

344.01891  
F 3815  
1968  
F.F.Y. 26  
Ej. 2

2004

10

# UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA  
Y CIENCIAS SOCIALES



## LA SUSPENSION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

TESIS DOCTORAL

PRESENTADA POR

CARLOS FERRUFINO

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

*DOCTOR EN JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES*

DICIEMBRE DE 1968



MFN 16290



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

RECTOR

DOCTOR JOSE MARIA MENDEZ

SECRETARIO GENERAL

DOCTOR JOSE RICARDO MARTINEZ

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA

Y CIENCIAS SOCIALES

DECANO

DOCTOR RENE FORTIN MAGAÑA

SECRETARIO

DOCTOR FABIO MERCULES PINEDA

\*\*\*\*\*0\*\*\*\*\*

JURADOS QUE PRACTICARON LOS

EXAMENES GENERALES PRIVADOS

CIENCIAS SOCIALES, CONSTITUCION Y LEGISLACION LABORAL

Presidente: Dr. José Antonio Morales Erhlich

Primer Vocal: Dr. José Napoleón Rodríguez Ruiz

Segundo Vocal: Dr. Francisco Bertrand Galindo

MATERIAS CIVILES, PENALES Y MERCANTILES

Presidente: Dr. Manuel René Villacorta

Primer Vocal: Dr. Manuel Arrieta Gallegos

Segundo Vocal: Dr. Jorge Alberto Barriere

MATERIAS PROCESALES Y LEYES ADMINISTRATIVAS

Presidente: Dr. Francisco Callejas Pérez

Primer Vocal: Dr. Romeo Aurora

Segundo Vocal: Dr. Manuel Atilio Hasbún

\*\*\*\*\*

ASESOR DE TESIS

Dr. Aristides Augusto Larín

TRIBUNAL CALIFICADOR DE TESIS

Presidente: Dr. Francisco Bertrand Galindo

Primer Vocal: Dr. Mauricio Rosales Rivera

Segundo Vocal: Dr. Roberto Calderón

\*\*\*\*\*

D E D I C A T O R I A

A

Mi Madre

A

Mi Esposa

I N D I C E

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

CAPITULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA SUS--  
PENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1)-Concepto.....	pag.	9
2) La suspensión del contrato de trabajo como protec-- tora del derecho de estabilidad.....	"	17
3) El derecho de reintegro.....	"	29
4) El despido encontrándose suspendido el contrato de trabajo.....	"	36
5) Suspensión del contrato e interrupción contractual.	"	40
6) La suspensión disciplinaria.....	"	45
7) La Imprevisión como fundamento último de la suspen- sión del contrato de trabajo-.....	"	49

CAPITULO II

ESTUDIO Y ANALISIS DE LAS CAUSALES  
DE SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO

1) Generalidades.....	"	53
2) Clasificación de las causales.....	"	55
a) Desde el punto de vista de los trabajadores a-- fectados.....	"	56

b) Desde del punto de vista de que generen o no pres		
taciones a cargo del patrono.....	pag.	59
c) Según necesiten o no de procedimiento para que o-		
peren.....	"	62
3) Análisis de cada una de las causales.....	"	66

CAPITULO III

EL JUICIO DE SUSPENSION

DE CONTRATO DE TRABAJO.

1) Generalidades.....	"	100
2) El Pre-Aviso.....	"	100
3) Arts. 372 y 373 C.T. ....	"	103
4) Art. 35 C.T.....	"	109
Conclusión.....	"	112

F I N  


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

Los estudiosos del Derecho como que se han visto impresionados y atraídos por el Derecho del Trabajo; todos hablan de él y todos escriben algo sobre él. Sus instituciones propias; sus regulaciones especiales; las innovaciones que introduce, como si despertasen gran entusiasmo, gran interés, en todas las mentes amigas de lo jurídico.

Llevados por el entusiasmo, nos disponemos a emprender el camino que nos guíe, también a nosotros, al estudio de uno de sus aspectos, -- que por ser muy suyo, resulta harto interesante: la suspensión del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es el centro alrededor del cual gira todo el Derecho del trabajo; la existencia de aquél, determina la aplicación de éste. Allí donde hay patronos y trabajadores, allí donde hay trabajo subordinado, se hace necesaria la presencia del Derecho Laboral, cuya misión específica, no es contraponer los intereses de unos y otros, colocarlos en posición de lucha, sino que por el contrario, armonizarlos, avenirlos, para una calmada coexistencia.

No es el objeto de este trabajo el estudio del vínculo contractual en sí; él va dirigido al análisis de uno de sus aspectos: el relativo a su suspensión. Enfocaremos los lineamientos generales de este -- instituto, se hará referencia a las causales suspensivas de contrato y, finalmente, haremos breve referencia al procedimiento especial que algunas de ellas exigen, a efecto de obtener la declaratoria de suspensión.

## CAPITULO I



### ASPECTOS GENERALES DE LA SUS- PENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

1) Concepto de suspensión del contrato de trabajo; 2) La suspensión del contrato como protectora del derecho de estabilidad; 3) El derecho de reintegro; 4) El despido, encontrándose suspendido el contrato de trabajo; 5) Suspensión de -- contrato e interrupción contractual; 6) La sus-- pensión disciplinaria; 7) La Imprevisión como -- fundamento último de la suspensión de contrato.-



1) CONCEPTO DE SUSPENSION  
DE CONTRATO DE TRABAJO

La naturaleza especialísima del contrato de trabajo y la constante y profunda preocupación de la clase trabajadora por lograr no solo mejores condiciones de trabajo, sino también más seguridad en la conservación del mismo, ha hecho surgir dentro del Derecho Laboral la institución denominada suspensión del contrato de trabajo.

En la actualidad, la mayor parte de legislaciones regulan la suspensión de las relaciones de trabajo.<sup>1</sup> Entre nosotros, la suspensión del contrato individual de trabajo se regula por primera vez en la Ley de Contratación Individual de Trabajo; actualmente, nuestro código se refiere a esta institución en varias de sus disposiciones, a las que haremos referencia en el curso de esta tesis.

Los autores definen la suspensión del contrato de trabajo de distinto modo. Para Mario de la Cueva es "el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen".<sup>2</sup>

---

1 Recordemos que modernamente domina la teoría de la relación de trabajo sobre las teorías contractualistas, para explicar los derechos y obligaciones que surgen entre patronos y trabajadores; es decir, tales derechos y obligaciones, nacen, no en virtud de un acuerdo de voluntades, sino del hecho real y objetivo de la prestación de un servicio bajo condiciones de subordinación por parte de una persona a favor de otra.

2 Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, 6ª Ed., pag. 773.

Pérez Botija, citado por Carro Igelmo, da el siguiente concepto: "se ha de entender la palabra suspensión en el sentido de cese parcial de los efectos del contrato, durante un cierto tiempo, volviendo á tener plena eficacia una vez desaparecidas las circunstancias que motivaron la interrupción".<sup>1</sup>

A nuestro juicio, la suspensión del contrato individual de trabajo es aquella situación en que, no obstante la vigencia del mismo, las obligaciones principales que de él emanan, cuales son, la prestación del servicio y el pago del salario, no se cumplen, cuando dicha situación es motivada por circunstancias ajenas a la voluntad de las partes.<sup>2</sup>

De conformidad al anterior concepto, tal suspensión presenta las siguientes características:

- a) El contrato de trabajo se mantiene vigente entre las partes;
- b) Cese o incumplimiento temporal de las obligaciones principales que emanan del contrato; y
- c) El cese o incumplimiento temporal de tales obligaciones se deben a circunstancias ajenas a la voluntad de los contratantes. (En su oportunidad se hará referencia al mutuo consentimiento como causal de suspensión)

De esas características, las dos primeras están contenidas en nuestro Código de Trabajo: una, la relativa a la vigencia del contrato,

---

<sup>1</sup> Alberto Carro Igelmo, La Suspensión del Contrato de Trabajo, - pag. 17.

<sup>2</sup> No es este el momento de tratar el problema relativo a si en aquellos casos en que, encontrándose suspendido el contrato de trabajo, el trabajador goza de prestaciones a cargo del patrono, estamos ante verdaderos casos de suspensión.

de manera implícita o tácita; la otra, relativa al incumplimiento de -- las obligaciones principales del mismo, de manera expresa. En lo que -- respecta a esta última, claramente el código nos dice, que cuando medien las causales que recoge como de suspensión, las obligaciones de prestar el servicio y de pagar el salario se suspenden.

En cuanto a la vigencia del contrato durante la suspensión, el -- código hace relación a ella de manera tácita en varias de sus disposi-- ciones; así, el Art. 32 inc. 1º, prescribe que las obligaciones de pres-- tar el servicio y de pagar el salario se suspenden, sin perjuicio de -- los demás derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo, -- expresión que da a entender que el contrato continúa vigente entre los contratantes; el Art. 159 establece que la continuidad del trabajo no -- se interrumpe en aquellos casos en que se suspende el contrato de traba-- jo; si no hay interrupción en la continuidad del trabajo, significa que el contrato continúa vigente entre las partes; cabe aclarar, y así lo ha-- ce ese precepto, que los días que durare la suspensión no se computaran como días trabajados para el efecto de determinar si el trabajador tie-- ne derecho a vacaciones anuales remuneradas. Por otra parte el Art. 180 inc. 1º, menciona que se tendrán por causas justificadas de inasisten-- cia al trabajo, entre otras, las causas que según la ley suspenden el -- contrato de trabajo; de no quedar vigente el contrato durante la suspen-- sión, no sería necesario, por inoficioso, que la ley estuviera regulan-- do como causa justificada de inasistencia, la causa que conlleva la sus-- pensión del contrato. La disposición que fundamenta con más firmeza lo que sostenemos es el Art. 37, que recoge lo que en doctrina se llama el

"derecho de reintegro", que consiste en la facultad que tiene el trabajador a ser recibido en su trabajo inmediatamente de haber cesado la causa que motivó la suspensión; si el trabajador es titular de ese derecho es porque el contrato continuaba vigente; la suspensión sólo era "una paréntesis en la vida del contrato", no era mas que "la detención temporal, ajena a su esencia, de todos o parte de sus efectos contraprestacionales".<sup>1</sup>

Como tercera nora característica de la institución que nos ocupa mencionamos la de que el incumplimiento de las obligaciones principales del contrato, prestación de servicios y pago de salarios, debía ser motivada por causas ajenas a la voluntad de las partes; es decir, no pueden patronos y trabajadores suspender unilateralmente el contrato que los vincula, las causas de suspensión deben ser ajenas al arbitrio de los contratantes. "De ahí que la suspensión del contrato de trabajo no puede fundarse ni en la arbitrariedad ni en la voluntad unilateral de las partes. El contrato de trabajo es una relación bilateral; la ejecución del mismo no puede quedar supeditada a una de las partes. Por eso la suspensión del vínculo laboral sólo puede tener eficacia legal cuando existe una causa determinada que lo autorice, con paralización de todos o parte de los efectos del contrato de trabajo".<sup>2</sup>

Juan D. Pozzo, en abono de lo anterior, expresa: "El normal desarrollo de las relaciones laborales entre el empleador y el trabajador puede verse entorpecida por situaciones ajenas a la voluntad de las partes que no justifican la rescisión del contrato de trabajo en razón de

<sup>1</sup> Aguinada, citado por Carro Igelmo, Ob. cit., pg. 17

<sup>2</sup> G. Cabanellas, Contrato de Trabajo. Pte. Gral. V III, pag. 29

su transitoriedad y la ausencia de voluntad en quien deja de ejecutar - sus obligaciones. Procede, entonces, la suspensión del contrato, o mejor dicho, de todo o parte de sus efectos, los cuales, una vez desaparecida la causal, vuelven a regir de pleno derecho, sin necesidad de una nueva convención".<sup>1</sup>

Conviene aclarar, que si bien es cierto que las partes no pueden unilateralmente suspender el contrato de trabajo, si pueden hacerlo de común acuerdo; patronos y trabajadores pueden convenir en suspender los efectos principales del contrato; por mutuo consentimiento bien pueden efectuarlo. Tanto es así, que el Código de Trabajo nuestro recoge como causal de suspensión el mutuo consentimiento de los contratantes.

En la doctrina se rechaza que las partes puedan suspender por mutuo acuerdo el vínculo contractual; Cabanellas a esta clase de suspensión le llama suspensión sin causa; así se expresa: "En primer término, la suspensión del contrato de trabajo puede ser con causa o sin ella. La llamada suspensión sin causa es la determinada por la sola voluntad de las partes, generalmente del patrono, medida solo admitida excepcionalmente por la legislación positiva hispanoamericana, y rechazada dentro de la doctrina".<sup>2</sup>

Creemos que la llamada suspensión sin causa, no es tal suspensión sin causa como se afirma doctrinariamente; patronos y trabajadores pueden encontrarse ante circunstancias que justifican la suspensión del contrato pero que, o bien no los recoge la ley como causales o, recogiéndolos

1 Juan D. Pozzo, Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. I Pte. Gral. Derecho Privado Del Trabajo, pag. 327

2 G. Cabanellas, Ob. cit., pag. 32

dolas, para que aquella opere, requieren de todo un procedimiento judicial que, hasta cierto punto, viene a embarazar las relaciones entre unos y otros. Es decir, en el fondo, toda suspensión es con causa, aún - la proveniente del libre acuerdo de voluntades. — 4

Definida de la manera que hemos dejado indicada la suspensión, concluimos que realmente no se trata de una suspensión del contrato de trabajo; la vigencia de éste no se interrumpe por mucho que se prolongue la interrupción de las labores, el vínculo contractual permanece inalterable; lo que si se suspende son sus efectos principales: la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador y la de pagar el salario por parte del patrono. Ya Pérez Botija nos dijo: "se ha de entender la palabra suspensión en el sentido de cese parcial de los efectos del contrato durante cierto tiempo", y Mario de la Cueva: "es el conjunto de normas que señalan las causas justificadas de incumplimiento temporal de las obligaciones de los trabajadores y de los patronos y los efectos que se producen".

"De tal manera- nos dice Cabanellas -la suspensión interrumpe sólo la prestación de los servicios; pero subsiste el vínculo entre el empresario y el trabajador, por lo cual, de producirse durante la suspensión hechos que configuren injurias a los intereses del empresario, puede éste dar por rescindido, con justa causa, el contrato de trabajo".<sup>1</sup>

Conforme a nuestro código es absoluto que durante la suspensión del contrato no existe ni prestación de servicios ni pago de salarios, así lo establece de manera expresa el Art. 32 en su inciso primero al -

<sup>1</sup> G. Cabanellas, Ob., cit., pag. 70

decir: "...la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del patrono de pagar el salario, se suspenderán por las siguientes causas.. .." Si bien es verdad que ante determinados casos de suspensión el trabajador goza de prestaciones a cargo del patrono, esas prestaciones no tienen la calidad de salario, sino, mas bien, son prestaciones sociales a las que el trabajador tiene derecho, dada la naturaleza misma de la causal que motiva la suspensión.

No obstante, en el campo doctrinario existe una concepción diferente; aqui se habla de suspensión absoluta o total y suspensión relativa o parcial; existe suspensión absoluta -se dice- cuando el contrato se paraliza en sus dos efectos principales: la prestación del servicio y la percepción del salario; la suspensión es relativa, cuando lo que se paraliza sólo es el efecto principal del contrato: la prestación del servicio. En relación a este punto, Cabanellas se expresa de la siguiente manera: "Por ello estamos de acuerdo con Ruprecht en que la suspensión del contrato de Trabajo puede ser de dos clases: a) absoluta; y b) relativa. La primera es aquella por la cual ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales y no hay prestación de trabajo ni retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios del contrato de trabajo se mantengan. La segunda clase de suspensión se presenta cuando sólo uno de los contratantes suspende o paraliza el cumplimiento de sus obligaciones; en tanto el otro debe observar las suyas".<sup>1</sup>

Entendemos que desde el punto de vista de nuestra legislación, aplicando la clasificación mencionada, toda suspensión es absoluta, pues

---

<sup>1</sup> G. Cabanellas, Ob. cit.; pag. 28

13

como ya se dijo, si bien es cierto que determinadas causales de suspensión -maternidad, enfermedad- acarrearán prestaciones a cargo del patrono esas prestaciones no son salarios, sino, "ayudas de carácter social", a las que a qué está obligado, por la naturaleza misma de la causal que motiva la suspensión. Y es que, afirmémolo de una vez, el salario es -- consecuencia inmediata y directa de la prestación del servicio; no hay prestación de servicio, no hay pago de salario; éste, por definición legal, es la retribución en dinero que el patrono está obligado a pagar al trabajador por los servicios que le presta; el trabajador no presta servicios, el patrono no paga salarios.

Tan cierto es lo que afirmamos en el párrafo anterior, que nuestra ley, cuando hace referencia a esas prestaciones que recibe el trabajador, no dice que el patrono deba pagarle tal porcentaje de salario, sino cantidades equivalentes a un porcentaje del mismo; así el Art. 260 C.T., prescribe que el patrono debe pagar a la mujer embarazada durante su descanso por maternidad una cantidad equivalentes al setenta y cinco por ciento de su salario básico, durante dicho descanso; en iguales términos se expresan los Arts. 258 y 400 del mismo cuerpo de leyes.

-----



2) LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO,  
COMO PROTECTORA DEL DERECHO DE ESTABILIDAD

Existen en el Derecho Laboral diversas instituciones que protegen el derecho de estabilidad en el trabajo, el cual consiste en el derecho que los trabajadores tienen a la conservación del mismo. Si el capital de los trabajadores, su único patrimonio, no es más que su energía de trabajo, éstos necesitan estarlo invirtiendo constantemente para poder subsistir, pues sólo así, podrán satisfacer sus necesidades fundamentales. Que la sustitución patronal no afecte, en perjuicio de los trabajadores, los contratos individuales y colectivos existentes en la empresa; la no contratación a plazo en labores que por su naturaleza son permanentes; que se deba pagar una indemnización al trabajador despedido sin causa legal, etc., son instituciones que garantizan la continuidad del trabajador en su empleo; la suspensión del contrato de trabajo es otra de esas instituciones.

Aunque de manera directa la estabilidad en el trabajo está instituida en beneficio de los trabajadores, también con ella se beneficia el patrono, quien tiene especial interés en contar con obreros experimentados para una mejor efectividad en los trabajos de su empresa, y en última instancia la sociedad, para quien resulta provechoso que la mano de obra disponible se encuentre ocupada, en vista de los problemas que el desempleo acarrea.

Cabanellas, a este respecto, expresa: "En Derecho Laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su

puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias".

"...para el trabajador significa la posibilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia. En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador, al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal: y pesa, por tanto, en forma directa sobre la sociedad...Además, la antigüedad en el empleo, resultado de la estabilidad, produce diversas consecuencias, la más importante, en orden a los derechos del trabajador, consiste en la ampliación o aumento de sus facultades o ventajas; como las vacaciones, las indemnizaciones por preaviso y despido, la conservación del empleo en caso de accidente o enfermedad inculpable, los despidos empezando por los menos antiguos en caso de crisis o disminución de industria, cierta preferencia en ascensos y concursos, etc."<sup>1</sup>

De lo dicho se desprende la importancia que reviste para el trabajador la estabilidad en el empleo; si la suspensión del contrato de trabajo tiende, precisamente, a consolidar ese derecho, no puede ésta dejar de tener menor interés para la clase trabajadora.

¿En qué sentido es que la institución que nos ocupa protege la estabilidad de los trabajadores en su empleo? ¿Por qué se dice que que la suspensión es un medio de consolidar la continuidad del obrero en su

---

<sup>1</sup> G. Cabanellas, Diccionario de Derecho Usual, pag. 110

trabajo? Indispensablemente porque la suspensión tiene la virtud de dejar vigente el contrato de trabajo; es decir, esto de que la suspensión sea una garantía de estabilidad es consecuencia directa de la vigencia del vínculo durante la misma.

Y es que, ocurren en la vida del contrato, situaciones, ya provenientes del patrono, ya provenientes del trabajador, que impiden de manera temporal el normal desenvolvimiento de sus efectos; puede el asalariado encontrarse imposibilitado de poner a disposición de su patrono su energía de trabajo; puede ser éste quien no ponga a disposición de aquél el trabajo convenido; tales situaciones, por su temporalidad, no justifican la terminación del vínculo, extremo que atentaría contra el derecho de permanencia, sino solo una interrupción del mismo.

