

01
3d

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA
Y CIENCIAS SOCIALES

EL DESPIDO INDIRECTO EN EL CODIGO DE TRABAJO

TRABAJO MONOGRAFICO

PRESENTADO POR

Fidel Aristides Alvarez

PREVIA A LA OPCION DEL TITULO DE

LICENCIADO

EN

CIENCIAS JURIDICAS

1981

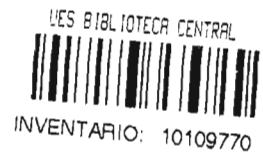


T E M A R I O

- 1).- A MANERA DE PROLOGO
- 2).- INTRODUCCION
- 3).- EL DESPIDO EN GENERAL
- 4).- FORMALIDADES QUE REQUIERE LA DECLARACION DE DESPIDO
- 5).- DISTINTAS CLASES DE DESPIDO
- 6).- ASPECTOS GENERALES DEL DESPIDO INDIRECTO
- 7).- DIFERENCIAS ENTRE EL DESPIDO DIRECTO E INDIRECTO
- 8).- ASPECTO HISTORICO DEL DESPIDO INDIRECTO
- 9).- ASPECTO LEGAL DEL DESPIDO INDIRECTO
- 10).- ASPECTO PROCESAL
- 11).- BIBLIOGRAFIA



T
344.01
A473d



1

A MANERA DE PROLOGO.

El presente trabajo monográfico se denomina: EL DESPIDO INDIRECTO EN EL CODIGO DE TRABAJO SALVADOREÑO.- Tema que es de palpante actualidad pues to que por primera vez en la legislación salvadoreña se regula este Institute Jurídico.-

El tema que desarrollaré en este trabajo, no pretendo agotarlo, porque no tengo la capacidad necesaria para ello, pero trataré en la medida de mis posibilidades proporcionar un modesto estudio para despertar en las personas estudiosas del Derecho Laboral, una guía que sirva como pauta para acrecentar más su caudal de conocimiento.-

El Derecho del Trabajo ha venido desarrollándose por la necesidad ineludible de proteger a los sectores más necesitados, como son los trabajadores; ya que presisamente éstos son los que actualmente plantean con toda magnitud, la mayoría de problemas jurídicos, sociales y económicos. Pues en algunos casos lleva al trabajador a situaciones de miseria los cuales repercuten no solo en su hogar, sino que también en la vida política, social y económica de nuestra tan actual sufrida Patria.-

Es por ello, que pensando en un afán de solventar tan siquiera en lo mínimo las imperiosas necesidades de la clase trabajadora; es que nuestro legislador ha venido consediendole poco a poco ciertos derechos impulsado quizás por la necesidad de mantener un sistema como el que nos gobierna en esta época.-

INTRODUCCION.

Es a partir de mil novecientos setenta y dos, año en que entra en vigencia el actual Código de Trabajo que se regula por primera vez en nuestra Legislación el despido indirecto; Instituto Jurídico que la doctrina ha dado en llamarlo: " Abandono de Trabajo con Causa Justa ", " Situación de Des^upido ", " Dimisión Justificada", " Despido Tá^ucito", etc. Instituto que en el citado cuerpo de Leyes esta regulando en el Art. 56 en relación con el Art. 53, númerales 1o, 3o, y 4o; de allí que de acuerdo a las disposiciones citadas, el trabajador podrá retirarse de su trabajo, cuando el patrono lo mantenga en situación demigrante y humillante; circunstancias que no estaban comprendidas en el Código derogado, ya que de conformidad con dicho Código en un afán de mantener la estabilidad en su trabajo; el trabajador tenía que estar en contra de su voluntad prestando sus servicios para y a la orden de la empresa; esto es por la escasa demanda de trabajo existente en nuestro país.-

Es por ello, que valla para nuestro legislador un merecido aplauso por haber contemplado dentro de la estructura del Código de Trabajo dicho Instituto, ya que constituye un derecho del trabajador, abandonar sus labores cuando medie una causa imputable al patrono, tales como las que enumera el Art. 56 C. T. Esto constituye pues, un avance en la defensa de la dignidad del trabajador la cual antiguamente era la más mancillada.-

Ha sido tarea inagotable de la clase obrera lograr la estabilidad en el trabajo, de allí que ha luchado tesoneramente para poner coto al derecho del empleador de dar por terminado por éste el contrato de trabajo.-

Pero aún con esa tenaz lucha, en la mayoría de legislaciones capitalistas el patrono está facultado para poner fin al contrato de trabajo cuando le convenga a sus intereses, en la mayoría de los casos sin justa causa; - es por ello que con la conquista de la inclusión del Despido Indirecto de nuestra Legislación, el trabajador ha venido a aminorar aunque sea en parte los abusos del patrono, ya que antes de que se regulara esta figura jurídica era costumbre de éste que para evadir sus obligaciones laborales para - con el trabajador, le hacía la vida imposible, desesperándolo en tal forma; a fin de que éste " voluntariamente" abandonará el trabajo; perdiendo con - ello, todo reclamo al respecto lo que traía para el trabajador, un problema serio a causa de su desempleo; ya que en nuestro medio, por la inmensa oferta de mano de obra los empleados cada vez son más escasos; por lo tanto el hombre al verse desocupado busca nuevamente un empleo y ante la posibilidad de poder encontrarlo trae como consecuencia de él separaciones conyugales, tragedias, hambre etc. Es por ello que un autor dijo en una obra, " A excepción de la guerra el desempleado puede considerarse como un problema magno de nuestra civilización industrial y por ello el que más ha preocupado y ocupado la atención de estadista, economista y sociólogos.-

EL DESPIDO EN GENERAL

He considerado oportuno, desarrollar aunque sea en forma somera toda la institución del Despido, empezando por el Despido Directo, para luego entrar con toda la extensión en el Despido Indirecto; ya que éste lo trataré tanto doctrinariamente, y como lo contempla nuestro Código de Trabajo.-

Partiendo de que el Despido es la forma más frecuente que adapta el patrono para extinguir una relación de trabajo unilateralmente, filosóficamente esto tiene su respuesta, ya que el patrón lo hace, ya sea para se parar de su empresa a aquellos trabajadores que no corresponden a sus intereses, o por el simple hecho de como él es el dueño de la empresa, éste puede escoger a sus trabajadores como mejor le paresca.-

Empezaré dando algunas definiciones que sobre el Despido traen algunos tratadistas, la mayoría de éstos afirman, que el Despido es el medio, a través del cual el patrono, con justa causa o sin ella, en forma unilateral da por terminado el contrato de trabajo.-

Carro Igelmo, dice: " Llamamos despido a la ruptura del contrato fundada o no en justa causa, por voluntad unilateral del empresario".-

Ernesto Krotoschin, al respecto dice: " Por despido se entiende la declaración unilateral por la cual se pone término al contrato para lo fu turo" .-

Eugenio Pérez Botija dice: "El despido significa la extinción jurídica del contrato de trabajo".-

Escobar Ferreira manifiesta: "Adelantando un concepto elemental del despido podemos decir que su efecto es la terminación del contrato de tra bajo por la voluntad unilateral del patrono".-

Manuel Alonso García, dice: " En sentido estricto, rigurosamente téc nico, por despido hay que entender solamente aquella extinción del contra to de trabajo que se produce por voluntad unilateral de empresario, exis

ta o no causa justificada.-

Los autores anteriormente son citados por Luis A. Shirley, quien también da su concepto de despido en la siguiente forma: "La terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrono, justificada o no la causa de la disolución.- (1)

(1) SHIRLEY, Luis A. " La terminación del Contrato Individual de Trabajo " Publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, Serie D. Trabajos de Graduación 1966 Vol. V, pág. 162.-

Don Mario de La Cueva, dice que la doctrina define al despido como el acto por virtud del cual hace saber el patrono al trabajador que rescinde o da por terminada la relación de trabajo, por lo que, en consecuencia, queda separado del trabajo, o como la separación del trabajador de su trabajo, acto que ha su vez se define como el aviso que da el trabajador al patrono de que rescinde la relación de trabajo y exige indemnización correspondiente". (2) .-

El despido considero es la declaración unilateral de voluntad del patrono causada o no, de poner término a un contrato o relación de trabajo, comunicada al trabajador o trabajadores, para que surta efectos inmediatamente o posteriormente, según el caso.-

En cuanto a su naturaleza jurídica, Luis A. Shirley, dice que es una medida disciplinaria; otros dicen que se trata de un derecho y potestativo, formativo de carácter extintivo; ~~sin~~ fálter otros que manifiestan que es un acto de resolución unilateral por incumplimiento de una de las partes.

Ernesto Krotochin y Manuel Alonso García manifiesta que el despido es un instrumento jurídico que faculta al empleador para terminar unilateralmente el contrato de trabajo.-

Yo, considero que el despido es un derecho que nace, no tanto del mismo contrato de trabajo; sino más bien de la situación de superioridad en la que se encuentra el patrono para con el trabajador en la relación de trabajo, por cuanto esta situación faculta al empleador de la posibilidad

(2) De la Cueva, Mario, El nuevo Derecho Mejicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S. A. México, Edición 1977, Pág. 251.-

de provocar mediante una declaración unilateral de su voluntad, un efecto de derecho; y de esa facultad es que precisamente se sirve el patrono para extinguir el vínculo laboral que lo une al trabajador, por medio del despido.-

FORMALIDADES QUE REQUIERE LA DECLARACION DE DESPIDO.

