntad arbitraria de las partes no basta para señalar un plazo válido al con-

trato, el mismo autor nos indica que, siempre teniendo en cuenta por sobre todo la naturaleza intrínseca de las labores, es necesario a menudo conocer o desentrañar la intención de las partes, conjunta o determinadamente, y nos relata que “en el supuesto de un contador aceptado como empleado para redactar un balance, el trabajo es por tiempo determinado; y aún cuando hubiera posteriormente un trabajo fijo en la empresa, tanto el trabajador como el patrono conocían indudablemente que la duración del contrato habría de estar limitada al tiempo preciso para efectuar el balance; el trabajador, finalizada su labor, no tiene expectativa de seguir con su trabajo, pues la duración de su contrato estaba limitada a un tiempo previsible para él con cierta exactitud”. Eugenio Pérez Botija se pronuncia, para justificar la limitación de la autonomía de la voluntad en materia de plazos, manifestando que “la relación laboral típica y característica es la que constituye un contrato por tiempo indeterminado. El plazo de extinción del contrato es lo excepcional. Generalmente, cuando se contrata a un trabajador es para incorporarlo indefinidamente a la actividad productora de la empresa”.

Nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales ignoró en su origen el criterio a que nos venimos refiriendo, no obstante ser de tanta trascendencia en las relaciones jurídico-laborales, y admitió la estipulación del plazo en forma indiscriminada. Pero bien pronto se advirtió que ello chocaba abiertamente con la idea proteccionista que caracteriza al Derecho del Trabajo, que la realidad estaba demostrando que la fijación del plazo del contrato era precisamente uno de los aspectos en los que era imperiosa la limitación a la autonomía de la voluntad de las partes, si no se quería volver inoperante toda la regulación sobre las relaciones individuales de trabajo. Así fue como, por Decreto Legislativo que se publicó en el Diario Oficial del día 1º de junio de 1951, se introdujeron a la ley citada reformas que aceptan decididamente lo que la doctrina, de la cual hemos hecho una brevísima mención, ha colocado ya como una de las piedras angulares del Derecho Individual del Trabajo, y que a nosotros se nos ocurre considerar como la garantía mínima de la anhelada meta de la estabilidad en el empleo. Bien elocuentes respecto a la necesidad del cambio de criterio legislativo son los Considerandos del Decreto antes men-

cionado, los que literalmente rezan: "I.—Que en algunas empresas y establecimientos comerciales e industriales se ha recurrido al expediente de celebrar contratos individuales de trabajo a corto plazo con sus trabajadores permanentes, con el objeto de privarlos de las prestaciones establecidas por las leyes laborales, burlando así el espíritu de la legislación social vigente; II.—Que es de urgente necesidad incorporar en el texto de la Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales, disposiciones tendientes a evitar abusos de la trascendencia del relacionado en el Considerando anterior;

La Ley de Contratación Individual de Trabajo de 1953 recogió el nuevo criterio en su Art. 23, estableciendo de manera terminante que los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes en la empresa, se reputan celebrados por tiempo indefinido aunque en ellos se estipule plazo para su terminación. Y, a su vez, la causal 5ª del Art. 44 establece que el contrato terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por el cumplimiento del plazo "en las relaciones de trabajo en que la ley permita esa modalidad". Ambas disposiciones constituyen una restricción considerable del campo dentro del cual puede operar la causal que comentamos.

La legislación mexicana, así como las de Guatemala y Costa Rica que de aquélla tomaron modelo, basándose en el mismo principio, contienen una disposición redactada en forma que tiende a garantizar aún más eficazmente la permanencia del trabajador en la empresa. Establecen los citados cuerpos legales que siempre que al vencimiento del plazo subsisten "las causas que le dieron origen a la materia del trabajo", los contratos se prorrogarán por todo el tiempo que perduren dichas circunstancias, o que se tendrán como por tiempo indefinido. Creemos nosotros que aún cuando parece ser más amplia la protección establecida en tales términos, la misma solución debe imponerse en nuestro medio si se atiende al fundamento proteccionista que, como hemos visto, informa a nuestra legislación a ese respecto, solución que además, cuenta con el apoyo doctrinario a que antes hemos hecho mención. Las citas que hemos hecho de los profesores Krotoschin y Cabanellas creemos que pueden servir de guía eficaz para la determinación de lo que debe entenderse por trabajadores permanentes de una empresa, y cuales, por otra parte, son aquéllos res-