Puede analizarse más a fondo la cuestión para demostrar con más claridad lo que se pretende en este apartado. Debemos recordar que el vínculo contractual genera como principal obligación para el trabajador el desempeñar el trabajo convenido; si bien directamente el patrono no está obligado a poner a su disposición ese trabajo, si lo está de manera indirecta, pues la ley lo obliga a pagar cantidades equivalentes al salario, por todo el tiempo que aquél dejare de trabajar por causa a él imputable; o sea, que el patrono debe poner a disposición de su trabajador el trabajo convenido; si deliberadamente o por cualquier causa que le sea imputable no se lo proporciona, surge en su contra la obligación de pagarle lo que corrientemente se llaman "salarios no devengados".

¿Que ocurre cuando el trabajador incumple la obligación de poner a disposición del patrono su energía de trabajo a efecto de desempeñar

la labor convenida? Indudablemente que surge para el patrono la facultad de dar por terminado el contrato sin responsabilidad para él, siempre que pruebe en el juicio correspondiente el incumplimiento por parte del trabajador; el juicio correspondiente, o bien es el que promueve el patrono contra el trabajador para que se de por terminado el vínculo, o bien, es el que promueve éste contra aquél reclamándole indemnización por despido, cuando este hubiese sido el medio de dar por terminado el contrato.

Esto de que el trabajador no ponga a disposición del patrono su energía de trabajo para desempeñar el trabajo convenido, se conoce como "abandono del trabajo" o "abandono de labores". El abandono, de manera expresa; no está recogido en nuestra ley como causal de terminación de contrato, pero si tácitamente. Una de las causas de terminación de contrato sin responsabilidad patronal es aquélla que consiste en el incumplimiento grave por parte del trabajador de las principales obligaciones que le impone, entre otras fuentes, el contrato de trabajo y, el abandono, no es otra cosa que el incumplimiento de esa principal obligación (Art. 30 ordinal 1º, en relación con el Art. 44, causal 17ª, C.T.)

En el caso propuesto, ¿Cómo es que opera la suspensión como garantía de estabilidad? Del modo siguiente: si las circunstancias que imposibilitaron al trabajador para cumplir esa principal obligación que le impone el contrato de trabajo, es de aquéllas que la ley recoge como causales de suspensión, desaparece para el empleador la facultad de dar por terminado el contrato sin responsabilidad alguna, pues, ajustándose ellas a una causal suspensiva, suspendieron el contrato, desapareciendo en consecuencia la obligación de prestar servicios; no existiendo obligación, no puede haber incumplimiento. Con un ejemplo la cuestión se --

despeja mejor: un trabajador viene prestando normalmente sus servicios; en un momento dado deja de presentarse al trabajo y transcurren los --- días y no lo hace; en apariencia hay un abandono de labores, o sea, incumplimiento de su parte de la obligación relativa al desempeño del trabajo convenido; el patrono cree estar facultado a dar por terminado el contrato sin responsabilidad; aparece el trabajador y ante la intención de su patrono de despedirlo, le demuestra que en los días que no asistió al trabajo cumplía una pena de arresto decretada por autoridad competente, circunstancia que constituye causal de suspensión; por consiguiente, durante ese tiempo el contrato se suspendió, desapareciendo para él la obligación de prestar el servicio, no asistiéndole al patrono, en consecuencia, la facultad de darlo por terminado sin responsabilidad alguna. Si obra racionalmente, optará por reincorporarlo a la empresa, ya que ha desaparecido la causal que suspendía el vínculo; si irracionalmente, es posible que lo despida, pero se expone a ser condenado a pagar la indemnización correspondiente en el juicio que le promueva y en el que le demuestre la injusticia del despido.<sup>1</sup>

Carro Igelmo, a ese respecto, razona así: "Nos referimos a que, desde un primer punto de vista, podemos considerar la suspensión del contrato de trabajo, como un derecho del trabajador, es decir, como la

<sup>1</sup> Conviene recordar que se distingue entre estabilidad absoluta y estabilidad relativa. Cuando se trate de la estabilidad relativa, que es la que recoge nuestro código, el patrono puede dar por terminado el contrato abonando una indemnización; el tener que abonar una indemnización no deja de obstaculizar la intención del patrono de dar por terminado el vínculo y por eso se dice que es relativa. Tratándose de la estabilidad absoluta el empleador carece de esa facultad y para lograr la terminación es necesario que previamente la demande ante autoridad competente; sólo de manera excepcional este tipo de estabilidad es permitido por las legislaciones.



potestad que el trabajador tiene a que se suspenda su contrato laboral, aún incluso en contra de la voluntad de la empresa, si se encuentra en determinadas circunstancias o frente a determinados supuestos. Situados en esta vertiente del problema, digamos que el trabajador que se encuentra ligado a una determinada empresa por contrato laboral, tiene entre sus deberes y obligaciones el de asistencia al trabajo, que de incumplir injustificadamente, motivara la extinción o rescisión de su contrato. Pues bien, correlativamente a sus deberes, tiene una serie de derechos y facultades, en este aspecto concreto que analizamos, se traducen en la posibilidad de faltar al trabajo, sin que se extinga la relación laboral; sino que se interrumpa o suspende simplemente".<sup>1</sup>

Hemos examinado la suspensión del contrato como garantía de estabilidad en el trabajo; como institución que, dada su naturaleza, salvaguarda intereses propios del trabajador. Pero si bien ello es cierto, no menos deja de serlo, que la suspensión del contrato también protege y garantiza intereses pertenecientes al patrono. Examinemos esto último.

Se dijo anteriormente que el patrono no está obligado a proporcionar trabajo, pero si a pagar "salarios no devengados", cuando no lo hace a consecuencia de una causa que le es imputable, no obstante tener a su disposición la energía de trabajo del obrero.<sup>2</sup>

---

1 Carro Igelmo, Ob. cit., pag. 29

2 Doctrinariamente es aceptado que, salvo los casos del contrato con período de prueba y del contrato de aprendizaje, en los que el patrono si está obligado a proporcionar trabajo, en el primero, para que el trabajador tenga oportunidad de demostrar sus cualidades profesionales, y en el segundo, para que pueda realizarse la misión misma del contrato, en los demás no existe esa obligación para el patrono. El patrono, pues, por regla general, no está obligado a proporcionar trabajo.

Ahora bien, ¿Cuándo el patrono no estará obligado a abonar al -- trabajador esos salarios? No lo estará cuando el contrato de trabajo es -- tubo suspendido en ese tiempo que el trabajador puso a su disposición -- su energía de trabajo, no prestando el servicio por que el trabajo no -- le fue proporcionado; o sea, que la suspensión del contrato releva al -- patrono de la obligación de pagar esas cantidades equivalentes al sala- -- rio, pues ya la causa de ello no le es imputable. Es en este sentido -- que la suspensión salvaguarda intereses propios del patrono.

Si un trabajador durante cierto tiempo se presentó continuamente a su trabajo y no laboró por que la empresa permaneció cerrada, no tendrá derecho a salarios no devengados si el empresario demuestra, para -- el caso, que en ese lapso permaneció incapacitado físicamente y su pre- -- sencia dentro de la empresa era necesaria para que las labores se desa- -- rrollaran con normalidad.

De todo lo anterior se colige lo siguiente: que el trabajador se -- cuentre imposibilitado de prestar sus servicios, no obstante poner a -- disposición del patrono su energía de trabajo, puede ser debido a las -- siguientes circunstancias:

- a) Por que el patrono deliberadamente no le proporciona el traba- -- jo;
- b) Por que no proporcionárselo es consecuencia de un hecho a él -- imputable; aunque no deliberado o querido; y
- c) Finalmente, por que medie un hecho o acontecimiento que tenga -- la virtud, o bien de suspender el contrato, o bien de ponerle -- término.

El los dos primeros casos el patrono está obligado a pagar al trabajador salarios no devengados; en el último, queda relevado de tal obligación, pues el contrato se ha suspendido o terminado.

Interesante es plantear el siguiente problema: ¿Puede acumularse la acción de terminación de contrato con responsabilidad patronal a la acción de reclamo de salarios no devengados por causa imputable al patrono? Es decir, ¿Puede un trabajador demandar a la vez salarios no devengados y terminación de contrato con responsabilidad patronal? Supongamos que un trabajador permanece un mes sin prestar sus servicios por que el patrono no le proporciona el trabajo, no obstante presentarse diariamente a la empresa, ¿Puede ese trabajador demandar el pago de salarios no devengados y a la vez la terminación del vínculo obligacional?

A nuestro juicio dichas acciones son acumulables; lo son, por que el hecho de que un trabajador se esté presentando diariamente a la empresa sin poder prestar sus servicios debido a que el patrono no pone a su disposición el trabajo, y la circunstancia de que éste no le pague esas cantidades equivalentes al salario de que habla la ley, perfilan un incumplimiento grave de las obligaciones que la misma le impone, incumplimiento que constituye causal de terminación de contrato con responsabilidad para él (Art. 28 ordinal 2º en relación con el Art. 47 causal 10ª C.T.) Ahora bien, si en el juicio que el trabajador promueva contra el patrono, se establece que el contrato estuvo suspendido en ese tiempo, indudablemente habrá que absolverlo, puesto que si hubo suspensión, desapareció la obligación de pagar salarios y de prestar servicios; no habiendo obligación de pagar salarios, no hay, en consecuencia, la de pagar cantidades equivalente al mismo y, siendo así, ya no se está fren



te a un incumplimiento por parte del patrono; no existiendo obligación, no existe incumplimiento y, por tanto, tampoco causal de terminación -- de contrato.

Sostenemos que las acciones de reclamo de salarios no devengados y de terminación de contrato con responsabilidad patronal son acumulables, por que de no ser así, ello se prestaría a maniobras dolosas por parte del empleador; éste en muchas ocasiones puede estar interesado en extinguir el contrato de trabajo y abstenerse de hacerlo para no correr el riesgo de pagar una indemnización; como es posible que el trabajador no incurra en falta alguna que legitime la terminación sin responsabilidad patronal, el patrono puede echar mano a diversas medidas tendientes a poner a aquél en situación difícil dentro de su trabajo, con el objeto de que sea éste quien de manera voluntaria se retire del mismo o lo abandone. Cualquiera de esas medidas -no pagarle el salario, reducirse-lo o pagárselo retardadamente, malos tratamientos de obra o de palabra, lesiones a su dignidad, etc. -constituyen causales de terminación de -- contrato con responsabilidad patronal, que recoge nuestro Código de Trabajo en su Art. 47.<sup>1</sup>

Pero además, el empresario, con el objeto de obtener la finalidad apuntada, podría optar por no proporcionarle trabajo al trabajador, así, deliberadamente, y por no hacerle efectivo el pago de esas cantidades equivalentes al salario; nos preguntamos: ¿Qué otra situación podría

---

<sup>1</sup> A esto de que el patrono haga imposible la vida del trabajador en su trabajo con el objeto de que este se retire o lo abandone, se le conoce en doctrina con el nombre de despido indirecto o justa causa de retiro, que ya aceptan algunas legislaciones. Según nuestro régimen, el trabajador tendrá que soportar el mal tratamiento de su patrono, mientras en juicio se declara la terminación de contrato.

ser más difícil para el asalariado? ¿Acaso con esa conducta no se obtiene el mismo resultado y se causan los mismos perjuicios que si el patrono no paga sus salarios al trabajador, no obstante la eficacia de sus servicios? ¿Qué el obrero se esté presentando a la empresa y no labore por que el patrono no le proporciona trabajo y tampoco le reconoce salarios no devengados, acaso no significa mayor injuria? Si doctrinariamente esas situaciones difíciles en que el patrono coloca al trabajador dan lugar a despido indirecto o causa justa de retiro, ¿Por qué, según nuestra ley, no vamos a permitir la acumulación de las acciones que venimos haciendo referencia?

Con base en las anteriores razones, con base en el Art. 198 Pr., según el cual dichas acciones no son contrarias, y con base en el principio pro-operario, contemplado en el Art. 13 C.T., somos de opinión -- que si son acumulables esas acciones, pueden incoarse en una misma demanda; el Juez, probado que el trabajador no laboró por causa imputable al patrono y probado que éste no le pago los salarios no devengados, debe acceder a la terminación de contrato con responsabilidad patronal.

Si nos hemos detenido a tratar el anterior problema es por que la Honorable Cámara Segunda de lo Laboral, en fallo reciente sostuvo la opinión contraria. Así razonó este Tribunal de Segunda Instancia: ""no es posible jurídicamente dicha acumulación; primero: por que existiendo la suspensión del contrato y considerando el trabajador que el patrono no tenía causa legal para efectuarla, la acción expedita es la de reclamo de salarios y es el patrono quien a su vez pudo justificar la suspensión y estableciendo como excepción, cualquiera de las causales a que

-se refiere el Art. 33 C.T.; si el patrono sucumbe en su defensa, la --  
sentencia pronunciada en este juicio es un reconocimiento de que el pa-  
trono no tenía justificación para suspender las labores y es hasta en--  
tonces que si el patrono reincide en su propósito incurrirá en la falta  
grave a que se refiere el código y nacería al trabajador el derecho a de-  
mandar la terminación de contrato de trabajo, además la posibilidad de  
ejercitar la acción que presupone el Art. 28 C.T.; por que sería hasta  
entonces que el Juzgador podría apreciar como falta grave el incumpli--  
miento del patrono a lo prescrito en el Art. 28 C.T...."<sup>1</sup>

El razonamiento de ese Tribunal nos lleva a la conclusión siguie-  
te: el incumplimiento por parte del patrono de una obligación que le -  
impone la ley a favor del trabajador, no es grave, mientras en juicio -  
no se ha demostrado tal incumplimiento y mientras el Juez, reconociéndo-  
lo, no condena al patrono a que cumpla con la obligación; sólo cuando -  
ha habido condena a efecto de que la obligación se cumpla y no obstante  
el patrono persiste en el incumplimiento, sólo entonces éste es grave y  
sólo entonces puede el trabajador demandar la terminación de contrato -  
con responsabilidad patronal. Véase si aquél razonamiento no conduce al  
absurdo.

Pero no solo en eso es erróneo el fallo de la Cámara, sino tam-  
bién en otras cuestiones, que resultan elementales si las relacionamos  
con lo expuesto en este apartado. Reconoce el expresado Tribunal en la  
sentencia que el contrato de trabajo estuvo suspendido en el lapso en -  
que el trabajador manifestó no haber trabajado por causa imputable al -

---

<sup>1</sup> Sentencia pronunciada a las once horas y veinte minutos del día  
seis de Junio de mil novecientos sesenta y ocho.

patrono y que dicha suspensión se encontraba plenamente comprobada por confesión de la partes al absolver posiciones; repárese en subrayado; luego reconoció que si el demandante no laboró en ese lapso fue por causa imputable al patrono, condenando al pago de salarios no devengados; véase si lo uno y lo otro no encierra contradicción; no es posible, que por una parte se reconozca la suspensión del contrato en determinado período y por la otra, se esté reconociendo que en el mismo período el trabajador demandante no laboró por causa imputable al patrono; una y otra situación son incompatibles; se excluyen; no pueden coexistir.

Así dijo: "...en autos aparece plenamente comprobado por la confesión de ambas partes que el contrato de trabajo que las vinculaba estuvo suspendido en el lapso comprendido entre el once de Mayo y el siete de Junio, ambas fechas del año recién pasado..."; y luego se expresó así: "...en consecuencia en juicio ha quedado establecido que el trabajador no laboró en el lapso comprendido entre el once de Mayo y el siete de Junio del año recién pasado, fecha en que fue presentada la demanda y que no lo hizo por causa imputable al patrono..." (los subrayados son nuestros).

Terminemos de analizar críticamente la sentencia de la Honorable Cámara Segunda de lo Laboral. Afirma este Tribunal que por confesión de las partes hecha al absolver posiciones estaba plenamente comprobado que el contrato de trabajo que los vinculaba estuvo suspendido en el lapso ya mencionado. A nuestro juicio, por confesión de las partes al absolver posiciones no puede establecerse la suspensión. Viéndolo por el lado del demandado, el dicho de éste no puede ser confesión de tal suspensión, pues es algo que en lugar de perjudicarlo, le favorece y no

nos es dable confesar a favor nuestro (Art. 371 Pr., aplicable en materia laboral por el Art. 458 C.T.). Examinada por el lado del del demandante, tampoco su dicho puede verse como confesión, por que no es un hecho personal suyo, pues para que un dicho revista el carácter de confesión respecto de quien lo emita, debe ser relativo a un hecho personal (Art. 1584 C., aplicable en materia laboral por el Art. 360 ordinal 3º C.T.).

La suspensión del contrato de trabajo no necesariamente es un hecho personal del trabajador; ésta se caracteriza, como ha quedado establecido al principio, por una serie de condiciones, algunas de las cuales son ajenas a su persona; para que el contrato se suspenda es necesario que medie cualquiera de las causales del Art. 32 C.T.; éstas, pueden derivar, ya de la persona del trabajador, ya de la del patrono, ya de circunstancias ajenas a la persona de ambos, según sea la causal de que se trate; en el juicio de que conoció la cámara, la causal que se aducía era la falta de materia prima, hecho no personal de ninguna de las partes.

### 3) EL DERECHO DE REINTEGRO

Llámase derecho de reintegro al derecho que tiene el trabajador a ser reincorporado, readmitido o reinstalado a la empresa, media vez haya cesado la causa que suspendía el contrato, provenga ésta de su persona, de la persona del patrono, o sea ajena a la de uno u otro. El empleador está obligado a recibir nuevamente en su trabajo al trabajador, cesado que haya la causa que suspendía el contrato.

El derecho de reintegro es consecuencia inmediata de la vigencia del contrato durante la suspensión. Ya quedó explicado que es más propio hablar de suspensión de los efectos principales del contrato, prestación de servicio y pago de salarios, que hablar de suspensión del contrato mismo, puesto que éste no sufre alteración alguna entre las partes en lo que a su vigencia se refiere. Es, precisamente, por esa circunstancia que el trabajador debe ser readmitido en la empresa, el patrono está obligado a ello. aquella interrupción de labores no era mas que "un paréntesis en la vida del contrato".

El derecho de reincorporación puede verse como la reserva de plaza a que tiene derecho el trabajador; el patrono está obligado a reservar el puesto que el trabajador suspendido venía desempeñando dentro de la empresa; "si no hubiera reserva de plaza la suspensión equivaldría a una extinción".<sup>1</sup>

"Aparece así la reserva de plaza no como un sistema de colocación preferente para los trabajadores, sino como medio de dar al trabajador la seguridad que su empleo no será cubierto en forma definitiva y que, una vez desaparecida la circunstancia que impone la paralización de su actividad laboral, será reintegrado al mismo puesto que venía desempeñando. De esta manera, la reserva de plaza aparece como consecuencia de la estabilidad del trabajador en su empleo y cual resultado de la suspensión del contrato de trabajo; y cabe calificarla de una de las obligaciones derivadas de dicha suspensión".<sup>2</sup>

El derecho de reintegro, o lo que es lo mismo, la reserva de plaza

<sup>1</sup> Carro Igelmo; Ob., cit., pag. 44

<sup>2</sup> G. Cabanellas. Contrato de Trabajo. Pte.Gra. V III, pag. 30

za, está recogido por nuestro Código de Trabajo en su Art. 37. "El trabajador -establece dicha disposición- tendrá derecho a que se le reintegre en su puesto inmediatamente que haya cesado la causa que motivó la suspensión del contrato de trabajo..."

Pero si bien es cierto que el patrono en virtud de este derecho está obligado a reservar la plaza, o sea, a reservar el puesto que el trabajador venía desempeñando al suspenderse su contrato de trabajo, también no deja de ser cierto que, con miras a proteger sus intereses de empresario, esté facultado para contratar trabajadores a efecto de que las plazas dejadas vacantes por los suspendidos sean ocupadas por éstos, con la salvedad de que los trabajadores así contratados se mirarán como interinos, ya que sus respectivos contratos terminarán sin responsabilidad alguna cuando retorne el sustituido.