En doctrina se establece, que no es necesario que el patrono exprese declaraciones sacramentales o determinadas para que se tipifiquen la declaración del despido; lo indispensable es que el patrono dé a entender en una forma inequívoca su intención de retirar de su empleo al trabajador, y con ello dar por determinado el contrato de trabajo que lo une con él; al respecto Ernesto Kritischin dice: " Que dicha declaración no debe dejar lugar a dudas en la parte contraria acerca de su alcance y que indispensablemente se traduzca con claridad la intención del denunciante.(3) "

Considero que es indispensable, que para que el despido tenga su eficacia jurídica, es necesario que la declaración de voluntad del patrono llegue al conocimiento del trabajador, perfeccionándose así el despido -- sin necesidad de que haya aceptación o no por parte de quien la recibe en este caso el trabajador; esto es así porque si bien es cierto que para que se tipifique el despido no es necesario la aceptación del trabajador; esto se debe a su misma naturaleza jurídica, en el sentido de que el despido constituye un derecho potestativo que tiene su base en la superioridad en la que se encuentra el patrono en la relación de trabajo.-

(3) Krotochin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Edic. De Palma, Buenos Aires, 3a. Edición, 1977 Vol. 1, Pag. 461.-

En doctrina se ha discutido, sobre si es necesario que para que haya despido sea necesario que el trabajador tenga pleno conocimiento de la voluntad del patrono de poner fin al vínculo laboral, Krotoschin dice "Que no se requiere pleno conocimiento, sino que el despido debe considerarse como recibido cuando haya llegado a la esfera del denunciado, de tal manera que éste, normalmente pueda conocerlo, que esté en condiciones de tener conocimiento de la declaración, aunque en la realidad no se entere, como podría suceder en los casos que el tratadista cita por ejemplo: El trabajador que no abre el telegrama que recibe, o la persona que lo recibe en la casa u oficina de la otra parte, ni lo entrega a quien va dirigido".- (4).-

En nuestro Código de Trabajo se puede dar un despido mediante una mera manifestación de voluntad, así se desprende del Art. 55 inc. 3o. Cuando manifiesta: " Asimismo se presume la existencia del despido, cuando al trabajador no le fuere permitido el ingreso al centro de trabajo dentro del horario correspondiente.

Con lo anterior se corrige, que de acuerdo a nuestro ordenamiento legal el despido se puede realizar, ya sea por una declaración, ya sea ésta oral o escrita; por una simple manifestación, cuando ésta se exterioriza a través de actos o signos distintos al lenguaje, tal como lo contempla la disposición anteriormente citada.

(4) Krotoschin, Ernesto, ob. cit. Págs, 463 y 464.-

En cuanto a la capacidad para declarar el despido, hay que verla desde el punto del derecho Laboral no dentro del Derecho Civil; es decir, que para este último la capacidad la regula a los veintiún años de edad, en cambio para el Código Laboral el patrono puede ser un menor de veintiún años de edad, y por lo tanto ser capaz para emitir una declaración de despido; aunque nuestro Código tiene un vacío en el sentido de que no establece cual es la edad necesaria para asumir la calidad de patrono; se ha estimado que se necesita tener calidad de comerciante para ser patrono.

En conclusión pues, es capaz para declarar el despido toda persona natural que de acuerdo a nuestro Código de Trabajo pueda contratar como patrono en nombre; y si se tratará de una persona jurídica, sus representantes legales serán capaces de hacer tal declaración y en todo caso los representantes patronales tendrán capacidad para la declaración en mención, desde luego que éstos son los que ejercen la dirección y administración del trabajo, por lo que obligarán al patrono en sus relaciones con los trabajadores en virtud de la teoría de la representación.

En nuestro Código de Trabajo, no se exige que exprese el motivo en que se basa el despido, a menos que la declaración de éste la comunique el empleador al Juzgado competente para que sea éste en la sentencia definitiva, el que decida sobre la terminación del contrato de trabajo, pues entonces, lógico es, que tiene que expresar la causa de su decisión de poner fin a la relación laboral.

Generalmente no se exigen formas específicas en la declaración de des-
pido ni se exige se exprese el motivo en que se funda ésta sin embargo en
una negociación colectiva o en una reforma a la Ley en comentario, se po-
dría establecer la exigencia del patrono de indicar por escrito el motivo
en que se basa para despedir al trabajador, tal como lo establece el maes-
tro Mario de La Cueva, cuando dice: Que tal declaración serviría para una
doble finalidad: Por una parte, la existencia de una constancia auténtica
del despido; y por otra parte, que el trabajador tenga conocimiento de la
causa o causa que podrá aducir al patrono para justificarlo, lo que le -
servirá al trabajador para preparar su defensa.- (5).

Cuando el trabajador, le solicita al patrono que el exprese los moti-
vos por los cuales lo despide éste estaría en la obligación de manifestar-
le al trabajador los motivos que le asisten para despedirlo ya que se jus-
tifica que el sujeto pasivo del despido en este caso el trabajador sepa -
cual fue el motivo por el cual se le sanciona; esto desde luego sería pe-
dir mucho a nuestro legislador.

En cuanto a las ventajas que tiene el patrono de manifestar al traba-
jador el motivo por el cual lo despide, esta el de que este último no po-
dría alegar ante el juzgador que fue un motivo arbitrario o prohibido, pe-
ro en definitiva es mejor para la defensa del trabajador que para el patro-
no, por eso es que considero se debería de reglamentar que esa declaración
de despido manifestado por el patrono al trabajador se debería mandar una
copia al Juez de lo Laboral competente; todo para evitarse el abuso de -
pruebas amañadas por las dos partes.

DISTINTAS CLASES DE DESPIDO

Con respecto a la clasificación de que hacen los tratadista acerca del despido han habido distintos criterios, de allí que hayan distintas clasificaciones, por ejemplo Luis A. Shirley lo clasifica así: A) por el régimen - aplicable; b) Por el número de personas que afecta y c) Por la existencia - o no de justa causa.- (6).-

El primero es aquel al que se aplica las disposiciones de la materia,- en nuestro Código de Trabajo está contenido en el Art. 55; en el segundo - podemos mencionar como regimenes especiales aplicables al despido de los - Miembros de la Junta Directiva de los Sindicatos; el de las mujeres embara- zadas; y el de los trabajadores, que estando suspendido su contrato de tra- bajo, se hayaren gozando de prestaciones laborales de acuerdo a la Ley, tal como los disponen los Artos. 248, 113 y 57 todos del C. T.

Por el número de personas a que afecta puede ser individual y colecti- vo; en el individual, no se refiere ha que una sola persona sea la efectada, sino que lo que constituye el despido es que la causa que lo produce debe - referirse a un solo contrato de trabajo o a un solo trabajador o a varios - trabajadores, considerados éstos en forma individual o aisladamente; el co- lectivo es aquel que se produce por causas que se refieren a un trabajador no considerado aisladamente, sino en cuanto a un grupo, por lo que dicho - despido se puede referir a todos los trabajadores que laboran para una pa- trono o a un conjunto de ellos. Un ejemplo de ello sería el despido reali- zado a un conjunto de trabajadores por haber participado en actividades sin dicales o en una huelga, o en actividades políticas.-

Shirley, Luis,A. ob . cit. pág. 166.-

Una última clasificación sería aquella que tiene que ver con la forma de manifestación del despido. Y con ello empesariamos a adentrarnos al trabajo central que me he propuesto; y es aquella que clasifica al despido en forma expresa y tácita; el primero es el que se da cuando el patrono hace saber al trabajador su voluntad de dar por terminada la relación de trabajo; notificación que como dije antes, tiene que ser verbal o escrita, aunque en nuestro medio casi siempre es verbal; el despido tácito es aquel, que se deduce de ciertos hechos, que sin consistir en la declaración de despido hacen difícil por no decir imposible la prestación de servicios por parte del trabajador y que reflejan por ende en virtud de estos hechos la intención del patrono de disolver el vínculo laboral.-

De lo anterior podemos concluir que el despido tácito, es el mismo despido indirecto.

En nuestro Código de Trabajo se sigue el sistema de la enumeración taxativa de las causas por las cuales el patrono puede dar por terminado el contrato del trabajo sin responsabilidad patronal; tal situación la contempla el Art. 50 C.T. cuando dice: " Que el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo sin incurrir en responsabilidad por las siguientes causas", con lo anterior se determina que no puede haber otras clases de despido en estas circunstancias.-

El motivo que tuvo en mente el legislador para limitar las causas del despido a mi manera de ver se ha debido mas que todo para proteger tan siquiera en mínima parte la estabilidad en el empleo por parte del trabajador; tan es así que cuando se inicia un juicio de determinación del contrato sin responsabilidad patronal, la carga de la prueba corre a cargo del empleador que es la parte favorecida.-

Excepcionalmente en nuestro medio, los patrones promueven juicios de tal naturaleza cuando les aiste una cauda justa y cuando se deciden a iniciarlo, estas causas sirven de fundamento de acción y en este caso siempre la parte patronal será obligada a probar la justa causa por no operar a su favor las presunciones que enumera el Art. 414 C.T. Lo que así tiene que ser dado el carácter protector del derecho del trabajo; y dice que excepcionalmente se traban estos juicios porque en la mayoría de los casos, al cometer el trabajador una falta que constituya un motivo de los enumerados en la Ley como justa causa del despido, lo que hace el patrono es despedirlo inmediatamente; y si el trabajador le promueve juicio reclamándole indemnización y otras prestaciones laborales; el empleador alega como excepción el hecho en que basa su declaración de despido.

Desde luego que hay casos en que el patrono no puede alegar como excepción la causa justa del despido, por lo menos en lo que se refiere a nuestro ordenamiento laboral; y son aquellos en los cuales el trabajador goza de inamovilidad en el empleo, pues entonces para dar por terminado el contrato del trabajo tiene que promover el juicio laboral correspondiente y dentro de él probar el motivo que invocó como justa causa en el despido.

Así lo dispone el Art. 248 C. T. que dice que los directivos sindicales no pueden ser despedidos sino por causa justificada; en consecuencia al darse la justa causa, si el patrono quiere disolver el vínculo laboral tratándose de un empleador que goza de fuero sindical o de cualquier causa de inamovilidad, tiene que promover el juicio de determinación de contrato sin responsabilidad patronal, para que sea el Juez de Trabajo quien clasifique la causa que el interesado invocó como justa causa de su desición

y si el juzgador la tiene como tal, pronuncia la sentencia correspondiente, declarando terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal.-- A esto se le ha llamado " Despido de Derecho", en oposición al Despido de hecho.--

Hay un caso de excepción, en que el trabajador, aún gozando de la inamovilidad en su empleo, puede ser despedido, y es el caso que se da cuando un trabajador ha estado detenido por alguna falta o delito contra la persona o bienes del patrono o de su cónyuge, ascendientes, o hermanos o contra la persona o propiedad de algún Jefe de la empresa o establecimiento o de algún compañero de trabajo; y en todo caso cuando se trate de delitos contra la propiedad, contra la Hacienda Pública o falsedad; lo anterior está regulado en los ordinales 14 y 15 del art. 50 de nuestro Código de Trabajo.--

Si un trabajador detenido por una falta o delito de los mencionados, se presenta dentro de los tres días siguientes a aquél en que fue puesto en libertad, a reanudar sus labores, el patrono está facultado para no continuar el contrato, aunque aquel goce de inamovilidad en su empleo.--

En cuanto al despido Injusto, se le han dado varios nombres, tales como: Despido Arbitrario, Despido sin Causa, Despido Abusivo, Despido Adnattun, etc.--