pecto de cuyos contratos si produce pleno efecto la fijación de los plazos para terminación de los mismos. No obstante, no hemos podido resistirnos al deseo de citar, de la obra del profesor De la Cueva, los conceptos expresados por la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos Mexicanos al referirse a lo que debe entenderse por "trabajador de planta", que en nuestra opinión sería el equivalente de lo que nuestra ley ha querido que se conceptúe por "trabajador permanente". Dice así la opinión: "Para la existencia de un trabajador de planta se requiere, únicamente, que el servicio desempeñado constituya una necesidad permanente de la empresa, esto es, que no se trate de un servicio meramente accidental, cuya repetición sólo podrá ser consecuencia de que concurran circunstancias especiales o lo que es lo mismo, que el servicio no forme parte de las actividades normales, constantes y uniformes de la empresa; de lo expuesto se desprende que la existencia de un empleo de planta no depende de que el trabajador preste el servicio todos los días, sino de que dicho servicio se preste de manera uniforme, en períodos de tiempo fijos; así, por ejemplo, el servicio que presta una persona dos veces por semana a una empresa, constituye un empleo de planta, pero no lo será si sólo por una circunstancia accidental, descompostura de una máquina, se llama a un mecánico especial, y concluido ese trabajo, queda desligado el trabajador, sin que se sepa si volverán o no a ser utilizados sus servicios". Nos parece sumamente explícita la opinión del alto tribunal mexicano, sobre todo por cuanto define claramente la diferencia que existe entre los conceptos de permanencia y de continuidad en las labores, los cuales a menudo suelen confundirse. La permanencia deberá considerarse siempre que se trate de labores o tareas que son normales en la empresa, y siempre que el servicio se preste con carácter uniforme, aún cuando ello ocurra en forma discontinua o periódica. Esta diferencia es de suma importancia práctica, y puede servir de orientación para determinar el carácter temporal o permanente del contrato de los trabajadores llamados "de temporada". Nos permitimos citar aquí lo que, girando siempre sobre las mismas ideas, expresa el Dr. Ernesto Krotoschin: "El trabajador de temporada, en el sentido de estar a disposición del patrono, con regularidad, en la época en que éste desarrolla sus actividades ordinarias (hoteles, etc., en los lugares veraniegos, actores de teatro contratados por temporada, recolección de cosechas, zafra, etc.) puede ser un trabajador perma-

nente, aún trabajando con intermitencias gracias a las modalidades propias de la explotación, como también puede tratarse de un trabajador ocasional contratado expresamente para una sola temporada, no siendo probable la repetición del servicio". Adviértase que en el párrafo citado no se hace un pronunciamiento categórico, de carácter general, sino que tan sólo se señala la posibilidad de que el trabajador de temporada sea a la vez considerado como trabajador permanente, para los efectos de la estipulación del plazo del contrato, según el análisis que, así lo entendemos nosotros, deberá hacerse de cada caso concreto; es por ello que hemos afirmado que las ideas transcritas acerca de la diferenciación de conceptos de permanencia y continuidad, pueden servirnos tan sólo de criterio orientador en la solución de los problemas prácticos que se presentan en nuestro medio en relación con los trabajadores de temporada, sobre todo en nuestras industrias cafetalera, azucarera y algodonera.

Una vez se haya determinado que las labores a que el contrato se refiere son de naturaleza permanente en la empresa, el plazo que las partes hubieren estipulado carece de valor, y dichos contratos, según expresión de la ley, se reputan celebrados por tiempo indefinido. Cabe indicar aquí que de ninguna manera podría confundirse, como más de alguno pretendiera, el contrato por tiempo indefinido con el contrato vitalicio, o sea aquél por el cual el trabajador comprometiera la prestación de sus servicios por toda la vida, lo cual dicho sea de paso está prohibido por razones de orden público. El contrato por tiempo indefinido es sencillamente aquel al que no se le ha fijado ningún término para su duración, y que, como cualquier otro contrato de trabajo, puede terminar por cualquiera de las causas que la ley señala como disolutorias del vínculo laboral, excepto el vencimiento del plazo. Por otra parte, si se tiene en cuenta que toda la regulación legal acerca del plazo está establecida en beneficio del trabajador, para asegurarle la estabilidad en el empleo, no puede lógicamente pensarse siquiera en la posibilidad de un contrato de trabajo vitalicio.

Al afirmar nosotros que el propósito de la limitación legislativa a la autonomía de la voluntad de las partes en materia de plazos, ha sido el de asegurar la estabilidad del trabajador en el empleo, no pretendemos tampoco sostener la tesis de que el trabajador adquiere el derecho a no ser removido de su cargo, como se ha querido establecer

el sistema la legislación mexicana. Simplemente hemos querido hacer resaltar el fundamento y objetivo de la protección legal, sabedores de antemano de que el sistema de nuestra legislación, si bien contiene algunas disposiciones que tienden a proteger la permanencia en el empleo, no puede catalogarse entre los que consideran la estabilidad en el empleo como uno de sus principios fundamentales. De ahí que consideremos conveniente aclarar nuestra posición en el sentido de que la protección legislativa de que nos estamos ocupando, aun cuando fundamentalmente tiende a garantizar al trabajador su permanencia en el empleo, tiene efectos limitados exclusivamente al problema de la determinación del plazo del contrato, sin que pueda pretenderse que con ella se asegura plenamente la estabilidad en el empleo, que es sin lugar a dudas una de las aspiraciones más caras del Derecho del Trabajo.

La causal que comentamos, por las características especiales que presenta el plazo como modalidad de las relaciones jurídico-laborales, nos ha conducido necesariamente a enfocar su estudio, de manera casi exclusiva, en su aspecto negativo, es decir, a aquellas situaciones en las cuales la estipulación del plazo no produce efecto alguno. Estas son, por otra parte, las situaciones de mayor frecuencia, constituyendo la excepción los casos de labores de naturaleza temporal, en los cuales sí opera el modo de extinguirse el contrato a que nos venimos refiriendo.