La facultad que el patrono tiene de contratar trabajadores interino, entre otros motivos, por causas de suspensión está contemplada en nuestro código en su Art. 36, que prescribe: "En los casos de suspensión a que se refieren las causales 1ª, 8ª, 9ª, 10ª, 11ª, 12ª y 13ª, del Art. 32 y cuando el trabajador se encuentre gozando de vacaciones, los patronos podrán contratar interinos para llenar las vacantes que ocurran, y éstos adquirirán todos los derechos de los trabajadores permanentes, excepto el de inamovilidad en el cargo. El retorno del trabajador sustituido implicará la terminación del contrato del interino sin responsabilidad alguna para el patrono, selvo que hubiere sido incorporado como trabajador permanente, lo cual se presumirá si continuare trabajando por más de quince días después de reintegrado el sustituido".

Debe observarse que no ante cualquier caso de suspensión el patrono tiene derecho a contratar interinos; existen casos en que dada la naturaleza misma de la causal que motiva la suspensión, como son, la fuerza mayor o el caso fortuito, la incapacidad del patrono, las causas de índole económica, la huelga legal y el paro legal, el patrono carece de esa facultad; lógico es que así sea, puesto que si suspendido el contrato por una de estas causales se pudiera contratar, sencillamente la causal de suspensión no existiría.

Pero que el trabajador deba ser incorporado nuevamente a la empresa al terminar la suspensión, no es un derecho absoluto en el sentido de que puede invocarlo en cualquier tiempo a efecto de que le sea reconocido; no lo es, porque la misma ley fija plazos fuera de los cuales deja de existir; transcurridos esos plazos, ni el trabajador tiene derecho a ser recibido en la empresa, ni el patrono puede exigir que aquel vuelva al desempeño de sus labores; puede decirse, que uno y otro quedan facultado para dar por extinguido el contrato de trabajo de manera unilateral y sin responsabilidad alguna. Ello, porque es de la naturaleza misma de la suspensión la temporalidad; esta idea va implícita en la suspensión del contrato. Y es que, las circunstancias que la motivan sólo duran cierto tiempo, si se prolongaran indefinidamente generarían no una suspensión, sino la extinción del vínculo.

En nuestro sistema, la misma ley fija los plazos máximos que debe durar la suspensión, o sea, que la fijación de estos no queda a discreción de las partes; así, para los casos en que el contrato se suspenda por las causales 2a., 3a., 4a. y 6a., del art. 32, caso fortuito o fuerza mayor, muerte del patrono o la incapacidad legal, física o mental



de éste, falta de fondos en la empresa o la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos, imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad, necesidad de reducir las labores en la empresa atendiendo a sus posibilidades económicas y las circunstancias de mercado, en todos esos casos, el plazo es de seis meses; tratándose de las causales 8a. y 9a., enfermedad o accidente y a arresto o detención provisional del trabajador, el plazo es de un año; y para los casos de la 11ª y 12ª, prestación de servicio militar y ejercicio de un cargo público, el plazo será lo que durare el servicio o el ejercicio del cargo, más cinco días, dentro de los cuales debe reanudarse el cumplimiento del contrato.

Si bien es cierto que la misma ley quiere que la suspensión no se prolongue indefinidamente, estableciendo para ello plazos fuera de los cuales ni trabajadores ni patronos están obligados a reanudar el cumplimiento del contrato, existen casos en que, dada la naturaleza misma de la causal, el señalamiento de plazos resulta improcedente; tales son, la suspensión por la huelga legal y por el paro legal y la suspensión por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida el normal desempeño de su trabajo; tanto resulta improcedente la fijación de plazos en el caso de estas causales, que la misma ley calla a ese respecto.

En lo referente a la huelga y al paro legal no cabría la fijación de término, puesto que la suspensión del contrato se supedita a la duración de la huelga o a la duración del paro, duración que no puede determinarse previamente. De más está decir, que en el caso de estas causales el patrono carece de la facultad de contratar interinns, pues si pudiera

hacerlo se perjudicarían los intereses de la clase trabajadora; tratándose de la huelga la intención de lograr mejores condiciones de trabajo resultaría burlada; tratándose del paro, si el patrono pudiera contratar interinos, con facilidad podría imponer las condiciones que deseara. El Art. 406 inc. 2º C.T., hace alusión a esto de que el patrono no puede contratar interinos cuando el contrato se suspenda por las causales mencionadas. Posteriormente se hará referencia al plazo en la causal por mutuo consentimiento.

En cuanto a la suspensión del contrato, por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores, la ley no podría fijarle límite, pues ello atentaría contra la garantía de inamovilidad de que goza el directivo sindical, y además, contra la asociación profesional misma, a quien en definitiva se pretere proteger.

La regla general es que el trabajador tiene derecho a ser reincorporado a su trabajo inmediatamente que haya cesado la causal que suspendía el contrato, siempre, lógicamente, que no hayan transcurrido los plazos respectivos, fuera de los cuales el patrono ya no está obligado a admitirlo; esa regla general tiene la siguiente excepción: desaparece el derecho de reintegro cuando la suspensión del contrato fue motivada por el arresto o detención provisional del trabajador, y la falta, en el caso del arresto, fue cometida en la persona o propiedad del patrono, o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos o en la persona de algún jefe de establecimiento o compañero de trabajo; o el delito en el caso de la detención provisional, fue cometido en la persona o propiedad de los mismos; y en todo caso cuando se tratare de delitos con-

tra la propiedad, la hacienda pública o de falsedad (arts. 38 y 39, C.T.

En tales ocasiones, el patrono, según la ley, tiene justo motivo para negarse a recibir al trabajador en su empresa, pues el hecho que dio lugar al arresto o detención provisionales es suficiente como para considerar que ha perdido toda confianza en el trabajador por haber éste violado el deber de lealtad que tiene para con la empresa. Pero que no deba ser recibido en su trabajo es facultativo del patrono, pues bien renunciando a ese derecho, puede reincorporarlo.

Se ha dejado dicho que, salvo los casos de suspensión por huelga legal y paro legal y por ejercer el trabajador un cargo sindical que le impida el normal desempeño de sus labores, en los demás, la ley establece plazos, que varían según la naturaleza de la causal, fuera de los cuales ni patronos ni trabajadores están obligados a reanudar el cumplimiento del contrato. Este modo de dar por terminado el vínculo, nuestro Código de Trabajo lo denomina terminación por suspensión prolongada, o dicho de otro modo, tal cuerpo de leyes, cuando enumera las causales de extinción sin responsabilidad para ninguna de las partes recoge como causal décima la suspensión prolongada; el art. 37, al establecer el derecho de reintegro, prescribe que tal derecho debe entenderse sin perjuicio de lo dispuesto en ese artículo.

A nuestro juicio, la suspensión prolongada por sí sola, no es causal de terminación de contrato; si bien es cierto que ante ella ninguna de las partes está obligada a reanudar su cumplimiento, no es óbice para que decidan continuarlo, por mucho que halla transcurrido el plazo que la ley determina; si el trabajador vuelve a la empresa y el patrono

lo recibe, el vínculo continúa vigente, no tratándose de un nuevo contrato, sino del mismo que se encontraba suspendido.

No obstante lo anterior, la realidad es que, cuando las partes y principalmente el patrono, se niegan a reanudar el cumplimiento del vínculo obligacional, éste termina, pero no por la suspensión prolongada, sino por despido, cuando es el empleador el que se niega a recibir al trabajador en su trabajo, o por abandono de labores, cuando es éste --- quien desiste de volver a la empresa; se trata de un despido que de conformidad a nuestra ley no produce responsabilidad alguna.

#### 4) EL DESPIDO, ENCONTRÁNDOSE SUS- PENDIDO EL CONTRATO DE TRABAJO

El despido es un medio de dar por terminado el contrato de trabajo, en nuestro sistema, el medio más idóneo de rescindir las relaciones de trabajo; lo dicen los cientos de juicios que por despido los trabajadores tienen promovidos en contra de sus patronos, reclamándoles la respectiva indemnización. Nos referimos al despido de hecho, a ese "acto --- por el cual el patrono hace saber al trabajador que rescinde la relación de trabajo y que, en consecuencia, debe retirarse del servicio..." Decimos que el despido es el medio más idóneo de poner término al contrato de trabajo, porque nuestra ley no exige ningún requisito previo para --- que pueda operar; como que endiosa al extremo ese derecho de propiedad que tiene el patrono sobre su empresa, ese derecho de industria que le asiste, esa facultad de organizar, administrar y dirigir su empresa como mejor le plazca; dentro de ella es amo y señor, y, como tal, puede ---

darse el lujo, y la ley se lo permite, de despedir a sus trabajadores - en el momento que desée; el tener que indemnizar si es injusto, no es - garantía suficiente para el trabajador; a éste, más que el evento de lle- gar a obtener una indemnización, lo que le interesa es una mayor garan- tía en la estabilidad de su trabajo.

El encontrarse suspendido el contrato no es óbice para que pueda darse el despido; si el vínculo sigue vigente durante la suspensión, co- mo ya quedó demostrado, y el efecto principal e inmediato del despido - es, precisamente, poner fin a ese vínculo, claro que el despido surte - efecto y, en consecuencia, puede darse en ese período. La circunstancia de que, mientras está suspendido el contrato, el trabajador no se pre- senta a prestar sus servicios, no dificulta en lo mínimo la posibilidad de poder ser despedido. Produciendo el despido, en estas condiciones, - su efecto inmediato, cual es, la ruptura del vínculo, el trabajador tie- ne derecho a ser indemnizado, si aquél ha sido injusto, pudiendo recla- mar judicialmente esa indemnización si, como sucede en la generalidad - de los casos, el patrono no se allana a hacerla efectiva de manera volun- taria.

No obstante, existen, según el Código de Trabajo, casos de sus- pensión en las que este medio de dar por terminado el contrato es impro- cedente; se trata de aquéllos en que, en encontrándose suspendido el con- trato de trabajo, el trabajador se encuentra gozando de prestaciones a cargo del patrono, tales son, cuando el contrato se suspende por las - - causales 8ª y 10ª del Art. 32, enfermedad o accidente y descanso pre y post-natal; el obrero, cuyo contrato se encuentre suspendido por cual- - quiera de esas causales, no puede ser despedido de hecho y si el patro-

No quiere dar por terminado el vínculo, tendrá que demandarlo en juicio de terminación, en el que deberá establecer alguna de las causales de los Arts. 43 y 44 C.T.; es del "despido de derecho" del que tendrá que valerse para extinguir la relación de trabajo; de ese despido que no se verifica en la esfera privada, sino que se realiza en la esfera pública ante un funcionario judicial y mediante un procedimiento. Así lo prescribe el art. 50 C.T., disposición que interpretada a "contrario sensu", nos da a entender que en los demás casos de suspensión, que no sean esos en que el asalariado se encuentra gozando de prestaciones, si puede darse el despido de hecho y acarrear todos sus efectos.

Los arts. 49 y 50 C.T. estatuyen los casos en que el trabajador goza de estabilidad casi absoluta en su trabajo, de una estabilidad en su empleo mayor que la relativa; la mujer embarazada, el directivo sindical y los trabajadores que gozan de prestaciones a cargo del patrono no obstante la suspensión del contrato, gozan de ciertos privilegios en la conservación de sus puestos.

Ha querido el legislador, al estatuir lo dispuesto en el art. 50 evitar que el patrono burle ese derecho que tienen los trabajadores, colocados en esas circunstancias, a gozar de las prestaciones a que se ha hecho referencia. Ese derecho se volvería ilusorio si contara con la facilidad del despido para extinguir el vínculo; si pese a la prohibición ocurre una manifestación de despido por parte del patrono, eso no debe verse como tal en el sentido estricto de la palabra; patrono y trabajador continuarán vinculados y por consiguiente, este seguirá siendo titular del derecho a gozarla por todo el tiempo que continúen obligados a reaunar el cumplimiento del contrato, salvo que, antes que transcu-

rra ese período, el empresario haya logrado la extinción del vínculo en el juicio previo en que establezca alguna de las causas de los arts. 43 y 44 C.T.

Se ha puesto en entredicho la constitucionalidad del art. 50; tal disposición, se dice, por no tener fundamento en la ley primaria, es inconstitucional; se argumenta que cuando el legislador constituyente ha querido garantizar de mejor manera la estabilidad en el trabajo, lo ha dejado sentado de manera expresa, como ocurre en el caso del directivo sindical y la mujer embarazada; en cambio, respecto de lo previsto por el art. 50, la Constitución Política guarda absoluto silencio.

Pensamos que dicha disposición no es inconstitucional por dos razones importantes. En primer lugar, la circunstancia de que no tenga fundamento en la Constitución no la hace pecar de contraria a ésta, porque, no necesariamente una ley secundaria o un determinado precepto debe estar fundamentado en la Constitución para que sea constitucional; tenemos en nuestro ordenamiento legal un sinnúmero de instituciones respecto de las cuales la Constitución Política calla completamente y no por esta razón diremos que son contrarias a la misma. Una ley o una disposición legal en particular es inconstitucional cuando contraría principios de la Constitución o cuando para su formación no se han observado los requisitos que ella prescribe, inconstitucionalidad de fondo y de forma respectivamente. El art. 50 no contraría ningún precepto de la ley primaria y, que el Código de Trabajo se haya decretado como ley, sin observarse los pasos que prescribe la Constitución no se discute. En segundo lugar, lo estatuido en el art. en comento no es más que una aplicación del principio contenido en el art. 195 inc, final C.P., pues

se trata de un derecho que deriva de los principios de justicia social; el legislador secundario estaba facultado para establecerlo.

#### 5) SUSPENSION DEL CONTRATO E INTERRUPCION CONTRACTUAL

Existen en la vida del contrato situaciones que, si bien es cierto que en algunos de sus efectos son del todo similares a la suspensión, difieren en cuanto a su naturaleza. Se trata de interrupciones en la relación laboral que no llegan a constituir propiamente suspensión del contrato, como son las provenientes de licencias, vacaciones y descansos pero que presentan la principal característica de aquella: la no prestación del servicio.

"Toda suspensión laboral supone indudablemente una interrupción del contrato de trabajo, pero no toda interrupción puede calificarse de suspensión contractual laboral".<sup>1</sup> O sea que el concepto de interrupción contractual implica una idea más amplia que el de suspensión; siempre que existe suspensión hay interrupción, pero no al contrario.

El problema que se presenta entre una y otra es el relativo a su criterio diferenciador, Cabanellas a este respecto expresa: " En estos casos, en realidad, se trata de instituciones que, si bien es cierto se

---

1.- Carro Igelmo. Ob. cit., pag. 20



4

asemejan a la suspensión del contrato de trabajo, se diferencian por cuanto la interrupción se produce por obra del legislador y en que el empresario está en condiciones de dar trabajo al trabajador y éste de prestarlo, y, sin embargo, por decisión del legislador no se puede efectuar esa prestación de servicio. Por el contrario, en la suspensión del contrato de trabajo, tiene que haber una imposibilidad propia de hechos sólo inherentes al trabajador o a la empresa".<sup>1</sup> Tal criterio de distinción no parece aceptable; si bien se trata de una diferencia, lo es puramente formal que no aporta claridad en cuanto a la separación entre una y otra figura.

Carro Igelmo presenta los siguientes criterios diferenciadores: duración de la ausencia del trabajo, la retribución y la propia naturaleza de cada una de las figuras. Según el primero, la distinción está en que, en el caso de las interrupciones la ausencia del trabajo es de poca magnitud, mientras que en la suspensión tal ausencia puede prolongarse por mucho tiempo; termina no aceptando esta pauta distintiva por no poseer caracteres absolutos.

Tampoco acepta la retribución como criterio diferenciador; la diferencia consistiría en que, en el caso de estar suspendido el contrato no existe retribución y, sí la existe, cuando de la interrupción se trata; casos hay, sostiene, en que el trabajador goza de emolumentos no obstante la suspensión y casos de interrupción en que no tiene derecho a l

i

---

1.- S. Cabanellas. Ob. cit., pag. 28

mismos. <sup>1</sup>

Finalmente, este autor encuentra la nota distintiva entre la suspensión y la interrupción, en la naturaleza de cada una de las instituciones. Así se expresa: "Creemos que ya hemos llegado al momento en que podemos marcar la diferencia tajante y nítida que existe entre la suspensión e interrupción de la relación laboral, distinción que reside en la propia naturaleza de una y otra institución. La suspensión laboral se caracteriza por suponer que unas determinadas situaciones son consideradas por la ley laboral como susceptibles de originar una paralización de los efectos activos del contrato de trabajo, conservándose, sólo, el derecho de recobrar dentro de ciertos límites temporales la plena vigencia de la relación laboral. Por el contrario, la interrupción contractual, no afecta propiamente la relación en sí, que continúa plenamente activa, sino exclusivamente la prestación de servicios, obligación fundamental, que -

---

1.- Para ello si acudimos a buscar el contrapunto del elemento común que supone la ausencia del trabajo en unos y otros casos, o sea, la retribución, veremos que tampoco nos proporciona éste ni mucho menos, la nota diferenciadora requerida, porque la continuidad o cese de emolumentos económicos, no se presenta de forma que pueda atribuirse nítidamente a la suspensión o a la interrupción contractual. Es decir, ni la suspensión laboral corresponde al cese absoluto de retribución, ni tampoco la continuidad en la percepción del sueldo o salario. Y lo mismo cabe predicar de la interrupción laboral. Ello se observa con toda claridad, - atendiendo a que, por ejemplo, dentro de las situaciones típicamente suspensivas existen algunas durante las que continúa percibiéndose salario, como sucede, en varias industrias en la suspensión contractual que entraña el servicio militar, mientras que en otras, cesa totalmente la percepción de retribución, como sucede durante la suspensión disciplinaria. Y si examinamos los supuestos más representativos de la interrupción del contrato laboral, nos encontramos entre idéntica dualidad de conclusiones, porque así como en las vacaciones continúa percibiéndose la retribución siempre por imperativo del art. 35 de la Ley de Contrato de Trabajo en determinados supuestos de permisos facultativos concedidos al trabajador fuera de los casos detallados en el art. 67 de la Ley Laboral básica del contrato, no se tiene derecho al percibo de retribución. En consecuencia, tampoco es este el camino que nos conduzca a hallar la nota diferenciadora y distintiva de uno y otro grupo de situaciones. (Carro Igelmo. Ob. cit., pag. 23)

queda paralizada mientras perduren las circunstancias a las que la ley atribuye fuerza de interrupción laboral".<sup>1</sup>

De conformidad a nuestra ley, bien podríamos aceptar el criterio de la retribución como nota diferenciadora entre la suspensión y las interrupciones contractuales, porque, como ha quedado establecido, en el período de suspensión, así como el trabajador no está obligado a prestar servicios, tampoco tiene derecho a la percepción de salario, pues no deben verse como salario aquellas prestaciones, que ante determinadas causales, el patrono está obligado a darles. Mientras que en los casos de mera interrupción, aunque el trabajador no carga con la obligación de prestar servicio, si goza del derecho de devengar salario, No obstante, abandonamos ese criterio, porque si bien es cierto lo primero no es absoluto lo segundo; en la interrupción, por licencia del trabajador hay ocasiones en que éste no devenga salario, lo que no es difícil averiguar si se lee el art. 28 ordinal 6º C.T.

A nuestro entender, la distinción entre ambas instituciones debe buscarse en la finalidad que una y otra persigue. La finalidad de la suspensión es evitar la ruptura del vínculo contractual; que ocurra la paralización de los efectos principales del contrato cuando circunstancias de carácter temporal así lo demanden, pero que ese vínculo se mantenga vigente entre los contratantes. En cambio, las meras interrupciones del contrato llevan una finalidad distinta; aquí, la razón de ser de tal desaparición estriba en el permitir al trabajador compensar el desgaste de energía que se produce después de largos períodos de actividad.

---

1.- Carro Igelmo. Ob. cit., pag. 27

como cuando se trata de las vacaciones y descansos; o para que el trabajador pueda dedicarse al cumplimiento de deberes de carácter público o familiar.

Cuando se confrontan los conceptos de suspensión del contrato y vacaciones anuales, se presenta el problema relativo a su coincidencia. ¿Puede coincidir un período de suspensión del contrato con el período de vacaciones? Supóngase el caso de un trabajador que, cuando ya está -- por gozar de sus vacaciones anuales su contrato de trabajo se suspende; ante dicha situación, ¿El trabajador dentro de la suspensión del contrato gustará de las vacaciones?