En nuestro medio, el despido injusto es aquel que se da cuando la declaración unilateral del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo o relación laboral, no está fundada en una de las causas que la Ley enumera taxativamente como suficientes para la disolución del vínculo laboral; o en una causa de una gravedad tal que haga imposible la continuación de la relación laboral por parte del patrono.--

En el despido Injusto, el patrono siempre le asiste un motivo para despedir al trabajador, con la única salvedad que ese motivo no constituye una causa justa.--

En nuestro Código de Trabajo, existe el fuero sindical, fuero por maternidad y el caso de aquellos trabajadores, que teniendo suspendido su contrato de trabajo, por Ley gozan de algunas prestaciones laborales, circunstancias éstas que en nuestra legislación constituyen limitaciones al derecho de despido.- Así los trabajadores que se hallen investidos de esas garantías de inamovilidad en el cargo, no pueden ser despedidos arbitrariamente por el patrono; y si no obstante a tal prohibición éste los despide, aquellos tienen el derecho de recurrir al Juez de Trabajo competente, reclamando al patrono pago de salarios no devengados por causa imputable a éste, durante el tiempo en que estén separados de su trabajo por culpa de él; y si venciere la garantía de inamovilidad y el trabajador no ha sido incorporado a sus labores, tendrá derecho éste de presentarse a su trabajo a continuar sus labores; y si el patrono no le permite o lo vuelve a despedir, puede recurrir de nuevo a la jurisdicción y reclamar a aquél indemnización por despido injusto y las demás prestaciones que correspondan.-

Lo anterior quiere decir que el despido en esta clase de trabajadores no surte efectos jurídicos, ya que el vínculo laboral no se rompe, éste se mantiene y en consecuencia el trabajador mantiene su calidad de tal, dentro de la empresa para la cual trabaja.-

El despido, es la mejor arma que tiene el patrono para atacar la estabilidad en el empleo al trabajador, lo trae como consecuencia que una vez el trabajador ya sin su empleo, su futuro y el de su familia se ven en detrimento, dado la inmensa oferta de mano de obra en nuestro país y la escasa demanda de trabajo.-

Pérez Lobo R. en su obra " El Juicio de despido en los Jurados Mixtos" dice al respecto: " La posibilidad del despido arbitrario librada o voluntad del empleador, von figura una especie de fantasma abonible que inquiet

ta de modo permanente, a la clase obrera, contra la cual carece no ya de un escudo de defensa, sino de otro elemento semejante que lo coloca en plano de verdadera igualdad y que le permite, a su vez, esgrimir un arma parecida que tuviera para aquel la misma fuerza que la amenaza de despido tiene forzoso, de indecisión industrial, de desorientación económica por la que atraviezan los países.- El trabajador por temor a ser despedido se negaban las más de las veces a participar en los movimientos colectivos que organizaban sus compañeros; huía de afiliarse también en aquellas ocasiones de lucha social, vinculándose por el contrario, con aquellas otras organizadas por la clase patronal con fines caritativos de beneficencia, culturales o religiosos, que le ofrecía cuantas ventajas quisiera a cambio de que él no luchara por conquistar esas otras ventajas a que tenía derecho y que poco a poco, iba arrancando al capital (7).-

Lo que manifiesta el tratadista en las líneas transcritas, es la dura realidad que vive la clase trabajadora, ay que en la mayoría de legislaciones del mundo, no existe una verdadera protección contra el despido injusto, la cual en nuestro Código de Trabajo, se limita a una tutela económica, que se calcula en base a los años de servicio que tenga el trabajador, o sea lo que llamamos "Indemnización por despido injusto".-

De ahí que el trabajador despedido en forma arbitraria, no le queda otro camino que recurrir a la justicia, ejerciendo la acción correspondiente, la que en la mayoría de las veces no prospera por los obstáculos que presente la parte patronal en la búsqueda que la prueba, y si ésto fuera poco, los trabajadores se topan con el batallar con Juzgadores, desconocedores del avance inexorable del Derecho Laboral.-

(7) Pérez Lobo. R. Madrid, El Juicio de Despido en los Jurados Mixtos, 1932
Págs. 13 y 14.-

El despido injusto siempre lo sufre en su totalidad el trabajador, ya que en la mayoría de los casos, su trabajo es la única fuente de ingresos, por lo que su subsistencia y la de su familia que de él depende, se ve seriamente amenazada; ya que en cuanto al empleador le es exageradamente fácil encontrar al sustituto.-

En cuanto a clasificar al Despido Justo e Injusto, a mi manera de ver es inadecuada, ya que en muchas ocasiones, por no decir en casi todas, lo legal no es justo y lo que es justo no es legal, así pueden haber despedidos, que siendo tutelados por la Ley no se pueden considerar justos, dado el alto y amplio contenido del valor justicia.-

Por ello estoy más de acuerdo con la clasificación de despido que hacía el Código anterior, ya que éste lo clasificaba como despido de hecho - sin causa legal y no despido injusto como lo contempla el Código vigente -

El Art. 55 de nuestro Código de Trabajo, denomina al despido de hecho " Despido de Hecho sin causa justificada" y al investigar cuales fueron - las razones que tuvo nuestro legislador para adaptar tal denominación y de haber decertado la de despido de hecho sin causa legal, encontré en la exposición de motivos del proyecto del Código de Trabajo redactado en el Ministerio de Trabajo en el año de 1969 que la expresión " Despido de hecho sin causa justa" se ha referido con el objeto de lograr una terminología - armónica con el precepto constitucional que se refiere a esa institución, - o sea el Art. 182, ordinal décimo de nuestra constitución política.

Para analizar el despido indirecto o sea la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del trabajador, considero oportuno - un análisis generalizado, para entrar posteriormente al aspecto legal de - tal figura jurídica.-

ASPECTOS GENERALES DEL DESPIDO INDIRECTO

En primer lugar, hay que partir del supuesto de que la filosofía del contrato de trabajo, es distinta del contrato civil; ya que si bien es cierto en su inicio para que haya contrato, es necesario un acuerdo de voluntades en ambas clases de contratos; el contrato de trabajo difiere puede romperse unilateralmente por parte del trabajador o por el patrono; cosa distinta sucede con el Civil, en que los Civilistas no aceptan la idea de que la suerte estuviera en manos de la voluntad de cualquiera de las partes; esto es así por que en el contrato de trabajo está de por medio la persona del trabajador, quién al comprometer su actividad personal al servicio ajeno, en el fondo lo que compromete, es su misma persona, lo que no sucede en los contratos civiles, por lo que, en el contrato de trabajo debe imperar la libertad del trabajador de trabajar o no, así como de trabajar para quien quiera y cuando quiera; en consecuencia este es el fundamento jurídico filosófico que tiene el trabajador de dar por terminado el contrato de trabajo y separarse de su empleo, por su propia voluntad, ya que en la mayoría de los casos lo hace por las circunstancias imperantes en contra de él en la empresa, tales como: reducción de salarios, trato humillante, reducción de categoría, traslados a establecimientos de la empresa lejanos de su hogar; así como también desprecios a su persona, ascendientes, cónyuge, descendientes y hermanos.-

De ahí que el derecho del trabajador de extinguir por su propia voluntad entra en pugna con el principio de estabilidad en el empleo, a que tanto anhela en nuestro medio el trabajador; partiendo desde luego, que el trabajador está ligado al trabajo por su propia voluntad; ya que esa facultad que tiene el trabajador de dejar su trabajo cuando él lo considere conveniente; se justifica porque la relación de trabajo se verifica entre hom

bres libres; ya que pensar que estamos en los tiempos medioevales, estaríamos concluyendo que el trabajador es un esclavo, sujeto a la voluntad de su amo.- (Patrono).-

Dar por terminado el contrato de trabajo como dije antes, les compete a ambas partes, es decir, que hay igualdad de derechos de ambas partes en ese sentido; sin embargo esa igualdad en muchos casos, en lo real es aparente, pues cuando la mano de obra escasea, el contrato de trabajo tiende a volverse obligatorio, debido a que los patronos toman medidas para mantener a los trabajadores a su servicio; esto sucede generalmente en los trabajos técnicos, como por ejemplo cuando traen maquinaria nueva a nuestro país y que para su funcionamiento, los dueños de las fábricas han tenido que mandar personal técnico al extranjero a especializarse en el manejo de dichas máquinas; para ello los empleadores dictan sus medidas para proteger sus intereses, tales como anticipar salarios a sus trabajadores, realizar contratos de adhesión es decir, hacen firmar al trabajador contratos que contienen cláusulas solo favorables a la empresa y el trabajador solo firma, para darle el sello legal a la voluntariedad de que es necesario todo contrato; esto es cuando la mano de obra escasea; en el lado contrario; o sea cuando la mano de obra es abundante, que es lo que realmente ocurre en El Salvador, el trabajador siempre tiene el temor de abandonar su trabajo; ya que como dije antes, en la mayoría de los casos el trabajo constituye para él su única fuente de ingreso, lo que traería como consecuencia al quedarse sin trabajo el riesgo de pasar hambre, miseria, humillaciones, ya que por el hecho de encontrarse sin trabajo; es objeto de epítetos burlescos tales como: holgazan, vago, etc.-

Dar por terminado el contrato de trabajo por parte del trabajador, a mi manera de ver hay que ubicarlo desde dos puntos de vista; Primero, en virtud del cual el trabajador por su propia desición, éste determine no se

guir en el trabajo, renunciando al mismo; segundo, el que se apoya en la voluntad del trabajador como causa extintiva fundada a su vez en cualquiera de las que nuestro Código de Trabajo considera como justa, para que el trabajador pueda " Por su voluntad" dar por terminada la relación de trabajo; en el primer caso, estamos en la figura jurídica llamada " renuncia" - la cual está regulada en el Art. 54 C. T. y si bien es cierto expresamente no contempla tal figura como causal de terminación de contrato de trabajo por voluntad unilateral del trabajador en forma tácita si se encuentra ya que por razón lógica se puede afirmar que así como el patrono puede por su voluntad ponerle fin al contrato de trabajo mediante el despido, el trabajador debe tener el derecho correlativo de la renuncia; y además por ser ésta un modo de terminar el contrato, muy frecuente en nuestro medio.-

Al respecto don Ernesto Krotoschin, dice: " La renuncia, debe provenir de una libre determinación del trabajador sin que se haya ejercido sobre él presión alguna; debe ser declarada libremente y con pleno conocimiento de la naturaleza del acto; de otra manera sería impugnabile según los principios generales del derecho común.- El trabajador debe saber, sobre todo, que al renunciar al puesto al consentir un pacto disolutivo no le corresponde ningún derecho a indemnización, no renuncia a esta indemnización sino que, precisamente al renunciar al puesto, el derecho a la indemnización no llega a nacer. Si este derecho hubiere nacido ya, la renuncia a él sería inadmisibile y anularía la renuncia al puesto en cuanto incluye la renuncia a la indemnización de la cual es inseparable".- (8)

En el segundo caso estamos en el despido indirecto, despido simulado o despido tácito, tema principal de este pequeño trabajo.-

Los Autores poco se han preocupado por dar conceptos de este instituto jurídico; considero que talvez influenciado por el sistema capitalista ya que es más fácil para el patrono encontrar sustituto para el trabajador que despide, que éste encontrar una nueva ocupación; de ahí que, excepcionalmen (8).- Krotoschin, Ernesto, Tratado práctico de Derecho del Trabajador, Roque

te, el trabajador opta por darse por despedido, retirándose por consiguiente de su trabajo.-

Distinto es el despido directo o despido propiamente dicho, en donde los tratadistas se han ocupado mucho por su estudio, en donde como es una arma de la clase patronal el despido; éstos por ser portavoces de un sistema de acuerdo a sus intereses siempre se han preocupado por su estudio.