El Art. 23 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo establece, en su inciso 2º, lo que pudiera considerarse como una excepción en materia de contratos relativos a labores de naturaleza permanente, al referirse a los contratos a prueba. Nos parece que adentrándose un poco en el fondo de la cuestión, no puede menos que concluirse que no existe la tal excepción, puesto que, tal como lo hemos considerado anteriormente, en el contrato de trabajo a prueba la terminación ocurre por un acto unilateral de voluntad, ya del patrono o bien del trabajador; en cambio, la terminación por vencimiento del plazo tiene siempre su causa en su acuerdo de voluntades entre las partes.

Colocados ya en el campo dentro del cual opera el vencimiento del plazo, nos parece oportuno señalar, aunque ello pareciera obvio, que el cómputo del tiempo deberá hacerse con arreglo a lo que se

dispone en el Título Preliminar del Código Civil, tanto por el carácter supletorio que éste tiene en relación con la legislación laboral, como por constituir tal regulación la concreción de principios de carácter general aplicables a todas las ramas del Derecho.

Como antes hemos hecho ver, los contratos de trabajo indefinidos pueden terminar por cualquiera otra causa que no sea el vencimiento del plazo estipulado. Pues bien, los contratos a plazo pueden también terminar, además de por el vencimiento del mismo, por cualquiera de las otras causas legales, inclusive el despido de hecho injustificado. Para esta ocurrencia el legislador estableció reglas especiales para determinar la indemnización a que el trabajador despedido tiene derecho, las que se contienen en el inciso 2º del Art. 56 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo en los términos siguientes: "Si el trabajador hubiere sido contratado por tiempo fijo, de conformidad con la ley, o por el tiempo necesario para la ejecución de determinada obra, tendrá derecho a que se le indemnice con una cantidad equivalente al salario que habría devengado en el tiempo que faltare para que se venza el plazo o para que se termine la obra; pero en ningún caso la indemnización podrá exceder de la que le correspondería según lo dispuesto en el inciso anterior, si hubiera sido contratado por tiempo indefinido". Nos parece que nuestro legislador estuvo aquí, de primera intención, influido por la teoría que fundamenta la indemnización por despido en la idea del resarcimiento del daño causado, para luego, por razones de política legislativa entendemos nosotros, limitar el monto de la indemnización hasta lo que le habría correspondido al trabajador si hubiera sido contratado por tiempo indefinido, o sea, equiparar ambos sistemas de contratación en su aspecto de máxima indemnización. Nos parece que el sistema pudiera ser criticable, al igual que en nuestra opinión lo son todos los sistemas de cómputos de indemnizaciones por despido injusto, ya que en esta materia tenemos entendido que ninguna de las teorías de fundamentación, ni mucho menos las reglamentaciones legales, pueden vanagloriarse de estar exentas de crítica y de haber encontrado la fórmula perfecta; sin embargo, conscientes de ello y sin pretensiones acerca de la bondad de nuestro sistema, nos parece que el criterio equiparador tiene un fondo de justicia que es aceptable. Los límites y el planteamiento de nuestro trabajo no nos permiten adentrarnos más en el estudio de

los problemas que surgen acerca de la indemnización, estudio que es propio del tema relativo al despido de hecho injusto, manera de terminar el contrato individual de trabajo que acarrea responsabilidad para el patrono, y que por ello ha quedado fuera de nuestra tesis.

Vencido el plazo convenido, el contrato termina inmediatamente. No obstante, como ya lo hemos expresado, algunas legislaciones establecen la prórroga cuando subsisten las circunstancias que dieron motivo al contrato. Debiera modificarse nuestra legislación en tal sentido, aún cuando, repetimos, creemos que en la situación actual no podría ser otra la solución, si se atiende al espíritu que la informa a ese respecto.

2.—*La terminación de la obra contratada*

Tanto esta causal como la que acabamos de estudiar constituyen fundamentalmente una sola. Se refieren a aquella situación en la cual la voluntad de las partes, previamente manifestada, hace depender la duración del contrato de un acontecimiento futuro y cierto, e inevitablemente determinado por el factor tiempo: el vencimiento del plazo convenido o la terminación de la obra o servicio para que fue el trabajador contratado. Es por ello que la mayoría de las legislaciones la contemplan como una sola causal, tal como ocurría en nuestra anterior Ley de Contratación Individual de Trabajo en Empresas y Establecimientos Comerciales e Industriales. Nos parece al respecto que nuestro legislador estuvo un tanto confundido acerca de la naturaleza de la causal que ahora comentamos, no precisamente por haber separado ésta de la relativa al vencimiento del plazo, puesto que ello no bastaba para alterar sus efectos legales, sino porque, tal como lo hemos estudiado ya, el plazo del contrato es objeto de otras regulaciones legales que dan a dicha modalidad una característica especial, por cuanto restringen considerablemente su campo de aplicación, limitándolo a los casos de labores que no sean de naturaleza permanente en la empresa. Ahora bien, si admitimos que la contratación para una obra o servicio determinados constituye fundamentalmente una limitación a la duración del contrato, tan sólo diferente de la estipulación del plazo en cuanto a la determinación precisa de la fecha o época de su vencimiento, nos parece imperioso concluir que la medida protec-

tora de los derechos de los trabajadores no debió haberse limitado a restringir la autonomía de la voluntad únicamente a los casos de fijación de plazos, sino que debió extender la restricción a los de contratación para obra o servicio determinados, puesto que la misma razón existe para suponer viciado el consentimiento del trabajador en uno como en otro caso, cuando se trata de ejecución de labores que por su naturaleza son de carácter permanente en la negociación. Cabría repetir aquí las citas que hicimos anteriormente con relación al plazo, pues los referidos expositores engloban el estudio de ambas causales en un tema único, lo cual se estima que es lo científicamente correcto en atención a su idéntica naturaleza.