A este respecto Ramírez Gronda sostiene: "Las vacaciones no pueden otorgarse durante un período de suspensión, debido a que este último instituto, deviene sin salario, y la vacación debe ser remunerada. Si se acuerda el descanso, esto es, si se abona el salario, ya no estaríamos en presencia de un caso de suspensión sino de vacaciones. Dicho de otro modo: no se concibe que el patrono alegue que su empleado suspendido, ha gozado, en realidad de descanso anual, aunque pruebe que, por falta de otra ocupación, el descanso de sus tareas habituales ha sido real y efectivo. La vacación anual a que se refiere la ley, es remunerada".<sup>1</sup>

Igual opinión externa Juan D. Pozzo: "Las vacaciones anuales retribuidas importan un derecho del empleado; por consiguiente, el empleador no puede privarlo de este beneficio, suspendiéndolo durante las vacaciones, o cuando se disponga a gozar de ellas".<sup>2</sup>

---

1 Ramírez Gronda, El Contrato de Trabajo, pag. 424 y 425

2 Juan D. Pozzo, Ob. cit., pg. 358

Ahora bien, si ya el contrato de trabajo se encuentra suspendido y es durante el período de suspensión que nace para el trabajador el derecho a gozar de vacaciones, ¿Disfrutará de ellas en ese período de suspensión? Pensamos que de conformidad a nuestra ley bien puede hacerlo; la suspensión del contrato individual de trabajo tiene la virtud de relevar al patrono de la obligación de pagar salario y al trabajador de la obligación de prestar servicio, pero quedan vigentes aquellos otros derechos y obligaciones que del mismo emanan; por consiguiente, dentro de la suspensión, el goce de vacaciones se concretará por parte del trabajador a recibir de su patrono la remuneración correspondiente. Reformamos nuestro punto de vista trayendo a cuento la opinión del autor últimamente citado: "Aún cuando entendemos que no deben sustituirse las vacaciones por el pago de la remuneración correspondiente, creemos que cuando el empleado se halla imposibilitado de gozarlas en los términos legales por encontrarse suspendido, puede en el caso optar por imputarlas al período de suspensión. Así lo ha resuelto la Corte Suprema de Justicia Nacional, estableciendo que a fin de evitar que resulte ilusorio el derecho de vacaciones, el empleado tiene derecho a imputar dentro del término de suspensión el descanso anual y reclamar el pago de los jornales correspondientes".<sup>1</sup>

#### 6) LA SUSPENSION DISCIPLINARIA

Ha quedado establecido que, desde el punto de vista doctrinario, la suspensión del contrato de trabajo debe obedecer a circunstancias a-

---

<sup>1</sup> Juan D. Pozzo. Ob. cit., pg. 358

jenas a la voluntad de las partes; en principio, ni a patronos ni a trabajadores les asiste la facultad de suspender, de manera unilateral, el contrato de trabajo; deben ser motivos ajenos a la voluntad de unos y otros los que surtan el efecto de suspenderlo. Sin embargo, las legislaciones, contrariamente a la doctrina, recogen dentro de sus textos, no solo la llamada suspensión sin causa, o sea, la que nace del mutuo consentimiento de los contratantes, sino también la llamada suspensión disciplinaria, que tiene su punto de partida en la voluntad unilateral del patrono. Este, ante determinadas circunstancias, puede por su sola voluntad suspender al trabajador. Aquí, la suspensión ya no deriva de hechos o acontecimientos que imposibilitan proporcionar el trabajo o prestar los servicios, sino que deriva de la decisión unilateral del patrono; su sola voluntad es suficiente para suspender las relaciones de trabajo.

Si bien es cierto que la doctrina mira con algún recelo que el patrono, unilateralmente, pueda suspender el contrato de trabajo, cuando se trata de la suspensión disciplinaria, termina por aceptarla. Y es que, si bien la decisión del patrono será la causa inmediata y directa de la suspensión, su causa mediata estriba en la propia conducta del trabajador; es el proceder sancionable de éste, son sus faltas de disciplina las que, en definitiva, ocasiona la suspensión del contrato. Que el patrono pueda suspender al trabajador por faltas cometidas en su trabajo, es una consecuencia de la potestad disciplinaria que ejerce sobre su empresa; es ese poder de dirección que tiene sobre la misma, esa facultad de organizar y llevar el gobierno de su empresa como mejor convenga a los intereses de la producción, lo que conlleva ese derecho de

imponer disciplina a los que en ella laboran.<sup>1</sup>

La empresa al suspender de esa manera el contrato de trabajo, no hace más que ejercer o ejecutar un poder sancionador; pero no se trata de un poder sancionador arbitrario, sino sujeto a determinadas condiciones, encuadrado dentro de los límites que la misma ley se encarga de establecer.<sup>2</sup>

La suspensión disciplinaria la contempla nuestro código en su Art. 256. De la letra de este artículo podemos deducir la siguiente clasificación: suspensión disciplinaria que deriva de la sola voluntad del patrono, y suspensión disciplinaria que requiere para que sea procedente de la intervención de la autoridad, en nuestro sistema, la autoridad administrativa. En el inciso primero de esa disposición se hace relación a la primera; se aplica solamente cuando dentro de la empresa existe reglamento interno de trabajo y no puede exceder de un día. El siguiente inciso hace referencia a la segunda clase de suspensión; aquí se exige que el patrono, para que pueda hacer uso de esa facultad necesita de la autorización del Director General del Departamento Nacional del Trabajo, quien la concederá previa calificación de motivos; se aplica haya o no reglamento interno de trabajo dentro de la empresa y no puede exceder de treinta días.

---

1 De la obligación de obediencia a que acabamos de referirnos en el párrafo anterior (y correlativamente del poder directivo del empleador) puede surgir la facultad disciplinaria del patrono; es decir, la posibilidad de aplicar alguna sanción al empleado en falta con sus obligaciones. (Ramírez Gronda, Ob. cit., pag. 322)

2 Constituiría una enormidad jurídica concederle al empresario la facultad de suspender, por un término fijado libremente por él, a un trabajador, discerniendo por sí y ante sí sobre la gravedad de la falta cometida. (G. Cabanellas. Ob. cit., pag. 62)

La suspensión disciplinaria es un instituto que no deja, en parte, de ser favorable al trabajador. Se afirmó que son las faltas del trabajador en su trabajo, es su indisciplina misma la causa mediata de la suspensión. No deja de ser ventajoso para él, porque ante esas faltas, esos actos de indisciplina, que generalmente tipifican causales de terminación de contrato sin responsabilidad patronal, el patrono podría optar por dar por terminado el vínculo, ya valiéndose del despido, ya promoviendo el juicio correspondiente. Existiendo para éste la posibilidad de la suspensión disciplinaria, bien puede desechar aquella alternativa que más perjuicio causa al trabajador, y elegir ésta, o sea, suspenderlo por motivos disciplinarios.<sup>1</sup>

Quiere decir lo anterior que el patrono cuando el trabajador ha incurrido en faltas graves en el desempeño de sus labores, puede escoger cualquiera de estas disyuntivas: dar por terminado el contrato de trabajo (despidiéndolo o demandándolo en juicio), terminación que deviene sin responsabilidad para él; o suspenderlo. Claro que esta última posibilidad le causa injuria, pero de menor gravedad que la que le causarí la primera.

---

<sup>1</sup> Se admitió que el patrono tiene la facultad de sancionar ciertas faltas; se aumenta el catálogo de las penas y se disminuye así la posibilidad de recurrir a la máxima sanción que es el despido. ( G. Cabanellas. Ob. cit., pag. 61 )



7) LA IMPREVISION COMO FUNDAMENTO ULTIMO --  
DE LA SUSPENSION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La teoría de la imprevisión se aplica en general a los contratos bilaterales; su aplicación cobra mayor relevancia en aquéllos que son de tracto sucesivo. A esta clase pertenece el contrato de trabajo; en éste, los derechos y obligaciones se cumplen, no de manera instantánea, característica propia de los contratos de ejecución inmediata, sino de manera sucesiva o diferida; el perfeccionamiento del mismo se verifica día a día, momento a momento.

"Planiol y Ripert han escrito que el contrato "es de cumplimiento sucesivo, cuando las dos partes, o una de ellas, quedan sujetas a -- prestaciones continuas o repetidas a intervalos convenidos, por un tiempo determinado o indeterminado".<sup>1</sup>

No es nuestra intención hacer un estudio pormenorizado de la -- teoría de la imprevisión o del riesgo imprevisible y de su posible aplicación en la legislación común. Nos limitaremos en este apartado a elucidar sobre si en la imprevisión es posible encontrar el fundamento final de la suspensión del contrato de trabajo.

La teoría de la imprevisión tiene su origen en la famoso cláusula "rebus sic stantibus", "que traduce esta idea fundamental: se presume que los contratantes sólo están dispuestos a mantener y cumplir las

---

<sup>1</sup> Héctor Mauricio Arce Gutiérrez. La Imprevisión en la Doctrina y en el Código Civil Salvadoreño (Tesis Doctoral), pag. 2

obligaciones contraídas mientras no cambién las circunstancias en que se contrataron".<sup>1</sup>

"Para quien estas líneas traza -escribe el doctor Arce Gutiérrez la moderna imprevisión en los contratos no es más que un desarrollo científico de la idea contenida en la mencionada cláusula -por mucho que se trate de darle distinta base-, según parecerá claro al momento de revisar la tesis que intenta darle explicación".<sup>2</sup>

Y no sólo se puede elucubrar respecto de si en la imprevisión está el fundamento último de la suspensión del contrato de trabajo, sino también sobre si allí reside el cimiento o arranque de la terminación del mismo, o de la revisión, en el caso del contrato colectivo.

¿Por qué el contrato de trabajo tiene que suspenderse? ¿Por qué puede darse por terminado sin responsabilidad alguna? ¿Por qué se impone la revisión del contrato colectivo de trabajo? Indudablemente porque ocurren en la vida del contrato circunstancias o acontecimientos imprevistos, que por ser tales, justifican o exigen una alteración del mismo u ocasionan su extinción definitiva.

Mientras en la vida del contrato se conserven inalterables las condiciones bajo las cuales se contrataron, éste no sufrirá modificación alguna; su vigencia continuará plena en todos sus efectos, so pena de aparecer culpable el patrono, cuando por su culpa o dolo ocurra lo contrario; pero si acecen eventos que en una u otra forma incidan en la relación contractual, la modificación se impone con base en la fuerza mis

---

1 Héctor Mauricio Arce Gutiérrez. Ob. cit., pg. 17

2 Héctor Mauricio Arce Gutiérrez. Ob. cit., pg. 18

ma de las cosas.

Con esos antecedentes nos atrevemos a ceptar como basamento pos-  
 trer de la suspensión del contrato, el riesgo imprevisible; nadie está  
 obligado a lo imposible y en virtud de ello, la teoría de imprevisión  
 tiene plena eficacia en esta materia; es la explicación definitiva, no  
 sólo de la suspensión del contrato, sino también de su terminación cuan-  
 do deviene sin responsabilidad alguna.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> En estas condiciones, ocurre traer a colación la llamada teo-  
 ría de la imprevisión: Los maestros del Derecho Civil discuten si es po-  
 sible aplicar esta doctrina sin violentar los textos legales; los cano-  
 nistas hablaron de la cláusula rebus sic stantibus, implícita en los co-  
 ntratos y cuya esencia es la siguiente: Los derechos y obligaciones de  
 las partes son invariables en tanto permanezcan las cosas en la condi-  
 ción prevista al celebrarse el contrato; por eso hablan los modernos de  
 la teoría de la imprevisión, pues las circunstancias imprevistas, cuan-  
 do alteran sustancialmente las condiciones que dieron vida al contrato,  
 operan su necesaria modificación. Y es indudable que el derecho del tra-  
bajo acoge este principio de la imprevisión, según se revela de las re-  
glas acerca de la suspensión y terminación de las relaciones de trabajo  
 ( Mario de la Cueva. Ob. cit., Tomo II, pg. 679 y 680)

## CAPITULO II



### ESTUDIO Y ANALISIS DE LAS CAUSALES DE SUSPENSION DE CONTRATO DE TRABAJO

1) Generalidades; 2) Clasificación de las causas: a) Desde el punto de vista de los trabajadores afectados; b) Desde el punto de vista de que generen o no prestaciones a cargo - del patrono; c) Según necesiten o no de procedimiento para que operen; 3) Análisis de cada una de las causales.-

## 1) GENERALIDADES

El Art. 32 C.T. enumera las causales de suspensión del contrato de trabajo. A excepción de la última, que es una causal genérica, todas las demás son específicas; en el caso de éstas el motivo que se aduzca como de suspensión debe encuadrar dentro de los extremos que cada una señala, para que legítimamente produzca el efecto de suspender el vínculo contractual. Cuando se trata de la última queda a juicio prudencial del Juez determinar si la circunstancia que se invoca como de suspensión lo es realmente, para lo cual deberá tomar en consideración si es justa y si sus efectos son similares a los de cualquiera de las específicamente enumeradas. En virtud de esta causal genérica, el juzgador como si gozara de la facultad de crear otros motivos de suspensión distintos de los enunciados, en el caso particular de que conozca.

Supóngase que un trabajador no se presentó a desempeñar sus labores durante diez días consecutivos; su patrono lo demanda en juicio de terminación de contrato, alegando la inasistencia injustificada. El demandado comprueba en el juicio que en el referido lapso estuvo imposibilitado para asistir; el motivo de imposibilidad no se encuadra en ninguna de las causales específicas de suspensión; no obstante para el Juez la causa pudiera ser justa y sus efectos ser similares a los efectos de las específicas; en consecuencia, puede considerarla como suspensiva, imponiéndose declarar sin lugar la terminación solicitada, por haber sido justificada la inasistencia del demandado según el Art. 180 inc.1º C.T.-

Es del caso hacer notar que, exceptuando la primera causal enumerada, relativa al mutuo consentimiento, que da lugar a la llamada "suspensión sin causa", las demás generan la "suspensión con causa". Suspensión sin causa -se dice- es aquélla que deriva de la sola voluntad de las partes; y suspensión con causa, la que se origina de acontecimientos ajenos a la voluntad de los contratantes. Sólo esta última tiene aceptación dentro de la doctrina.<sup>1</sup>

Doctrinariamente se rechaza que las partes puedan por su propia voluntad suspender el contrato de trabajo, éste, en cuanto a su vigencia, no debe supeditarse al libre arbitrio de patronos y trabajadores; con ello no se quiere proteger, sino los intereses de la clase obrera. La misma razón que se tiene para no permitir la contratación a plazo e labores que por su naturaleza son permanentes es, a nuestro entender, la que se aduce para no aceptar la suspensión por mutuo consentimiento. Fácil sería para el patrono obtener el asentimiento del trabajador a efecto de suspender el contrato, cuando sus intereses así lo demanden, aunque con esto se estuvieran perjudicando los derechos de aquél.

Sin embargo, algunas legislaciones como la nuestra, aceptan la suspensión sin causa. Es posible que el legislador haya tenido alguna razón al consignar como causal, el mutuo consentimiento de las partes. Decimos esto, porque en la vida del contrato pueden presentarse situaciones

---

<sup>1</sup> En primer término, la suspensión del contrato de trabajo puede ser con causa o sin causa. La llamada suspensión sin causa es la determinada por la sola voluntad de las partes, generalmente del patrono, medida sólo admitida excepcionalmente por la legislación positiva hispanoamericana, y rechazada dentro de la doctrina. ( G. Cabanellas Ob. citada pg. 32 )

nes que, si bien no estan recogidas como causales justifican que sea suspendido; o sea, que en el fondo siempre podría existir una circunstancia que es, en definitiva, la que causará la suspensión de la relación de trabajo. Por otra parte, existen causales que requieren de procedimientos previos para poder suspender el contrato; en tales casos y, con el objeto de evitar esos trámites, que hasta cierto punto, colocan en situación de pugna a trabajadores y patronos, la ley les permite que de común acuerdo puedan suspender el vínculo contractual.

De lo dicho se desprende que, así como el Juez, en virtud de la causal genérica, puede establecer otros motivos de suspensión en el caso particular de que conozca, así también los contratantes pueden, en virtud del mutuo consentimiento, crear, en el fondo, otras causales diferentes de las enumeradas.

## 2) CLASIFICACION DE LAS - CAUSALES DE SUSPENSION

De las causales se hacen diversas clasificaciones según sea el punto de vista que se tome en consideración. En lo que va dicho del presente capítulo ya se ha hecho alusión a dos de ellas: causales que dan lugar a suspensión con causa y causales que dan lugar a suspensión sin causa; causales específicas y causal genérica. También se habla de causales biológicas, en las que se incluye la enfermedad y el parto; físico-económicas, que comprenden los accidentes, incendios de locales, etc político-administrativas, en las que están el servicio militar y el servicio civil; político-fiscales, como la huelga y el paro; finalmente

se habla de causales jurídico-penales, en las que se incluyen la detención del trabajador o del patrono, la suspensión disciplinaria, etc.

En este apartado nada más haremos referencia a tres criterios de clasificación: según sea el número de trabajadores afectados; atendiendo a que generen o no prestaciones a cargo del patrono; y, según necesiten o no procedimiento previo.

a) Desde el punto de vista de los trabajadores afectados

Atendiendo a este criterio las causales se clasifican en individuales y colectivas. Individuales son aquellas que afectan el contrato de un trabajador determinado; colectivas, las que afectan los contratos de todos o parte de los trabajadores de la empresa, es decir, que puede ser total o parcial; total, cuando son todos los contratos los que se afectan, parcial, cuando sólo es una parte de ellos.<sup>1</sup>

Existen causales de suspensión que por su naturaleza sólo pueden incidir en el contrato de un trabajador determinado, como cuando se trata del servicio militar o del arresto; en cambio, otras, afectan la totalidad de los contratos o un gran parte de ellos; estas últimas cobran mayor importancia, pues es una colectividad de trabajadores los que resultan afectados. "Ello significa que, posee un matiz político-social del que carecen las demás causales suspensivas, y que pueden originar

---

<sup>1</sup> La suspensión colectiva puede ser total o parcial: total, cuando comprende sin excepción al conjunto de los trabajadores de la empresa; y parcial, cuando sólo se refiere a varios de los mismos, como en el caso de que una sección de la empresa estuviera imposibilitada de funcionar por haberse producido una causa de fuerza mayor. ( G. Cabanella Ob. cit., pag. 39)



fricciones y situaciones de tensión en las que la autoridad, no ya laboral, sino gubernativa, habrá de entender, y, además, que se ve muy claramente la relación de la misma con el paro forzoso, que ya desborda la esfera contractual privada para entrar de lleno en problemas de derecho público... De ahí que, se seguirán -- trámites especiales, y no los normales de simple carácter automático".<sup>1</sup>

En virtud de que esta clase de suspensión afecta la totalidad de los contratos de trabajo existentes en la empresa o una gran parte de ellos, es decir, propicia que en un momento dado -- todos o parte de los trabajadores de un establecimiento quedan cesantes, aunque sea temporalmente, lo que ocasiona impacto social, no sólomente porque un gran número de trabajadores quedan desocupados, sino porque la producción misma sufre menoscabo; en vista de eso, decimos, la misma ley trata de rodear a este tipo de suspensión de ciertas medidas, para que puedan producir efectos

Casi siempre este tipo de causales provienen de la empresa; inciden en el patrono mismo; algunas veces son el resultado de situaciones de índole económica; en otras ocasiones son originadas por conflictos de carácter colectivo; pueden provenir de incapacidades propias de la persona del patrono y aun de acontecimientos imprevistos e irresistibles; pero lo importante es que, sea cual sea la circunstancia que va a causar la suspensión, en

---

1.- Carro Igelmo. Ob. cit., pag. 193-194

cada uno de los casos, a la ley no le basta que la circunstancia exista materialmente, es preciso que se den otras condiciones para que puedan afectar los contratos de la colectividad de los trabajadores o de una parte de ellos. Así, cuando se trata de las económicas, al patrono se le exija que promueva un juicio de suspensión; en los casos de conflictos de carácter colectivo, como el paro, deben haberse seguido los procedimientos necesarios; si es la incapacidad misma del patrono, para que ocurra la suspensión es necesario que su ausencia de la empresa ocasione inevitablemente la interrupción del normal desarrollo de las labores; y cuando de acontecimientos imprevistos se trata, como la fuerza mayor y el caso fortuito, se requiere que sus consecuencias no sean imputables al patrono.