Así el Maestro Guillermo Cabanellas nos da una definición de despido indirecto en la siguiente forma: "La situación de despido se confunde con el despido indirecto, porque es este último, el patrono no en forma actual y efectiva, que sería el caso del despido, sino por hechos posibles de interpretación diferente, colocada al trabajador en estado de tener que abandonar el trabajo.- (9).-

Rafael Caldera, citado por Francisco de Ferrari, dice: " Que tal especie de despido (refiriéndose al indirecto) revela en el patrono un propósito de salir por vía sinuosa del trabajador o por lo menos poner a éste en caso de retirarse del servicio.- (10).-

Albuquerque Montenegro, citado por Fernando Suárez González, dice - que el despido indirecto " Se produce cuando se establece una situación - que hace imposible la continuación del contrato, en virtud de actos y omisiones imputables al empresario".- (11).-

(9).- Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral, Ediciones Gráficas, Tomo XI, pag. 800.-

(10).- Rafael Caldera; ob. Cit. pag. 371.-

(11).- Montenegro Albuquerque, Teoría de Despido Indirecto, Cit. por Suárez González, La Terminación del Contrato de Trabajo, Colegio de España, 1967, pag. 124.-

Cabanellas, en su diccionario de Derecho usual manifiesta: " El despido indirecto, en sentido estricto, debe reservarse para aquellos casos - el trabajador se coloca en situación de despido por un hecho imputable - a la voluntad unilateral del patrono". (12)

De las definiciones anteriores se llega a la conclusión que en determinado casos, o sea cuando existe justa causas, la ley autoriza a darse por despedido exigiendo del patrono el pago de la correspondiente indemnizaciones, situación a la que se ve forzado el trabajador por las circunstancias existentes en el centro del trabajo.-

El despido indirecto es para el trabajador, un acto de deducción; - ya éste llega a la conclusión de que el patrono desea extinguir la relación de trabajo existente; es por ello que la prueba le es difícil al - trabajador existente; es por ello que la prueba le es difícil al trabajadodor, ya que se presta apreciaciones subjetivas; ya que para que se tipifique el despido indirecto, los hechos imputables al patrono deben ocasionar perjuicios al trabajador, de ahí que, todo acto del patrono justificado o no de ocasionar un perjuicio al trabajador, para que éste pueda darse por despedido.-

En cuanto a la terminología se han dado varios nombres a este instituto jurídico, ya que la doctrina le ha llamado "Dimisión Provocada", situación de despido", "Despido Provocado", "Abandono del Trabajo con justa causa", "Despido Simulado", "Despido Tácito", Despido indirecto y Autodespido.-

Lo de despido indirecto, considero que técnicamente no es adecuada, -- pues el término "despido" fue creado para referirse a la ruptura del contrato de Trabajo por voluntad unilateral del patrono; de manera que solo cuando el patrono despide al trabajador, es que técnicamente podemos hablar de despido; pero he considerado llamarlo así por los efectos que produce, ya que tanto el despido propiamente dicho, como el despido indirecto hay la - consecuencia de la ruptura de la relación de trabajo.-

El problema terminológico no tiene importancia, ya que el fin princi--pal que conlleva es la de terminación del contrato de trabajo por voluntad justificada y unilateral del trabajador.-

Quizás por los problemas terminológicos, nuestro legislador no adoptó ninguna denominación al respecto; ya que únicamente se limitó a regular la facultad del trabajador de retirarse de su empleo por hechos imputables al patrono; sin embargo considero que a esta facultad se le relacionó con la idea del despido indirecto, ya que se reguló en la sección sexta del despi-do del capítulo séptimo del libro primero de nuestro Código de Trabajo.-

DIFERENCIAS ENTRE EL DESPIDO PROPIAMENTE DICHO Y EL DESPIDO INDIRECTO.-

El despido directo o despido propiamente dicho, tal como su nombre lo indica, es cuando la voluntad manifiesta del patrono da por terminado unila-teralmente el contrato de trabajo, quedando dicho contrato extinguido; en - cambio en el despido indirecto no existe voluntad manifiesta del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo, sino que esa voluntad se refleja por hechos imputables al empleador que colocan al trabajador en situación de tener que retirarse del trabajo, aunque éste puede en este caso agotar otros recursos, antes de considerarse despedido, pues debe recordarse que los he-chos imputables al patrono son posibles de interpretaciones diferentes, por lo que al sujeto pasivo de los mismos pueden estimar que no hay deseo del -

patrono de dar por terminado el contrato, dando lugar a que la ruptura se dilate, lo que no sucede en el despido propiamente dicho, pues en éste no cabe la dilación de dicha ruptura.-

Rafael Alfonso Guzmán, refiriéndose al despido indirecto manifiesta: "Si el despido puro y simple presupone la voluntad unilateral del patrono manifestada en forma clara y categórica, de terminar el contrato de trabajo los hechos constitutivos del despido indirecto descubren la voluntad velada del patrono de lograr ese mismo fin; así el despido indirecto implica para el trabajador un acto de deducción, desde luego que de los hechos particulares realizados por el patrono unilateralmente, saca la conclusión de que éste desea extinguir la relación obligatoria existente, mediante su sustitucion por otra nueva de diferente contenido". (12).-

Lo que dice el anterior autor, es corolario de lo que expuse anteriormente, cuando manifesté que el despido indirecto es un acto de deducción, ya que el trabajador puede dar diferente interpretación a los hechos imputables al patrono, de ahí que en ese sentido nuestro legislador ha sido Sabio, al dejar al Juzgador la facultad de apreciar la gravedad de la causa invocada por el trabajador como fundamento de su acción al caso de despido indirecto.-

Don Guillermo Cabanellas, sostiene al respecto: "La interpretación rige también en diferentes formas entre el despido directo e indirecto; en aquel el despido queda consumado, sin serle posible al trabajador mantener subsistente el contrato de trabajo; en el despido indirecto, el trabajador puede interpretar la causa del mismo en forma distinta, o incluso ponerse en situación de despido mediante una causal que haga posible la subsistencia del vínculo laboral. La manifestación de una de las partes aparece evidente, en el primer supuesto, para dar por concluido el contra

to de trabajo; en tanto que esta manifestación puede ser objeto de diversas interpretaciones en el segundo. También los efectos del despido o despido propiamente dicho y la situación de despido o despido indirecto, varían; pues en aquél no cabe prorrogar el contrato de trabajo; y en el segundo si resulta posible mantenerlo en vigencia algún tiempo, pues el trabajador tiene opción entre dar por concluido el contrato por hechos imputables al patrono o seguir en la prestación de sus servicios.-(13)

Se podría agregar además la diferencia que existe entre el despido directo con el indirecto, una de tipo económico, que refleja además la desigualdad social de las partes en la relación de trabajo, pues mientras el patrono en la mayoría de los casos, puede sustituir con facilidad a un trabajador, no parece lo mismo con éste último de encontrar en la misma forma una nueva ocupación; por lo que tratando de paliar esa desigualdad, el despido directo no acarrea consecuencias económicas para el trabajador, el despido indirecto otorga, al contrario el derecho del trabajador a recibir una indemnización. De ahí que si el trabajador incumple gravemente sus deberes, el patrono se limita a despedirle sin hacerse por ello acreedor a indemnización alguna; en cambio si el empresario incumple gravemente sus obligaciones, el trabajador no solamente puede considerarse despedido sino que además, y esto es lo importante, adquiere el derecho a una indemnización, lo mismo que hace ver equivalente en cuanto a sus efectos económicos, el despido directo al indirecto. De no ser así se dejarían abiertas las puertas al patrono para desprenderse -

(13) Cabanellas, Guillermo, ob. Cit. pág. 800.-

de un trabajador por el sencillo procedimiento de hacerle la vida imposible dentro de la empresa o centro de trabajo.-

En conclusión el despido directo no está a la altura del despido indirecto, aunque en varias ocasiones pudiera el patrono salir perjudicado con un abandono del trabajador; pero lo normal es que tal perjuicio nunca se va a comparar con el que se produce cuando es el patrono quien despide al trabajador dada la evidencia diferencia de posición y estabilidad económica de los mismos.