Por lo que respecta a las legislaciones extranjeras nos parece oportuno señalar que la española, cuyo sistema de prórroga indefinida tiende también a proteger la estabilidad del trabajador en el empleo, contiene una causal única con aplicación del aludido sistema tanto para la expiración del tiempo convenido como para la conclusión de la obra o servicio objeto del contrato. En la legislación mexicana asimismo, el principio ya comentado por nosotros de que cuando subsisten las causas que dieron origen al contrato y la materia del mismo, éste se prorroga por todo el tiempo que perduren tales circunstancias, es igualmente aplicable a los contratos en que se haya estipulado plazo que a los que se hubieren formado para la ejecución de determinada obra. El Código de Trabajo de Guatemala es sumamente explícito en cuanto a la identidad de ambas causales, al afirmarse en el literal b) de su Art. 25 que el contrato individual de trabajo puede ser: "b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto algún hecho o circunstancia *como la conclusión de una obra*, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo...". Asimismo, y en armonía perfecta con tal disposición, el Art. 26 del mismo Código limita la autonomía de la voluntad de las partes tanto para un caso como para el otro, al afirmar que "Debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen", y finalmente y en forma por demás explícita, que "los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de

excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar". Los códigos de Panamá y Costa Rica contienen también disposiciones que plasman el mismo criterio, el que debiera también servir de base para una, a nuestro juicio necesaria, reforma de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, volviendo así el sistema de una sola causal y estableciendo una común regulación protectora para ambos casos de limitación de la duración del contrato por la voluntad de las partes.

Expresada nuestra opinión acerca de la distinta consideración legal que en nuestro régimen tienen el vencimiento del plazo y la terminación de la obra contratada, nos parece oportuno advertir, a fin de no tergiversar la inteligencia de la causal que comentamos, que ella no hace referencia alguna a la forma de estipular el salario denominado "por obra", o sea aquélla en la cual el salario se computa tomando en cuenta el resultado del trabajo con independencia del tiempo empleado, sino a una forma de contratación que se caracteriza por el límite que la voluntad de las partes impone a la duración del contrato, límite que viene a determinarse por la finalización de la obra que constituye su objeto, cualquiera que sea la forma en que el trabajador perciba su salario, pues bien puede éste ser estipulado por unidad de tiempo y la duración del contrato convenido hasta la finalización de la obra. También conviene señalar que consideramos como asunto previo la determinación de si se trata de un verdadero contrato de trabajo o de un contrato civil de obra, *locatio conducti operis*, ya que en este último caso nada tendría que disponer la legislación laboral. Con relación al criterio diferenciador de ambas figuras creemos que, aún cuando el problema parece continuar siendo motivo de serias controversias en la doctrina, ésta se ha inclinado por referirlo finalmente a la existencia del elemento subordinación, dejando al campo de la regulación civil el contrato de obra ejecutado con carácter autónomo, y al derecho laboral aquél en cuya ejecución quien presta su energía lo hace en condiciones de dependencia o subordinación. Nos parece que esa es la única solución posible en el campo doctrinario, pero debe reconocerse que su aplicación en la vida real es en numerosos casos sumamente difícil, debido a los diferentes matices que adoptan los casos a resolver. No obstante, la dificultad en descu-

brir el elemento subordinación creemos que es una cuestión de orden práctico que no altera la justeza del criterio diferenciador.

El estudio de esta causal nos ha llevado asimismo a la conclusión de que la obra de que se trata, cuya terminación pone fin al contrato individual de trabajo, es la que el trabajador ejecuta por sí solo, individualmente considerado, como sería, por ejemplo, una silla, un par de zapatos, un vestido, etc., pero que no puede aplicarse la causal, estrictamente considerada, a la terminación de la obra de conjunto encomendada al empresario, como sería el caso de las construcciones, puesto que la casa o edificio encomendada al arquitecto o constructor dista mucho de ser la obra contratada en cada relación individual de trabajo que lo vincula con sus trabajadores, por más que la duración de cada contrato pudiera estar limitada a la finalización del edificio; en este caso, entendemos nosotros, se trata más bien de un plazo tácito, común a todos los trabajadores de la construcción, y es a su vencimiento que se origina la terminación de sus respectivos contratos de trabajo. Concebida así la terminación de la obra contratada, se nos hace más evidente la necesidad de restringir los pactos sobre la materia, limitándolos, al igual que en materia de plazos, a los casos de labores accidentales o eventuales en la empresa, y prohibiéndolos para las labores de carácter permanente, pues nos parece que, dada la confusión legislativa que anteriormente apuntamos, los trabajadores están en desamparo frente a los abusos que los patronos pudieran cometer, alegando que la restricción legal sólo es aplicable en cuanto a la estipulación del plazo, pero que no lo es respecto a la contratación para obra determinada, ya que en nuestro sistema legal el plazo y la terminación de la obra constituyen causales distintas de terminación del contrato. Nos parece que tal alegación estaría bien fundada, aún cuando nos parezca repugnante la actitud de quienes se valieran de tales expedientes para burlar los derechos de los trabajadores; por ello, repetimos, propugnamos por una reforma legislativa.