Según lo enunciado, de las causales suspensivas enumeradas en el art. 32, podemos incluir dentro de las colectivas las siguientes: la cuarta, la quinta y la sexta, denominadas doctrinariamente causales económicas; estas causales, como también la segunda y la séptima, necesariamente ocasionan la suspensión de los contratos de todos o parte de los trabajadores; también podemos incluir dentro de las colectivas, la tercera, la octava, la novena, la décimo primera y la décimo segunda, las cuatro últimas cuando provengan o incidan en el patrono. A diferencia de las primeramente enunciadas que, como se dijo, necesariamente dan lugar a suspensión, éstas últimas puedan no ocasionarla, lo que sucederá cuando la presencia del patrono de la empresa no es indispensable para que las labores prosigan su normal desarrollo.

Todas las demás causales acarrearán suspensión individual, afectan al contrato de un trabajador determinado. La enfermedad o accidente que sufre un trabajador, el arresto, el descanso -- pre y post- natal, el servicio militar, el desempeño de un cargo público obligatorio o el ejercicio de un cargo sindical, todas, sólo interrumpen un determinado contrato. En relación al mutuo consentimiento, sostenemos que tanto puede dar lugar a suspensión individual como a suspensión colectiva, según sea un contrato de trabajo determinado el que se suspenda mediante esta causal o - sean varios.

b) Según generen o no prestaciones  
a cargo del patrono

Atendiendo a este punto de vista, podemos clasificar las causales de suspensión en dos grandes grupos: causales que generen prestaciones a favor del trabajador y a cargo del patrono y causales por las que el patrono queda relevado de cualquier obligación a favor del trabajador. El que existan causales que engendren compensaciones de carácter pecuniario a favor del trabajador y causales que no acarreen tales compensaciones, es lo que inspira a la doctrina para clasificar la suspensión en absoluta y relativa.

Se expuso que, doctrinariamente, esas prestaciones que re

cibe el trabajador en determinados casos de suspensión tienen la calidad de salarios; de ahí, que la suspensión del contrato puede devenir con o sin salario.<sup>1</sup>

Si sólo es el principal efecto del vínculo contractual el que se interrumpe, es decir, la prestación del servicio, quedando viva la obligación de pagar el salario, la suspensión -se dice- es relativa. Si tanto la obligación de prestar servicios como la de pagar salarios sufren interrupción, la suspensión es absoluta.<sup>2</sup> "La suspensión- escribe el maestro Cabanellas -puede ser de trabajo o de salario. En todos los casos en que hay suspensión de pago de salarios se produce, como consecuencia, la del trabajo por parte del trabajador; por el contrario, hay veces que hay suspensión de trabajo, y no existe la del pago de salario. Por disposición legal, o por convenio, pese a que no existe una prestación efectiva por parte del trabajador, puede estar el empresario obligado a continuar abonando la retribución convenida"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> En ciertas hipótesis, la suspensión del trabajo deja también en suspenso la prestación a cargo del patrono, esto es, el pago de la remuneración, como en el caso del servicio militar y en el de la suspensión por decisión de la empresa; en otras, la remuneración se continúa pagando, por lo menos dentro de cierto tiempo, como en el caso del accidentado enfermo inculpable. (Ramírez Gronda. Ob. Cit., Pág. 453)

<sup>2</sup> Por ello estamos conformes con Ruprecht en que la suspensión del contrato de trabajo puede ser de dos clases: a) absoluta; y b) relativa. La primera es aquella por la cual ambas partes dejan de cumplir sus principales obligaciones contractuales y no hay prestación de trabajo ni retribución alguna, aún cuando los efectos secundarios del contrato de trabajo se mantengan. La segunda clase de suspensión se presenta cuando sólo uno de los contratantes suspende o paraliza el cumplimiento de sus obligaciones; en tanto que el otro debe observar las usanzas. (G. Cabanellas. Ob. Cit., Pág. 28).-

<sup>3</sup> G. Cabanellas. Ob. Cit., Pág. 28.-

Juan D. Pozzo, acorde con esas ideas, expresa: "A veces - la suspensión del contrato de trabajo desliga transitoriamente a las partes del cumplimiento de sus obligaciones mientras dura aquélla, predominando el principio de que las prestaciones han de ser recíprocas. Pero, en ciertos casos, la ley impone al empleador el pago de la remuneración dentro de un plazo determinado, sin poder exigir la prestación del servicio...<sup>1</sup>

En páginas anteriores se rechazó el anterior punto de vista. La suspensión, con base en nuestra ley laboral, sólo puede ser absoluta; ante cualquier caso de suspensión los dos efectos principales del contrato, prestación de servicios y pago de salario, se suspenden. Si bien es cierto que cuando se trata de las causales de enfermedad y accidente o de descenso pre y post-natal, el trabajador tiene derecho a gozar de prestaciones, éstas no tienen el carácter de salario, sino que son prestaciones sociales del que trabajador disfruta dada la naturaleza de la causal que suspende el contrato. Respecto de la clasificación que nos ocupa, sólo cabe repetir que, cuando el trabajador goza de prestaciones a cargo del patrono, encontrándose suspendido el con--trato de trabajo, éste no puede darse por terminado mediante el despido de hecho; debe promoverse juicio de terminación de con--trato y es hasta que ha recaído sentencia ejecutoriada declarando la terminación, que el vínculo contractual se considerará extinguido.-

- c) Según requieran o no de un procedimiento para que operen. =

Atendiendo a este criterio, de las causales se hace una doble clasificación: las que producen la suspensión del vínculo contractual ipso-jure, o sea, de pleno derecho; y las que requieren de un procedimiento especial para que la suspensión pueda generarse. A excepción de la cuarta, quinta y sexta, del Art. 32, que son las que necesitan de un juicio especial para que tengan la virtud de suspender la relación laboral, las demás, ocasionan el efecto suspensivo ipso-facto, es decir por el hecho de acontecer y en el momento de acontecer.<sup>1</sup>

Cuando se trata, pues, de las causales cuarta, quinta y sexta del Art. 32, el patrono, por mandato legal está obligado a promover juicio de suspensión en que deberá justificar la causal, para que efectivamente la suspensión de todos o parte de los contratos vigentes en la empresa, pueda tener lugar. Y, de conformidad a nuestra ley, no solo debe el patrono probar en juicio la causal que le asista para solicitar la suspensión, debe también, antes de iniciarlo, cumplir con determinado procedimiento administrativo, cual es, el del pre-aviso. La empresa, -

---

<sup>1</sup> Más adelante se abordará el problema que se presenta en relación a la causal décimo-cuarta en lo que se refiere a la clasificación aludida.

63

antes de entablar la demanda en contra de los trabajadores que resultaren afectados, debe hacerles saber su intención de interrumpir las labores. Se quiere evitar que la interrupción de las labores sea intempestiva; por razones obvias, los trabajadores, de un día para otro, no pueden quedar cesantes en su trabajo; en virtud de ello, el patrono no puede suspender las labores sino pasados treinta días de la fecha en que les fue notificado el aviso, so pena de tener que pagarles los salarios correspondientes a esos días o a los días que faltaren para que se venza ese término, si las interrumpiere antes de transcurrir, y estará obligado a ello no obstante que en el juicio correspondiente justifique la legalidad de la suspensión.

Ese aviso a que está obligado el patrono es un trámite puramente administrativo; si bien, según nuestro Código, debe darse por medio de Juez competente, pudo haberse prescrito que se diese por medio de autoridad administrativa, para el caso, el Ministerio de Trabajo. Para saber quién es el Juez competente, debe estar a lo dispuesto en el art. 320 C.T.

El art. 33 del Código de Trabajo fundamenta la clasificación a que venimos refiriéndonos; estatuye este precepto que en las causales 1a., 2a., 3a., 3a., 9a., 10a., 11a., 12a. y 13a. del art. 32, operará la suspensión sin necesidad de declaratoria judicial, y que en las demás causales la suspensión operará previo el procedimiento establecido en la ley.

Tratándose de la sétima, huelga legal y paro legal, con

flictos de carácter económico, el procedimiento señalado en la ley es el relativo a estos dos casos: Son los procedimientos que se siguen para que pueda llegarse a la huelga o para que pueda llegarse al paro, que son comunes para ambos conflictos. (art. 425 C.T.) En los dos casos, la suspensión de los contratos se inicia dentro del plazo de treinta días, contados a partir de la fecha en que quede ejecutoriada la declaratoria de legalidad de la huelga o del paro (Arts. 423 y 426 C.T.).

Respecto de las causales 4a., 5a. y 6a., el procedimiento señalado es el contenido en los arts. 372 y 373, que debe tramitarse a fin de que se declare judicialmente la suspensión de los contratos.

Observamos que tanto para la causal 7a. como para las causales 4a., 5a. y 6a., la ley señala un procedimiento, administrativo para la primera, judicial para las otras. Cuando se trata de la causal 14a., ¿Cuál es el procedimiento? La ley, a ese respecto, guarda absoluto silencio. Ni pertenece al grupo de las que no requieren declaratoria judicial, ni la ley señala para ella un trámite especial. Entonces, nos preguntamos, ¿Operará de pleno derecho o será necesario aplicarle el trámite del juicio ordinario de conformidad al art. 385 C.T.?

Recordemos que esta causal décimo-cuarta es la causal genérica de que ya se habló antes. Nuestro criterio es que, cuando ella incide en el trabajador, la suspensión opera de pleno derecho; no podemos obligarlo a que promueva en contra de su patrono



juicio de suspensión a efecto de obtener la declaratoria. En un momento dado pueden rodear al trabajador circunstancias que, sin ser de aquellas concretamente determinadas como causales específicas, le imposibilitan para asistir al trabajo; ante tal situación el contrato se ha suspendido y así debe considerarlo el Juez siempre que esas circunstancias sean justas y su efecto igual al de las causales específicas, en consecuencia, la inasistencia al desempeño de las labores por parte del trabajador es justificada; debe declarar sin lugar la terminación del contrato que pudo haber promovido en su contra el patrono, o el despido debe tenerse por injusto, si hubiere sido despedido a causa de la inasistencia

Ahora bien, si del patrono o de la empresa proviene o deriva la causal, para que la suspensión pueda operar es necesario que se obtenga declaratoria judicial y, como la ley, para su obtención, no señala ningún procedimiento, deberán seguirse los trámites del juicio ordinario de conformidad a lo dispuesto en el art. 385 C.T.

Opinamos así porque sería injusto que se obligara al trabajador a seguir un procedimiento con el objeto de obtener la declaratoria de suspensión y poder inasistir a su trabajo justificadamente; las circunstancias que lo imposibilitan pueden presentarse intempestivamente, lo que no se armoniza con la obligatoriedad de seguir un trámite previo. Por otra parte, cuando la ley exige declaratoria judicial para que la suspensión opere, la exi-

ge del patrono, nunca del trabajador; y la exige, precisamente, para velar y proteger los intereses de los trabajadores.

3)

ANALISIS DE LAS  
CAUSALES DE SUSPENSION

Pasamos en esta oportunidad a hacer un breve estudio de las causales de suspensión del contrato de trabajo; las identificaremos por medio de sus rasgos fundamentales, omitiendo su transcripción literal.

/ 1o art. 37

Mutuo consentimiento de las partes: A esta causal hemos hecho ya bastante referencia. Aunque en el concepto de suspensión que nos permitimos formular al principio de este estudio la rechazamos implícitamente, puesto que se indicó que tal situación debía ser motivada por circunstancias ajenas o independientes a la voluntad de los contratantes, con posterioridad no dejamos de reconocer alguna justificación. Nuestro Código, en contra de los principios doctrinarios, pero siguiendo a otras legislaciones hispanoamericanas, la ha recogido expresamente. Según éste, patronos y trabajadores, no sólo pueden suspender, por mutuo acuerdo, el vínculo contractual, sino también darlo por terminado, y esa terminación no produce responsabilidad alguna (art. 43, causal 1a. C.T.) Pero cuando de la suspensión por mutuo consentimiento se trata, con miras a evitar abusos por parte del patrono en per

juicio del trabajador, adopta ciertas medidas, exige algunas formalidades, para que ese modo de poner fin a la relación laboral pueda surtir efecto. Debe constar ese mutuo consentimiento en documento privado autenticado o en hojas que extiende el Departamento de Inspección de Trabajo o los Jueces de Primera Instancia con jurisdicción en materia laboral, hojas en las que debe constar la fecha de su expedición, debiendo ser utilizadas dentro de los diez días siguientes a esa fecha. (Art. 346 C.T.)

Tratándose de la suspensión por mutuo consentimiento, no se exige ninguna formalidad. Pensamos que las mismas razones que se tuvieron en cuenta para rodear de algunos requisitos la terminación por mutuo consentimiento, debieron tomarse en consideración cuando, por esa vía, se pretenda suspender el contrato. Bien podría el empleador, tal como está regulada esta materia en la actualidad, conseguir con anticipación el asentimiento del trabajador de suspender el contrato, hacer constar por escrito ese asentimiento y el de él, y utilizar ese documento como excepción en el juicio que aquel pudiera promoverle, para el caso, reclamándole indemnización por despido. Si bien, en alguna forma justificamos la existencia de esta causal, creemos que debiera regularse de manera distinta, a fin de evitar posibles abusos de los patronos, garantizando así los derechos de la clase trabajadora.

Al consignarse el libre acuerdo de las partes como causal de terminación y suspensión de contrato, la legislación laboral no hace otra cosa más que seguir reconociéndole exagerada importan-

cia al principio de la autonomía de la voluntad.

El Derecho del Trabajo es un derecho de clase, es el derecho de la clase trabajadora; surge o nace, precisamente, para amparar, para proteger a la clase proletaria; para que pueda cumplir con ese objetivo, que es el que determina su existencia debe adoptar cierta postura, si no de franca oposición a la clase capitalista, de amparo y protección para la clase trabajadora; para lograr ese objetivo, indispensable es que ese tradicional principio de la autonomía de la voluntad sea, si no cancelado dentro de esta materia, reducido a su mínima expresión. El trabajador, que juega el papel de débil en las relaciones de trabajo, no puede quedar sometido al poderoso. Ya ese famoso principio, en cuyo nombre se legalizan injusticias, ha sido desterrado de muchas instituciones del Derecho Laboral; pero aún quedan atisbos de él; el que nos ocupa es uno de ellos.

Con base en lo últimamente expresado, la doctrina, como ya se dijo en repetidas ocasiones, rechaza este modo de dar por suspendido el vínculo contractual.

Queda por analizar, en relación con esta causal, el siguiente problema: ¿Hasta por cuánto tiempo puede pactarse la suspensión del contrato? De conformidad al art. 43 causal 10a., el contrato termina sin responsabilidad para ninguna de las partes, por suspensión prolongada, entendiéndose por tal, aquella que excede de los plazos que señalan los dos últimos incisos de dicha disposición para cada causal. Recuérdese que en su oportu

nidad criticamos esta causal de terminación y concluimos que, realmente, el contrato terminaba no por la prolongada suspensión sino por los motivos que en esa oportunidad se expusieron. Pero si reparamos, vemos que los expresados incisos no mencionan la causal primera, relativa al mutuo consentimiento y, entonces, -caba la pregunta: ¿Cuando la suspensión del vínculo obedece a esta causal, opera la terminación por suspensión prolongada? En el caso de que pueda operar, ¿Qué plazo será necesario para considerarla prolongada, dado que la ley calla a este respecto?

Consideramos que la llamada \*terminación por suspensión prolongada no tiene lugar cuando el contrato se suspende por el mutuo consentimiento de las partes; en primer lugar, porque la ley no estableció para este motivo de suspensión un plazo a cuyo vencimiento ya no se estuviera obligado a reanudar el cumplimiento del contrato; en segundo lugar, si los contratantes tienen la facultad legal de suspender de común acuerdo la relación de trabajo, también la tienen para fijar el tiempo durante el cual estará suspendida sin limitación alguna; una libertad involucra la otra. Si son libres para suspender, libres son para fijar el término de la suspensión.

Seguimos pensando que si la causal que nos ocupa se mantiene dentro de nuestra legislación, debe dársele una regulación adecuada a su naturaleza, a fin de evitar procedimientos arbitrarios por parte del patrono.

Fuerza mayor o caso fortuito: De todas las causales de suspensión, es ésta únicamente la que merece, con toda legitimidad, el calificativo de independiente o ajena a la persona de los contratantes. Si observamos bien nos daremos cuenta que todas y cada una de las demás, o bien derivan de la empresa misma, o bien de la persona del patrono, o bien de la persona del trabajador. La fuerza mayor y el caso fortuito sí constituyen circunstancias o acontecimientos imprevistos, independientes y ajenos a las partes.

No se hará aquí un estudio pormenorizado de lo que son o significan el caso fortuito y la fuerza mayor. Sólo diremos que, tradicionalmente, la ley les ha reconocido poder liberatorio; salvo algunas excepciones, su acaecimiento tiene la virtud de extinguir obligaciones.

"Constituyen casos de fuerza mayor -escribe L. de Litala- aquellos hechos que, independientemente de cualquier culpa del obligado, hagan a éste imposible, y no sólo difícil, cumplir las obligaciones. La irresponsabilidad, por consiguiente, deriva del hecho de que el suceso no es imputable ni imprevisible".<sup>1</sup>

"Sólo reviste el carácter de fuerza mayor la que no puede preverse, ni prevista evitarse...", nos dice el Tribunal Supremo

---

1.- L. de Litala. El contrato de trabajo, pag. 349  
 2.- Rodríguez Navarro. Doctrina del Tribunal Supremo. T. I, pag. 359

Para don Guillermo Cabanellas, el caso fortuito requiere de las siguientes circunstancias: a) que sea independiente de la voluntad humana el hecho que haya dado lugar al acontecimiento inesperado o imprevisto; b) que fuere imposible de prever el suceso que motivó el caso fortuito y que, en el caso de poder preverse, no haya habido medio de evitarlo; c) que, a consecuencia del mismo, el deudor se encuentre en la imposibilidad de satisfacer sus obligaciones; d) no tener participación en los hechos ni en la agravación del daño o perjuicio que haya resultado para el acreedor. <sup>1</sup>

La fuerza mayor y el caso fortuito se identifican en cuanto a sus efectos o consecuencias; la primera no es más que un aspecto particular del segundo; éste se reserva los accidentes provenientes de la naturaleza, como una tempestad o un terremoto; aquélla, los actos de tercero, como el apresamiento de parte de la autoridad o el secuestro. De ambos podemos dar el siguiente concepto: todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto, no ha podido evitarse.

La fuerza y el caso fortuito constituyen, según nuestro Código, tanto causal de suspensión como causal de terminación, de contrato. En uno y otro caso, las consecuencias del caso fortuito o de la fuerza mayor no deben ser imputables al patrono. No ser imputables al patrono significa que éste, por su culpa o dolo, no haya dado lugar a que se presenten. Así, por ejemplo,

1.- G. Cabanellas. Diccionario de Derecho Usual, pag. 358

el caso fortuito consistente en la falta de materia prima es imputable al patrono en sus consecuencias, cuando pudo haberla habido en el debido tiempo y no lo hizo; o cuando la empresa se queda sin energía eléctrica por haberse inutilizado el transformador y el desperfecto de éste ya le era conocido. Es decir, que sólo cuando las consecuencias del caso fortuito o de la fuerza mayor no son imputables al patrono, acarrean el efecto de suspender o dar por terminado el contrato de trabajo. De lo contrario, el vínculo contractual no sufre alteración alguna y, si los trabajadores, a consecuencias de esos acaecimientos imputables al patrono, no prestan sus servicios, tienen derecho a que les pague aquellas cantidades equivalentes al salario de que ya hemos hablado.

Estos acontecimientos no producen necesariamente la suspensión de los contratos; es posible que sólo causen una interrupción corta de las labores o una mera reducción de la jornada de trabajo. Se habla de interrupción cuando ésta no excede de tres días, estando obligado el patrono en este caso a pagar a los trabajadores la mitad de su salario básico. Cuando sea la jornada de trabajo la que ha de reducirse, aquellos tendrán derecho a que se les cancele el salario equivalente a las horas que trabajen, más la mitad del que corresponda a las que dejaren de trabajar, por un plazo máximo de tres días. (Incisos 2o. y 3o., causal 2a., art. 32.)