El despido indirecto tiene mucha relación con el "Jus Variandi", entendiendo por ello, al poder que tiene el patrono de alterar las condiciones del trabajo de su empresa.-

Guillermo Cabanellas, dice al respecto: "De modo general, se entiende que la facultad de dirección administrativa y técnica del patrono, solo autoriza la imposición unilateral de alteraciones no trascendentales - en las condiciones del contrato, para la finalidad exclusiva del desarrollo de la producción, Por lo tanto, debe entenderse, que no quedan comprendidos en el Jus Variandi las modificaciones de las clausulas esenciales del contrato, y en general toda alteración sustancial o de cierta entidad que sencillamente obedezca al mero capricho del empleador, supuestos que, por el contrario, figuran el despido indirecto. (14)

Tal como lo manifiesta el citado autor, es dentro de ciertos límites que se le concede al patrono la facultad de variar las condiciones en que se presatan los servicios; entonces y para el propósito de este trabajo es que cuando excede el poder de dirección que se le reconoce al patrono, es que se da origen al despido indirecto, facultando al trabajador para proceder a la terminación del contrato con justa causa.-

Don Rafael Caldera, citado por Luis A. Shirley, afirma: "En consecuencia, son causas del despido indirecto las modificaciones impuestas - (14).- Guillermo Cabajellas, Ob. Cit. Pág. 657



por el patrono, sin consentimiento del trabajador que envuelve una alteración sustancial de las condiciones de trabajo". (15)

Francisco de Ferrari sostiene: " Que puede admitirse, de un modo general que el empleador, tiene el derecho de modificar transitoriamente las condiciones previstas o presupuestas, pero en cambio, no puede modificarlas en forma definitiva, como también podría ser admisible sostener que nunca es legítima la modificación radical de las condiciones de trabajo convenidas, pero si, en cambio, aquellas que carecen de importancia y cuya modificación debe aceptarse como una consecuencia a la forma en que se organiza la producción y presta un servicio subordinado en la época actual" (16)

Manifiesta Ferrari además: "Si se modifican en perjuicio del trabajador, las condiciones o las cláusulas de retribución se infiere un agravio eventual o futuro al derecho del asalariado, si el nuevo destino que se le da perjudica su carrera en alguna forma y finalmente se causa un daño de carácter profesional si las nuevas tareas asignadas pudieran hacer perder o perjudicar de alguna manera al trabajador, el dominio de su manualidad."(17)

Una variación sustancial sería por ejemplo la reducción del salario del trabajador, ya que nadie escapa que produce graves perjuicios, más que todo económico al trabajador, ya que en la mayoría de los casos constituye su alternación sustancial un cambio consistente en que a un trabajador se le cambie de trabajo y se le pase a asear las letrinas de la fábrica, habiendo estado antes en un cargo ya sea de bodeguero o de contador, causas que son más que suficiente para que el trabajador tome la decisión de darse

(15).- Luis A. Shirley, Ob. Cit. Pág. 177

(16).- De Ferrari, Francisco, Ob. Cit. Pág. 317

(17).- De Ferrari, Francisco, Ob. Cit. Pág. 323

por despido; ya que con ello, éste deduce que el propósito del patrono es separarlo de su empleo.-

Las variaciones sustanciales son a mi manera e ver, las causas por las cuales el trabajador puede tomar una decisión de tal anturaleza, desde luego que esto se presta susceptibilidades en la apreciación de la prueba; ya que será en definitiva el Juegador el que calificará si la alteración de las condiciones de prestación de servicios es sustancial, es decir, si ha producido o puede producir perjuicios morales o materiales al trabajador, que justifique el retiro de su empleo; entendiendo por sustanciales a aquellas alteraciones que causen perjuicios graves al trabajador, ya que aquellas variaciones provisionales que haga el empleador en su empresa y no produzcan ningún perjuicio al trabajador, no son causa para que el trabajador se de por despedido, así lo contempla nuestro Código de Trabajo en su artículo 170, cuando admite que el patrono puede prolongar la jornada de trabajo haciendo trabajar horas extras al trabajador, ocasionalmente por circunstancias imprevistas, especiales o necesarias así lo exijan.-

Francisco de Ferrari dice al respecto: "De un modo general se acepta que el empleador, por una decisión unilateral, puede en forma transitoria y temporal, frente a situaciones de emergencia, modificar algunas de las condiciones pactadas o presupuestadas porque estos cambios, por ser provisorios, no causan normalmente ningún perjuicio al asalariado ni pueden considerarse en realidad modificaciones al régimen del contrato, se trata más bien en tales casos, de una suspensión que sufre la ejecución regular del contrato por una circunstancia superviniente que no da ningún derecho al trabajador, se recuerda que el contrato pone a su cargo obligaciones de colaboración y de lealtad y el asalariado no cumpliría tales obligaciones, si se opusiere a simples cambios pasaje

ros impuestos por las necesidades del proceso industrial o por las oscilaciones de la demanda en el mercado o de cualquier situación de emergencia".

En definitiva pues, aquellas alteraciones que no tienen razón de ser - arbitrarias, destinadas a causar perjuicios materiales o morales, ya sean - éstas presentes o futuras, son las que constituyen el despido indirecto y - no aquellas que el patrono verifique en aras de la buena marcha de la empre sa o establecimiento.-

Krotoshin dice al respecto: " El ejercicio del derecho de dirección se vincula con el deber de previsión del patrono, de manera que aquel nunca - pueda implicar daño físico, moral o material para el trabajador, el ejerci- cio debe hacerse con carácter funcional, atendiendo a los fines de la empre sa, a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación y - mejora de los derechos personales y patrimoniales del trabajador" (19).-

La justificación que se tiene del despido indirecto, es que el Legisla dor debe garantizar la defensa económica del trabajador, en los caos en que éste se retire del empleo y por consecuencia obligada por actos del patrono y esto es lo que justifica el derecho que tiene aquel de reclamar la indemni zación cuando se estime despedido, pues de lo contrario, le bastaría al pa- trono perseguir al trabajador, molestar o injuriar o desmejorar en sus con- diciones, para obtener en forma indirecta el despido sin responsabilidad al- guna.-

Juan D. Pozzo dice: " No es justo que el empleado que se encuentra en - trance de renunciar por actos imputables al empleador, pierda los derechos la Ley acuerda al empleado despedido arbitrariamente, cuando en realidad am- bas situaciones son equivalentes. Aparte de ello ocurriría , que bastaría -

(19) Krotoshin, Ernesto, Ob. Cit, Pág. 197,-

con el empleador se proponga perseguir a su empleado para lograr en forma indirecta un despido sin indemnización, con lo cual se llegaría a anular el propósito esencial de Legislación sobre materia laboral, cuyas disposiciones en virtud del fin social que persigue, son de orden público e irrenunciable por las partes". (20).-

Antiguamente que no estaba regulado este instituto jurídico, cuando caecía un hecho imputable al patrono que hiciera imposible que se mantuviera la relación de trabajo, el trabajador para retirarse de su empleo con derecho a obtener indemnización, tenía que promover un juicio de terminación de contrato de trabajo con responsabilidad patronal, y dicho juicio en los tribunales dormían el sueño de los justos; con la regulación del despido Indirecto, el legislador ha venido a resolver aunque sea en parte esos problemas, estableciendo la facultad del trabajador de dar por terminado unilateralmente su contrato de trabajo, así como también lo puede hacer el patrono, antes que el Juez de Trabajo decida el asunto; y esto es así por una confianza que el Legislador ha depositado en las partes, pero que en todo caso es susceptible de ser avisado posteriormente por el Juzgador.-

Eugenio Pérez Botija, nos dice: "Prácticamente todos los autores insisten en que la prestación del trabajo tiene carácter personal, en tanto que la del empresario tiene carácter personal, en tanto que la del empresario tiene carácter patrimonial, de donde la necesidad de reconocer a aquel derecho de dimisión y la justificación de la desigualdad en el trato dispensado a empresario y trabajador". (21)

(20) Pozzo Juan D. Derecho del Trabajo, Ediar S. A. Editores. Buenos Aires Tomo II, 1948, Pág. 598.-

(21) Pérez Botija, Eugenio, Tecnos, S.A., Madrid, España, 5a. Edición 1957 Pág. 572.-

ASPECTO HISTORICO

La primera Ley que en forma vaga, reguló el despido indirecto fue - la Ley de Contratación Individual de Trabajo en empresas y establecimien-
tos industriales, constituye pues, el primer antecedente en virtud del -
cual el trabajador le siste el derecho de retirarse de su empleo cuando -
el patrono le haga la vida imposible dentro de la empresa.-

El Art. 32 de la mencionada Ley enumeraba los casos en base a los -
cuales el trabajador tiene derecho de dar por terminado el contrato de -
trabajo sin incurrir en responsabilidad; y entre otros cita la reducción
de salarios sin el consentimiento del trabajador, no recibir las retribu-
ciones en la forma: cuantía, fecha y lugar convenidos en el contrato, ca-
lumnias, injurias, malos tratamientos o actos graves de inmoralidad o vio-
lencia del patrono o de sus representantes en contra del trabajador.-

Posteriormente se promulgaron otras Leyes, tales como: La Ley de Va-
caciones, la Ley Procesal de Trabajo, La Ley de Seguridad e Higiene del -
Trabajo, Ley de Riesgos Profesionales, Código de Trabajo anterior y el ac-
tual Código de fecha veintitrés de junio de 1972, publicado el 31 de ju-
lio del mismo año, pero en ninguna de las Leyes mencionadas se reguló el
despido indirecto, a excepción del Código actual que lo regula por prime-
ra vez.-

Si bien es cierto el despido indirecto es una institución que siem-
pre ha estado en casi todas las Legislaciones del mundo, en nuestro medio
es de reciente creación; lo que trae por consecuencia que también e nues-
tros tribunales son también recientes los juicios que invocan el despido
indirecto; juicios que se tramitan por excepción, primero por que la mayo-
ría de los trabajadores ignoran esta figura jurídica y segundo porque el
trabajador le es difícil aportar la prueba pertinente para ganar el juicio

ASPECTO LEGAL

El Art. 56 de nuestro Código de Trabajo Vigente, literalmente dice: "Al acaecer cualquiera de los hechos contemplados en las causales 1a., 3a. y 4a. del Art. 53 o cualquier otro hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, realizado por el patrono o sus representantes, aquél podrá estimarse despedido y retirarse, por consiguiente de su trabajo. En todos estos casos, el Juez estimara vejatorio o depresivo el hecho alegado y probado, conderá al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma que establecen los Arts. 58 y 59, según el caso".

La anterior disposición indica que no es necesario que se den todos los supuestos contemplados en los numerales en mención para que el trabajador pueda estimarse despedido, sino que basta para ello con uno de los hechos que en dichos numerales se mencionan para que se constituya el despedido indirecto; siempre y cuando el Juez de Derecho lo estime este acto como depresivo o vejatorio.

Cuando la disposición transcrita dice: "O cualquier otro hecho depresivo o vejatorio, nos está indicando que en nuestra Legislación las causas del despedido indirecto no son taxativas, ya que la misma Ley expresa la posibilidad de admitir otras causas por analogía, ya que solo basta que el hecho sea depresivo o vejatorio para el trabajador para que éste se dé por despedido; desde luego, que quien va a determinar si el hecho es de tal naturaleza, es el Juzgador, de acuerdo a la prueba pertinente que el presente.