Algunas legislaciones hablan de la terminación de la obra "o servicio" contratados. Creemos que ello es conveniente para aclarar que puede tratarse no sólo de una obra material, sino de un trabajo que no se materializa en un resultado tangible. Sin embargo, estimamos que una interpretación racional de la causal que comentamos debe llevarnos a la misma conclusión, por lo cual no nos parece imprescindible una reforma al respecto.

En la página 42 y siguientes del número 12 de la Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo, correspondiente al primer semestre de 1956, hemos encontrado una sentencia cuya doctrina nos permitimos transcribir, por contener un enfoque acertado acerca de las construcciones, si bien dicha sentencia parece haber incurrido asimismo en el error que nosotros hemos señalado acerca de lo que es la "obra contratada" a que se refiere la causal 6ª. Dice así la doctrina en lo pertinente: "I.—La terminación de una obra en la cual había laborado últimamente el trabajador demandante, invocada por la sociedad demandada como causa de terminación del contrato de trabajo, sólo produciría ese efecto en el caso de tratarse de una construcción aislada, verificada por personas que no hacen de la construcción una industria, pero no cuando la sociedad demandada se dedica a la industria de la construcción y, en consecuencia, tiene necesidad de trabajadores permanentes". Nos parece acertada la apreciación a reserva de que para nosotros en el caso de las construcciones aisladas no sería propiamente un caso de aplicación de esta causal, sino como ya afirmamos, un caso de vencimiento del plazo que tácitamente han convenido las partes.

La terminación del contrato en virtud de esta causal se produce en el momento mismo en que se finaliza la obra, por carecer ya de objeto.

3.—*El mutuo consentimiento*

La terminación del contrato individual de trabajo por el mutuo acuerdo de las partes está admitida de manera general por la doctrina y la legislación. Ello constituye un reconocimiento al predominio de la voluntad, en virtud del cual las partes pueden, en cualquier momento, poner libremente término al contrato, de la misma manera que sus voluntades concurren a la formación de dicha relación jurídica. Nuestra Ley de Contratación Individual de Trabajo lo reconoce así al establecer, en la causal 1ª del Art. 44, que el contrato terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes "por mutuo consentimiento de las partes".

En la clasificación de las causales de terminación que nosotros hemos elaborado, la que ahora estudiamos ha sido colocada entre las

que operan, sin necesidad de resolución judicial, en virtud de la voluntad conforme de ambas partes, pero distinguiéndose del vencimiento del plazo estipulado y de la terminación de la obra contratada, y de cualquiera otra estipulación lícita, en que en estos casos la voluntad de las partes es manifestada ab initio, mientras que en el mutuo consentimiento el acuerdo es siempre posterior, cuando el contrato tiene ya algún tiempo de estar en ejecución.

Algunos prefieren emplear el término “mutuo disenso” al referirse a este modo de terminación, pero a nosotros nos parece más adecuado hablar de “mutuo consentimiento”, no sólo porque esta expresión es más usada en las legislaciones, en cuenta la nuestra, sino porque nos parece que el mutuo disenso, al que los civilistas chilenos llaman también “resciliación”, es una manera de extinguir las obligaciones y no de terminar los contratos. Puede hablarse de resciliación en los contratos bilaterales cuando ninguna de las partes ha procedido al cumplimiento de su respectiva obligación, produciéndose entonces el acuerdo de voluntades con el fin de no exigirse dicho cumplimiento, a manera de una remisión o condonación recíprocas. Tal es el concepto que enuncia el Art. 1438 de nuestro Código Civil en los términos siguientes: “Toda obligación puede extinguirse por una convención en que las partes interesadas, siendo capaces de disponer libremente de lo suyo, consientan en darla por cumplida”. Pero tal modo de extinguir las obligaciones, así concebido, no puede ocurrir ni en los contratos unilaterales ni en los bilaterales en los cuales cualquiera de las partes haya cumplido ya su obligación; tampoco podrá ocurrir consecuentemente en los contratos de tracto sucesivo, y el contrato de trabajo lo es por naturaleza, en los cuales se hubiere comenzado ya su ejecución, puesto que no puede el acuerdo de las partes dejar las cosas “como que si no hubiera habido contrato”, que es lo que los profesores chilenos nos enseñan que ocurre con la resciliación. Sin embargo, creemos que prácticamente el uso de una u otra terminología no altera la esencia misma de la causal, como expresión de la autonomía de la voluntad de las partes.