Surge la pregunta: ¿Cuándo el caso fortuito o la fuerza



mayor suspenderán las relaciones de trabajo y cuándo motivarán su extinción? El criterio de nuestra ley es el siguiente: si el caso fortuito o la fuerza mayor sólo propician una interrupción en el normal desarrollo de las labores, el contrato se suspende; pero si ocasionan de manera necesaria e inmediata la terminación de las mismas, el contrato se extingue. El art. 43, -causal 9a. C.T. hace alusión a este juicio. Que el vínculo contractual sólo deba suspenderse cuando el normal desarrollo de las labores, a consecuencias de esas circunstancias, sólo se interrumpe, no lo dice ninguna disposición, pero es lo que se colige si se interpreta a contrario sensu el precepto citado.

Haciendo referencia al tema en cuestión, Carro Igelmo se expresa así: "La fuerza mayor, pues, generalmente extingue el contrato de trabajo, pero ello siempre que imposibilite, en expresión de la ley, el trabajo. Ahora bien, a veces, la vis maior puede sólomente imposibilitar el trabajo durante un período de tiempo, más o menos extenso, pero sin gravedad tal que ni por la duración de este período, ni por los efectos causados en la industria a que haya afectado, obliguen a la extinción contractual, con todas sus consecuencias, sino que permitan la continuación de la relación, con sólo una suspensión contractual."<sup>1</sup>

Benítez de Lugo, citado por el mismo Carro Igelmo, se manifiesta en estos términos: "si la industria o comercio sufre só

---

1.- Carro Igelmo. Ob. cit., pag. 220-221

lamente un colapso, una interrupción más o menos larga de sus actividades, una paralización en fin, sólo será causante de la suspensión de las relaciones laborales afectadas",<sup>1</sup>

A veces la fuerza mayor o el caso fortuito inciden de tal manera sobre la empresa que inevitablemente causarán su completa y definitiva paralización; imaginémonos el caso de un establecimiento industrial que es arrasado totalmente por un incendio. Otras veces sólo perturban su normal funcionamiento por un determinado período; la empresa sustancialmente permanece y sólo es su acostumbrada actividad la que sufre menoscabo, como cuando la maquinaria de una fábrica sufre desperfectos. La primera situación permite la terminación del contrato; la segunda sólo lo suspende.

Cabe hacer la siguiente interrogante: ¿A quién corresponde determinar si estos acontecimientos imprevistos dan lugar a mera suspensión del contrato o si, por el contrario, acarreamos extinción? Es al Juez a quien toca hacer la calificación en el caso particular de que conozca; es él quien debe declarar si se está en presencia de una terminación o una suspensión de contrato. Cabe la posibilidad de que un patrono, aprovechándose del imprevisto, pretenda la extinción del vínculo obligacional sin responsabilidad alguna, cuando legítimamente la terminación es improcedente. Para poner paro a esa posible malicia por parte

---

1.- Carro Igelmo. Ob. cit., pag. 221

del patrono, el juzgador deberá penetrar en la naturaleza misma del imprevisto, a fin de determinar si era capaz de producir de manera necesaria e inmediata la terminación de las labores. Recordemos que el derecho de reintegro es una consecuencia derivada de la suspensión del contrato; pues bien, supóngase que en un momento dado las labores de una empresa se paralizan por causa de fuerza mayor, para el caso una guerra; si esta fuerza mayor imposibilita de manera definitiva la prosecución de las labores, los contratos de trabajo se considerarán terminados; pero si no es así, sólo se considerarán suspendidos; los obreros tienen derecho a ser recibidos nuevamente en su trabajo y, si el patrono se niega a admitirlos, esa denegativa se perfila como un despido y deberán ser indemnizados.

El anterior punto de vista está confirmado por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo; en típicos supuestos de fuerza mayor no consideró extinguida la relación de trabajo, sino sólomente suspendida. En efecto, en sentencia de 21 de diciembre de 1939 estableció que: "Presenta el recurrente la esencia de su tesis, cual es que la guerra, causa eficiente de terminación del contrato de trabajo, según el ap. 5o. del art. 89 de la L. del mismo, lo es también, en concepto de fuerza mayor, extintiva de las obligaciones, a tenor del art. 1105 del C.C. No son útiles estos fundamentos, porque su eficacia requiere, según lo dicen claramente los propios preceptos en que se ampara, que esa fuerza mayor imposibilite el trabajo, y, ciertamente, que esto no puede afirmarse cuando consta acreditado en los autos, y por los

propios hechos probados, que la Empresa demandada ni aún paralizó su actividad de la contienda cruenta que asoló al país, y después continuó en sus negocios con mayor o menor volumen, habiendo admitido a otros dependientes. De modo que la imposibilidad liberadora de su obligación de continuar con el empleado no existe, puesto que siguen la Empresa el negocio y el trabajo, y si es respetable su derecho a reorganizar su situación, también debe serlo el del trabajador a prestarlo, resultando injusto su despedido cuando por aquella se pretende realizarlo sin compensación para éste, máxime acreditada la fidelidad mantenida en la época difícil".<sup>1</sup>

Pero no basta determinar la existencia de la fuerza mayor o del caso fortuito para precisar si existe terminación o suspensión del vínculo. Para que el patrono pueda beneficiarse con una u otra situación, debe establecerse que las consecuencias del imprevisto no le son imputables, porque si le fueren, ni los contratos se han suspendido ni mucho menos se han terminado. La carga de su prueba corresponde al que la alega, o sea, a aquel que por su acaecimiento pretende beneficiarse. (Art. 1418, inc. 3o. C.C., aplicable en materia laboral por el art. 360 No. 3o. C.T.); aunque generalmente será el patrono, no falta la posibilidad de que pueda ser el trabajador. Si bien la prueba del caso fortuito o la fuerza mayor corresponde al que la alega, digamos al patrono

---

1.- Rodríguez Navarro. Doctrina del Tribunal Supremo. T. II, pag. 777.

la no imputabilidad de sus consecuencias no le atañen a él, pues si así fuera lo estaríamos obligando a probar hechos negativos, lo que no es posible de conformidad al art. 238 Pr., aplicable en materia laboral (458 C.T) Es decir, que mientras no se establezca lo contrario, se presume que el imprevisto no es imputable; es la parte contraria la que debe demostrar, mediante la prueba de hechos positivos, que hay imputabilidad de sus consecuencias.

Pongamos el siguiente ejemplo: los trabajadores de una empresa ocurren ante el Juez a demandar a su patrono para que éste sea condenado a pagarles salarios no devengados; el demandado se excepciona, alegando que si bien los demandantes no han prestado sus servicios durante algún tiempo, es porque ha carecido de materia prima, lo que establece plenamente en juicio; serán los trabajadores demandantes los que habrán de demostrar, por medio de la prueba de hechos positivos, que las consecuencias de ese caso fortuito son imputables al patrono; tales hechos positivos podrían ser: que el patrono tenía conocimiento de que la materia prima estaba por terminarse; que en el mercado había abundante materia prima; que el patrono pudo haberla adquirido oportunamente; etc., etc.

Muerte del patrono, o su incapacidad legal, física o mental

Así como la anterior, esta causal puede ocasionar la terminación del contrato, cuando, a tenor del art. 43, causal 4a., traiga como consecuencia, necesaria e inmediata, la cesación de-

finitiva de las labores; si sólo se produce una interrupción de las mismas, el contrato se suspende.

Por los términos en que esta redactada, ella se aplica solamente cuando el patrono es una persona natural, no así cuando es una persona jurídica; las personas jurídicas no mueren, sino que se disuelven, ni pueden adolecer de las incapacidades a que esta causal hace alusión. El hecho de la muerte no requiere explicación alguna, pero sí la incapacidad. Se habla de incapacidad legal, física o mental; existe la primera cuando el patrono ha sido declarado como tal, por la autoridad correspondiente; el único caso de declaratoria de incapacidad es la que resulta del decreto de interdicción, ya sea por demencia o sordomudez. Hay incapacidad mental cuando, el patrono, sin haber sido declarado interdicto, se encuentra imposibilitado psicológicamente de poder administrar y dirigir su empresa; sus facultades mentales se hallan a tal grado disminuidas que le imposibilitan a continuar al frente de ella.

Cuando de la incapacidad física se trata, nos atrevemos a decir que no era necesario que se incluyera dentro de esta causal, pues todos los casos en que pudiera presentarse son recogidos por otras; así, la enfermedad, el accidente, etc., que dan lugar a esta clase de incapacidad, constituyen causales independientes.

La regla general es que la muerte del patrono, o su incapacidad legal, física o mental, únicamente acarrearán interrupción de las labores y, por consiguiente, suspensión del contrato; por excepción, pueden ocasionar la extinción del vínculo; el trabajador, mas que ligado al patrono, se encuentra ligado a la empresa y, en caso de muerte, por ejemplo,

su contrato continuará vigente con los sucesores. La terminación se produce solamente cuando el contrato de trabajo es intuito persona en relación con el empleador, como cuando el trabajador desempeña la función de secretario privado o de motorista particular de él, o cuando la actividad que desarrolla la empresa requiere indispensablemente de su presencia, lo que puede suceder cuando esa actividad se funda, por ejemplo, en un título profesional o en una aptitud muy propia y particular.

*art. 37 ord 2º*

*ord 3º*  
Causales económicas: la falta de fondos y la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos; la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad; y la necesidad de reducir las labores de la empresa, atendiendo a las posibilidades económicas y a las circunstancias de mercado (causales 4ª, 5ª y 6ª, respectivamente), constituyen las que en doctrina se recogen con el nombre de causales económicas; reciben esta denominación porque todas giran alrededor de aspectos puramente económicos o financieros de la misma.

La empresa, a la vez que es una unidad económica, es una comunidad de trabajadores, éstos, en cierto modo siguen las vicisitudes de aquélla.

El cierre total de la empresa o la reducción definitiva de las labores, como consecuencia directa y necesaria de la incosteabilidad de los negocios, constituye causal de terminación de contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes (Art. 43 causal 5ª, C.L.). El legislador, al recoger como causales de suspensión éstas a que nos venimos refiriendo, como que ha querido evitar que se produzca la terminación de la manera indicada. Encontrarse la empresa en la situación prevista

por cualquiera de esas causales, es encontrarse en la antesala de su ruina o hundimiento; la quiebra parece amenazadora.

Que la empresa tenga que cerrar sus puertas para siempre, o que deba operarse una reducción definitiva de las labores, son hechos que llevan en sí un mal mayor, más trascendente, que el engendrado por la mera suspensión de los trabajos, mal que no sólo alcanza a los trabajadores, sino a la sociedad, ya que es la producción misma la que sufre deterioro.

Cuando la ley, por presentarse esas crisis económicas en el seno de la empresa, proporciona al patrono la posibilidad de suspender los contratos de trabajo, no hace otra cosa, mas que darle la oportunidad de poder levantarla, de poder subsanar o reparar la economía deteriorada de la misma; o sea, que lo que se pretende es evitar un mal de mayor trascendencia, cual es el que ocasiona la terminación, a cambio de una situación que si bien causa daño, éste sólo es un daño pasajero.

"La suspensión basada en crisis, es, dado lo expuesto, una medida de primer grado, una solución de intento de componenda, que si no es suficiente, dejará el camino abierto para las acciones conducentes al cierre permanente de la industria incluso. Pero antes deben intentarse las suspensiones, como dispone la resolución de 6-5-1940 al ordenar que "la concesión de autorización por crisis de industria ha de ser graduada, comenzando por la que menos afecta al trabajador".<sup>1</sup>

"Como se ve, pues, nos encontramos ante un conjunto de motivos o causas, todas ellas derivadas de una marcha irregular económicamente,

---

<sup>1</sup> Carro Igelmo Ob. cit., pag. 195 y 196



de la empresa, debida a varias razones, pero que obligan a adoptar medidas conducentes a superar la situación de crisis, medidas que, a veces, habrán de llegar al cierre total de la empresa y su desaparición consiguiente, o a la rescisión de los contratos de parte su personal, pero que, en otras ocasiones, bastará con la suspensión de la relación laboral, de toda o parte de su plantilla, cuyos contratos renacerán, en cuanto desaparezcan las anormales circunstancias que justificaron la medida".<sup>1</sup>

Como se ve, que se puedan suspender los contratos a consecuencia de irregularidades económicas de la empresa, es una medida que el legislador instituye, tanto a favor de trabajadores como a favor de patronos. El espíritu de la ley, es que el empresario en ese período de suspensión, pueda curar los males económicos de la misma, para que una vez aliviados, vuelva a su normal actividad, debiendo los trabajadores regresar a su trabajo.

La primera de las causales en cuestión alude a la falta de fondos y a la imposibilidad de obtenerlos para la prosecución normal de los trabajos. A nuestro juicio, la falta de fondos no es mas que la carencia de recursos económicos; el patrono se encuentra ante la situación de no poder continuar el normal desarrollo de las labores por carecer de capital necesario para ello; pero no basta la falta de fondos para que la causal se profile, también se requiere la imposibilidad de obtenerlos; si el patrono tiene abiertos todos sus créditos, o sus deudores son personas solventes que pueden hacer efectivo el pago de sus obligaciones

art. 37 ord 2º

<sup>1</sup> Carro Igelmo. Ob. cit., pag. 198

en cualquier momento, el motivo de suspensión no existe.

art. 37 ord. 3º

La segunda causal hace referencia a la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad; si el empresario invierte determinado capital en la explotación de una empresa, lo hace con el objeto de obtener ganancias o utilidades, que compensen el riesgo que corre la inversión misma y a la vez su propia actividad empresarial; pero no basta la obtención de cualquier utilidad, sino la obtención de una utilidad razonable, es decir, proporcionada a su esfuerzo y al monto del capital invertido. El Juez, para apreciar esta causal, no solo debe tomar en cuenta el monto de la inversión y las utilidades que deja, sino también, el tipo de industria y el tiempo que la empresa tiene de operar. Se dice esto, porque, existen industrias que, dada su propia naturaleza, necesitan de manera necesaria un período más o menos largo para que los beneficios empiecen a obtenerse, como es el caso de las industrias extractivas; y porque, en general, toda empresa al empezar a operar, casi siempre, no obtiene utilidades, precisamente, por estarse estableciendo.

art. 37 ord. 4º

La última de las causales económicas es la referente a la reducción de las actividades de la empresa, atendiendo a sus posibilidades económicas y a las circunstancias de mercado.

La empresa es una unidad económica y, como tal, está sujeta a las fluctuaciones económicas. Podemos afirmar que el equilibrio entre la oferta y la demanda en relación a una determinada mercancía, marca el equilibrio de la empresa que la produce. Las circunstancias de mercado a que se refiere esta causal, no es otra cosa, mas que, las circunstancias

en que se mueven compradores y vendedores a fin de establecer el punto de equilibrio entre las cantidades de producto exigidas y las cantidades de producto ofrecidas.

El precio de las mercancías juega un papel fundamental en esto del equilibrio entre la oferta y la demanda; ésta, en un mercado de competencia perfecta, varía en relación inversa a los cambios de los precios; aquélla, en relación directa a las variaciones de los mismos. Es decir, la demanda sube si los precios bajan y al contrario; la oferta es mayor si mayores son los precios y viceversa. Una empresa para mantenerse en equilibrio, debe producir aquellas cantidades de mercancías -- que el público está en condiciones de comprar; la oferta debe estar en proporción directa a la demanda, ésta baja, aquélla también debe bajar; bajando la oferta, disminuye, en consecuencia, la producción .

Una empresa productora de zapatos estará en la necesidad de reducir su producción cuando disminuya la demanda de este producto; al rebajar la producción necesitará de menos mano de obra, de menos trabajadores, mientras la demanda vuelva a su anterior nivel y la producción se normalice. Pero bien puede hacer frente a la crisis planteada; es posible que esté en condiciones de rebajar los precios del producto a efecto de hacer subir la demanda y la productividad permanezca en su mismo nivel; ésto, lógicamente, dependerá de sus condiciones o posibilidades económicas. Bien pueden las circunstancias de mercado justificar por sí solas la reducción de la actividades, pero tal reducción no puede acontecer si las posibilidades económicas de la empresa son lo suficientemente fuertes como para lograr nivelar la demanda mediante una rebaja de precios.

Todas las causales económicas presentan serias dificultades para poderse establecer, dada la vaguedad de los conceptos que cada una contiene; así, la imposibilidad de obtener fondos, en el caso de la primera, o la imposibilidad de explotar la empresa con un mínimo razonable de utilidad, cuando de la segunda se trata. Sin embargo, tratándose de la última, las dificultades son más serias; lo son, porque se introduce un concepto que, mas que de caracter jurídico-laboral, es de naturaleza económico-financiera, el concepto de mercado. Un producto puede tener mercado a nivel local, puede tenerlo a nivel nacional, y más aún, a nivel internacional, según sea el espacio a que se extienda su oferta y su demanda. ¿Cómo apreciar las circunstancias de mercado respecto de un producto que tiene mercado a nivel internacional? Indudablemente que el legislador debió ser más explícito, tratándose de este motivo de suspensión.

Huelga legal y paro legal: como las tres anteriores, esta causal es de caracter colectivo; afecta, salvo excepciones, a la totalidad de los trabajadores de la empresa. Gallart Folch, citado por Ramírez Gronda, de huelga da el siguiente concepto: "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otros".<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ramírez Gronda. Ob. cit., pag. 514

La huelga es un instrumento de lucha de la clase trabajadora, de los instrumentos de lucha, el más efectivo para lograr mejores condiciones de trabajo; mediante ella, los trabajadores no quieren romper la relación laboral que los vincula a su patrono, no es su intención abandonar de manera definitiva su trabajo, sino, sólo temporalmente, mientras la empresa, presionada por el conflicto accede a sus pretensiones; "se trata de una interrupción de trabajo que conduce a la suspensión del contrato y no a su ruptura definitiva".<sup>1</sup>

Así como los trabajadores tienen derecho a la huelga, así los patronos lo tienen al paro; aquéllos pretenden la consecución de mejores condiciones de trabajo; éstos, la defenensa de sus intereses económicos y sociales; la huelga es un instrumento de lucha, el paro lo es de defen-- fensa; pero el uno, no debe verse como la contrapartida del otro; es decir, no porque en un determinado momento los obreros hagan uso de la -- huelga, los patronos tendrán derecho a hacerlo del paro, a manera de es-- cudo defensivo; éstos tienen derecho a recurrir a él, sólo cuando sus -- intereses se vean seriamente afectados.

Si bien en la doctrina se discute sobre si la huelga o el paro, suspenden o terminan los contratos de trabajo, conforme a nuestra ley, no cabe tal discusión, pues, en armonía con la causal en estudio, el --

---

<sup>1</sup> Los obreros que se declaran en huelga no quieren romper el contrato y marcharse definitivamente a su casa. El patrono, por su parte, tampoco considera rotas las relaciones que lo unen a su personal. Tanto en el ánimo de uno como en de los otros, la huelga es una crisis pasajera, a la que seguirá la reanuoación del trabajo, y la prueba está en que las partes continúan estando en contacto, se cambian proposiciones, pueden llegar a un acuerdo....buena parte de la más conspicua doctrina admite en los últimos tiempos que, en principio, la huelga no concluye con el vínculo, sino que sólo lo interrumpe o suspende sus efectos. (Ramírez Gronda. Ob. cit., pag. 616 y 617)

Art. 406 C.T., prescribe que, salvo las excepciones establecidas, la huelga y el paro legales suspenden los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores de las empresas o establecimientos afectados.

No obstante, cuando uno u otro conflicto fueren ejecutados en contravención a las disposiciones legales, puede generarse la terminación de los contratos; ello ocurre, si los trabajadores no vuelven al desempeño de sus labores, o el patrono o sindicato de patronos no reanudan el trabajo, dentro del plazo de cinco días, que les es señalado por el Director General del Departamento Nacional del Trabajo. Si son los trabajadores quienes no cumplen con la prevención, los contratos terminan ipso-jure; si son los patronos, aquellos podrán demandar la terminación con responsabilidad patronal.

En todo caso, la huelga legal y el paro legal, suspenden los contratos de trabajo, y si bien, como se ha visto, pueden generar la terminación, ello se debe a que han sido ejecutados en contravención a las disposiciones legales, o sea, que ya no se está frente a una huelga o paro legales, sino ante una huelga y paro ilegales.