Lo depresivo o vejatorio son casi sinónimos, la diferencia que existe es de grado, ya que lo vejatorio es el género y lo depresivo es la especie, siendo lo vejatorio más amplio, pues comprende tanto lo moral como lo físico, así como todo lo que puede causar perjuicio o daño a la persona o sus bienes.

El sujeto activo del hecho depresivo o vejatorio, puede ser el patrono o sus representantes, esto es de acuerdo a nuestro código de Trabajo; en otras Legislaciones, el acto depresivo o vejatorio, puede provenir incluso del cónyuge, ascendientes, descendientes del patrono.-

Si bien es cierto que el Art. 53 C. T. solo habla que quien puede ser el sujeto activo es únicamente el patrono, cuando dice: "Que de conformidad con los numerales 1o., 3o. y 4o. solamente puede ocasionar al trabajador el acto depresivo o vejatorio; y el Art. 56 C. T. manifiesta que dichos actos pueden provenir tanto del patrono como de sus representantes; esto es así, porque dicha disposición guarda un todo armónico con el Art. 3 C. T. cuando manifiesta que los actos de los representantes acarrear responsabilidad para el patrono; de ahí que el representante patronal es un mandatario del patrono; siempre y cuando éste desempeñe funciones de dirección, es por eso que basta que el trabajador pruebe tal circunstancia para que tipifique el despido indirecto, criterio que tiene su asidero legal en las disposiciones citadas y el cual ha sido sustentado por todos nuestros tribunales, en base a la teoría de la representación.

Lo anterior no tiene aplicación cuando el patrono es una persona jurídica, ya que este caso por la misma naturaleza de la persona del patrono, tiene necesariamente que actuar en las relaciones de trabajo por medio de representantes, quienes serán los que estarán frente a la dirección o administración de la empresa; y en este caso son ellos únicamente quienes pueden ser sujetos activos de los hechos que constituyen el despido indirecto.

Cuando dice la disposición que el trabajador "Podrá estimarse despedido y retirarse por consiguiente de su trabajo", nos está indicando que el trabajador en vista de los hechos que denigran su persona ha decidido darse por despedido; es decir que es un acto de pura deducción únicamente de

él determinar que los hechos en su contra son depresivos o vejatorios y - por consiguiente son lo suficiente para retirarse del trabajo y en conse - cuencia darse por despedido.

Es importante que el trabajador se retire materialmente del trabajo para que se tipifique el despido indirecto; ya que si recibe el hecho depre - sivo y no se retira, practicamente está pernonando al patrono o a sus re - presentantes y con ello está renunciando al derecho que tiene de darse por despedido.-

Para terminar manifiesta el Art. 56 C. T. "En todos estos casos si el Juez estimare depresivo o vejatorio el hecho alegado y probado, conderá al patrono a pagar al trabajador una indemnización en la cuantía y forma - que establecen los Arts: 58 y 59 del C. T. según el caso" cuando dicen: en "Todos se está refiriendo a todos los hechos que mencionan los numerales 1o 2o. y 3o. del Art. 53 C. T. así como también cualquier hecho contemplado en los mismos y que el Juzgador lo estime depresivo o vejatorio.-

Indudablemente que en definitiva es el Juzgador quien determinará que el hecho que impulsó al trabajador a dacidirse a darse por despedido es ve - jatorio o depresivo, pero esa facultad del Juez en la practica puede perju - dicar los intereses de las partes, así: Considerando vejatorio o depresivo un hecho que no amerita tal calificativo; y al trabajador calificando un he - cho de no depresivo o vejatorio; cuando en realidad lo es; aquí es donde - tiene importancia la que un Juez de Derecho conozca su "Oficio" y no dejar - se llevar por suceptibilidad, malicias, privilegios Et. y se base en sus fa - llos en la recitud y conocimiento, a fin de asegurar un certero y eficaz ra - zonamiento; esto es si se quiere que la Justicia en nuestro medio se mani - fieste sobre el que tenga razón.

Pero que es lo que sucede en la realidad, que la mayoría de los Jueces

en nuestro medio, por no decir todos, estas personas nombradas por la Corte Suprema de Justicia no tienen cualidad para ello, ya que muchas veces se les nombra sin tener ninguna vocación Laboral; de ahí que una mala interpretación dada por un Juez en tales circunstancias suficiente para poner fin a las pretensiones del trabajador, es por ello, que como dije antes, el trabajador excepcionalmente establece juicios de despido indirecto en contra del patrono conformándose es entonces son seguir siendo mancillado en su honor por el patrono o sus representantes.

El hecho depresivo o vejatorio deberá ser alegado y probado, es como condición para que el patrono salga condenado y consecuentemente pague la indemnización; con ello quiere decir que, además de alegar el hecho que invoca tiene que probarlo, no cabiendo en este caso las presunciones, lo que también es injusto ya que el trabajador puede probar un acto, pero si no lo alegó, es como si no lo hubiera probado; de ahí que desde el momento de la demanda tiene que tener cuidado el trabajador.-

La indemnización que se le pagará al trabajador por el despido indirecto tiene su fundamento en el hecho de que sirve para el caso de despido directo sin causa justificada existe indemnización, con mucha más razón debe existir para el despido indirecto, así lo manifiesta Francisco González, cuando dice: "Que si el empresario que por necesidades de servicio decide despedir a un trabajador sin justa causa, pero con cordial sinceridad y franqueza, le deba la indemnización de antigüedad y la de preaviso, no sería justo que el empresario proceda el despido indirecto con consideraciones humanas para el trabajador e incluso ofendiendo su honra, le debiera solo la indemnización de antigüedad, pues ello implicaría que las cargas empresariales disminuirán a medida que su conducta se agravare o fuere más incorrecta.- 22.-

Es importante lo que dice la disposición en estudio cuando dice: "Fi nalizando según el caso" ya que con ello, nos da a comprender que el de recho a estimarse despedido lo tiene tanto el trabajador contratado por tiempo indefinido, como el contratado a plazo, en el primer caso se apli caría el Art. 58, y en el segundo caso se aplicaría el Art. 59 del C.T.

Ya dije anteriormente, que las causas del despido indirecto no es tán enumeradas en forma taxativa, ya que basta que por analogía el Juz gador determine que una causa es depresiva o vejatoria para que el tra bajador para que éste tenga derecho a darse por despedido; es por ello que analizará las distintas causas que señala los numerales primero, - tercero y cuarto del Art. 53 C.T. y que según el Art. 56 C.T. son cons titutivas de despido indirecto.-

La causa que dice: sin mediar causa, el patrono reduzca el salario al trabajador o realizará cualquier acto que produzca ese mismo efecto - o lo traslade a un puesto de menor categoría o, lo destine al desempeño de un trabajo de naturaleza distinta a la del convenido en el contrato; estas causas dejarán de tener efecto después de treinta días de ocurrida la reducción, el traslado o la destinación de los mismos.-

Con respecto a la reducción del salario, el patrono generalmente se basa en el "Jus Variandi", excediéndose materialmente en el poder, ya - que con ello ésta perjudicando al trabajador, ya que como dije antes en repetidas veces en la mayoría de los casos, el salario es el único patri monio del trabajador con que cuenta para satisfacer sus necesidades y - las de su familia; de ahí que así con el patrono exige del trabajador - que éste cumpla en su totalidad el trabajo; justo es también que éste e - xija del patrón el pago íntegro del salario convenido, por los servicios prestados, de ahí que, cuando se le reduzca el salario sea más que causa justificada para que el trabajador tome la determinación de darse por -

despedido; de ahí que, recapitulándose puede decir, que para que opere la causal de reducción del salario como causal de despido indirecto, se deben de dar los siguientes requisitos: a) que la reducción sea injustificada, - b) que no sea consentida por el trabajador, c) que efectivamente haya habido rebaja en el salario.-

Por reducción del salario se debe de entender toda rebaja o disminución directa o indirecta de la remuneración que goza el trabajador por sus servicios prestados, de ahí que el patrono puede reducir el salario en forma directa o indirecta; lo primero es cuando simplemente se los disminuye y lo segundo es cuando por hechos manifiestos del patrono conducen al mismo fin, tales como: cuando el patrono le proporciona menos materia prima - el trabajador a fin de que la producción baje, o cuando a un trabajador se le rebaja su radio de acción donde se desenvuelve.-

La reducción indirecta del salario del trabajador, no estaba en el Código derogado; de ahí que el trabajador que ganaba su salario por unidad de obra, veía perjudicado sus intereses cuando el patrono arbitrariamente le rebajaba la materia prima para que no produjera; y con ello no ganara lo suficiente; esto es pues, un avance del Código en vigencia.-

La reducción del salario debe ser injusta, es decir ésta debe provenir de un acto arbitrario del patrono, esto hay que entenderlo en el sentido de que tratándose de un acto arbitrario del patrono se excede en el poder del "Jus Variandi", ya que lo justo o injusto, en definitiva es al Juzgador quien tendrá que decidir en cada caso; ya que si el patrono le rebaja el salario al trabajador y éste dejó pasar el tiempo y no reclamó su reducción, está consintiendo tácitamente a que le reduzca el salario cuando el patrono le vanga en gana, así como también el salario puede rebajarse por motivos económicos, pero aún en este caso el trabajador tiene derecho de darse por despedido.

La reducción del salario no debe ser consentida por el trabajador - lo cual aunque la Ley no haya establecido, se justifica, ya que el trabajador puede aceptar que le pague menos, siempre y cuando no implique una renuncia aún derecho irrenunciable, como sería el caso que renunciara a que se le pague menos del salario mínimo.-

El consentimiento en la rebaja del salario hace devenir en justificada su disminución, ya que existe un asentamiento del trabajador en dicha rebaja, desaparece lo injusto, al respecto Juan D. Pozzo dice: "El empleado que sufre la rebaja de la remuneración debe rechazarla para invocar este hecho como causal de rescisión de contrato. No puede considerarse en situación de despido el empleado que ha aceptado la rebaja de la retribución. El empleado que durante meses percibió en observación la retribución en la cantidad en la que había sido reducido por el principal, carece del derecho para reclamar la diferencia" (23).-

Lo dicho por el tratadista mencionado está regulado en nuestro Código de trabajo en la parte final del numeral primero del Art. 53.