Ahora bien, precisamente porque en este aspecto el derecho positivo reconoce plena eficacia a la manifestación de voluntad de las partes, somos de opinión de que este modo de disolución del contrato de trabajo debiera examinarse, siempre que ocurra, con especial meti-

culosidad, a fin de evitar que el diferente plano de auto-determinación, en que se encuentran los contratantes, como nos lo señala Benítez de Lugo, sea motivo de que se utilice para encubrir verdaderos despidos de hecho injustificados, lo que ocurre con lamentable frecuencia. En primer término, debe exigirse que el acto de voluntad del trabajador sea cierto, evidente, no sujeto a diversas interpretaciones, y, además, consciente de los efectos que el mismo involucra, especialmente en lo relativo a la circunstancia de que no podrá reclamar al patrono indemnización alguna por su separación de la empresa. Luego, aunque pareciera innecesario referirlo, para que el consentimiento del trabajador sea válido deberá reunir los requisitos que la legislación civil exige en materia de actos y declaraciones de voluntad, o lo que es lo mismo, el consentimiento deberá estar exento de vicios, ya error, ya fuerza o bien dolo. Creemos que huelga todo comentario a ese respecto, limitándonos a decir que, dado el carácter proteccionista que informa el Derecho del Trabajo, así como las restricciones que a la libertad consensual del trabajador le impone en la mayoría de los casos su posición de inferioridad económica y social, justifica el que se extreme la exigencia de un consentimiento límpido. Estamos enteramente de acuerdo con Benítez de Lugo cuando afirma que debe hacerse el examen de cada caso concreto, y “analizar con todo cuidado la motivación de tal acuerdo y los actos anteriores, coetáneos y posteriores al mismo”, para pronunciarse sobre la validez del consentimiento prestado para la terminación del contrato individual de trabajo. El mismo autor señala que no debe haber malicia ni de parte del empresario ni de parte del trabajador, porque ello daría lugar a una acción indemnizatoria por parte de quien resultare perjudicado. Por su parte el profesor Krotoschin, al afirmar igualmente que el juez deberá apreciar los diferentes matices de cada caso concreto, nos señala que, a los efectos de saber si hubo libre determinación o coacción moral, constituyen un factor importante las condiciones personales del trabajador. Suscribimos sin reservas las opiniones de los maestros referidos.

Con respecto a la prueba de esta causal, y para ser consecuentes con el criterio restrictivo que hemos venido sosteniendo, nos parece que debiera exigirse siempre la forma escrita de manera preferencial. No obstante, en los términos actuales de nuestra legislación no cree-

mos que puede negarse validez a otros medios de prueba. Posiblemente el legislador ha considerado la realidad de nuestro medio, en el cual por razones de diversa índole sería inoperante la exigencia de la forma escrita, sobre todo si se observa que la terminación del contrato de trabajo por esta causa escasamente ha llegado a conocimiento de los tribunales de trabajo.

Es obvio que la prueba de la terminación del contrato en virtud de la causal que comentamos incumbe a quien la alegue en juicio, de igual manera que nos parece evidente que es al trabajador a quien corresponde probar que su consentimiento no ha sido libremente prestado, por existir alguno de los vicios del consentimiento a que nos hemos referido antes.

La única sentencia que en relación con la causal en estudio hemos encontrado en la Gaceta de Jurisprudencia de Trabajo, es por cierto muy interesante, y nos parece atinada en cuanto a la determinación de la esencia misma del consentimiento prestado por las partes. Se trataba de un caso en el cual la parte demandante había presentado prueba acerca del despido de que fue objeto el trabajador, mientras la parte patronal a su vez había presentado prueba de que el empleado había abandonado su cargo por su propia y libre determinación. En Segunda Instancia el Tribunal sentenciador sostuvo que si de parte del patrono existía la intención de despedir y en el trabajador la de renunciar o de retirarse de su trabajo voluntariamente, se operaba la terminación del contrato por mutuo consentimiento. La sentencia a que nos referimos aparece en la página 15 y siguientes del N° 10 de la referida Gaceta, correspondiente al primer semestre de 1955, y de ella nos permitimos transcribir los razonamientos expuestos por el Tribunal de 3ª Instancia al rebatir la consideración que sobre el mutuo consentimiento se hizo por el Tribunal de apelación. Dice textualmente: "Este Tribunal no comparte la opinión del señor Segundo Director, acerca de la existencia en el caso de autos de una terminación del contrato por mutuo consentimiento de las partes, pues para que esto ocurra es necesario que las partes se hayan puesto de acuerdo en todo lo relativo al acto jurídico que van a celebrar, para que con el concurso de sus voluntades se produzca un determinado efecto jurídico, el cual debe ser el mismo querido por ambas partes; tal situación no se ha presentado en el caso de autos, puesto que los

efectos del despido son distintos de los que produce el abandono o renuncia por parte del trabajador, que es lo que respectivamente han querido las partes. Por otra parte, en el mutuo consentimiento las voluntades deben ser concurrentes siquiera en un instante, y no se ha establecido en autos que en el momento en que el trabajador quería renunciar o abandonar el trabajo el patrono quería despedirlo; de ahí que sea necesario concluir que si el patrono lo despidió antes de que el trabajador quisiera abandonar o renunciar, habrá despido, y si éste abandonó o renunció antes de que aquél lo despidiera, habrá abandono o renuncia, pero en ningún caso el mutuo consentimiento que se ha querido ver en la sentencia de Segunda Instancia”.

Al estudio del mutuo consentimiento como causal de la terminación del contrato se suele agregar el de la renuncia del trabajador, por estimarse tal vez que en los casos de mayor frecuencia ésta es aceptada por el patrono, confundándose entonces ambas figuras y haciéndose aplicable a la renuncia cuanto se ha dicho acerca del mutuo consentimiento. A continuación exponemos nuestros puntos de vista acerca de la renuncia del trabajador y sus efectos dentro de nuestra legislación.