Con todo, aún cuando los conflictos sean legales, puede ocurrir, excepcionalmente, que algunos contratos permanezcan sin interrupción alguna; eso ocurre, cuando el conflicto afecte labores de empresas o establecimientos que prestan servicios esenciales a la comunidad; las actividades indispensables a tales servicios no pueden suspenderse; o cuando la suspensión pueda perjudicar gravemente o imposibilitar la reanudación normal de los trabajos, o afectar la seguridad o conservación de

la empresas o establecimientos; en ambas situaciones, el Director General del Departamento Nacional del Trabajo determinará el número, clase y nombre de los trabajadores que continuarán prestando sus servicios -- (Arts. 402, 403 y 404 C.T.).

Los conflictos colectivos de carácter económico, no necesariamente conducen a la suspensión de las relaciones de trabajo; ésta sólo se presenta cuando los trabajadores o el patrono o sindicato de patronos -- lo hacen estallar, esto es, cuando ocurre el abandono de las labores -- por parte de aquellos o se inicia el paro por parte de éstos, lo que -- puede suceder dentro de los treinta días subsiguientes a la fecha en -- que quede ejecutoriada la declaratoria de legalidad del conflicto, luego de concluido el procedimiento (Arts. 423 y 426 C.T.).

art. 37 ord. 5º

La enfermedad y el accidente: En Derecho del Trabajo, cuando se habla de enfermedad y accidente, deben distinguirse, enfermedad y accidentes profesionales y enfermedad y accidentes comunes; aquéllos, que -- constituyen los riesgos profesionales, tienen su regulación especial; -- la causal en estudio se refiere a los últimos. De referirse tanto a u-- nos como a otros, perdería su razón de ser lo estatuido en el Art. 258 C.T., que, precisamente, viene a completar el motivo de suspensión que nos ocupa. La enfermedad y accidentes profesionales derivan del trabajo son consecuencia de la prestación del servicio; los comunes son ajenos a la relación laboral, los puede sufrir cualquier persona, aún no siendo trabajador.

El primer inciso de esta causal hace referencia a aquél tipo de

enfermedades que no imposibilitan la prestación del servicio; el trabajador o el patrono, no obstante adolecer de la enfermedad, están en condiciones de desempeñar las labores o de dirigirlas; si la suspensión se produce, es porque se trata de enfermedades que ponen en peligro la salud de los demás trabajadores, o la salud del patrono, de sus representantes o familiares; o la enfermedad de éstos pone en peligro la salud de aquéllos. Enfermedades que ponen en peligro la salud de los demás, son aquellas que se transmiten de persona a persona por el contacto que tengan, son las corrientemente llamadas enfermedades contagiosas, como la tuberculosis, la sífilis, etc.-

El segundo inciso, alude a las enfermedades y accidente que imposibiliten temporalmente al trabajador para desempeñar sus labores, o al patrono para dirigirlas, cuando la ausencia de éste perjudique necesariamente e inevitablemente el desarrollo normal de las mismas; aquí ya no estamos frente a enfermedades peligrosas para la salud de los demás, sino ante enfermedades y accidentes que no hacen factible la prestación del servicio o la dirección del mismo; para que la suspensión opere, es necesario que exista imposibilidad de trabajar o de dirigir; o sea, que no siempre estos acontecimientos suspenderán el contrato; así, un catarro pasajero o un leve dolor de cabeza, aunque son enfermedades, permiten trabajar o dirigir el trabajo, no produciéndose, entonces, la suspensión del vínculo.

La mayoría de legislaciones exige que, la enfermedad y el accidente, para que tengan la virtud de suspender el contrato de trabajo, deben ser inculpables, esto es, no queridas ni buscadas ex profeso por e.



trabajador o por el patrono; no sufridos por su culpa o descuido; nuestra ley, en este aspecto, como que ha sido más humana, más comprensiva a favor del trabajador; pudo el trabajador sufrir el accidente a consecuencia de su estado de embriaguez, o adquirido la enfermedad por no haberse suministrado a su debido tiempo los cuidados indispensables, no obstante la suspensión se produce. Sin embargo los intereses de los patronos no se han dejado a un lado; el Art. 259 C.T., estatuye que si la adquisición de la enfermedad o accidente pueden imputarse a culpa grave del trabajador, no estará obligado a pagar la cantidad que puntualiza el Art. 258. Es decir, si bien la culpabilidad o inculpabilidad no tienen relevancia a efecto de determinar si hay o no suspensión, si la tiene, cuando del pago de las prestaciones se trata.

Se dijo que esta causal sólo se extiende a la enfermedad y accidente comunes. Entendida de esa manera la disposición, cabe la pregunta ¿La enfermedad y accidente profesional, suspenderán el contrato de trabajo? La respuesta es afirmativa; si la enfermedad y accidentes comunes suspenden el vínculo, pudiendo ser hasta culpables, con más razón deben suspenderse cuando son profesionales. Por otra parte, en virtud de la causal genérica, estos acontecimientos deben apreciarse como causal suspensiva, pues sus efectos son similares a los de cualquier otra. Un Juegador ante la duda sobre si un patrono está obligado a reincorporar al trabajador que sufrió un accidente de trabajo o enfermedad profesional, debe decidirse por la afirmativa; el patrono está obligado a ello; si se niega, esa denegativa se perfila como un despido; la inasistencia al trabajo debe verse como justificada; aquél no tiene causa legal para rescindir el contrato.

La pena de arresto y la detención provisional: la privación de libertad, del trabajador como del patrono, conducen, ya a la suspensión del contrato, ya a su extinción. Ocurre la primera, cuando la privación de libertad proviene del arresto o de la detención provisional; el contrato se extingue, si proviene de la pena de presidio, prisión mayor o prisión menor, impuestas por sentencia ejecutoriada (Art. 43 causal 7ª C.T.).

Con la pena de arresto se castigan las faltas y no puede exceder de treinta días (Arts. 6 y 16 Pn); la detención provisional es la decretada contra una persona por existir una presunción grave de que ha cometido un delito (Art. 66 I); ésta, se inicia a partir de la resolución por la cual se decreta el mérito y finaliza con el auto de sobreseimiento o por la absolución del jurado.

No pudiendo exceder la pena de arresto de treinta días, y siendo de poca gravedad los hechos por los cuales se impone, justo es que las relaciones de trabajo sólo se suspendan. "En tales casos-expresa Juan D. Pozzo-no existe culpa del empleado por incumplimiento de sus obligaciones, y aunque la ley no contemple el caso, debemos concluir que la situación creada por el arresto lo imposibilita a cumplir con el contrato de trabajo, circunstancia que equivale a la fuerza mayor que justifica la suspensión del contrato por el término de la detención".<sup>1</sup>

Cuando de la detención provisional se trata, la suspensión del vínculo también obedece a principios de justicia; en el término de detención se discute la responsabilidad o irresponsabilidad del procesado, y mientras no se siga de sentencia condenatoria ejecutoriada,

---

1 Juan D. Pozzo, Ob. cit., pg. 347.

debe reputársele inocente; reconocida su inocencia, equitativo es que tenga derecho a ser recibido nuevamente en su trabajo.

"La suspensión de la relación laboral alcanza hasta que se dicte o recaea una resolución en el proceso; tiene como límite la fecha en que se produzca un pronunciamiento acerca de su imputabilidad en el hecho; esto es, hasta tanto recaiga sentencia definitiva o sobreseimiento de tal carácter. La suspensión, en el caso de ser sometido un trabajador a proceso criminal, implica la obligación del empresario de conservarle el empleo hasta tanto que recaiga una resolución por la cual se ponga término a la situación en que se encuentra. Es ésta la tesis prevaleciente, de conformidad con la cual el proceso o detención preventiva del trabajador no justifica su despido; sino que sólo faculta al empresario para disponer su suspensión, aunque pueda exceder naturalmente esta suspensión del plazo máximo establecido por la ley".<sup>1</sup>

La causal en estudio, en lo que se refiere a la detención provisional, hasta cierto punto es una causal sine día, es decir, sin plazo determinado; tal detención como puede ser pasajera, es posible se prolongue indefinidamente, lo que dependerá de la clase y gravedad del delito y de la mayor o menor actividad del Tribunal encargado de las averiguaciones; el efecto suspensivo cesa, lo mismo que en el arresto, al quedar en libertad el trabajador; pero éste no está obligado a presentarse a sus labores de manera inmediata, luego de quedar en libertad, sino que la ley, le concede cierto plazo para que lo haga, dos días, en el caso de arresto; cinco, en el caso de la detención provisional. (Arts. 38 y 39 C. T.).

---

1 G. Cabanellas, Ob. cit. pg. 114.

Ahora bien, de conformidad a los Arts. 38 y 39 citados, el patrón no está obligado a admitir al trabajador, cuando la falta que dió lugar al arresto o el delito que lo dió a la detención, se hubiere cometido en su persona o propiedad o de su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; o en la persona o propiedad de algún jefe de establecimiento o compañero de trabajo; en todo caso puede negarse a admitirlo cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o de falsedad.

Ese derecho que se concede al patrono para no recibir al trabajador en los casos apuntados, es algo así como una puerta abierta a las arbitrariedades y abusos, cuando se está frente a patronos inescrupulosos; la ley, a esta clase de patronos, como que les abriera el camino para burlar los derechos del trabajador, principalmente el de estabilidad. Basta que el delito que dió lugar a la detención hubiere sido cometido en su persona o en la persona de cualquiera de los que se mencionan, para que el trabajador pierda el derecho a ser reincorporado a la empresa, aún en el caso de que en el juicio criminal correspondiente, la existencia del hecho delictivo no se hubiere comprobado, ya porque se sobreseyó en el procedimiento, ya porque hubo absolución por parte del tribunal de conciencia.

Con base en lo expuesto, nos preguntamos: ¿Acaso el auto de sobreseimiento no es una manera de reconocer la inculpabilidad del procesado? ¿Cómo queda la verdad irrefutable del tribunal del jurado que reconoce la inocencia del presunto delincuente? ¿Bastará que un patrono denuncie criminalmente a su trabajador imputándole la comisión de un delito en perjuicio de su patrimonio, para que éste pierda el derecho de reintegro, luego de quedar en libertad, por no ha-

berse establecido la verdad de la denuncia?

A nuestro entender, esa denegativa del patrono a recibir al trabajador debe interpretarse como un despido, despido que producirá responsabilidad, a menos que en el juicio correspondiente, el de reclamo de indemnización, compruebe la verdad del hecho; es decir, que no bastará que el patrono establezca en el juicio laboral que la detención del trabajador obedeció a un delito cometido en su persona o patrimonio, sino que debe establecerse los hechos constitutivos del mismo, de lo contrario debe ser condenado al pago de indemnización por despido injusto.

Veamos ahora la cuestión por el lado del trabajador: el patrono prueba en el juicio laboral, para el caso, que el trabajador sustrajo ciertos bienes de la empresa y se apropió de ellos; ¿Será suficiente, para demostrar lo contrario, que aquél compruebe el sobreseimiento de que fue objeto, o que fue declarado inocente por el tribunal del jurado? Pensamos que no es suficiente; las pruebas que se exigen en el juicio criminal no son las mismas que se exigen en el juicio de trabajo; en aquél es necesario probar el cuerpo del delito y la delincuencia; en éste sólo debe probarse, en el ejemplo propuesto, que el trabajador ha lesionado en cualquier forma la propiedad o los intereses del patrono; la prueba vertida por éste, pues, queda firme y en consecuencia, el despido debe tenerse como justo, debiéndosele absolver del reclamo de indemnización.

Pensamos que de esa manera y con esos alcances debe ser interpretada la citada disposición, a efecto de evitar abusos por parte del patrono y a efecto de que sus intereses siempre queden protegidos.

La causal que nos ocupa sólo hace referencia al arresto y a la detención provisional, no así a la detención por el término de inquirir ni a la detención administrativa que generalmente precede a todas éstas. Creemos que, aunque no lo dice expresamente, están comprendidas en ella; donde se entiende lo más, debe entenderse lo menos.

Para finalizar, y concretándonos al arresto, digamos que éste constituye causa justificada de inasistencia al trabajo, puesto que suspende el contrato; pero para determinar si el trabajador tiene o no derecho a vacaciones o aguinaldos, la inasistencia por este motivo, debe verse como injustificada, sólo para el efecto de hacer esa determinación. La contradicción que encierra el Art. 180 C. T., es solo aparente; con base en este artículo, algunos jueces, erradamente, aplicando la causal 12ª del Art. 44, han fallado declarando la terminación de contrato sin responsabilidad patronal, por haber faltado a su trabajo el trabajador arrestado, tomando como injustificada su inasistencia, cuando en verdad, en este caso no lo es, por las razones mencionadas.

El descanso pre y post-natal: el descanso pre y post-natal o descanso por maternidad, es aquél a cuyo goce tiene derecho la mujer trabajadora por motivo de alumbramiento; ésta, y la suspensión por enfermedad constituyen las que en doctrina se recogen con el nombre de causales biológicas de suspensión; el Art. 183 Cn., fundamenta esta causal; "la mujer trabajadora-establece el precepto constitucional-tendrá derecho a un descanso remunerado antes y después del parto, y a la conservación de su empleo".

La mujer embarazada, antes y después del alumbramiento, debe guardar algún reposo; antes, porque su organismo requiere de ciertos cuidados, de cierta predisponibilidad; después, porque se hace necesari-

ria su recuperación; debe transcurrir algún tiempo para que puede estar nuevamente en condiciones físicas de prestar sus servicios. Si, no obstante el descanso post-natal, la trabajadora continuara imposibilitada de volver a su trabajo, el vínculo seguirá suspendido, ya no por este motivo, sino por la causal de enfermedad. Esto pudiera ocurrir en el caso del parto complicado; el descanso posterior al alumbramiento se vuelve ineficaz para borrar las irregularidades dejadas por el mismo.<sup>1</sup>

El Art. 260 C. T. prescribe que el patrono está obligado a dar a la trabajadora embarazada doce semanas de licencia, seis de las cuales se tomarán obligatoriamente después del parto; en seguida el Art. 263, establece que, si transcurrido el período de licencia por maternidad, la trabajadora comprobare con certificación médica que no se encuentra en condiciones de volver a su trabajo, continuará suspendido el contrato por la causal contemplada en el inciso 2º del ordinal 8º de Art. 32, por el tiempo necesario para su restablecimiento, quedando obligado el patrono a pagarle las prestaciones por enfermedad y a conservar su empleo.

Llama la atención que, de las doce semanas de licencia, seis deben tomarse obligatoriamente después del parto; ¿Qué razón tuvo el legislador para establecer tal obligación? Pensemos que es una medida proteccionista a favor del patrono; quiere la ley que la mujer obligatoriamente goce del tiempo necesario para su restablecimiento; seis se

---

1 Es evidente que cuando una complicación puerperal impida a una empleada volver al servicio una vez transcurrido el término contemplado por la ley, tendrán valor los mismos principios establecidos para el caso de enfermedad, esto es, que el principal está obligado a conservar el puesto, salvo el derecho de despedir a la empleada pagándole la indemnización de ley. (L. de Litala, Ob. cit., pag. 288)

menas se consideran suficientes para ello; después de ese término, ya la trabajadora puede estar en condiciones de prestar sus servicios. - Afirmamos que es una medida a favor del empresario, por que de no ser así, la mujer bien podría tomar solamente una semana y once, antes de dar a luz; una semana no basta para su recuperación y siendo así, el - contrato continuaría suspendido, ya no por esta causal, sino por la de enfermedad, circunstancia que iría en perjuicio de sus propios intereses, dado que este motivo de suspensión, como ya se dijo, también acarrea prestaciones en su contra.

El servicio militar: El servicio militar obligatorio también suspende el contrato de trabajo, en todo caso, cuando es el trabajador el que lo presta; si es el patrono, se requiere que las labores, a consecuencia de ello, se interrumpan de manera necesaria e inevitable; o sea, que si la presencia del patrono dentro de la empresa no es indispensable para la prosecución normal de los trabajos, el vínculo contractual no sufre suspensión alguna. Vencido el término del servicio militar obligatorio, el contrato se reanuda en todos sus efectos; dentro de los cinco días siguientes a la expiración del mismo, las labores deben continuarse; transcurridos estos días, ya ninguno está obligado a proseguir el cumplimiento del contrato. Si el trabajador continuare en el servicio militar, no obstante haber cumplido con el obligatorio, ya no tiene el patrono obligación de reservarle la plaza, el contrato se considera extinguido (Art. 43 inc. ult. C. T.)

Ejercicio de cargo público obligatorio: Debemos distinguir entre el ejercicio de un cargo público y el cumplimiento de obligaciones de carácter público; estas últimas dar lugar a meras interrupciones del contrato; el patrono, para que el trabajador pueda cumplirlas, está -



obligado a concederles licencia por el tiempo necesario; así, cuando el trabajador sea requerido por autoridad judicial para que intervenga en una audiencia de este carácter, o tenga que emitir su voto en las elecciones, tiene derecho a ausentarse de su trabajo, estando obligado el patrono a concederle permiso (Art. 28 No. 6º C.T.); estas ausencias por tener carácter pasajero, no suspenden el contrato de trabajo, sino que sólo lo interrumpen momentáneamente.

El ejercicio de un cargo público, cuando es obligatorio e incompatible con las labores desempeñadas, suspende el vínculo contractual, puesto que implica una ausencia prolongada del trabajo; si es el patrono quien lo va a desempeñar, se requiere además, que su ausencia interrumpa necesaria e inevitablemente las labores en la empresa. Cargo público obligatorio es aquél que proviene de elección popular, como el de Presidente de la República, diputado y alcalde.

Ejercicio de un cargo sindical: <sup>→ art 37 ord. 8º</sup> El trabajador que ejerce un cargo sindical que le impida dedicarse al normal desempeño de sus labores, tiene derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, siempre que el ejercicio de ese cargo lo imposibilite para prestar sus servicios por un tiempo bastante retardado. Si la función a desempeñar, sólo es por corto tiempo, la suspensión del vínculo no se hace necesaria, pues basta que la respectiva organización solicite licencia al patrono, para que aquél goce del tiempo necesario para el desempeño de su comisión; el patrono está obligado a conceder dicha licencia en virtud de lo dispuesto en el Art. 28 No 6º C.T.

La causal en estudio hace referencia al trabajador que ejerce un cargo sindical, o sea, al trabajador que es designado por la asociación para que se haga cargo de determinada actividad relativa a sus -

propias finalidades; según nuestro criterio, no necesariamente ha de tratarse de un directivo del sindicato, aunque así será por regla general; es posible que la organización designe a uno de sus miembros, no directivo sindical, para hacerse representar, para el caso en un congreso internacional, o para que intervenga en la negociación de un contrato colectivo; el trabajador, en estas circunstancias, aunque no es directivo sindical, está desempeñando un cargo sindical, puesto que es el sindicato mismo quien lo ha comisionado y, por consiguiente, tiene derecho a la suspensión de su contrato.

Que no haya extinción, sino sólo suspensión del vínculo contractual, cuando ha de desempeñarse un cargo del sindicato, es un privilegio que la ley establece, no tanto a favor del trabajador que ejercerá el cargo, sino en beneficio de la asociación misma; quiere la ley, que, ésta cuente con todas las prerrogativas necesarias para que puede llevar a adelante su misión, cual es, la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

Causal genérica: La última de las causales del Art. 32 C. T., - la hemos designado con el nombre de causal genérica; los motivos de suspensión enumerados no son taxativos; en virtud de ésta, el juzgador está facultado para apreciar otras causas de suspensión en el caso particular de que conozca, distintas de las enunciadas de manera específica.

El problema relativo a si esta causal suspende los contratos ipso-jure, o si por el contrario necesita de declaratoria judicial, ya se trató en páginas anteriores, en donde se mencionó la posible solución.



### CAPITULO III

1) Generalidades; 2) El  
Pre-aviso; 3) Arts. 372  
y 373 C.T.; 4) Art. 35  
C.T.-

## 1) GENERALIDADES

El juicio de suspensión de contrato se hace necesario para aquellas causales que requieren de declaratoria judicial; se trata de un procedimiento extraordinario que se encamina, precisamente, a obtener dicha declaración. El contrato de trabajo no se considera suspendido, mientras el Juez respectivo no lo ha declarado así en el fallo correspondiente.

Las causales 4ª, 5ª y 6ª del Art. 32, denominadas causales económicas, necesitan de juicio previo; las demás, suspenden el vínculo ipso jure, esto es, sin que sea necesario procedimiento alguno. Respecto de la causal 14ª, la causal genérica de que ya hemos hablado, en cuanto a si requiere o no declaratoria, nos remitimos a lo expresado en párrafos anteriores.