El tercer requisito no lo regula expresadamente el Legislador, pero la jurisprudencia ha determinado que la reducción del salario debe ser real, es decir que efectivamente haya rebajado el salario; ya que el hecho de que el trabajador se despidió, por un "Anuncio hecho por el patrono de que le va a reducir el salario, no le ocasiona perjuicios a éste, pues para que éstos le ocasionen perjuicios al trabajador, es necesario que el hecho real de la reducción se materialice, aún sin señalar el perjuicio sufrido, pues este se da por establecido por el hecho de que el salario es para el trabajador su única fuente de vida.-

(23) Juan D. Pozzo, Ob. Cit. Pág. 612.-

También puede ser causal de despido; si el patrono le reduce al trabajador sobresueldos, bonificaciones habituales, remuneraciones por trabajos extraordinarios, participación de utilidades, remuneraciones de trabajo en días de descansos semanal o de asueto, ya que estas retribuciones son integrantes del salario, así lo establece el Art. 119 C. T.

Otra causa de despido indirecto es cuando se traslada a un trabajador, ya que se generalmente el traslado le causa perjuicios al trabajador ya que este no puede ser desmejorado unilateralmente por el patrono sin causa justificada que le de origen y fundamento.-

El traslado del trabajador a un puesto de menor categoría, como causal de despido indirecto, tiene su fundamento en la defensa de la dignidad del trabajador, ya que se le desmejora en su categoría profesional. Ya que siempre una rebaja de categoría lleva la intención de que el trabajador se sienta humillado y por ello abandone " Voluntariamente" el trabajo, con el consiguiente perjuicio económico para él, ya que el trabajador aunque se le reconozca el mismo salario del cargo anterior, la categoría es inferior en nuevo cargo, y esto es más que suficiente para que el trabajador se dé por despedido. -

Es importante señalar que no todo traslado es causal de despido indirecto pues se reconoce el derecho del patrono de distribuir su personal en los sitios que estime conveniente, siempre y cuando con tal distribución no cause perjuicios al trabajador que le hagan imposible la vida a éste; además el hecho del traslado es una cuestión de hecho, por lo que el juzgador en cada caso concreto debe apreciar si constituye o no un hecho depresivo o vejatorio para el trabajador, ya que pudieran ser que el traslado resulte de la misma naturaleza que se realiza en el trabajo el empleado dentro de la empresa, y por lo tanto al contratar éste pudo prever tal situación.-

Ramírez Gondra, nos dice al respecto: " Que al traslado de un empleado u obrero de la calidad en lacual ha prestado regularmente servicios durante algunos años, aún puesto de lejana provincia, le autoriza al reputar disuelto el convenio por culpa del empleador. Aún en el caso de que éste le abone los gastos del traslado, y en el empleador no pruebe que el obrero haya celebrado el contrato de trabajo, sabiendo que podía hallarse frente a esta contingencia". (24)

En nuestro Código de Trabajo están reguladas excepciones en las cuales se pone de manifiesto que no todo el traslado da derecho al trabajador a estimarse despedido, éste está regulado en el Art. 51 C. T. el cual regula el caso en que el patrono asciende aún nuevo cargo al trabajador, pero que éste se vuelva negligente o ineficiente en el trabajo, facultando en este caso, la citada disposición al trabajador para que se le coloque en el puesto que ocupaba antes, y asimismo obliga al patrono para que lo reinstale en el cargo anterior.

Otra excepción sería el caso de emergencia, situación en la cual el trabajador tiene la obligación de presta auxilio al patrono; pues el contrato de trabajo, además de conceder derechos impone a aquel el deber de colaboración y lealtad a su patrono, de ahí que el artículo. 170 C.T. faculta al patrono para prolongar la jornada ordinaria de trabajo cuando las circunstancias imprevistas especiales o necesarias así lo exijan, de ahí que estos casos el patrono puede trasladar al trabajador aun puesto inferior, con el mismo sueldo, temporalmente, siempre y cuando se den las circunstancias antes dichas, ya que en este caso no se puede decir que lesiona la -

(24) Ramírez Gondra, Juan, Derecho del trabajo, Editorial Claridad, Buenos Aires, 2a. Edición, 1940, Pág. 664.-

dignidad profesional del trabajador, sino más bien constituyen un derecho del empresario de exigir que el trabajador colabore para esos casos de emergencia.

Otra causa del despido indirecto, es destinar al trabajador al desempleo de un trabajo de naturaleza distinto al convenido.

Lo anterior no es una regla general tal como se contemplo el traslado, ya si bien es cierto la disposición citada manifiesta que no puede destinarse al trabajador aún trabajo distinto del convenido, esto tiene su excepción ya que de conformidad a las necesidades técnicas de la empresa, y siempre y cuando no perjudique al trabajador, se entiende que el empresario puede cambiar de tareas al trabajador y no por ello éste puede colocarse en la situación de despido; pero si el cambio de trabajo conlleva el propósito del patrono de humillación o vejación para el trabajador, se tipifica como causal de despido indirecto; y es precisamente esto lo que tiene que apreciar el Juez, ya que el patrono puede arbitrariamente ejercer su poder únicamente porque es dueño de la empresa, ya que cuando ejerce en esa forma, está provocando el despido del trabajador, aunque no haya habido perjuicio económico en su contra.

Rafael Alfonso Guzmán, dice al respecto: "El principio de la inalterabilidad de las obligaciones contractuales rige entre primer supuesto legal del despido indirecto; ninguna de las obligaciones recíprocas, ya que ellas deben ser cumplidas en la forma como fueron concertadas. De la manera expuestas, aunque suele haber perjuicios por el camino de trabajo para el empleado u obrero, en razón de que con frecuencia el nuevo trabajo exige un reacomodo de la atención del operario, y eventualmente un nuevo aprendizaje que lleva consigo mayor riesgos y una disminución del rendimiento y de los ingresos, no es preciso que ese perjuicio acaesca, pues basta que -

la nueva labor se extraña al contrario en vigor, a sus consecuencias según la equidad, la justicia, la Ley, o las fuerzas, aptitudes, estado o condiciones del trabajador, para que éste pueda deducir la voluntad patronal de terminar la relación vinculante." (25).-

La tercera causal en estudio es aquella que dice: " Por cometer el patrono, en el lugar de trabajo, en contra del trabajador o del grupo de trabajadores en que éste labore y del cual forme parte, o en contra de todo el personal de la empresa, actos que lesionen gravemente la dignidad sentimientos o principios morales".-

La causal descrita tiene los siguientes requisitos: a) Que el sujeto activo sea el patrono o sus representante, b) Que los actos se cometan en el lugar de trabajo y c) Que la lesión a la dignidad, sentimientos o principios morales de los trabajadores sea grave.-

Es importante señalar que no solo el patrono puede ser sujeto activo de esta causal, sino que también lo puede ser el representante patronal, tales como: los Gerentes, Administradores, Directores, Caporales etc. - así lo establece el Art. 56 C.T. en relación con el Art. 3 del mismo cuerpo de leyes. Ya que en la mayoría de las veces, por no decir todas, el trabajador solo se relaciona con el representante y no con el patrono a quien ni siquiera llega a conocer; de ahí que los actos de los Gerentes Directores, Caporales, acarrean responsabilidad para el patrono, pues son mandatarios de éste, debiendo entonces de ser considerados como la misma persona del patrono.-

El segundo requisito, exige que los actos se cometan en el lugar de trabajo, actos o hechos imputables a sus representantes, que coloquen al trabajador o trabajadores en una situación humillante frente a sus compañeros de trabajo, como por ejemplo que el patrono no le de la autoridad suficiente al trabajador para que sus compañeros lo respeten, o lo mantengan sentado enfrente de todos los demás denegando su salario.-

El Código derogado solo establecía que el trabajador individualmente podía ser sujeto pasivo de esta causal, con el Código en vigencia puede ser sujeto pasivo un grupo de trabajadores, que fueron lesionados en su dignidad, sentimientos o principios morales; de ahí que al darse los elementos necesarios, tanto el trabajador considerando individualmente o colectivamente, se puede dar por despedido.-

El tercer requisito, es que solo el trabajador puede ser sujeto pasivo de los actos que lesionen su dignidad, sentimientos o principios morales, a diferencia de la causal . cuarta, en la cual además del trabajador pueden ser sujetos pasivos, su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, y que los malos tratamientos de obra y de palabra pueden ser cometidos tanto fuera como dentro de la empresa.-

La causal tiene su fundamento en el hecho de que en la materialización de los servicios de parte del trabajador para con el patrono; debe existir un trato armónico y recíproco de ambas partes, por parte del trabajador de observar buena conducta en el trabajo; y por parte del patrono de mandar con buen tino, para la buena marcha del trabajo y la necesidad de que el contrato de trabajo no sufra ningun menoscabo.-

Los requisitos que exige esta causal para que se tipifique como tal, son los siguientes: 1) Que el mal trato de obra o de palabra sea verificado por el patrono o su jefe de la empresa o establecimiento ; 2) Que sea dirigido contra el trabajador o contra de su cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos y 3) Que en caso de no ser el trabajador el directamente maltrato, el patrono o Jefe deben conocer el vínculo familiar que une a aquel, con las demás personas mencionadas en dicha causal.-

También esta causal puede ser el patrono o sus representantes patronales el sujeto activo, estos malos tratamientos de obra o de palabra pueden suceder tanto en el lugar del trabajo como fuera de él , ya que según esta causal a quien se está lesionando es la persona en sí del tra-

trabajador o al trabajador simplemente en su condición de humano la que se ve denigrada, independiente de su calidad de trabajador, de ahí que - pueden sufrir esos malos tratos tanto él como su cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; y esto es así porque generalmente el patrono o representante patronal se relaciona con los parientes del trabajador fuera del lugar de trabajo; pero en estos casos el Juez determinará si los malos tratos ocurridos fuera del lugar de trabajo son los suficiente para provocar el despido.-

Carro Igelmo, nos dice al respecto: "Evidentemente cuando los malos tratos se producen en el lugar de trabajo o a la salida del mismo, se - configuran un supuesto típico pero cuando tiene lugar fuera de la empresa o en horas laborales, es preciso matizar con sumo cuidado si guardan o - no relación con la actividad" (26).-

Enumerar todos los malos tratos que puede ser objeto el trabajador y sus parientes, sería la de nunca terminar, ya que en definitiva será - el juzgador que tiene que determinar si la conducta impuesta por el patrono o su representante en contra del trabajador y sus parientes, constituye maltrato.-

Es importante destacar que entre los requisitos para que se tipifique esa otra causal, es condición indispensable, que el patrono o sus representantes conozcan el vínculo familiar que une al trabajador con sus parientes ya que solo así se puede afirmar que el patrono si está insultando o maltratando a sus parientes, es con el fin de hacerle también daño a él.-