Ante todo debemos manifestar que nos parece indiscutible el derecho del trabajador a separarse de su empleo, aun cuando no existiere causa alguna que lo justifique o que impida la continuación del contrato. Esto es así porque, en virtud del principio de la libertad de trabajo que constituye uno de los pilares sobre que se asienta nuestro Derecho Laboral, no puede obligarse a una persona a realizar prestaciones personales en contra de su voluntad. Entendemos también que tal concepción no significa de ninguna manera que el patrono debe quedar desamparado frente al incumplimiento abusivo por parte de sus trabajadores, sino que, por el contrario, la renuncia debe regularse en forma que, reconociendo el derecho de los trabajadores a la separación, cause el menor daño posible a los intereses del patrono, tomando en cuenta para ello la diferente posición de las partes en el ámbito económico social.

Pero con todo y lo evidente que aparece el derecho a la renuncia del cargo, tenemos que admitir que, no existiendo en nuestra ley positiva regulación alguna sobre la materia, la renuncia del trabajador no cons-

tituye en nuestro sistema causal de terminación del contrato individual de trabajo, o sea, que la renuncia del trabajador no produce por sí sola la disolución del vínculo laboral. En efecto, si la renuncia es aceptada por el patrono, aceptación que puede ser expresa o tácita, nos encontramos entonces con que se ha producido el mutuo consentimiento de las partes, terminando el contrato por esta causal y aplicándose todo cuanto hemos dicho anteriormente en relación con la misma; si, por el contrario, la renuncia no es aceptada y el trabajador por su propia determinación cesa en la prestación de los servicios, nos encontramos ante un abandono del trabajo, que no es sino un incumplimiento del trabajador a sus obligaciones contractuales, y que faculta al patrono para pedir la terminación del contrato sin responsabilidad para él, así como para reclamar la indemnización de daños y perjuicios que el tal incumplimiento le haya ocasionado. Reconocemos que estas soluciones pudieran parecer un poco duras para la clase trabajadora, por estimarse que llevan en sí una verdadera restricción al derecho de renuncia, pero consideramos que ello debería servir para estimular una intervención legislativa en el sentido de establecer categóricamente este modo de terminación del contrato individual de trabajo, regulándolo debidamente en atención a los intereses de ambas partes, pues en la situación actual las soluciones por nosotros enunciadas nos parecen las únicas jurídicamente aceptables dentro del sistema de la vigente Ley de Contratación Individual de Trabajo.

Hemos afirmado que no existe regulación legal sobre la renuncia, y más de alguno podría rebatírnoslo citando el inciso 2º del Art. 26 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, que por cierto fue introducido por Decreto Legislativo Nº 2544, de fecha 5 de diciembre de 1957, y publicado en el Diario Oficial del 17 del mismo mes y año. Dice así el inciso: "Sin embargo, para que el instrumento privado en que conste que un trabajador renuncia a su cargo o que un contrato de trabajo se da por terminado por mutuo consentimiento o que un trabajador se da por recibido de la indemnización y demás prestaciones que le corresponden por haber sido separado injustamente de su cargo, haga plena prueba, deberá estar redactado en las hojas que al efecto proporcionarán las Delegaciones e Inspectorías Departamentales de Trabajo y las Dependencias del Departamento de Inspección de Trabajo. Al pie de tales hojas

hará constar el funcionario respectivo la fecha de entrega al interesado, y solo podrían utilizarse válidamente dentro de los diez días siguientes a la expresada fecha". Por nuestra parte nos parece que la reforma citada, cuya necesidad era evidente, entre otros motivos, precisamente porque no existía disposición alguna acerca de la renuncia del trabajador, no ha tenido por resultado el convertir a ésta en una nueva causal de terminación del contrato, ni fue ésa la intención que animó al legislador, según se desprende de los Considerandos mismos del Decreto antes citado, sino la de poner coto a la malicia de patronos inescrupulosos, quienes se habían dado a la tarea de maniobrar abusivamente en perjuicio de los legítimos derechos de los trabajadores. Rezan textualmente los aludidos Considerandos: "I.—Que de acuerdo con nuestra Constitución el Estado debe velar por el fiel cumplimiento de las normas legales de trabajo y que los derechos consagrados a favor de los trabajadores son irrenunciables, y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio; II.—Que en concordancia con estos principios, deben tomarse medidas efectivas contra cualquier intento de burlar los derechos que las leyes establecen a favor de los trabajadores; III.—Que algunos patronos han venido eludiendo sistemáticamente el pago de prestaciones laborales, obligando a los trabajadores a suscribir documentos sin fecha en que anticipadamente renuncian a sus cargos o dan por terminados sus contratos por mutuo consentimiento, o en que declaran haber recibido las prestaciones a que tienen derecho; y IV.—Que conviene poner coto a tales abusos, sancionando a quienes presentaren en juicio documentos viciados de tal naturaleza, y tratando para el futuro, en beneficio de patronos y trabajadores, de garantizar la fecha cierta de otorgamiento de los diversos documentos privados que, sobre los asuntos apuntados, extienden voluntariamente los trabajadores". Para lograr los propósitos enunciados el legislador estimó que el Art. 26 de la ley procesal citada, al establecer que en los juicios de trabajo los instrumentos privados hacen plena prueba sin necesidad de reconocimiento, mientras no se haya declarado su falsedad en el incidente respectivo, era la válvula a través de la cual canalizaba la malicia de los patronos y de sus inescrupulosos consejeros, y que lo conveniente era establecer alguna formalidad de garantía en los documentos privados que contuvieran declaraciones de voluntad de los trabajadores de la naturaleza de las señaladas en los Considerandos. Lo anterior significa