## 2) EL PRE-AVISO

Las llamadas causales económicas no sólo requieren un procedimiento anticipado para que puedan suspender los contratos; exige la ley que el patrono anuncie a los trabajadores que serán afectados con la suspensión de su intención de interrumpir las labores; se quiere evitar que la prosecución de los trabajo se quiebre de manera repentina; los trabajadores, cuyos contratos de trabajo pretenden suspenderse, deben ser avisados con alguna anticipación a fin de que puedan prepararse para hacer frente a la cesantía.

El Art. 34 C.T., prescribe que en los casos de las causas a que se ha hecho alusión, el patrono está obligado a dar aviso por medio de Jueces competente, a los trabajadores que serán afectados con la suspensión de su propósito de interrumpir las labores. Ese aviso debe serles notificado y hasta que hayan transcurrido treinta días después de la notificación puede interrumpirlas; si las interrumpiere antes, deberá pagarles el salario que habrían devengado en los días que faltan para que venza dicho plazo; o pagarles el que habrían devengado en treinta días, cuando interrumpa los trabajos sin haber dado tal aviso. El patrono está obligado a lo prescrito, ~~estatuye~~ el último inciso del artículo citado, aunque en el juicio correspondiente justifique la legalidad de la suspensión. El juicio correspondiente de que se habla, es el que promueve el patrono contra los trabajadores afectados solicitando se declaren suspendidos los contratos, o el que estos entablan, reclamándole el pago de salarios no devengados por todo el tiempo que dejaron de laborar por causa imputable a él..

Como se ve, el aviso que el empleador debe dar a quienes serán suspendidos, es un trámite preliminar al juicio de suspensión; es un pre-aviso, es decir, un aviso previo para quienes resultarán afectados. La práctica de nuestros tribunales ha sido que a ese aviso le dan los trámites de la demanda del juicio suspensivo, es la demanda misma del juicio de suspensión; debe llevar los caracteres de la demanda; del mismo no hay simple notificación, sino emplazamiento.

Pensamos, que de conformidad al Código de Trabajo nuestro, ese aviso no debe confundirse con la demanda; se trata de un pre-aviso, de un aviso previo; ¿Previo a qué? previo al juicio de suspensión; éste se

inicia con la demanda, luego, previo a la demanda; siendo previo, no debe confundirse con ésta, no debe dársele su trámite, no debe llevar sus caracteres. El Art. 372, que junto con el 373, señalan el procedimiento de suspensión, habla de demanda y de lo que debe contener; el Art. 34, simplemente habla de aviso, por el que se comunica, nada más; - el propósito de interrumpir las labores; la ley, pues, distingue entre uno y otro no existe razón para identificarlos.

Talvez esa práctica errónea de nuestros tribunales sea un resabio de, como antes, bajo el Régimen de la Ley de Contratación Individual de Trabajo y de la Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, estaba regulada esta materia. Según el Art. 14-A de esta ley, todas las causales de suspensión, excepto la huelga legal y el paro legal, necesitaban de declaratoria judicial y de aviso; este aviso, de conformidad al Art. 14-F, debía tener el caracter de verdadera demanda y sujetarse a las formalidades de ésta, señaladas en sus Arts. 4, 5 y 6. Por su parte el Art. 32 de la Ley de Contratación Individual de Trabajo, hablaba en su título de pre-avisos, para el caso de las causales 3ª, 4ª y 5ª del Art. 31 de dicha ley; o sea, que de aviso requerían todas las causales; de avisos previos, sólo las llamadas causales económicas. Observamos que dentro de este régimen había distinción entre aviso, que equivalía a la demanda, y pre-aviso. Aquél, equivalente a la demanda, pues con él se iniciaba el juicio de suspensión, se suprimió del Código de Trabajo; sólo quedó el pre-aviso para las causales económicas y únicamente respecto de éstas se exige declaratoria judicial. Si anteriormente entre uno y otro había distinción, también ahora debe haberla; en consecuencia, el aviso a que alude el Art. 34 es dife-

rete a la demanda a que se refiere el Art. 372.

Interpretadas así esas disposiciones, el trámite correcto sería el siguiente: un empresario se encuentra en la situación prevista por la causal 4ª del Art. 32; su propósito es suspender los contratos de trabajo de todos los trabajadores de la empresa; preliminarmente debe avisárselos por medio de Juez respectivo, o sea, por medio de Juez competente de conformidad al Art. 320 C.T.; notificados que hayan sido los trabajadores debe esperar treinta días para suspender las labores; al día siguiente de interrumpidas, es decir, pasados esos treinta días, tendrá que iniciar el juicio de suspensión de contratos, entablado para ello la demanda correspondiente; es hasta que se interpone ésta, que empieza el juicio de suspensión, no desde que el aviso fue dado. De tal suerte que, un Juez, a aquél aviso del Art. 34 no debe exigirle las formalidades de la demanda y si se lo presentan con sus caracteres debe admitirlo, pero como aviso, previniendo que la demanda se entable oportunamente.

### 3) Arts. 372 y 373 C.T.-

Estas disposiciones marcan el procedimiento a seguir para obtener la suspensión del contrato de trabajo; como se ha venido expresando en repetidas ocasiones, únicamente las causales 4ª, 5ª y 6ª del Art. 32 precisan de dicha declaración.

Prescribe el Art. 372, que en los casos de suspensión de contrato, contemplados en las causales señaladas, el patrono debe manifestar en su demanda, además de lo ordenado en el Art. 327, la fecha probable

de reanudación de las labores; no nos detendremos en lo que ordena el Art. 327, relativo a las formalidades de la demanda laboral cuando se presenta por escrito, pero si en esto de la fecha probable de reanudación de las labores. ¿Puede el demandante señalar cualquier fecha para recomenzar los trabajos? La respuesta es negativa; el patrono no puede antojadizamente señalar cualquier fecha para el recomienzo de los trabajos. Recordemos que de acuerdo al penúltimo inciso del Art. 43, tratándose de estos motivos de suspensión, ninguna de las partes está obligada a reanudar el cumplimiento del contrato después de seis meses de interrumpidas las labores; es una forma de terminación de contrato sin responsabilidad para ninguna de las partes; pasado ese término, el trabajador pierde el derecho de ser reintegrado a la empresa; el patrono queda liberado de la obligación de reservarle la plaza. En consecuencia la fecha probable de reanudación de los trabajos no debe ir más allá de seis meses contados a partir de la fecha en que fueron interrumpidos; si eso se permitiera, se le estaría concediendo al empresario la oportunidad de dar por terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad de su parte; el derecho de estabilidad de que son titulares los trabajadores, cuya garantía pretende la institución que nos ocupa, se volvería ilusorio; el procedimiento de suspensión vendría a convertirse en un medio de anularlo. Luego, esa facultad de señalar la fecha probable de reanudación de las labores, debe interpretarse con la limitación que se deduce del Art. 43, penúltimo inciso, a efecto de proteger de la mejor manera posible los derechos irrenunciables de la clase trabajadora.

Ahora bien, ¿Que ocurre si la fecha que se señala como probable para reanudar las labores va más allá de seis meses contados a partir -



del día en que se interrumpen? Sostenemos que el Juez, de oficio o a petición de parte, debe prevenir al demandante formalice su demanda, en el sentido de que tal fecha no debe prolongarse más de seis meses a partir de la interrupción; así, para que llegado ese día, los trabajadores tengan derecho a ser reincorporados en su trabajo y el patrono esté obligado a admitirlos, so pena de traducirse su negativa en un despido que puede acarrearle responsabilidad.

Finalmente, el artículo en comento, establece que, admitida la demanda el Juez emplazará a los demandados para que la contesten, sin mencionar las formalidades con que debe hacerse el emplazamiento. Ante el silencio de la ley respecto de la forma como debe emplazarse, ¿Qué trámites deberá observar? En el juicio ordinario de trabajo la citación a conciliación tiene la calidad de emplazamiento para contestar la demanda, debiendo hacerse mediante entrega al demandado de una copia de la misma y de una esquila que contenga copia íntegra del auto en que se señala lugar, día y hora para la conciliación; ¿Debe hacerse en esa misma forma el emplazamiento en el caso que nos ocupa? Creemos que no es esa la manera, aunque en la práctica así lo hacen algunos tribunales en primer lugar, porque en el juicio de suspensión de contrato no hay cita a conciliación; luego, porque estamos frente a un procedimiento especial, al cual no tenemos porque aplicarle los trámites del juicio ordinario. Ante el silencio de la ley, debe estarse a las reglas generales del Código de Procedimientos Civiles, aplicables en materia laboral por el Art. 458 C.T. Son los Arts. 208, 209, 210 y 211 Pr., los que deberán tenerse en cuenta para el emplazamiento de los demandados.

¿Dentro de que término deberán los demandados contestar la demanda?

da? En lo que a esto concierne también calla la ley; la práctica generalizada es que debe hacerse dentro de los tres días siguientes a la fecha del emplazamiento; ello, porque el juicio de suspensión, dado que se abre a pruebas por ocho días y debe sentenciarse dentro de los tres días siguientes, se asimila al juicio sumario; si cabe tal similitud, deben aplicarse los términos del juicio sumario y, si en éste el traslado para contestar la demanda es de tres días, el mismo plazo debe darse en el juicio suspensivo. .

A continuación el Art. 373, en su primer inciso, prescribe que si el demandado o demandados, al contestar la demanda pidieren que se justifique la causal o causales alegadas y éstas no estuvieren suficientemente comprobadas a criterio del Juez, éste abrirá a pruebas el juicio por el término de ocho días y, vencidos, calificará la procedencia o improcedencia de la suspensión, dentro de los tres días siguientes. .

Sugiere la ley, que es probable que el juzgador declare procedente la suspensión con sólo tener a la vista la demanda, sin que sea necesaria la apertura a pruebas, no obstante que los demandados pidieren la justificación de la causal o causales alegadas; ello, podría ser posible cuando al libelo de demanda se agregara prueba instrumental del motivo que se invocare; sin embargo, pensamos, que ni aún así, sería posible sentenciar sin abrir a pruebas, si es que se pide que la causal alegada se justifique; la prueba documental que se agregara a lo sumo podría ser prueba de la causal pero no del contrato que pretende suspenderse; la existencia del contrato también debe acreditarse y para ello, no basta la manifestación del patrono de que los demandados son sus trabajadores y que lo son desde cierta época; el contrato de trabajo es un .

contrato bilateral, la prueba de su realidad no puede estar sujeta solamente al dicho de una de las partes que intervienen en la relación jurídica. Debe establecerse de manera fehaciente que el vínculo existe; malharía un Juez que declarara la suspensión de contrato, cuya existencia no se ha demostrado en juicio, por cualquiera de los medios generales de prueba.

Pudiera preguntarse: ¿Será necesario abrir a pruebas pidiendo los demandados se justifique el motivo de suspensión, si el demandante adjunta a su demanda, además de la prueba instrumental de la causa que invoca, los contratos escritos de trabajo? A nuestro juicio siempre es necesario abrir a pruebas; para apreciar cada una de las causales 4ª, 5ª y 6ª del Art. 32, necesita el Juez varios elementos de juicio, imposible de obtener con solo la prueba instrumental; las circunstancias de mercado, el mínimo razonable de utilidad y la imposibilidad de obtener fondos, son cuestiones que no pueden ser demostradas sólo con los documentos; se hace necesario echar mano a otros elementos que hagan palpable la situación prevista por cada una de ellas. Para argumentar lo contrario no debe traerse a cuenta lo prescrito en el Art. 351 C.T.; estatuye este artículo que en el caso de las causales mencionadas hacen plena prueba los libros de contabilidad que se hubieren llevado con arreglo a la ley; esta plena prueba no es de la causal, sino del aspecto contable o financiero de la empresa; puede contribuir este medio probatorio a la prueba del motivo de suspensión, pero por si solo es insuficiente.

En conclusión, si los trabajadores demandados piden se justifique que la causa o causales alegadas, en todo caso debe el Juez abrir a pruebas el juicio de suspensión.

De conformidad a la anterior Ley Especial de Procedimientos para Conflictos Individuales de Trabajo, todas las causales necesitaban de declaratoria judicial, excepto la huelga legal y el paro legal; el juicio se iniciaba con un aviso que, como se indicó, debía contener los caracteres de una demanda y que podía provenir del trabajador o del patrono según fuera la causal. Bajo el régimen de esta ley, en el caso de -- que se viene hablando, si era posible la no apertura a pruebas, dado -- que algunas de las causales se prestaban con suma facilidad a la prueba instrumental. Supóngase, por ejemplo, la muerte del patrono; sus herederos o familiares debían dar el referido aviso; a éste se acompañaba la certificación de partida de defunción y, además, podía acompañarse el -- contrato escrito de trabajo; esa prueba era suficiente para declarar -- procedente la suspensión del contrato y, aunque el trabajador pidiera -- la justificación de la misma, la autoridad respectiva, denegando la a -- apertura a prueba, podía declarar la suspensión; en la actualidad eso ya no es posible por las razones expuestas con anterioridad; esa expresión de la ley que da lugar a dudas debe verse como un resabio del anterior régimen legal.

Finalmente, el último inciso de la disposición comentada, ordena que, si la parte demandada hubiere sido declarada rebelde, o no habiéndolo sido, no pidiese al contestar la demanda, que se justifique la causal o causales alegadas, se presumirán ciertos todos los extremos de la demanda y, el Juez declarará procedente la suspensión del contrato de -- trabajo, salvo que la parte actora hubiere alegado una causal de suspensión que no fuere legal.

La situación prevista por este inciso es diferente a la anterior

aquí, la parte demandada, o fue declarada rebelde, o no habiéndolo sido no pidió al contestar la demanda, que se justificara la causal o causas alegadas. La declaratoria de rebeldía, o el no hacer la expresada petición, trae como consecuencia el que se presuman ciertos todos los extremos de la demanda. Ya no se hace necesaria la apertura a pruebas, ni para probar la causal ni para probar la existencia de los contratos. Esta presunción de contrato individual de trabajo es diferente a la presunción del Art. 18 C.T.; para que ésta pueda operar, se requiere la prueba de la relación laboral por más de dos días consecutivos; allá, no es necesario ese requisito. El Juez, con solo la demanda y la declaratoria de rebeldía, o la contestación en que no se pida lo expresado, debe fallar declarando la suspensión.

Cabe preguntarse: ¿Y si el demandado tuvo causa legítima para ser rebelde, puede pedir se le reciba prueba para justificarla? Como el Código de Trabajo nada dice al respecto, debe estarse a las reglas generales del procedimiento común.

#### 4) Art. 35 C.T.

Los efectos que acarrea la no declaratoria de suspensión están señalados en este precepto; si en la sentencia se declara sin lugar la suspensión -establece- se condenará al patrono al pago de los salarios ordinarios correspondientes al tiempo que hayan estado indebidamente interrumpidas las labores, previniéndole en la misma sentencia que las reanude en el plazo que el Juez prudencialmente señale; si el patrono no reanuda las labores dentro del plazo señalado -sigue diciendo en su

segundo inciso- los trabajadores afectados tendrán derecho a dar por terminados sus respectivos contratos de trabajo con responsabilidad patronal sin perjuicio de la posibilidad de ejercitar la acción que proviene del ordinal 2º del Art. 28. En el último inciso prescribe, que la condena a que se hizo referencia no podrá exceder del equivalente a sesenta días de salario.

Con un ejemplo explicaremos este artículo: un patrono demanda en juicio de suspensión a todos los trabajadores de su empresa, alegando, para el caso, la causal 6ª del Art. 32; los demandados, al día siguiente del emplazamiento, contestan la demanda y piden que el actor justifique la causal alegada; se abre el juicio a pruebas y aquél no logra justificarla; el Juez debe declarar sin lugar la suspensión, debiendo en la sentencia, condenar al pago de los salarios ordinarios que los demandados dejaron de devengar por todo el tiempo en que estuvieron interrumpidas indebidamente las labores, no pudiendo exceder la condena al equivalente de sesenta días; debe, a su vez, prevenirlo para que reanude los trabajos en el plazo que prudencialmente señale; la demanda le es notificada.

Los trabajadores se presentan al patrono a exigir el pago de aquellas cantidades, al día siguiente de la notificación; éste inmediatamente las paga; aquéllos quedan en espera de la fecha en que las labores deben reanudarse.

Llega la expresada fecha; los trabajadores se presentan a la empresa a efecto de reincorporarse, no obstante la empresa permanece cerrada; transcurren los días y las labores no se reanudan. Esta situación

genera a favor de los trabajadores un nuevo derecho: el de pedir la terminación de contrato con responsabilidad patronal, sin perjuicio que, - conforme al Art. 28 orinal 2º, puedan reclamar el pago de salarios no devengados por causa a él imputable, por todo el tiempo que la empresa permanezca cerrada, después de la fecha que le fue fijada para que las actividades recomenzaran.

Pudiera suceder que en la sentencia que declara sin lugar la suspensión, el patrono fuera condenado al pago de una cantidad superior al equivalente de sesenta días; ello ocurriría en el caso de haberse interrumpido las labores antes de transcurrido el plazo de treinta días de que habla el Art. 34, o de haberse interrumpido sin dar el aviso a que se refiere esta disposición. De tal manera, que lo máximo a que pudiera ser condenado el patrono en dicha sentencia es al equivalente de noventa días: treinta, por no haber dado el aviso; sesenta, por haberse declarado sin lugar la suspensión.

Terminamos aquí este breve y sencillo estudio sobre la suspensión de las relaciones individuales de trabajo; sólo nos resta exponer alguna conclusión de carácter general.

## C O N C L U S I O N

La institución estudiada en el curso de esta tesis es propia del Derecho del Trabajo; en el Derecho común, los contratos se perfeccionan, se cumplen, se resuelven, o se anulan, pero no se suspenden; trátase de un instituto muy propio, muy particular de este "derecho nuevo, de este Derecho Social.

La suspensión del contrato, es algo así como un período de enfermedad del mismo; cúmplanse con toda normalidad las obligaciones principales que de él emanan y, repentinamente, acontecimientos o circunstancias externas, lo perturban, lo alteran, lo enferman, a tal grado, que pierde fuerza su vigencia; ésta permanece, pero paralizada en sus efectos esenciales; se produce un paréntesis en su vida, al final del cual, o muere, o torna alentado y saludable, con la misma pujanza de sus mejores días.

No se diga que la suspensión del contrato de trabajo, que no es otra cosa, que la suspensión de sus efectos principales, garantiza, única y exclusivamente, derechos e intereses del asalariado; también protege los del patrono; éste, igualmente, resulta beneficiado con su existencia. Así como el trabajador queda exento de toda responsabilidad -- cuando no presta sus servicios porque ha mediado una causal suspensiva de contrato, así también el patrono resulta liberado de toda obligación



cuando no abre las puertas de su empresa porque se lo imposibilita un motivo de la misma clase.

Surge la institución con intentos y pretensiones de salvaguardar derechos del trabajador, principalmente el de permanencia en su empleo y, como sin quererlo, termina por proteger también los del patrono; éste no perdió terreno a favor de aquél; permaneció incólume su poder y superioridad.

Con las anteriores palabras damos por finalizado este trabajo; el esfuerzo empleado deja la impresión de que se ha cumplido con el deber; indudablemente que su contenido no corresponde a los propósitos.-

F I N  
■■■■■■■■■■

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

### LEGISLACIÓN

Constitución Política  
Código del Trabajo  
Código de Procedimientos Civiles  
Ley de Contratación Individual de Trabajo  
Ley Especial de Procedimientos para Con--  
flictos Individuales de Trabajo  
Ley de Contratación Individual de Trabajo

Derecho Mexicano del Trabajo, Tomos I y II	Mario de la Cueva
La Suspensión del Contrato de Trabajo	Alberto C. Igelmo
Contrato de Trabajo. Parte General. V III	G. Cabanellas
Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo I	Juan D. Pozzo
Diccionario de Derecho Usual	G. Cabanellas
El Contrato de Trabajo	Ramírez Gronda
El Contrato de Trabajo	L. de Litala
El Despido	Manuel Alonso Olea
Derecho Obrero	J. Jesús Castorena
Doctrina del Tribunal Supremo Tomos I y II	Rodríguez Navarro
La Imprevisión en la Doctrina y en el Código Ci- vil Salvadoreño (Tesis Doctoral)	Héctor M. Arce G.