También es loable decir, que en nuestro Código de Trabajo de conformidad con el Art. 15 equipara el cónyuge con el compañero de vida; en - consecuencia si el patrono maltrata al compañero de vida, el trabajador

se puede dar por despedido, siempre y cuando se den los requisitos que se se ñala el inc.2o de la mencionada disposición .-

Otro hecho que es digno de mencionarse es que el numeral cuarto del Art. 53, en el Código derogado, exigía que el patrono o representante conocieran el parentesco, lo cual era incorrecto, ya que el compañero de vida o el cón yuge no son pariente, de ahí que en el Código vigente, se cambió el término parentesco por el de vínculo familiar.-

Es bueno mencionar también que la causal dice: " malos tramientos " -- como queriendo decir que se necesitan dos o mas tratamientos para que se tipifique la causal; pero la verdad es que lo que ha querido decir el legis lador a manera de ver al decir malos tratamientos de obra y de palabra, es que hay malos tratamientos de obra y malos tratamientos de palabra, de ahí que basta un solo tratamiento ya sea de obra o de palabra para que se tipifique esta causal.-

Las causas del despido indirecto generalmente se basan en el irrespe to al empleado, tanto en su persona como en su calidad de trabajador , y el Legislador velando porque se mantenga el respeto recíproco en las rela ciones de trabajo, es que ha impuesto sanciones a las partes, todo con el propósito de que no se menoscabe la dignidad de las partes y se mantenga en lo mínimo, la armonía en la relación obrero-patronal, a fin de hacer posible la convivencia dentro del establecimientos o centro de trabajo.-

Las consecuencias jurídicas que se pueden generar de la aplicación de las causales 1a, 3a y 4a del Art. 53 del Código de Trabajo, es que el trabajador puede a su arbitrio ejercitar la acción de terminación de contrato individual de trabajo con responsabilidad patronal, o la acción que podríamos llamar de retiro, o sea, aquella en la cual el trabajador se es time despedido , retirándose de su trabajo y demandando ante el Juez competente el pago de la indemnización correspondiente y las demás prestacio nes laborales.-

Cualquiera que sea la acción que el trabajador determine seguir, dependerá de la naturaleza de los hechos acaecidos; de ahí que si el trabajador ha sido golpeado o ha sido denigrado en su hogar por el patrono o sus representantes no le queda otro camino que retirarse de su empleo y ejercer la acción de darse por despedido y entablar ante un Juez competente reclamando la indemnización correspondiente, ya que con los hechos anteriormente dichos se ha roto la armonía en la relación obrero-patrono; resulta distinto la situación cuando el hecho acaecido no perturbe gravemente la armonía entre el obrero y el patrono, como sería el caso de la reducción del salario, que si es cierto que ocasiona perjuicio económico al trabajador, no produce rencillas personales o enemistad entre las partes, por lo que el trabajador puede optar por quedarse en el empleo y esperar hasta que el Juez decida el asunto; pero si el trabajador opta por ejercer la acción de terminación del contrato con responsabilidad patronal, y si triunfa, el Juez declara la terminación del contrato con responsabilidad patronal y en consecuencia condena a éste a pagar al trabajador la indemnización correspondiente, tal como si se tratara de un despido de conformidad al Inc. último del Art. 53 C.T. y al quedar ejecutoriada la sentencia respectiva lógicamente, el trabajador se retira de su empleo, pues ha terminado su contrato de trabajo por desición judicial.-

Pero si el trabajador sucumbió en sus pretenciones, no por ello se ha extinguido la relación laboral, pues aquel puede continuar en su trabajo, pues el ejercicio de la acción de mérito, constituye un derecho que tiene que usar de las facultades que la Ley concede y a ejercitar las acciones que de ellas se deriben, sin embargo la permanencia en el empleo no es posible sin el concurso de la voluntad del patrono y en la práctica lo que a menudo ocurre es que éste despide a su empleado o le hace la vida imposible al trabajador para que "voluntariamente" se retire del trabajo.-

Ahora bien, si el trabajador, ejercita la acción de retiro, y éste - prueba en el juicio respectivo el hecho o hechos que invoque como causal de despido indirecto; esta situación no le acarrea ningún problema al demandante, pues simplemente el Juez condena al patrono a pagar a aquel la indemnización en la cuantía y forma señalados en los Arts. 58 y 59 del C.T. Según el caso tal como lo dice el Art. 56 del mismo cuerpo de Leyes.-

Pero si el trabajador sucumbe en sus pretensiones entonces el contrato de trabajo queda extinguido por voluntad unilateral del trabajador, pues éste retiro de su empleo, estimándose despedido, la ruptura del contrato de trabajo se produce como si fuera un despido propiamente dicho, dada la equivalencia como dije antes, que tiene el despido directo, con el indirecto. Realizado ello, el trabajador no tiene derecho de exigir del patrono la reanudación de sus labores; y por otra parte, el patrono tampoco tiene la obligación de admitir al trabajador que ha dimitido.-

Con lo anterior queda demostrado que las consecuencias jurídicas son distintas en uno y en otro caso; esto es cuando ambas acciones no han prosperado; y todavía son más perjudiciales la del segundo caso, ya que el trabajador se queda sin trabajo; que como dije antes excepcionalmente se da por despedido, ya que el consenso general que se tiene, es que es mejor seguir en contra del patrono un juicio de terminación de contrato de trabajo con responsabilidad patronal y no un juicio alegando un despido indirecto - ya que este último es condición indispensable retirarse de su empleo, para ejercer la acción respectiva.-

ASPECTO PROCESAL.-

En cuanto a la acción que se ejercerá alegando por parte del trabajador despido indirecto, siempre se ejercerá de acuerdo a las reglas generales ya que será conforme a la "cuantía que se determinará de acuerdo a lo reclamado; cuantía que de conformidad al Art. 425 inc. 2o. calculará el -

funcionario Judicial.-

Al caer una causal de despido indirecto de conformidad a la disposición del Art. 371 C.T. el trabajador podrá entablar la respectiva demanda a su opción: ante el Juez del domicilio del patrono o ante el Juez de la circunscripción territorial en que se hubieren realizado las actividades de trabajo.-

Y si el demandado es el Estado, cuando de conformidad al Art. 2 es sujeto de relaciones laborales, el competente para conocer en este caso es la Cámara de lo Civil de la Primera Sección del Centro; en Segunda Instancia conocerá la Sala de lo Civil de la Corte Suprema de Justicia y en Casación, conocerá la Corte en pleno, con exclusión de la Sala de lo Civil.-

Las causales de despido indirecto comprendidas en el numeral 1o del Art. 53 del C.T. dejarán en tener efecto después de treinta días de ocurridas la reducción del salario, el traslado o la destinación, a que se refiere el numeral en mención.-

Plazo que me parece es un ejemplo típico de caducidad, ya que el Juez de oficio puede declarar inadmisibile la demanda, cuando ésta ha sido incoada después de dicho tiempo, esto es para evitar un proceso inútil, dada la misma naturaleza misma del carácter protector del Código de Trabajo, reconocido mundialmente.-

Con respecto a las causales contempladas en los numerales 3o y 4o. del Art. 53 C.T. en vista de que el Legislador no estipulo plazo para ejercer la acción respectiva, ante esta situación debemos de concluir que son ejemplos de prescripción tal como lo contempla el Art. 616 C.T.-

Para concluir este pequeño trabajo, expondré que el despido indirecto, si bien es cierto ha sido un avance en materia laboral, al dejar plasmado dicho instituto jurídico en nuestro cuerpo de Leyes; en la teo-

ría ha sido visto con buen ojo por las demás legislaciones, pero ya en el campo de la práctica, no ha dado sus frutos, ya que constituye casi una letra muerta.-

Es decir constituyendo un derecho Vigente pero no positivo; esta no positividad de esta figura, se debe primero a nuestro sistema Judicial en el que reina el compadrazco, padrinazgo, para llenar las plazas de Juzgadores, que en muchas veces, por no decir casi todas, se nombran en dichos cargos a personas sin ninguna vocación laboral y a personas que nunca en su vida se les cruzó por la mente que algún día iban a estar administrando justicia en lo laboral; pero las circunstancias del caso, tal como la de tener algún "padrino" o "amigo" en puestos de "arriba", lo han puesto en dichos cargos; con un funcionario de tal naturaleza, por muy sabia que sea una Ley, esta siempre es burlada; Segundo, por la dificultad probatoria que tiene que sufrir el trabajador en el momento de aportarla.-

Para darle la verdadera positividad al instituto del despido indirecto primero hay que subsanar las dificultades que expuse anteriormente; y por último reformar la Ley en el sentido de que se le autoriza a favor del trabajador la prueba presuncional en este caso.-

Prueba de está contemplada en el Art. 414 Inc. 2o. C.T. ya que con ello se le facilitaría la prueba al trabajador, aliviando en parte las dificultades que encuentra al pretender probar la causa que invoca como fundamento en sus pretenciones.-

FIN

BIBLIOGRAFIA.-

- 1).- ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, ediciones Ariel, Barcelona, 3a. edición 1971.-
- 2).- Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, "Ediciones El Gráfico Impresores, Argentina, Tomo II, 1967.-
- 3).- Guillermo Cabanellas, Diccionario de Derecho Usual, Bibliografía Omeba Tomo I, 6a. Edición.-
- 4).- Carro Igelmo, Alberto José, El Despido Justo, editorial Bosch, Barcelona, 1957.-
- 5).- Krotoshin, Ernesto, tratado práctico de Derecho del Trabajo, Editorial Depalma, Argentina, 3a. edición, 1977, Vol. I.-
- 6).- Krotoshin, Ernesto, Tratado práctico de Derecho del Trabajo, editor Roque Depalma, Argentina, Volumen I, 1955.-
- 7).- Juan D. Pozzo, Derecho del Trabajo, Ediar, S. A. Editores Buenos Aires 1948, Tomo II.-
- 8).- Pérez Botija, Eugenio, Derecho del Trabajo, Técnicos, Madrid, 5a. Edición 1957.-
- 9).- Pérez Lobo, El juicio de despido en los jurados mixtos, Madrid, 1932.-
- 10).- Shirlesy, Luis A. La terminación del contrato individual de trabajo, - publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Panamá, serie D, trabajos de Graduación.- 1966, Vol. V.-
- 11).- Suárez González, Fernando, La terminación del contrato de trabajo, publicaciones del Real Colegio de España en Bolonia, 1967.-
- 12).- De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo, ediciones Depalma, Argentina, 2a. edición, 1969, volumen II.-