pues, que la reforma legislativa solo puede tener efectos limitados al ámbito procesal, y dentro de éste en el campo relativo a la prueba instrumental, y que no puede pretenderse extender sus alcances hasta el terreno del derecho sustantivo. De ahí que la circunstancia de que el inciso adicionado al Art. 26 mencione por una parte el instrumento privado en que consta la renuncia del trabajador, y por otra aquél en que consta la terminación del contrato por mutuo consentimiento, ello no modifica la situación existente antes de la reforma y la cual hemos expresado anteriormente, pues la alegación en juicio por el patrono de que el trabajador renunció a su cargo, y la presentación del respectivo documento de renuncia, no constituyen sino un caso típico de aceptación tácita de la misma y por ende de que el contrato ha terminado en virtud del mutuo consentimiento de las partes. Sin embargo, no nos parece criticable la doble mención que contiene la ley, puesto que son distintos el documento de renuncia que el documento de mutuo acuerdo, aún cuando en definitiva la terminación del contrato alegada se produzca siempre por este último motivo, lo cual no ocurriría si la renuncia tuviera en nuestro sistema fisonomía propia como causal de terminación del contrato.

Nos parece que el legislador salvadoreño, dadas las condiciones de hecho que determinaron la reforma, dejó escapar una brillante oportunidad para regular debidamente la renuncia del trabajador, estableciéndola definitivamente como causal de terminación del contrato. No obstante, creemos que ello es aún, no sólo posible, sino sumamente necesario, debido a las numerosas dificultades de orden práctico que la falta de regulación ocasiona, así como a las erróneas concepciones que sobre la renuncia se tienen en nuestro medio, tanto de parte de patronos como de trabajadores. Seguidamente exponemos algunas ideas que a nuestro juicio podrían servir de base a una reforma legislativa al respecto.

Primeramente, y a fin de alejar confusiones como la que ha originado la reforma antes citada, permítasenos insistir, aunque ello pareciera obvio después de lo que hemos expuesto, que la modificación debe hacerse en la ley sustantiva, y en forma que aparezca claramente que se trata de una causal de terminación del contrato, con fisonomía propia, distinta por una parte del mutuo consentimiento y diferente también del arbitrario abandono de labores, el cual, como repetimos,

es un mero incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador y, por tanto, una conducta censurable. El sitio adecuado para la nueva causal tendría que ser forzosamente el Art. 44 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, puesto que la terminación del contrato se produciría sin responsabilidad para ninguna de las partes, ya sea introduciendo un numeral más, o bien, para conservar la estructura actual de la Ley, refundiéndola con la causal 1ª por su vinculación, pero aclarando debidamente que se trata de dos formas distintas de terminación. La renuncia, que es un acto de voluntad unilateral del trabajador, debiera ser notificada al patrono por medio de la autoridad para mayor garantía de las partes, y el funcionario respectivo tener facultad legal para fijar un plazo prudencial para que el trabajador pueda cesar en la prestación de los servicios, puesto que la terminación intempestiva de los mismos pudiera acarrear perjuicios más o menos graves a la empresa, según la naturaleza de los mismos y de la actividad de la negociación. Para la determinación del plazo dicho, deberá tenerse en cuenta las circunstancias especiales que concurran en cada caso concreto, apreciándolas debidamente para estimar el grado en que puede ocasionarse perjuicio al patrono por la falta del trabajador y la posibilidad de sustituirlo con prontitud. A nadie escapará que no es la misma la imposibilidad de sustituir a un peón que a un trabajador calificado en la especialidad de la empresa. Sin embargo, creemos conveniente que el plazo a fijar por el Juez o autoridad de trabajo debe de estar comprendido dentro de ciertos límites racionales previamente determinados por la ley. Asimismo, y para garantizar la autenticidad de la renuncia, esta debería ser presentada personalmente por el trabajador o por quien lo represente debidamente, o ser autenticada ante funcionario competente.

Como concreción de las ideas antes expuestas, nosotros formularíamos la reforma legal respectiva, diciendo que el contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes...” Por la renuncia del trabajador, siempre que sea notificada al patrono por medio del correspondiente Juez de Trabajo, no pudiendo el trabajador interrumpir la prestación de sus servicios sino después de transcurrido un plazo prudencial que el Juez determinaría atendidas las circunstancias, y que no podrá ser mayor de sesenta días ni menor de tres, contados a partir de la notificación al patrono. La renuncia deberá

ser presentada personalmente por el trabajador o su representante legal, o ser debidamente autenticada. La renuncia que no sea verificada en la forma indicada, no producirá efectos legales como tal”.

En la forma anterior nos parece que quedarían debidamente garantizadas ambas partes, sin perjuicio de conservarse, en principio, la disposición contenida en el inciso 2º del Art. 26 de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, como una garantía más del trabajador contra los abusos patronales que motivaron la inclusión del referido inciso.

Este libro se terminó de imprimir
el día diez y ocho de octubre de mil
novecientos sesenta y uno en
los talleres de la Editorial Univer-
sitaria "José B. Cisneros", San
Salvador, El Salvador, C. A

